

الفصل الثاني

عضو هيئة التدريس

"" مفهومه – صفاته – إعداده ""

مقدمة :

أولاً : مفهوم عضو هيئة التدريس

ثانياً : صفات أعضاء هيئة التدريس

ثالثاً : إعداد عضو هيئة التدريس

رابعاً : الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس

خامساً : أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

سادساً : استراتيجيات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

سابعاً : مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

ثامناً : ميادين التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

تاسعاً : متطلبات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

الفصل الثانى

عضو هيئة التدريس

” مفهومه - صفاته - إعدادة ”

مقدمة :

يعد عضو هيئة التدريس من أهم الركائز الأساسية للجامعة فهو الذى يكسب جميع المدخلات التعليمية الفاعلية المطلوبة لتحقيق الأهداف المنشودة ومن ثم يتوقف عليه إلى حد كبير مدى قدرة الجامعة على القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها المختلفة فهو موصل المعلومات الأول لطلابيه والمؤثر فى بنائهم العلمى كما أنه صاحب الباع فى مجال البحث العلمى ويربط جامعته بمجتمعها المحلى .

ولما كان عضو هيئة التدريس عصب العملية التعليمية وأحد أهم مدخلاتها الرئيسية الذى يتوقف عليه نجاح العملية التعليمية فى بلوغ غاياتها وتحقيق دورها فى تطور عالمها لذا كان من الأهمية بمكان ضرورة نموه المهنى المستمر شأنه شأن المهنيين الآخرين وذلك لمواجهة متطلبات العصر الذى يعيش فيه إلا أنه قد لا يكتسب خلال فترة إعدادة سوى الأسس التى تساعد على ممارسة المهنة ، ومن ثم لابد من مساعدته على ملاحقة التطورات العلمية المعاصرة بحيث يصبح قادراً على تحقيق أهداف التعليم الجامعى ، وترجمتها إلى واقع ملموس .

إن جودة أى كلية جامعية إنما تقاس من خلال أعضاء هيئة التدريس بها وإن نوع التعليم الذى تقدمه لطلابها يعتمد إلى حد كبير على صفات وكفايات وأصالة هيئة التدريس .

إن كفاءة عضو هيئة التدريس بالجامعة لا تقاس فقط بما لديه من علم في تخصصه وبما يمتلكه من حقائق هذا العلم ومفاهيمه وأسس ونظرياته ولكنها تقاس بكفاءة تدريسه وإستمرار بحثه وإشرافه وتوجيهه وقدرته على توظيف كل ذلك فى خدمة المجتمع والبيئة والتزامه بكل مواثيق الشرف وأخلاق المهنة والقيم المرغوبة .

ولذلك فإن موضوع تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية قد نال اهتماماً كبيراً إلا أنه لا يرحى إلى اهتمام الدول المتقدمة ، حيث تمثل الأهتمام العربى بالتطوير فى عقد العديد من الندوات والمؤتمرات على المستوى العربى فقد جاءت توصية المؤتمر الأول للوزراء والمسئولين عن التعليم العالى فى الوطن العربى بالجزائر بوضع الخطط وتنظيم البرامج القصيرة المناسبة للإعداد المهنى والتربوى لأعضاء هيئة التدريس الجامعى إحصاماً لقومات التدريس الناجح والتفاعل المثمر بين الأساتذة والطلاب فى العملية التعليمية .

وبالإضافة إلى ذلك فإن الأهتمام الخليجى والعربى بموضوع تطوير أعضاء هيئة التدريس أكاديمياً مازال قليلاً ، فهو لدى البعض لم يتعد مرحلة النقاش والتأكد من الحاجة إليه ولدى البعض الأخر جهود تبذل من أجل التطوير ، ولم تعد كونها دورات قصيرة للمستجدين فى حين ان هناك عدداً لا بأس به من الجامعات العربية أدركت الأهمية والحاجة للتطوير ولكنها أختصرت التطوير فى الإعداد التربوى فقط ، أما العدر الأقل من الجامعات العربية من وسعت مفهوم التطوير لديها ليشمل الإعداد التربوى والتخصص والبحتى والتقنى والإدارى وجعلته شرطاً للترقية الأكاديمية .

أولاً : مفهوم عضو هيئة التدريس

يشير مصطلح عضو هيئة التدريس إلى كل من حصل على درجة دكتوراه الفلسفة أو ما يعادلها من إحدى الجامعات المصرية أو من أى جامعة أخرى أو هيئة علمية معترف بها فى مصر أو فى الخارج على درجة علمية يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات معادلة لذلك ، ويعمل بأحدى الكليات بالجامعة وبذلك يكون أعضاء هيئة التدريس الخاضعون للبحث هم الأساتذة – الأساتذة المساعدون – المدرسون .

كما يعرف أيضاً عضو هيئة التدريس هو أحد الأعضاء القائمين بالتدريس والبحث العلمى من جملة درجة دكتوراه الفلسفة فى أى تخصص علمى من ذوى الرتب التالية (استاذ – استاذ مساعد – مدرس) .
كما حددت اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات من أعضاء هيئة التدريس ومن فى حكمهم أعضاء هيئة التريس بأنهم :

- 1- الأساتذة
- 2- الأساتذة المشاركون
- 3- الأساتذة المساعدون

ثانياً : صفات أعضاء هيئة التدريس

الصفات الجيدة لأعضاء هيئة التدريس هى عبارة عن مجموعة من الإمكانيات والقدرات والمهارات لدى المعلم تجعله قادر على تحقيق أهداف العملية التعليمية والتربوية فى أحسن صورة لها وتشمل مجموعة من المحددات والتي تتمثل فى الأتى :

- 1- المعرفة الأكاديمية بمجال التخصص وربطها بالواقع

2- المعرفة المهنية بمعنى صياغة ونقل المعرفة إلى الطلاب من خلال المحتوى وأستراتيجيات تدريس متنوعة

3- سمات شخصية وهى مجموعة من الصفات والمميزات الجسميه والعقلية والأنفعالية والإجتماعية التى تساعده فى التواصل

