

الفصل الخامس

التنمية المهنية

”مفهومها - مبادئها - خصائصها“

مقدمة :

أولا : مفهوم التنمية المهنية

ثانيا : مفهوم المهنة

ثالثا : أهداف التنمية المهنية

رابعا : أهمية التنمية المهنية

خامسا : المبادئ الإرشادية للتنمية المهنية

سادسا : مرتكزات التنمية المهنية

سابعا : خصائص التنمية المهنية

ثامنا : مداخل التنمية المهنية

تاسعا : مجالات الممارسات المهنية

عاشرا : التنمية المهنية والنمو المهني

الحادى عشر : التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة

الفصل الخامس

التنمية المهنية

"مفهومها - مبادئها - خصائصها"

مقدمة :

تعد الجامعة مؤسسة لها علاقتها ذات الإحالة مع المجتمع بمؤسساته المختلفة تأثيراً وتأثراً ودوماً تهدف الجامعة إلى نهضة المجتمع وتحقيق تقدمه وذلك بنقل حاضرة إلى مستقبلاً مشرق في عالم سريع التغيير نحو التنمية وبناء الإنسان المفكر الواعي من خلال إمكاناتها البحثية والفكرية والقيادية فهي مؤسسة إنتاجية تقوم بأثراء المعرفة وإعداد الكفاءات البشرية وصناعة الأجيال ونشأتها علمياً وفكرياً وثقافياً واجتماعياً وتعتمد الجامعة في تحقيق هذه الأهداف بدرجة كبيرة على أعضاء هيئة التدريس الذين يمثلون أحد ركائزها الهامة ودعاماتها التي تقوم عليها بل أن جودة التعليم الجامعي إنما تقاس بهيئته التدريسية .

كما تعد الجامعة واحدة من أهم المؤسسات التعليمية بوصفها مركزاً متجدداً للفكر والمعرفة والرأي ، وفي إطار التطور المتسارع لتقنيات المعلومات والاتصالات شهدت رسالة الجامعة ومهمتها الأساسية تطور ملحوظاً من حيث المحتوى والتنوع وغدت الجامعة بأنشطتها المختلفة نظاماً إنتاجياً يعتمد على مجموعة مستلزمات هي مدخلات العملية التعليمية للحصول على عدد من المخرجات المهمة يقدمها الخريج المؤهل بالصفات المطلوبة .

ولما كان عضو هيئة التدريس عصب العملية التعليمية وأحد أهم مدخلاتها الرئيسية الذي يتوقف عليها نجاح العملية التعليمية في بلوغ غايتها أو تحقيق دورها في تطوير عالمها لذا كان من الأهمية بمكان ضرورة نموه المهني المستمر شأنه شأن المهنيين الآخرين ، وذلك لمواجهة متطلبات العصر الذي يعيش فيه إلا أنه قد لا يكتسب خلال فترة إعداده سوى الأسس التي تساعد على ممارسة المهنة ، ومن ثم لا يبد من مساعدته على ملاحظة التطورات العلمية المعاصرة ، بحيث يصبح قادراً على تحقيق أهداف التعليم الجامعي ، وترجمتها إلى واقع ملموس ، وإن جودة أي كلية جامعية إنما تقاس من خلال أعضاء هيئة التدريس بها ، وأن نوع التعليم الذي تقدمه لطلابها يعتمد إلى حد كبير على صفات وكفايات وأصالة هيئة التدريس .

وإن 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 تدريسية وأستمرار بحثه وإشرافه وتوجيه وقدرته على توظيف كل ذلك في خدمة المجتمع والبيئة والتزامه بكل مواثيق الشرف وأخلاق المهنة والقيم المرغوبة .

ولقد فرضت التحديات والمتغيرات العالمية ضرورة التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس إذ لا يمكن الأستمرار في عملهم بدافعية دون تنمية مهنية مستمرة لمهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم التدريسية والبحثية ، ولكي يتقن عضو هيئة التدريس في وظيفته التدريس فلا بد من إتقان المهارات المعرفية والمهارات النشطة ومهارات التقويم ومهارات تعديل السلوك ، ولكي يبذل في وظيفته البحثية يحتاج إلى مهارات متجددة متنوعة تعين على الإعداد والأستنتاج واستخدام الأساليب العلمية في حل المشكلات ويأتى هذا من خلال

تنمية مهنية مستمرة ، وذلك بغية تحقيق أهداف الجامعة ، وتحقيق طموحات المجتمع فى الرقى والإزدهار .

وبالإضافة إلى إزدياد الأعباء على التعليم الجامعى وعضو هيئة التدريس الجامعى طرأ اتجاه جديداً نحو ضرورة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بهدف رفع مستوى أدائه الأكاديمى وتزويده بمهارات التدريس الجامعى والأساليب الحديثة لتقويم الطلاب والجوانب النفسية والتربوية الأخرى التى تستند إلى وظيفة الجامعة .

أولاً : مفهوم التنمية المهنية

تمثل التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة أحد المرتكزات الأساسية لتنمية الموارد البشرية ويتسم هذا المفهوم بالشمول والأتساع والأستمرارية كما أنه يساير الأتجاهات التربوية المعاصرة ويرتبط أيضاً بالتربية المستمرة والتعلم طوال الحياة .

ويعرف هندرسون Handrson التنمية المهنية بأنها برنامج يشمل على أى شىء قد يحدث للمعلم من أول يوم يلحق فيه بالمهنة إلى اليوم الذى يتقاعد فيه عنها بحيث تسهم هذه الأشياء وبصورة مباشرة أو غير مباشرة فى الطريقة التى يؤدي بها واجباته المهنية .