4- الثقافة العامة ، بمعنى الإلمام بثقافة المجتمع

وقد كشفت بعض الدراسات الى أن أهم الصفات التى تميز الأستاذ الجامعي الجيد تتمثل فى الصفات التالية :

أ- صفات تتدرج ضمن وظيفة التدريس مثل :

- العناية بإعداد الدرس

- الحماس لتدريس المادة

- الإحاطة بالمادة والحرص على ما يجد فيها من أبحاث

- الإلتزام بمواعيد المحاضرات

- الأهتمام بتنمية روح الإبتكار لدى الطلاب

ب- صفات شخصية وتمثلت فى :

- القدرة اللغوية والبلاغية

- الأهتمام بالمظهر الخارجى

- البشاشة والمرح

ج- صفات تتدرج ضمن خدمة الجامعة والمجتمع مثل :

- المشاركة فى اللجان على مستوى الكلية والجامعة

- الألتزام بالساعات المكتبية

وقد توصلت لجنة من أساتذة الجامعات الى تحديد الصفات

والخصائص الرئيسية التى يتميز بها عضو هيئة التدريس الجيد وهى :

1- أن يكون متحمسا للعمل

- 2- أن يضع أهداف عالية لأدائه تثير تحديه
- 3- أن يلتزم بالتربية كمهنة
- 4- أن يتسق سلوكه وينسجم ويتناغم مع المستويات المهنية
- 5- أن يرى الطلاب كأفراد وهم يعملون فى إطار أوسع خارج قاعة

الدرس

- 6- أن يعامل طلابه باحترام
- 7- أن يكون متحمساً لطلابيه عندما يريدون مقابلته
- 8- أن ينصت باهتمام لما يقوله طلابه
- 9- أن يستخدم التغذية المرتدة مع الطلاب لتصحيح معلوماتهم
- 10- أن يكون عادلاً فى تقويم الطلاب
- 11- أن يعرض أفكاره بوضوح
- 12- أن يحترم المواهب العقلية المتباينة
- 13- أن يخلق الجو الذى يساعد على التعلم
- 14- أن يعمل بالتعاون مع زملائه
- 15- الدراسة الواسعة بعمله
- 16- أن يضمن عمله بالمعلومات والمواد العلمية الجديدة
- 17- أن يحترم وجهات النظر المختلفة
- 18- أن يعد لعمله جيداً
- 19- أن يؤدي عمله بطريقة منظمة
- 20- على دراية بالأساليب التى يتعلم بها الطلاب
- 21- أن يقدم لطلابيه بدائل مختلفة للتعلم
- 22- أن يستشير حسب الأستطلاع الفكرى لدى الطلاب
- 23- أن يشجع طلابه على التفكير المستقبلى

- 24- أن يهيئ فرص التعليم التعاوني لطلابه
- 25- يشجع طلابه أن يكون مستمعين محللين
- وأنه بتحليل هذه الصفات نجد أن بعضها يدخل في مهنة التدريس وبعضها يدخل في مهام أعضاء هيئة التدريس الأخرى
- وفي دراسة قام بها جوهر فناديلي 1999 بعنوان تقويم المهارات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة "" أنه لكي يتمكن عضو هيئة التدريس بالممارسات والمهام المطلوب ينبغي أن يتصف بالصفات التالية :
- 1- صفات عملية مثل :
- أ- محاولة الإسهام في تعديل وتغيير وتطوير الاتجاهات في المجتمع المحيط به .
- ب- إدارة النقاش والتفاعل مع الطلاب.
- 2- صفات مهنية مثل :
- أ- استخدام وسائل الإيضاح المناسبة .
- ب- الربط بين التدريس النظري والتطبيقي والعملى .
- 3- صفات إجتماعية مثل :
- أ- علاقته بالطلاب وزملائه في المهنة .
- ب- المشاركة في الأنشطة غير الصفية .
- 4- صفات خلقية والتي تتمثل في الآتى :
- أ- المساهمة في تنمية إتجاهات موجبة لطلابه نحو احترام الصداقة والثقة بالنفس .
- ب- المساهمة في تنمية قيم وعادات وإتجاهات مثل الصدق - الأمانة - حسن المعاملة .

5- صفات ثقافية مثل :

أ- إستخدام أساليب التكنولوجيا الحديثة فى تدريس الطلاب .

ب- مساعدة الطلاب على إكتساب المهارات والاتجاهات وأنماط

التفكير العملى فى حل مشكلاتهم .

ج- المساهمة فى مساعدة الطلاب لتقليل التغيير الثقافى والتكيف

له .

ويضيف محمد سرحان صفة الولاء التنظيمى أو المهنى للصفات

الحسنة التى ينبغى أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس حيث أنه مما لاشك فيه

ان الأستاذ الجامعى يجب أن يتحلى بقيم وخصائص المعلم الناجح والتى فيها

الولاء أو الأنتماء تجاه منظمته وتخصصه ويحب مهنته وكليته وجامعته لأن

ذلك يجعله قدوة ونموذج فى التضحية والبذل والعطاء من أجلهم ويرى أن

هذا الولاء بمثابة المرتكز الرئيسى لى أصح تنظيمنى على مستوى مؤسسات

التعليم العالى .

ويضيف إلى هذه الصفات نبيل سعد صفة أخرى من الصفات الجيدة

لأعضاء هيئة التدريس وهى إقامة علاقات طيبة مع الآخرين ، حيث بأنه بما أن

العمل الجامعى يتميز عن غيره من الأعمال فهو فى معظمه عمل فكرى وعقلى

ويحتاج إلى قدر كبير من المعرفة والخبرة وهو يربط القائمين عليه بروابط

دائمة تمتد مدى الحياة وبالتالي فإن توافر علاقات إنسانية سليمة فى الجامعة

يعتبر من الأمور التى تساعد على نجاح الأعمال فيها وقيامها برسالتها على

أكمل وجه بكفاءة عالية ، أما اذا غابت العلاقات الإنسانية الطيبة عن الجامعة

تتعثر وتعجز عن الوفاء برسالتها وعليه فإن على كل عضو من الأعضاء

واجبات تجاه الآخرين لدعم العلاقات الإنسانية الطيبة التى تؤدى إلى مناخ

سليم ينعكس بالإيجاب على الجامعة وقدرتها .

ويحدد لبيبت 1993 Lippit مجموعة من الصفات المهنية لأستاذ الجامعة والتي ينبغي أن تتوافر فيه وتراعى عند تقويمه وهى كالتالي :

- 1- التركيز على أسلوب حل المشكلات كمدخل للتعليم والتغير .
- 2- استخدام البيانات الإحصائية بحيث لا يعتمد على الانطباعات فقط .
- 3- تنمية العلاقات مع الآخرين ولكن بدون إعتمادية أو اتكالية .
- 4- ممارسة ما يصل إليه من ميدان المعرفة المتخصصة .
- 5- تشخيص الواقع بعمق وتدقيق .
- 6- فهم الذات باستمرار .
- 7- لا يجعل حاجاته الشخصية عقبة فى نمو الآخرين أو المؤسسة .
- 8- إقامة إتصالات على مستوى الواقع بعقل متفتح .
- 9- الأعتراف بها بالخطأ والتعلم من الإخفاقات .
- 10- إبداء الرغبة فى التجريب وفى الإبداع .
- 11- تنمية فلسفة شخصية عن العمل والمؤسسة .
- 12- الرغبة الدائمة فى العلم وتعديل الفكر والسلوك .

ويتضح من خلال هذه الصفات أن تتعلق بالجانب الأكاديمى والجانب المهنى والجانب الشخصى والجانب الثقافى وأن تتعلق أولاً بالجانب التدريس والجانب المهنى ثم تتعلق بعد ذلك بالجانب الأكاديمى أو العلمى ويأتى فى المرتبة الأخيرة جانب خدمة الجامعة وتنمية المجتمع.

ثالثاً : إعداد عضو هيئة التدريس

إن الإعداد لعضو هيئة التدريس إعداداً جيداً هو في حد ذاته بناء للتعليم العالي بناء جيد أو تنمية المجتمع وتلبية لحاجاته وتحقيق لمتطلبات التنمية ولا يكون ذلك إلا بالاستفادة من خبرات الآخرين والأطلاع على أحداث الأساليب التي تمكنه من العطاء المثمر والفعال.

ولتوسيع مدارك عضو هيئة التدريس والعالم الخارجى ، وضرورة ربطة بالجامعات العالمية ، فمن خلالها يقف على أساليب الدراسة الحديثة ، ويتعرف على أحداث طرق التدريس التي تمكنه من أداء مهنته وتساعد على ترسيخ الحياة الجامعية في طلابه علمياً وحضارياً.

وحتى يؤدي رسالته على أكمل وجه فإنه يجب تمكينه مادياً ومعنوياً وتشجيعهم من مواكبة التطور العلمى الذى نشاهده اليوم يسرع فى خطاه فى شتى أنحاء العالم ونساعده على تنمية البحث العلمى عنده وعلى خلق روح علمية وموضوعية فيه لا تخضع لأى اعتبار سوى ضميره العلمى .

وإن استنابات البحث العلمى فى طلاب مرحلة التعليم العالى وتشجيعهم عليه هو أهم رسالة يؤديها عضو هيئة التدريس لخدمة العلم وتكوين الإنسان العالم وتنمية البيئة والمجتمع ، ويكون ذلك بتنشيط دورته العلمية والثقافية والفكرية تماماً كادورة الدموية فى الإنسان تحتاج إلى تنشيط حتى يتمكن جسمه من أداء وظيفته على أكمل وجه ويكون هذا التنشيط يمنحه التفرغ كلما يحين موعدها لا بوقفها أو تأجيلها فيها يحدد مناهجه العلمية وينمى معلوماته فى مجال تخصصه .

ويكون أيضاً بالحرص على مشاركته فى المؤتمرات العلمية وتذليل كل الصعوبات التى تحول دون التقائه بخبرات الآخرين واحتكاكه المباشر بثورة

المعلومات التي لم تشهد البشرية لها مثيراً من قبل فهي اليوم تنفجر في مختلف العلوم والفنون وتتضاعف وتتطور بسرعة مذهلة تصعب ملاحظتها .

وذلك يؤدي إلى تأكيد ضرورة ربطة بوسائل التقنية الحديثة مثل الحاسوب الذي دخل حياتنا اليوم واستخدامه في مختلف قطاعات الدولة وصار وسيلة تعليمية لا غنى عنها ، وأخذ الإقبال عليها يزداد يوم بعد يوم .

لذلك يجب استثمار هذه الوسيلة في دور العلم ، وبالذات في إعداد عضو هيئة التدريس في مرحلة التعليم العالي ، من حيث جمع المعلومات والتخطيط لأساليب جديدة في التعليم واستيعاب ما يجري في عالم الحاسوب والأستفادة منه في إنماء ثقافة عضو هيئة التدريس وزيادة إطلاعهم على المستجد من المعلومات في تخصصه .

وان نقل التقنية الحديثة إلى الجامعات والمعاهد العليا هو من المستهدفات الكبرى للدولة ، وكان مواكباً للتعليم والبحث العلمي ، أن لم يكن في بعض الأحيان سابقاً لهما .

وبالأضافة إلى ذلك فإن هناك بعض المقترحات الواجب توافرها في إعداد عضو هيئة التدريس بما يسهم في الأخذ بالتنمية المهنية كواقع له ، وقد تم حصر هذه المقترحات فيما يلي :

1- أن يتم رسم سياسة للإيضاح في البعثات الخارجية ، تركز على التخصصات الحديثة والنادرة ، مع الأهتمام بمتابعة مدى تقدم المبحوث والعمل على ضمان عودته إلى الوطن بعد الأنتهاء من دراسته مع توفير المناخ المناسب له بعد عودته حتى يتمكن من متابعة بحوثه ونقل علمه وخبراته إلى طلابه وحفزه على التفرغ لعمله .