أما مورانت Morant فيعرف التنمية المهنية بأنها برنامج أوسع من التدريب ويطاق عليها لفظ التعليم وتشمل تقديم سلسلة من الخبرات والأنشطة الدراسية والتدريب مجرد جانب واحد منها ويبدأ هذا التعليم بمجرد انتقال الفرد من مرحلة الإعداد الأولى قبل الخدمة إلى دخوله إلى مهنة التدريس ويستمر حتى ينتهى بالتقاعد أو الموت .

ونجد أن مورانت في هذه التعريف قد توسع فيه ليشمل جميع البرامج والأنشطة التي يمكن للمعلم أن يشارك من أجل توسيع معرفته ومهاراته وميوله المهنية بما في ذلك دراسته التي تؤدي إلى الحصول على مؤهل أعلى وطموحاته في الترقية والانتقال إلى مراكز عمل تعليمية أخرى .

ويعرف رايان Rayan التنمية المهنية بأنها تلك الأنشطة التي يتم التخطيط لها من أجل المعلمين والمعلمة لمساعدتهم على تحقيق أهداف تعليمية محددة بطريقة أكثر كفاءة وأكثر فعالية .

ويعرف الأحمد التنمية المهنية أيضاً بأنها الأنشطة التي تساعد المعلمين عن طريق التعلم الذاتي إلى رفع كفاءتهم وإلى إيجاد حلول مرضية لمشكلات تعلمهم وإلى تحسين طرق الأداء .

كما تعرف أيضاً التنمية المهنية بأنها عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة تشمل مجموعة من الخبرات والأنشطة التي تمكن المعلمين من تحسين كفاءتهم المهنية في تدريس الطلاب والقيادة وتأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية وذلك من خلال التخطيط العلمي والتقييم المستمر .

كما تعرف التنمية المهنية أيضاً بأنها عملية طويلة المدى تبدأ منذ التخرج وحتى نهاية الخدمة تتضافر فيها الجهود البشرية والإمكانات المادية بهدف تحسين أداء المعلمين الممارسين داخل الفصول وزيادة نموهم في الجوانب المعرفية والسلوكية .

وتعرف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعية على أنها هي عمليات مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف سلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر فعالية ولتحسين ثقافة المجتمع وذلك تعبيراً عن شمولها لكل ما يدفع الجامعة نحو المزيد من الإنجاز والبناء في المجتمعات بإعتبارها الضمان الأوثق لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عالم متغير .

وعرفت أيضاً التنمية المهنية بأنها تعنى العمليات التى تعمل على تحسين المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بمهنة عضو هيئة التدريس والتأثير عليها بشكل إيجابى لتمكينهم من تصميم برامج تعليمية متطورة تؤدى بالتالى إلى تحسين معلم الطلاب وهى برنامج يتكون من أنشطة مخططة ونضدة لترقية النمو الشخصى والوظيفى لعضو هيئة التدريس .

ويعرف عمارة 1999 التنمية المهنية بأنها مجموعة من البرامج والأساليب التى تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدوار المهنية المتمثلة فى التدريس والبحث وخدمة المجتمع وذلك لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء دوره بفاعلية .

ويشير ريجل Reigle إلى أن مفهوم التنمية المهنية يتسم ليضم أربعة

جوانب منفصلة وهى كالتالى :

- 1- التحسين أو التطوير المهنى
- 2- الإطلاع المهنى
- 3- إعادة التدريب المهنى
- 4- التجديد المهنى

ويعرف أيضاً البعض بأن التنمية المهنية على انها تلك الجهود التى تاتى قصداً حيث تقوم بها الجامعة أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية عضو هيئة التدريس مهنياً بما يمكنه من تحقيق وظائف الجامعة .

كما يعرف التنمية المهنية المستمرة بأنها هى جملة ما يقوم به عضو هيئة التدريس وما تقوم به الجامعة من جهود وما توفره من إجراءات لمساعدة اعضاء هيئة التدريس على الأرتقاء بمستوى مهامهم الوظيفية فى ضوء متغيرات العالم المعاصر .

ويعرف أيضاً البعض التنمية المهنية المستمرة بأنها مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وذلك لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء دوره بصورة جيدة .

والتنمية المهنية بمفهومها الدقيق تعنى عملية تعلم مستمرة ومتراكمة يشترك فيها المعلمون طوعاً لكي يتعلموا كيف يقومون بتوجيه تدريسهم على أفضل وجه لأحتياجات تعلم متعلميهم .

والتنمية المهنية هي عملية مستمرة لكشف الذات والتأمل والنمو المهني الذي يقدم أفضل نتائجه عندما يستدام لفترة في مجتمعات الممارسة .
ومن ثم تتضمن التنمية المهنية مايلي :

1- مهام تؤديها تساعدك على تنمية مهاراتك وعلمك لإنجاز مسؤوليات الوظيفة في درجتك الحالية أو تنمية مهاراتك وعلمك لدرجة مستقبلية .

2- فرص تعلم لتلبية احتياجات الأفراد ، كما يمكن تصميمها لدعم أسلوب حل المشكلات التعاونية .

3- عملية مستمرة ومستدامة وتشمل عمليات المتابعة وتوفير مصادر الدعم اللازمة من داخل وخارج المؤسسة لإضافة مزيد من التعلم من خلال التعرف على أفكار جديدة واكتساب المزيد من المعارف واستكشاف أنماط جديدة متقدمة لفهم المحتوى ، ومصادر التعلم المختلفة لتكثيف التدريس في ضوء احتياجات المتعلمين .

4- عملية منظمة يشترك في تخطيطها وتنفيذها جميع العاملين في المجتمع المدرس وتتضمن جميع خبرات التعلم الرسمية وغير الرسمية التي

تدعم النمو المهني لجميع العاملين في المؤسسة في جميع المراحل من خلال أنشطة فردية أو جماعية إن التنمية المهنية يجب أن تتم من خلال عدد من الأنشطة التي ترعاها مؤسسات أكاديمية أو سلطات تعليمية مركزية أو محلية فالتنمية المهنية في حاجة إلى تصميم برامج في خطة طويلة المدى ولكي يحمل أي مفهوم معنى التنمية المهنية لا بد أن يتوافر فيه ما يلي .:

- تحسين مهارات الأداء لعضو هيئة التدريس
 - تنمية خبراته
 - التقييم الشخصي والتقييم العام لذاته
 - تمكين أعضاء هيئة التدريس من الاستعداد للتغيير
- بالإضافة إلى ذلك فإن هناك بمض المحددات اللازمة لتفاعلية مفهوم التنمية المهنية وهي:

- 1- فاعلية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
لتحديد متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات تطلب ذلك تغيير الخدمات الطلابية وطرق التدريس ووضع استراتيجيات متمسلة موحدة الهدف تهدف إلى التركيز على تنمية أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم ممارسة وظائفهم .
- 2- تحقيق الترابط والتكامل بين الجامعات
فارتباط الكليات ببعض كليات الجامعات القريبة منها للاستفادة من تجاربها في تحقيق أفضل فاعلية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بهذه الكليات يعد أفضل ما تتوصل إليه هذه التنمية .
- 3- تحديد الاحتياجات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس
- 4- التركيز على تحسين طرق التدريس
- 5- توفير مصادر التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

أصدرت بعض الكليات مصادر تحتوي على المداخل الناجحة لتدريس الطالب وفهم أساليب التدريس إلى جانب مرشد في تخطيط الدورة وتطوير أهداف التعلم واختيار الكتب وتخطيط التدريس والمناقشات وطرق التعامل مع الطلاب ذوى المشكلات الخاصة .

6- توفير المنح الدراسية الخاصة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة

تشجع المنح الدراسية لأعضاء هيئة التدريس على الأحتكاك بمهارات التدريس الأساسية وتطويرهم لمجالاتهم وذلك لمساعدتهم فى تنمية مهاراتهم لتدريس وإعداد برامج التنمية المهنية لهم ، بحيث تسمح بتأسيس روابط مهنية مع الزملاء ولتحسين وتطوير المادة التعليمية ولجعل حيز الإبداع عند الطلاب أكثر خصوبة واتساعاً .

7- التقويم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

يعد التقويم المدخل الأساسى للإصلاح وذلك من خلال تعزيز الإيجابيات وعلاج المشكلات ومن هنا يأتى أهمية سرعة التفكير الجدى فى التقويم الشامل للأداء الجامعى والذى يسمح بتقويم عضو هيئة التدريس لذاته وأيضاً من خلال طلابه فى مرحلتى الدرجة الجامعية الأولى والدراسات العليا كما يفضل تقويم عضو هيئة التدريس بطرق أخرى بالإضافة إلى الأختبارات التحصيلية المعمول حالياً ، وبعد ان تقدم علم النفس والتقويم النفسى أصبح هناك الكثير من المقاييس المقننة التى يمكن من خلالها أن يقوم عضو هيئة التدريس بالجامعة ذاته وأن يتم أخذ رأى طلابه فيه بشكل علمى وموضوعى يضمن صيانة كرامة عضو هيئة التدريس .

وان الجامعات المصرية حريصة على تطبيق المادة 59 من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 والتى مؤداها أن يتلقى

المدرسون المساعدون والمعيدون تدريباً على أصول التدريس العامة والخاصة في شكل مقررات أو ندوات أو دروس ويكون حضور التدريب للتعيين مثل الكمبيوتر - شبكة المعلومات - الطرق الحديثة في استدعاء المعلومات وبنوك الأسئلة بكافة مسؤولياتها ، كما يتم تقويمهم عن طريق متابعة تطوير اللجان العلمية الدائمة من حيث تشكيلها وأدائها وقواعد العمل بها ، بما يكفل تنمية أعضاء هيئة التدريس لذلك فلا بد من تشجيع تكوين الكوادر العلمية المتميزة في التخصصات الحديثة والمستحدثة وتشجيع تكوين الفرق البحثية المتخصصة في المجالات المستحدثة وفي البحوث .

ثانياً : مفهوم المهنة

إن مصطلح المهنة أكثر تعقيداً وحساسية ويصفة خاصة عندما يرتبط بالأكاديميين وأعمالهم و يوجد تعريفات عديدة لمفهوم المهنة ومع ذلك لا يوجد إجماع على واحد من هذه التعريفات بحيث يكون تعريفاً جامعاً مانعاً للمهنة ومن هذه التعريفات مايلي :

وأن مفهوم المهنة هو أكثر من طبيعة الأنشطة التي ينخرط فيها عضو هيئة التدريس حيث يشمل أيضاً الطريقة التي يتم بها تنفيذ تلك الأنشطة ويرى زادروجى Zadrogny المهنة على أنها وظيفة تتطلب إعداداً وتدريباً مستمراً بغرض إعطاء النصيحة والتوجيه للأخرين بالأسلوب الصحيح الذي يحتاجونه .

أما بارسونز Parsons فيرى المهنة على أنها علاقة بين طرفين طرف لديه خبرة وعلم وكفاءة لممارسة عمل معين وطرق يحتاج إلى هذا العمل .

ويرى البعض أن المهنة عبارة عن الأعمال التي تتطلب معرفة متخصصة ومهارات مكتسبة لا عن طريق الخبرة وحدها بل عن طريق الدراسة النظرية ، تقدم لأصحابها عن طريق الدراسة في المعاهد والكلديات المتخصصة ، وهذه الدراسة تصفى على أصحابها نوعاً من النضوذ بين الناس الذين يتعاملون معهم . كما يرى أيضاً إلى المهنة على أنها وظيفة تتطلب إعداد طويلاً نسبياً ومتخصصاً على مستوى التعليم العالى ويرتبط أعضاؤها بروابط أخلاقية محددة .