- 2- أن تهتم الجامعات بالتوسع فى التخصصات العلمية والمهنية والتطبيقية حيث أن طبيعة العصر تستلزم تلك التخصصات نظراً لطبيعة التقدم الذى سيتم وبما يثق واحتياجات قطاعات الإنتاج والخدمات .
- 3- أن تهتم الجامعات بالأستعانة بالمتميزين من خارج الجامعة ، مثل أولئك الذين يعملون فى مراكز الإنتاج والخدمات حيث يعمل ذلك على إثراء العملية التعليمية نظرياً وتطبيقياً ، والإسهام فى إعداد الكوادر التقنية والفضية المعاونة لتشغيل وصيانة الأجهزة العلمية .
- 4- أن يتم تحفيز مؤسسات الإنتاج والبنوك على تمويل التعليم الجامعى والبحث العلمى والإنفاق على البحوث العلمية والمعامل والبعثات وذلك من منطلق أن ذلك يعد استثمار طويل الأجل وفى ذات الوقت يؤدي خدمة لهذه القطاعات ويزيد من ربحيتها .
- 5- أن يتم الأهتمام بتشجيع التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة وذلك حتى تتاح الفرص أمام أعضاء هيئة التدريس بالتزود بالمعارف العلمية واكتساب المهارات المهنية من جانب وإتاحة الفرص أمام من لا يستطيع متابعة تعليمه بطريقة مباشرة من جانب آخر ، ولتجديد الوعى المستمر لدى المواطنين والدارسين والكوادر الإدارية بحيث تصل الخدمة لكل فرد منهم وهو فى مكانه .
- 6- أن يعاد النظر فى معايير وضوابط الترقيات لأعضاء هيئة التدريس حيث يجب ألا يكون اختيار عضو هيئة التدريس بلجنة الترقيات هو المحل الوحيد للترقية ، ولكن تضاف معايير أخرى من بينها ، أداة فى القسم الذى يتبعه ومدى صلته به ، ومدى علاقته بإدارة الكلية ومدى إسهامه فى خدمة البيئة وتنمية المجتمع ، بالإضافة إلى رأى الطلاب الذين يقوم بالتدريس لهم وذلك أسوة بما يحدث فى بعض الجامعات العربية والأفريقية والعالمية .

7- أن يزيد اهتمام الجامعات بإتاحة الفرص أمام عضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات الداخلية والخارجية ، حيث يسهم ذلك فى زيادة حصيلة جزائه العلمية والتعليمية والبحثية .

8- أن يزيد اهتمام الجامعات بإتاحة الفرص أمام عضو هيئة التدريس للتفرغ للبحث العلمى إذا كان يريد ذلك وذلك بمنحه إجازات خاصة للبحث العلمى .

9- أن يتزايد إهتمام الجامعات بالإتصال بالجامعات الأخرى الإقليمية والعالمية وتبادل أعضاء هيئة التدريس بين الجانبين حيث يسهم ذلك فى تبادل الخبرات وتعرف كل جانب على ما حققه الجانب الأخرى وخاصة فى مجال البحث العلمى ، بالإضافة إلى التعرف على كل ما هو جديد فى ذلك المجال .

رابعاً : الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس

فى ظل تلك المتغيرات ينبغى أن يتمتع العاملون بمؤسسات التعليم العالى بعدد من الكفايات والمتطلبات والتي من أهمها :

1- الدعوة إلى الوعى الكبير بالاتجاهات العالمية فى محتوى البرامج والمقررات .

2- الحاجة إلى أن يكونوا قادرين على الأستجابة والتعامل مع التغيرات والسياسات المتغيرة للحكومات والمتطلبات الخارجية والصفوف الأجتماعية .

3- الحاجة إلى جعل المناهج مرتبطة بأصحاب العمل والحكومات والطلاب .

4- الحاجة إلى مزيد من التعاون بين المؤسسات وفي بعض الحالات مع القطاع الخاص .

5- الوعي بدور المؤسسة في المجتمع والحاجة إليها للمساهمة في التنمية على المستوى القومي أو المجتمع المحلي .

6- التأكيد على جودة التدريس في مقابل البحث الذي ينال اهتماماً أكثر من الأكاديمين .

7- الحاجة المتزايدة إلى زيادة الدراسات العليا خصوصاً في الدول ذات المعدلات العالية في القبول بالتعليم العالي .

ويرى عبد الفتاح جلال أن هناك مجموعة من الكفايات التي ينبغي أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس والتي ينبغي مراعاتها عند إعداده وتقويمه وهذه الكفايات منها ما يتعلق بالتدريس مثل امتلاك العضو لمهارات التخاطب مع عدد كبير من الطلاب وجذب انتباههم وتكرار المعلومة بأساليب متنوعة استمرار لجذب الانتباه والتغير في درجات الصوت وإتاحة الفرص للترويج المناسب منعاً للملل وإدراك تصرفات الطلاب ، والقدرة على إدارة الفصل أو العمل أو المدرج . كما أن هناك كفايات ينبغي أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي مثل :-

أ- القدرة على عقد المؤتمرات أو الحلقات الدراسية .

ب- القدرة على نقل العلم إلى القادرين على تطبيقه تكنولوجياً وإلى أصحاب القرار للاستفادة منه في تطوير المجتمع .

ج- التوجيه العلمي لطلاب الدراسات العليا خاصة فيما يتعلق باختيار موضوع البحث الملائم لهم والأخذ بأيديهم حين يواجهون مشكلات أو صعوبات .

د- التوجيه النفسى لطلاب البحث العلمى بحيث يكون بينه وبين طلابه صلة الرحم التى ينبغى أن تسود بين العلماء .