ومن خلال هذه التعريفات يمكن تحديد مفهوم مهنة التدريس الجامعى على أنها الأعمال والوظائف التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس الجامعى وذلك من خلال أدائهم لأدوار معينة تحدد فى ضوء وظائف الجامعة ، ولكل دور من هذه الدوار التي يؤدونها أبعاد معرفية ومهارية وأخلاقية ، كما يتطلب أدائها بكفاية فترة من التعليم والتدريب متناسب والأبعاد المرتبطة بها .

ثالثاً : أهداف التنمية المهنية

تهدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعة بصفة عامة إلى

ما يلى :

- 1- إكساب أعضاء هيئة التدريس المعارف والأتجاهات والمهارات اللازمة لأداء وظيفة التدريس الجامعى .
- 2- إكساب أعضاء هيئة التدريس المعارف والأتجاهات والمهارات لأداء وظيفة البحث العلمى .
- 3- رفع مستوى المهارة عند أعضاء هيئة التدريس للقيام بمهام خدمة وتنمية المجتمع .

- 4- تعريف أعضاء هيئة التدريس بالأساليب الجديدة فى مجال الإدارة الجامعية وجعلهم على الافة بأشكال التخطيط والتنظيم والتنفيذ .
- 5- تثرى التدريس وتحسن مستوى التعلم لكل المعلمين وترتبط بشكل أساسى بمستوى تحصيل أفضل للمتعلمين .
- 6- تدعم تطوير المعلم على مستوى الشخصى والمهنى .
- 7- تعتبر جزء لا يتجزء من التدريس بل جزءاً مهماً كاهمية التدريس بالفصل .

- 8- تعتبر عملية مستمرة وتتسم بأسلوب مستدام طويل المدى .
- 9- تعد جزءاً لا يتجزء من الوظيفة وتعتمد أساساً على البحث .
- 10- تدعم مبادئ التعليم والتعلم الحالية .
- 11- تحقق أهداف تحسين مستوى المؤسسة التعليمية ، وتتصل بجهود الإصلاح بشكل واضح .
- 12- تدعم التغيير المنظم .

ويمكن تصنيف الأهداف الخاصة لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعى مهنياً وفق موضوعاتها إلى ما يلى :

أ- التدريس الجامعى

- 1- إكتساب مهارة التدريس الجامعى والقدرة على تطويرها من خلال إستخدام طرق تعليم جديدة ووسائل تكنولوجيا متقدمة .
- 2- تنمية المهارات الفردية لدى أعضاء هيئة التدريس للمساهمة بفاعلية مع الطبيعة المتغيرة والتحديات الجامعية المعقدة .
- 3- إكتساب المعلومات والمهارات عن التقويم وبناءه ووسائله الحديثة وتقنياتها واستخدامها وما يمكن الأفادة منها فى تطوير الأمتحانات .

4- فهم طرق إعداد المنهج وسبل تحقيق أهدافه ، وفهم أنواع المناهج وبعض المبادئ التي ينبغي مراعاتها عند إعداد المقررات الدراسية .

5- الإطلاع على بعض مشكلات التدريس الجامعى وكيفية معالجتها بالطرق التربوية الحديثة .

ب- البحث العلمى

1- تطوير مهارات إجراء البحوث العلمية والتأكيد على بعض المفاهيم والطرق العلمية الحديثة لجمع المعلومات .

2- تنمية القدرة على إدارة الوقت بما يحقق التوازن بين واجبات البحث العلمى الاخلاق والواجبات الوظيفية الأخرى .

3- تنمية القدرة على قيادة فريق البحث العلمى وإعداد مشروع موازنة للبحوث العلمية الجيدة والهادفة .

4- التعرف على طرق الحصول على المهمات العلمية والمنح البحثية وكيفية الاستفادة منها على الوجه الصحيح .

5- كيفية كتابة ونشرة المقالات العلمية المتخصصة وكيفية استخدام الحاسبات الآلية فى مجال البحث العلمى .

ج- خدمة المجتمع وتنمية البيئة

1- إبراز وتأكيد أهمية دور الجامعات فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

2- التدريب على وضع تصورات ومقترحات لما يمكن أن تقدمه كليات الجامعات المختلفة من إسهامات فى تحقيق النمو والتقدم للمجتمع .

3- تنمية القدرة على التعامل مع وسائل الإعلام المختلفة والتعامل المتميز مع الأفراد وسبل التأثير فيهم .

4- التدريب على مهارات الاتصال الفعال مع كافة أعضاء المجتمع والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية .

5- تنمية مهارات الاستشارات العلمية المتخصصة فى كافة المجالات الأكاديمية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة .

6- تنمية القدرة على التعامل مع الأفراد المعاندين وسبل تقليل الصراع.

د- الإدارة الجامعية

1- التعرف على عمليات صنع القرار داخل الجامعة واليات التمويل وإجراءات الصرف فى الميزانية المقررة .

2- التعرف على كيفية التعامل مع مشكلات الإدارة الجامعية وكيفية وسبل علاجها .

3- إكتساب معلومات عن واجبات وحقوق أعضاء هيئة التدريس الجامعى وأبعاد مسئولياتهم نحو الإدارة الجامعية .

4- تنمية القدرات الإدارية من خلال التعرف على أساسيات الإدارة الحديثة ووظائفها المتعددة .

5- التعرف على الأساليب الحديثة فى إدارة الموارد البشرية وتطوير مهارات صيانة الأهداف واتخاذ القرارات المناسبة .

رابعاً : أهمية التنمية المهنية

تزايد أهمية التنمية المهنية باعتبارها طريقة للتأكد من نجاح المعلمين في ربط أهداف التدريس الذى يقدمونه مع احتياجات متعلميهم وتختلف التنمية المهنية فى أهدافها وإجراءاتها عن المساعى المهنية الأخرى مثل الإشراف على المعلم وتقييمه ، حيث يهتم التقييم بالحكم على كفاءة أعضاء هيئة

التدريس أو جودة التدريس ولا يركز بالضرورة على نموهم في عملهم ، وتركز التنمية المهنية بشكل خاص على كيفية بناء المعلمين لهويتهم المهنية في تفاعل متزايد مع المتعلمين وانعكاسها على أدائهم ، والفرض الأساسي للتنمية المهنية هو الرقي بجودة التدريس الذي ينتج عنه جودة في تعلم جميع المتعلمين .

كما تتبع التنمية المهنية الفرص لفهم النظريات الداعمة للمعارف والمهارات المكتسبة ولقد قطعت التنمية المهنية شوطاً كبيراً في التحول من التنمية الفردية لعضو هيئة التدريس إلى تنمية الجامعة بجمع جوانبها ، ومن التحسن المجزء والمتقطع والذي يتناول بعض جوانب الأداء الجامعي مغفلاً البعض الآخر إلى التنمية المهنية التي تحكمها استراتيجيات شاملة ومتكاملة ومن تنمية مهنية تعقد بين حين لآخر وحسب الظروف واحوال الميزانية التي تنمية مهنية مستمرة لا تتقطع باعتبارها خيار استراتيجياً لتطوير الأداء الجامعي .

وأن التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة تعتبر أساساً لتنمية ثقافية الجودة والإتقان والبحث عن التميز باعتبار الأفراد واتجاهاتهم ومهاراتهم أساساً لتجديد البنية الجامعية .

فالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة ليست مجرد برامج التدريب والتي قد تتضمن أنشطة تفرضها المؤسسة ، وإنما التنمية المهنية هي برامج فردية ومؤسسية تساعد عضو هيئة التدريس على :

- 1- إعداده لتعلم مستمر مدى الحياة .
- 2- التجريب والانفتاح على الأفكار والرؤى الجديدة .
- 3- استخدام استراتيجيات تدريس تتمحور حول المتعلم .
- 4- زيادة إحساس عضو هيئة التدريس بالمسئولية والأستقلالية .
- 5- بناء ثقافة العمل الجامعي والعمل في فريق والعمل التعاوني .

- 6- اكتساب مهارات تحليل الأداء الذاتى والتفكير فيه والتقويم الذاتى ووضع أهداف جديدة للتحسين .
- 7- تحسين نوعية مناخ للعمل فى الجامعة .
- 8- التوصل إلى نسبة ميسرة للتحسين والتطوير .
- 9- بناء فلسفة جديدة لعضو هيئة التدريس تجعل التنمية المهنية المستدامة أساساً للتغيير وتطوير الأداء الجامعى .

خامساً : المبادئ الإرشادية للتنمية المهنية

إن وضع التنمية المهنية ضمن الأولويات هو أساس كل الجهود المبذولة لتحسين التعليم ومن المهم أن يدرك المعلم أن التعلم عملية تمتد مدى الحياة وإذا كان غرضها هو الوفاء بإحتياجات المتعلمين فيجب علينا أن تعمل على تحسين وتحديث الذين تعلمهم وكيف نعلمهم باستمرار .

والمبادئ الإرشادية التالية تساعد المعلمين والمؤسسات والمجتمعات فى وضع الخطط المستمرة للتنمية المهنية للمعلمين :

1- تستجيب التنمية المهنية الفعالة للرؤية والرسالة والأهداف المعلنة وذلك عن طريق:-

- أ- تشجيع تحصيل عالى المستوى للطالب
- ب- وضع المتعلم والمعلم فى مصاف واحد مع رؤية ورسالة المؤسسة وأهدافها مع تفهم إحتياجات الأفراد
- ج- دعم حركة تراكمية نحو رؤية طويلة المدى للمستقبل
- د- إدراك العلاقة المتبادلة بين التعليم والتعلم

2- التنمية المهنية الفعالة هي عملية مستمرة ومستدامة وتكون مستمرة عن

طريقة :-

- أ- تحديد الإحتياجات في ضوء رؤية ورسالة المؤسسة وأهدافها
- ب- التخطيط الهادف
- ج- توفير فرص التعلم الموجهة للمعارف والمهارات والاتجاهات
- د- توفير الوقت والفرص لتطبيق ما يتم تعلمه
- هـ- تقديم الدعم والمتابعة
- و- تجميع بيانات تقويم من النتائج بأدوات تدعم الهدف الرئيسي

للبرنامج

- ز- استخدام بيانات التقويم في عمل تنفيذية مرتدة للتنمية تخدم

عملية التخطيط

3- التنمية المهنية الفعالة هي عملية لتعزيز المشاركة عن طريق :-

- أ- اشترك جميع الشركاء في العملية من البداية
- ب- محاولة الحصول على مدخلات المشاركين وتقديرها واستخدامها
- ج- تأسيس لجنة توجيه مسؤولة
- د- استخدام طريقة إتصال فعالة وواضحة

4- تستخدم التنمية المهنية الفعالة الأبحاث والنظريات المؤكدة عن طريق:-

- أ- تحديد ودمج البحوث الحالية والنظريات ذات الصلة بالمجال

المستهدف

- ب- الإستعانة بمعلمين على دراية جيدة بالبحث والنظريات في مجال

عملهم

- ج- ضمان أنتماء الموارد المستشارين إلى منظمات موثوق بها

- د- ربط الجانب التطبيقي بالنظرية والبحث بوضوح

5- تتركز التنمية المهنية الفعالة حول المتعلمين ويركز على المشاركين من طريق :

- أ- إدراك الأهداف الفردية
 - ب- الأرتباط بإحتياجات المتعلمين
 - ج- تسجيع مبدأ المسؤولية الشخصية وتمكينه
 - د- وضع الإحتياجات الجسدية والعاطفية للمتعلمين فى الاعتبار
 - هـ- الأستجابة لمراحل المستقبل المهنى
- 6- تقود التنمية المهنية الفعالة أستراتيجيات التدريس الفعالة لتنفيذها فى الفصول من خلال :-