هـ- تبادل الأداء العلمية مع ذوى التخصص

وبالإضافة إلى هذه الكفايات تورد بعض منشورات اليونسكو عدد من الكفايات التى ينبغى أن يتقنها عضو هيئة التدريس فى عصر تكنولوجيا المعلومات وهى كالتالى :

- 1- فهم الطرق المختلفة التى يتعلم من خلالها الطلبة .
- 2- اكتساب معارف ومهارات تتعلق بكيفية تقويم الطلبة لمساعدتهم على التعلم .
- 3- متابعة التطورات الحديثة فى مجالات التخصص .
- 4- الوعى بأهمية وكيفية الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والمواد والصادر وتقنيات التعلم .
- 5- إدراك متطلبات السوق الخارجى المتعلق بالخريجين .
- 6- إتقان مهارات التطور الحديث فى مجالات التعلم والتعليم .
- 7- إدراك اثر العوامل العالمية والثقافات المتعددة على المناهج .
- 8- القدرة على تعليم شرائح مختلفة من الطلبة تختلف باختلاف العمر والجنس والمستوى الثقافى والإقتصادى والإجتماعى .
- 9- اكتساب مهارات تدريس أعداد كبيرة من الطلبة فى قاعات المحاضرات وورشات العمل وملفات البحث وغير ذلك .
- 10- معرفة التطوير الحاصل فى استراتيجيات التكيف الشخصى والتكيف أثناء العمل وفى ظل المتغيرات السابقة المؤثرة على أداء أعضاء هيئة التدريس لدورهم ينبغى على مؤسسات التعليم الجامعى العمل على ما يلى :-

- 1- خلق مناخ يشجع على حرية التعبير والذكر بما يتضمنه من نشر للمعرفة والأفكار على العامة إضافة إلى السياق التعليمي .
 - 2- وضع معايير وإجراءات لأختيار أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم بما يسمح بتعدد الرؤى والأفكار في المجتمع الجامعي .
 - 3- احترام حق أعضاء هيئة التدريس والطلاب في التعبير عن آرائهم حول الأمور المؤثرة على مؤسستهم .
 - 4- عدم التفريط في الأستقلال الفكري لأعضاء هيئة التدريس والطلاب من أجل الحصول على مصادر تمويل من مؤسسات أو هيئات خارجية ومصالح خاصة .
 - 5- مقاومة أية محاولة للحد من الحرية الأكاديمية داخل الجامعة .
 - 6- ممارسة التشاركية وذلك بتوزيع المسئوليات والأستشارة والمشاركة في اتخاذ القرار وفي الإدارة وفي تحديد سياسات التدريس والمناهج والبحوث وتوزيع المصادر وغيرها من الأنشطة .
 - 7- دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع الخارجى والدفاع عنهم في مواجهة الضغوط الساعية للحد من دورهم التنويرى والخدمى للمجتمع .
- وفي ظل الظروف الصعبة فإن عضو هيئة التدريس من أجل أن تحقق الجودة في أدائه التدريسي فإن عليه أن يتمكن من الكفايات التالية : .
- وعى وفهم بالطرق المختلفة التى يتعلم بها الطلاب
 - معرفة ومهارات واتجاهات مرتبطة بتقييم الطلاب من أجل مساعدتهم على التعلم
 - الإلتزام بالنظام محافظاً على المعايير المهنية ومعرفة بالتطورات

- معرفة بتقنيات تكنولوجيا المعلومات وقدرة على الولوج إلى مصادر المعلومات العالمية وتمكن من تقنيات التدريس
- ومعرفة بأحتياجات سوق العمل من المهارات المطلوبة من الخريجين
- إجادة التطورات الجديدة فى التعليم والتعلم مثل التعليم عن بعد
- وعى بوجهات نظر الطلاب وتطلعاتهم
- فهم التأثير الذى تحدثه العوامل العالمية وتعدد الثقافات على المناهج

- القدرة على التدريس لمجموعات متباينة من الطلاب من مجموعات عمرية مختلفة وخلفيات إجتماعية وإقتصادية وعرقية مختلفة
- مهارات التعامل مع أعداد ضخمة من الطلاب فى محاضرات رسمية أو حلقات بحث أو ورش عمل بالجودة نفسها

خامساً : أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

تقوم الجامعة بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس منذ شغله وظيفته معيد وتستمر إلى ما بعد ذلك وتركز على التنمية المهنية بعد حصوله على درجة الدكتوراه اللازمة لتعنية بها ، وقد تعمل هيئات متخصصة داخل إطار الجامعة ، بذلك مثل مراكز تنمية أعضاء هيئة التدريس كما هو الحال فى بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية وفى إنجلترا تقوم الجامعات بتنفيذ برامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس حيث تشمل هذه البرامج : التدريب على الإشراف والتدريب على إدارة مشاريع البحوث والأستشارات والتدريب على المحاضرات وبعوث المؤتمرات وتدريب المجموعات الصغيرة وحل المشكلات والتدريس العملى والأستعانة بالحاسب وطرق مساعدة الطلاب على التعلم

وتصميم المقررات والإرشاد ومساعدة الطلاب الوافدين وعقد المقابلات الشخصية ورئاسة الأقسام وعمل اللجان وطرق التدريب والتقييم الذاتى والإطلاع الحر .

وفى جمهورية مصر العربية تقوم الجامعات بدور كبير فى تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا وقد تم فى جامعة عين شمس إنشاء مركز متخصص بتطوير التعليم الجامعى وذلك فى كلية التربية عام 1991 إلا أن محتوى البرامج فى الجامعات المصرية قاصراً على تطوير التدريس الجامعى . ومن أبرز الأساليب التى تتبع فى تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا هى

كالتالى :

- المحاضرات وحلقات البحث والورش
- البحوث التحليلية الأمريكية
- البعثات التدريبية والتبادل العلمى مع الجامعات
- الكمبيوتر والأفلام التعليمية
- الاستشارات
- الدراسات الذاتية
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى الندوات المؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلى والإقليمى والعالمى
- المعامل والمختبرات المجهزة المكتبات
- السيمينارات العلمية
- المراكز البحثية
- وسائل الإعلام
- الخبرات الميدانية وخارج الجامعة
- المناهج والكتب الدراسية
- معارض الكتب والمناسبات الثقافية