- أ- التعامل مع أساليب التعلم المتنوعة
- ب- إستخدام أساليب تقييم متنوعة
- ج- الوفاء بإحتياجات جميع المتعلمين
- د- التجاوب مع التغذية المرتدة من المعلمين
- هـ- وضع نماذج لتقنيات التدريس العملية والملائمة
- و- تعزيز إستخدام الموارد البشرية والمادية وذلك لتوسيع مجال تعلم

المتعلم

- ز- إستخدام وتشجيع تطبيق تقنيات التكنولوجيا الأكثر تقدماً وأكثرها ملائمة
- 7- التنمية المهنية الفعالة تتم من خلال :-

- أ- تحديد الأشخاص المناسبين ليتم تدريبهم
- ب- تشجيع التفاعل والمشاركة بين المشاركين على المستويين الرسمى

وغير الرسمى

- ج- إدراك أن التدريس الخاص والتدريب الخاص هما عملية نمو إيجابية بعيد عن التقييم الرسمى
- 8- تتضمن التنمية المهنية الفعالة أليات التقويم للتغذية المرتدة عن طريق الأتى :-

- أ- توثيق العملية والمحتوى
- ب- تقييم شامل لمستوى تعلم المتعلم
- ج- تسجيل التغييرات فى ممارسات المشارك
- د- إستخدام تقارير تقييم البرنامج وتعلم المتعلم لإرشاد والتخطيط والتحسين الذى يتم فى المستقبل
- هـ- عرض نتائج التقييم على كل الشركاء والمشاركين
- و- مقارنة النتائج بالأهداف التى تم وضعها سابقاً

سادساً : مرتكزات التنمية المهنية

أن هناك ثمة مرتكزات لأزمة للتنمية المهنية التى من أهمها :

- 1- مراجعة الهياكل الوظيفية للأقسام العلمية وفقاً للتخصصات المطلوبة والتطور العلمى فى هذه التخصصات وبما يتمشى واحتياجات أعضاء هيئة التدريس بتلك التخصصات من إحتياجات علمية ومهارية .
- 2- إختيار أفضل العناصر للتعين ممن تتوفر فيهم متطلبات التنمية المهنية المستمرة أثناء الإنخراط بالعمل .

- 3- إعادة النظر فى توزيع ساعات عمل عضو هيئة التدريس بين التعليم والبحث العلمى والإشراف على الرسائل العلمية والأعمال الإدارية والأنشطة الريادية والأعمال الأستشارية وذلك من منطلق تحقيق الإفادة

القصوى لعضو هيئة التدريس فى المجالات التعليمية والبحثية والإدارية والمهنية بوجه عام .

4- إنشاء مراكز لتنمية عضو هيئة التدريس بالجامعة مهنيًا وذلك بهدف تنميتهم تخصصياً وتربوياً وإدارياً من خلال عقد جلسات مناقشة وورش عمل .

5- التوسع فى اشتراك عضو هيئة التدريس فى المؤتمرات والمهمات العلمية ، وذلك بهدف إكسابهم خبرات متنوعة قومياً وإقليمياً وعالمياً ، الأمر الذى يسهم فى زيادة كفاءة مخرجاتهم فى العملية التعليمية بالجامعة بالإضافة إلى زيادة الأهتمام بدعوة الأساتذة الزائرين من الجامعات والمراكز العلمية الأجنبية المتميزة للأحتكاك بزملائهم بالجامعات المصرية .

6- إحكام قواعد ونظم إعادة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومراكز البحوث والهيئات الأجنبية وذلك بما لا يؤثر على مستوى العملية التعليمية أو الإشراف على الرسائل العلمية وإعادة النظر فى إحتساب مدة الإجازة والأجزة الخاصة وغيرها من حالات عدم قيام عضو هيئة التدريس بعمله فى جامعته .

7- التقويم الشامل لنظام الأمتحانات المتبع حالياً بالجامعات وذلك من منطلق وضع سياسة تربوية جديدة لإعداد الخريجين ومن بينهم من سيعينون بالهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس علمياً وثقافياً وفكرياً للوفاء بإحاجات التنمية فى مجالات التخصص المتنوعة سواء من سينخرطون فى سلك الجامعة او ممن سينخرطون فى أعمالهم خارج الجامعة .

8- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الإسهام فى إجراء البحوث الهادفة لخدمة المجتمع ، على أن يؤخذ ذلك فى الإعتبار عند تقدمهم للترقية لوظائف أعلى .

9- تعيين المعيدین أو تكلیفهم بعقد یجدد سنویاً بناءً على حسن الأداء حیث یمكن أن یسهم ذلك فى تحسین إعداد عضو هیئة التدیس بالجامعة .

سابعاً : خصائص التنمية المهنية

تتمثل خصائص التنمية المهنية فى الخصائص التالية :-

- 1- تركز على المعلمین وأعضاء هیئة التدیس بأعتبارهم أساس تعلم المتعلمین ولكنها تشمل جمیع الأعضاء الأخرین للمجتمع الدراسی والجامعی .
- 2- تركز على تقدم الفرد والمجموعات والمؤسسات التعليمية .
- 3- تحترم وترعى القدرات الذهنیة والقیادیة للمعلمین والمدریسین والقیادین و غیرهم ممن فى المجتمع الدراسی والجامعی .
- 4- تعكس أفضل الأبحاث والممارسات المتاحة فى التعلیم والتعلم .
- 5- تمكن المعلمین وأعضاء هیئة التدیس من توسیع دائرة إطلاعهم فى المحتوى الدراسی وأستراتيجیات التعلیم وأستخدام التكنولوجیا و غیرها من العناصر الجوهریة لعملیة التعلم .
- 6- تقوم على التعاون بین المشارکین فى تخطيط وتنفيذ أنشطتها .
- 7- تتطلب الكثير من الوقت والموارد .
- 8- تقودها خطة متماسكة وطویلة المدى .
- 9- یتم تقییمها فى النهایة على أساس تأثیرها على فاعلیة أداء المعلمین وأعضاء هیئة التدیس وهذا التقییم یقود الجهود والأحققة للتنمیة المهنية .

ثامناً : مداخل التنمية المهنية

يميز اوستمرمان وكوتكاند Osterman & Kottand 1993 بين مدخلين للتنمية المهنة هما المدخل التقليدي والمدخل التأملى وعلى الرغم من أن هدف المدخلين يؤكد على أهمية المعرفة وتوفيرها إلا أن ثمة اختلاف بينهما :

أ : المدخل التقليدى

1- غالباً ما يتم توفير المعلومات فى المدخل التقليدى من قبل خبير يحتل مكاناً مركزياً فى مواجهة الحضور محوياً بكثير من الأوراق التى يتم توزيعها وبكثير من الوسائل التقنية التى تسهل أنتقال المعلومات وغالباً ما يتم التركيز على مفهوم أو برنامج أو نموذج محدد الذى فى حال تطبيقه يمكن أن يؤدى إلى تغيير إيجابى .

2- يتمثل الهدف النهائى للتنمية المهنية من منظور المدخل التقليدى فى تحسين الأداء والأرتقاء به لكل من الخبير والمشاركين ويتم ذلك عن طريق إكساب وإكتساب المعرفة حيث يقضى الخبير معظم الوقت فى نقل المعلومات للمشاركين الذين غالباً ما يتصفون بالسلبية والأعتمادية .

3- يعتمد المدخل التقليدى على مسلمة رئيسية مؤداها أن اكتساب المعرفة يمكن أن تقود إلى تغيير فى السلوك .

4- يؤكد المدخل التقليدى على نقل المعلومات كوسيلة لتحسين الممارسات وتتصف تلك المعلومات بعموميتها مثل المعارف والمهارات ووجبات النظر والحقائق وطرق المعرفة وهى حقائق يعبر عنها بيرلاك وبيرلاك Berlak & Berlak بأنه قد تم اختبارهم عبر الزمن بحيث اتضحت حقيقة ومن ثم تصبح جزءاً من بنى المعرفة النظرية على حد تعبيره .

غير أن تلك المعلومات المقدمة من خلال هذا المدخل والتى يصفها شون بأنها متخصصة وعلمية مقننة فإنها على الرغم من ذلك تكون ناقصة نتيجة

اقتصارها على الخارج يتضح ذلك بالإشارة إلى العلاقة بين النظرية والتطبيق فما الذى يمكن أن يحمله الآخرون بلغة شون من خبراء وباحثين ومطورين للمعرفة من أفكار تجاه ما يرغب فى معرفته الآخرون ، ومن ثم تصبح النظرية والتطبيق دائرتان منفصلتان وغيره متعادلتان ، فالمواد النظرية يتم تدريسها من قبل الأكاديمية بينما ورش العمل يتم تنفيذها بواسطة الخبراء المتخصصون .
ومن هنا تبقى النظرية كما تبقى الممارسة فى ظل هذا المدخل فى يد وكالة خارجية تقرر حاجات المشاركين وتنقلها لهم ، وفى كلتا الحالتان فإن المعرفة المقدمة بواسطة المعلم أو الخبير تصبح أكثر أهمية مما لدى المشاركين ويدون عناية توجه للممارسة الفردية من جانبهم .

5- تختلف أيضاً استراتيجيات التدريس بين المدخلين فعلى الرغم من أن ثمة عديد من الاستراتيجيات يمكن استخدامها فى المدخل التقليدى كالمحاضرات والمناقشات وتحليل الحالات إلا أن الهدف الرئيسى يبقى متمثلاً فى نقل أو إيصال المعرفة لتنمية المهارات المعرفية .

ب : المدخل التأملى

1- فى هذا المدخل يتم أنخراط جماعة من المهنيين فى المناقشة مستخدمين أسلوب لعب الأدوار بطريقة تبادلية ويجلسون بطريقة دائرية لا نستطيع معها التمييز بين الشخص المسئول عن توفير المعلومات أساساً وغيرهم ممن هم معه .

ويترتب على ذلك أن يصبح المشاركون فى عملية التعلم فى النموذج التأملى مشاركين فاعلين مساعدون فى تنفيذ البرامج موجهون لعملية التعلم لمقابلة إحتياجاتهم الفعلية وذلك نتيجة لأن طبيعة المناقشة تركز على أفكار يتم طرحها من خلال خبرات المشاركين الشخصية ومن قراءاتهم ومن خلال البحوث .