- المجالات والدوريات المتخصصة
- وضع حد أقصى لتصاب عضو هيئة التدريس من الساعات التدريسية
- الفصل بين الترقية العلمية والدرجة المالية
- رفع المرتبات بما يتفق مع واقع الحال والتغيرات الاقتصادية المتلاحقة
- أن يراعى فى برامج إعداد عضو هيئة التدريس بالجامعة أن يكون إعداده بالجامعة إعداد يؤهله ليصبح معلماً وباحثاً متخصصاً خبيراً فى مجاله
- إعادة النظر فى نطاق تعيين الهيئة المعاونة من معيدين ومدرسين مساعدين وفق معايير وضوابط تتيح اختبار قدراتهم وسلوكياتهم وملكاتهم
- إنشاء وحدات أو مراكز للتدريس الجامعى فى كل جامعة تكون مستقلة أو ملحقة بكلية التربية ، يكون هدفها تطوير النشاطات التدريسية وأن الأهتمام بالنمو العلمى والمهنى للمعلم الجامعى يتم ذلك من خلال :
- أ- تيسر فرص اشتراك عضو هيئة التدريس فى المؤتمرات والندوات العالمية والمحلية ذات الصلة بتخصصه الأكاديمى حتى يتم تبادل الخبرات مع زملاء له عاملين فى نفس تخصصه .
- ب- العمل على توفير الدوريات العلمية والمراجع الأساسية والكتب الحديثة بالمكتبات الجامعية بما يمكن عضو هيئة التدريس من الإطلاع على المعارف الجديدة فى مجال تخصصه .
- ج- التوسع فى نظام تبادل الخبرات العلمية مع الجامعات العربية والأجنبية وذلك عن طريق وضع خطط متكاملة للأساتذة الزائرين من الجامعات الأجنبية وإيفاد بعض أعضاء هيئة التدريس لمدة تتراوح بين 6 - 9 شهور وذلك للإطلاع على نظم الدراسة والبحث فى الجامعات الأجنبية ، حيث

أثبتت الدراسات وجود علاقة إيجابية بين زيادة مرات الاتصال والأحتكاك العلمى وارتفاع الإنتاجية العلمية .

د- عقد دورات تدريبية أو ورش عمل لشباب أعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على الجديد فى مجال البحث العلمى ومهاراته وإلتقان اللغات الأجنبية بما يسهم فى تمكينهم من إمتلاك هذه المهارات والاتجاهات المصاحبة لها ، وإضافة إلى الدورات التدريبية التى تتعلق بالجديد فيما يتعلق بنظم الدراسة الجامعية .

هـ- أن يتم تشجيع التعليم المستمر والتعليم مدى الحياة .

و- تشجيع التدريس والتأليف المشترك بحيث يشارك أكثر من عضو هيئة التدريس فى إعداد المادة التعليمية وتدريب الطلاب لمقرر واحد ، الأمر الذى يسمح بتكامل خبراتهم وتنمية معارفهم .

سادساً : استراتيجيات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

إن عملية تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ليست هدفاً بحد ذاتياً ، بل هى وسيلة لتحقيق الأهداف المتوخاة من عملية التطوير فالأستاذ الجامعى مطلوب منه القيام بجهود ذات مستويات عالية الإجهاد والإدارة الجامعية تعتمد اعتماداً جوهرياً على عضو هيئة التدريس فى تحقيق أهداف التعليم العالى ، فتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بعد تطوير للتعليم العالى على الأقل بصورة غير مباشرة .

وقد أوضح (مرس 2002) ان هناك استراتيجيات لتنمية أعضاء هيئة التدريس ومنها : .

1- التنمية من خلال زيادة المعرفة

وهذا يعنى القيام بالبحث العلمى ونشر المعلومات والنتائج بين أعضاء هيئة التدريس .

2- التنمية الذاتية

ويتم ذلك من خلال قراءات العضو ومن خلال إعطائه المحاضرات لطلابه ومن خلال الأستماع إلى محاضرات من الخبراء فى موضوعات مختلفة .

3- إكساب المهارات

ويقصد بها جميع المهارات اللازمة ومنها مهارات التدريس مثلاً ، ويتم ذلك عادة عن طريق عمل درس عمل للتدريب على المهارات التدريسية المختلفة واستخدام وسائل التعليم المتنوعة .

4- التنمية الجماعية

وهى تتضمن العمل فى مجموعات صغيرة متفاعلة كالإشترك فى النقاش والمناقشة والمؤتمرات واللجان العلمية وغيرها .

سابعاً : مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

تتنوع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعى وفق وظائف الجامعة التى تركز عليها وهى تتناول بشكل عام الجوانب الأساسية التالية :

1- برامج التنمية المهنية فى مجال التدريس :

وتسعى إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعى وبالتالي تهتم بتقديم الطرائق الجديدة فى مجال التدريس واستخدام الوسائل الحديثة فى التعليم وزيادة المعرفة أعضاء هيئة التدريس بخصائص الطالب الجامعى وسلوكياته وطموحاته ، كذلك مراجعة البرامج والمقررات الدراسية من حيث (الأهداف - المحتوى - طرائق التدريس - أساليب التقويم وغيرها)

2- برامج التنمية المهنية فى مجال البحث العلمى :

وتهدف هذه البرامج إلى رفع المستوى العلمى والأكاديمى لعضو هيئة التدريس من خلال المحافظة على مستوى متميز من الأداء البحثى ، وبالتالي تهتم هذه البرامج بأساليب البحث العلمى ، واستخدام التكنولوجيا خاصة تكنولوجيا المعلومات فى البحث العلمى والأهتمام بالبحوث الفردية والبحوث الجماعية ، وأبحاث الفعل والأبحاث البيئية بين عدة أقسام أو بين عدة كليات سواء داخل الجامعة الواحدة أو بين كليات فى جامعات مختلفة.

3- برامج التنمية المهنية فى مجال خدمة المجتمع :

يعتبر الهدف المتعلق بخدمة المجتمع نتاجاً للأهتمام بعمليات التدريس والبحث العلمى ومن هنا تتضمن برامج التنمية المهنية فى هذا المجال اهتماماً متزايداً بكيفية ربط أهداف الجامعة بخدمة المجتمع ، وكيفية التعرف على البنية الإجتماعية ومخاطبة الجمهور المستهدف وأستخدام الأساليب العلمية فى تخطيط وإعداد مشروعات خدمة المجتمع والبيئة وتقديم الأستشارات للمؤسسات والهيئات والمنظمات المختلفة .

ثامناً : ميادين التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

يمكن برامج التنمية المهنية أن تتعاطم فى أهميتها لتشمل ميادين أخرى مثل :

1- الميادين التنظيمية والبنوية :

حيث يتم دراسة تنوع البنى فى التعليم الجامعى والعالى وفتح القنوات بين الأقسام والكليات المختلفة والتنمية المهنية فى برامج إعداد الموارد العلمية والتعليمية فى برامج التعليم المفتوح .

2- ميادين تقويم التعليم العالي والجامعى :

حيث هناك حاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية تقويم مخرجات التعليم سواء فى المواد الدراسية التى يتم تدريسها ، وفى البرامج الجامعية وكذلك قياس نواتج ومخرجات الأقسام العلمية والكليات والجامعات بهدف تحسين الأداء الجامعى .

3- ميادين إدارة التعليم الجامعى :

وحرصاً على سلامة الأداء الجامعى وأستقلالية الجامعات وتطوير عمليات صنع القرار وأتخاذ القرار وهناك حاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية العمل فى طرق وأساليب ومناهج وإستراتيجيات الإدارة الجامعية بدءاً من إدارة الأقسام العلمية ومستوى الجامعات ، بما يساعد على تطوير الأداء الجامعى بمستوياته الإدارية المختلفة .

4- ميادين الجودة فى طرق التدريس :

من الملاحظ أن طرق التدريس الحالية فى التعليم العالى نوعان :

- الأسلوب الأول : تقليدى يتميز بسلطوية وطبقية ويتصميمه المقصود لإعادة أنتاج التقسيم الهرمى للعمل الذى يلائم المجتمع الرأسمالى التقليدى والذى يفترض أن المعلم الفعال هو المعلم الأختصاص بموضوعه والذى لا ينظر للتعليم إلا من ضمن موضوعه فقط فيوصل إلى الطلاب عقيدة رأسمالية تقليدية بدلاً من التحليل النقدى الديمقراطى .

- الأسلوب الثانى : هو الأسلوب الديمقراطى الذى يبين أن الأفكار لا توجد فى فراغ بل فى سياق إجتماعى محدد

وهذا يتطلب الأهتمام بالمجال الإجتماعى لوضع التعليم والتعلم بحيث لا يقتصر دور المعلم على إيصال المفاهيم والأساليب التحليلية النقدية الديمقراطية للطلاب فحسب بل وإيصاله بأخذه بالحسبان وصنع الصف

الدراسى وعملية التنشئة ودور المعلم والمتعلم ، والأهتمام بالمناشط الصفية واللاصفية مثل المكتبات الجامعية ومصادر التعلم المختلفة مثل الأنترنت حيث يمكن للطالب الذى يتعلم عن طريق التفاعل مع العالم الخارجى - عالم المعلومات والاتصالات - بشكل قد يكون أفضل وأسرع مما يتعلم داخل الجامعة حيث أصبحت بعض الصفوف الجامعية فقيرة بالمقارنة مع محيطها وبخاصة أن لم نكن قد أستوعبت التحول السريع والمفاجئ لعصر الثورة المعلوماتية ، ولعل هذا يفرض على الجامعة تطوير أساليب وطرائق التدريس وضمان جودة العملية التدريسية ، وتقبل الجامعات عمليات المراجعة المستمرة للعملية التعليمية القائمة وما يستلزم من عمليات إعادة الأهتمام بجودة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

وبذلك فإن التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعات تمثل البداية الأساسية لجودة التحليم الجامعى والعالى ، وذلك لدورهم المركزى فى مجالات البحث العلمى ، والتدريس وخدمة المجتمع ، بحيث تقوم سياسة تنميتهم المهنية كمورد بشرى على مبادئ واضحة مع التطوير المستمر كقدرات ومهارات وكفايات أعضاء هيئة التدريس من خلال برامج أكثر تقدماً وفعالية .

تاسعاً : متطلبات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

لجد الإشارة إلى أن ثمة متطلبات ينبغى توافرها لتحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تتمثل فى :

- أمتلاك الزاد الثقافى الواسع والرغبة القوية والملحة فى معرفة كل جديد من شتى ألوان المعرفة ومتابعة تطورات نظريات العلم والسيطرة على ناحية الأمور بالنسبة لتضجير ملكات الإبتكار والإبداع عند الطلاب باعتبار أن

عضو هيئة التدريس هو اللبنة الأولى فى عمليات إصلاح التعليم وتطويره نحو الأفضل .

وعضو هيئة التدريس هو الركن الأساسى للعملية التربوية وهو مسئول عن تنمية الأجيال بشكل متكامل ويسهم إسهاماً كبيراً فى بنائها وتوجيهها وإكسابها الخبرات فالإعداد العلمى لعضو هيئة التدريس فى عصر المعلومات واستخدامه التقنيات الحديثة له دور حاسم فى العملية التربوية .

فعضو هيئة التدريس هو المفتاح الرئيسى لنجاح العملية التربوية فى أى برنامج تربوى ولأية فئة من الطلاب فهو الذى يساعد على تهيئة المناخ الذى من شأنه أن يثمر ثقه المتعلم بنفسه ويقوى روح الإبداع عنده ويشير التفكير الناقد والميول والرغبات ويثمر القدرات والأستعدادات ويشجع الأهتمامات ويساعد الطالب فى تكوين سلوك وأتجاهات إيجابية نحو المجتمع والحياة بشكل عام وبذلك يكون عضو هيئة التدريس مفتاح العملية التربوية وكل إصلاح تربوى لابد ان يبدأ به لذلك فإن من الأهمية بمكان التأكيد ونحن فى بدايات القرن الحادى والعشرين على أن العالم العربى بحاجة إلى عضو هيئة تدريس جامعى من نوع جيد يكون قادراً على أستيعاب المتغيرات الجديدة التى حدثت وتحديث كل يوم .