- 2- يتمثل الهدف العاجل من منظور المدخل التأملى بالإضافة إلى الهدف النهائي للتنمية المهنية فيه ليس فى اكتساب المعرفة بذاتها بل فى تغيير سلوك كل من الخبير والمشاركين .
 - 3- يسلم المدخل التأملى بأن تحقق التغييرات المطلوبة يعنى أيضاً العمل من خلال التغييرات الثقافية .
 - 4- الأساس المعرفى المستخدم فى مدخل الممارسة المهنية التأملية للتنمية المهنية نجد أنه أكثر تنوعاً وتعقيداً ، حيث يتم إستخدام المعرفة بأساليب تتجاوز الطرق المحددة ، طرق تحدث ترابطاً بين النظريات ، حال تطبيقها ، مما يجعلها حين أذ مصدراً خصباً من مصادر إمكانات الدافعية نحو التغيير ، ومن ثم فالعلاقة بين النظرية والممارسة تصبح واضحة خلية وليست ضمنية وتصبح الممارسة هى البداية فعند الرغبة فى تطوير طرقاً أفضل للممارسة فإننا نبدأ باختيار السلوك الذى نرغب فى تحسينه .
 - 5- يركز مدخل الممارسة التأملية إلى حد كبير إلى التعلم عن طريق الحوار والذى يعتمد أساساً على خبرة المشاركين .
- وتؤكد الاتجاهات المعاصرة فى التنمية المهنية ضرورة تغيير ثقافة المنظمة حيث أن جذب الأفراد لمهنة التعليم بصفة عامة والتعليم الجامعى بصفة خاصة ، وإستبقائهم فيها منوط لقيام الجامعات والأقسام العلمية ببناء منظمات للتعلم وبالتالي يمكن لها أن توفر ثقافة تؤكد على ضرورة توفير مصادر مناسبة للتعلم المستمر من أجل تحقيق النمو لكل أفراد مجتمع المهنة ومن ثم تؤكد تلك الاتجاهات ان مشروعات التنمية المهنية المستمرة تتطلب التزاماً من قبل الفرد والمنظمة فيما يتعلق بفهم وتثمين أدوارها وإمكاناتها وإستثمار الوقت والصادر .

تاسعاً : مجالات الممارسات المهنية

أن الممارسات المهنية يمكن أن تتضمن ثلاث مجالات للمهنية وهى

كالتالى :-

- 1- مهنية الفرد فى تخصصه ومايقوم به عضو هيئة التدريس من تدريس لتخصص معين كالطب أو القانون أو الهندسة أو التعليم بطريقة متجددة مما يتطلب دليلاً واضحاً من التنمية المهنية المستمرة ، وهذا الدليل يمكن تحديده وقياسه من خلال مشروعات أو من خلال وثائق ملف التدريس الذى يعد من الإشارات الهامة لمؤشرات التنمية المهنية فى اتجاهاتها المعاصرة.
- 2- مهنية عضو هيئة التدريس فى التواصل مع ما يقوم بتدريسه من موضوعات متخصصة .
- 3- مهنية عضو هيئة التدريس كقائد فى إدارة الأنشطة كالمديولات والمهام الإدارية الأخرى التى تدعم الممارسة الأكاديمية .

عاشراً : التنمية المهنية والنمو المهنى

النمو المهنى من المفاهيم القريبة من مفهوم التنمية المهنية ، فقد اتخذ مفهوم النمو المهنى عدة اتجاهات أهمها :

إن الأشخاص الذين لديهم الرغبة فى النمو المهنى عادة ما يفتنمون الفرص لى يضيفون جديداً إلى معرفتهم ويكونون على إتصال بالحديث من الأفكار والتطورات فى مجال عملهم .

والنمو المهنى يشير إلى جملة من الفرص المتاحة لتقدم الفرد ونموه ، لهذا فإن برامج التدريب أثناء الخدمة وإتاحة الفرص للسعى إلى شهادات دراسية متقدمة وبعض الأنشطة المهنية الأخرى التى يمكن أن تسهم فى النمو المهنى للمعلمين يمكن أن تدلل على مفهوم النمو المهنى وبذلك فإن المفهوم يؤكد على

اهمية الفردية والدافع الفردي فى النمو ، كما يؤكد على تعدد الأنشطة التى يمكن ان تسهم فى النمو المهنى .

ويؤكد فكرة الدافع الذاتى للنمو المهنى للمعلم ما ذهب إليه البعض من أن النمو المهنى يعنى ان الشخص الذى يريد أن يكون ناجحاً فى عمله فإنه عادة ما يغتنم الفرص لى يضيف إلى معرفته ويكون متصلاً بالحديث من الأفكار والتطورات فى مجال عمله وإذا كان هذا أمراً ضرورياً لسائر المهنيين فإنه أكثر لزوماً لأعضاء هيئة التدريس إذ يجب عليهم أن يكونوا ذوى رغبة فى الاتصال بالجديد من الأفكار والتطورات لى يكتمل النمو لديهم ، كما يجب أن تكون لديهم الرغبة فى حضور البرامج التربوية وتنمية نشاطهم الأدبى وإنجازاتهم المهنية ، والبعد عن المعوقات المهنية إن وجدت فى طريق النمو المهنى والنمو المهنى يتعدى الجهود المستمرة التى يبذلها عضو هيئة التدريس لزيادة فهمه للطلاب إلى التقويم الشخصى المستمر والعمل الدائب على زيادة تعليمه الخاص ، ويمكن لأعضاء هيئة التدريس المتحمسين أن يتطلعوا إلى علاقة طويلة ومنتجة مع الكليات والجامعة فيما يختص بكل من برامج التدريب قبل الخدمة والإعداد المستمر .

الحادى عشر : التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة

يعد التدريب أثناء الخدمة أحد المفاهيم المرتبطة والمتداخلة مع تعليم الكبار والتنمية المهنية المستمرة .

والنمو المهنى: ويقصد به مجموعة الدراسات الشاملة النظرية والتجريبية والعملية التى تقدم لمجموعة من المتدربين بقصد رفع كفاءتهم الأدائية فى مجال مهنتهم إلى أقصى حد ممكن وذلك تحقيقاً لأحسن عائد وأفضل مردود أو بلوغ أهداف خطة تطوير جديدة .

ويكون هذا التدريب موقوفاً بمدة محدودة وهو يختلف عن التنمية المهنية المستمرة فى ان المفهوم الأخير يعنى عملية مستمرة تبدأ بعد التخرج كما انها تتم بوسائل وأساليب أخرى خلاف التدريب أثناء الخدمة علاوة على ذلك فإن التدريب أثناء الخدمة قد يتصف بالحرفة والمحدودية . كما يعرف لاسن 1989 Larsen تنمية أعضاء هيئة التدريس بأنها برنامج لأنشطة مصممة بشكل أساسى لترقية النمو المهنى لهم .