ففى عصرنا الراهن اتسعت أفاق وخدمات الأتصال وتقدرت أنماط التقنية لتدخل مناحى الحياة عامة مما أصبح لزاماً على صانعى القرار التربوى بشكل منظم ، يفوق فى جاذبيته وموضوعية الأستخدامات الأخرى ، فالتطورات التربوية المعاصرة تحتاج إلى تكنولوجيا تعليم تلعب دوراً هاماً فى تنفيذ الدور النموذجى ، حيث تغير المفاهيم فى ضوء التغيرات المتجددة التى طرأت عليها .

من هنا كان كل تعليم أونشاط تربوى معتمداً على وسائل الأتصال الحديثة معرضاً للفشل إذا لم يتمتع أعضاء هيئة التدريس وسواهم من المعنيين

بالعملية التربوية بمستوى إعداد كافي على تلك الوسائل ، فقد يساعد إعداد أعضاء هيئة التدريس وإعادة تأهيلهم على استخدام وسائل الاتصالات الحديثة على لعب دور حاسم فى إدخال تلك الوسائل إلى العملية التربوية فى استخدامها بصورة مستديمة ، على الرغم من أن هذه العملية تتطلب تخطيط جيد يتناول أنظمة التعليم ويعبر التكنولوجيا المعلوماتية جزء لا يتجزء من هذه الأنظمة .

فبالرغم أن الانفجار المعرفى الذى يعشه الآن ظاهرة لا مفر منها فلقد حددت العولمة الثقة فى العلم والتكنولوجيا وأكدت ولادة العولمة وأن هذا العصر هو ربما أكثر من أى وقت آخر عصر العلم والثورات العلمية .

فالعلم أثر فى هذا العصر كما لم يؤثر فيه أى عامل آخر وكل النجاحات والإنجازات التى تحققت للبشرية وربما كل التقدم المادى والمعنوى الذى تحققت خلال المائة عام الأخيرة وبالذات خلال العقد الأخير من هذا القرن لم يكن له أن يتحقق لولا العلم الذى أصبح اليوم الحقيقة الساسية فى الحياة والمحور الذى تدور حوله كل الحقائق الحياتية الأخرى .

إن العلم الذى نقل البشرية من طور إلى آخر هو الذى يقوم حالياً بخلق عالم جديد وحضارة جديدة ولحظة حضارية مختلفة كل الاختلافات عن كل ما هو قائم حتى الآن فكل المعطيات تشير إلى أن العلم يزدهر يوماً بعد يوم وأن انتشاره الواسع سيزداد خلال عصر العولمة والمعرفة العلمية تتضاعف كمياً ونوعاً حتى دخلت مرحلة المعرفة اللامتناهية .

ليست هناك نهاية للإختراعات العلمية أو الإضافات التكنولوجية التى تتم حالياً بمعدل أختراع أو اكتشاف جديد فى كل دقيقتين على مدار السنة دون التوقف كل هذا يفرض على عضو هيئة التدريس أن ينمى نفسه مهنياً وثقافياً واجتماعياً وسياسياً واقتصادياً حتى يواكب المعلوماتية سريع التغير .

ولكن مهما كانت حقيقة العولمة وأثارها المترتبة فى شتى المجالات فإن الحقيقة الوحيدة هو أن هذه اللحظة تتضمن الكثير من الفرص والمخاطر فالعولمة نتيجة لأرتباطها بالثورة العلمية والمعلوماتية ستضع أمام البشرية أفقا معرفيه لا متناهية والمطلوب هو التعايش مع هذه المواقف دق أنكماش من أجل حماية الذاتية الحاضرة والهوية الثقافية التى تبدو مهددة من قبل العولمة وعلى عضو هيئة التدريس أن يقوم بدور محورى فى توضيح سلبيات وإيجابيات العولمة لطلابه مع الحفاظ على الهوية الثقافية والدينية والإجتماعية التى قد تختلف كثيراً عن مفهومها لدى الغرب مما يدعونا إلى الاستفادة منها بخطر بمعنى أخذ الصالح وترك الصالح وتحقيق هذه التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يتطلب بالإضافة إلى ما سبق المتطلبات التالية :-

- تواجه الجامعات المصرية تحديات وتهديدات بالغة الخطورة عن المتغيرات الهادرة التى غيرت شكل العالم وأوجدت نظاماً عالمياً جديداً لهذا العلم والتطور التكنولوجى المتسارع أساساً ويستند إلى تقنيات عالية التقدم والتفوق الأمر الذى لا يدع مجالاً للتردد فى البدء ببرامج شاملة للتطوير والتحديث تضمن لجامعاتنا القدرة على تجاوز مشاكلها وتقويم الضعف فيها لتنتقل فى عصر العولمة والمعرفة .

- يقع عضو هيئة التدريس فى مكان القلب من منظومة التعليم الجامعى وتتوافق فعالية العملية التعليمية على كفاءته وحسن أداء مهما توافر لها من مقومات مادية او تقنية أخرى .

- قد شهد العالم خلال السنوات القليلة الماضية عدداً من المتغيرات الأساسية والتى طالبت مختلف جوانب الحياة المعاصرة ومست كافة المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فى دول العالم على اختلاف درجاتها فى التقدم والنمو .

- الثورة العلمية التي أسهمت في تحرير الطاقات البشرية وأستثمار مصادر الطبيعة وتكوين القدرات الأعلى لأستغلال الثروات الكامنة إلى أبعد مدى يمكن للعقل الإنسانى تصوره .
- الثورة الهائلة فى مجالات الاتصالات وما حققته من ربط وتواصل بين أجزاء العالم وكرست فعلياً مفهوم ان العالم قرية صغيرة .