

الفصل السادس

"المعايير العالمية للتنمية المهنية"

مقدمة :

أولا : المعايير العالمية للتنمية المهنية

ثانيا : مبررات ودواعى الأهتمام بالتنمية المهنية

ثالثا : إدارة عمليات التنمية المهنية

رابعا : نجاح التنمية المهنية

خامسا : معوقات التنمية المهنية

الفصل السادس

المعايير العالمية للتنمية المهنية

مقدمة :

يتميز المجتمع المعاصر بديناميكية هائلة وتغيير متسارع فى جميع مكوناته الاقتصادية والإجتماعية والثقافية ، ويقدر ما يزداد تسارع هذا التغيير يزداد الأهتمام بالمستقبل ، وان هذا التغيير الذى يتميز به المجتمع المعاصر هو ثمرة من ثمرات الثورة العلمية والتقنية وقوة دافعة لها ، وقد شهدت البشرية منذ بداية القرن العشرين تفجراً فى المعرفة والنشر العلمى ، مما أدى إلى عجز رجل العلم عن مجازاة كل ما يصدر فى اختصاصه .

وتعد الجامعة مركز الإشعاع والتقدم والرقى والتنمية فى مختلف المجالات ومصدر التطوير فيها مما يستلزم نوعاً خاصاً من المعلم الجامعى الذى يستطيع ترجمة آمال المجتمع وطموحاته إلى دافع حى .

وبالإضافة إلى ما تلعبه الجامعة من دور فى إعداد كوادر أعضاء هيئة التدريس والباحثين ، فإنها أيضاً مطالبة بتنمية خبرات القائمين على التدريس باعتبارهم القوة الفكرية الرئيسية التى يقوم عليها التعليم الجامعى والركيزة الأساسية فى إعداد الكوادر الفنية المتخصصة التى تعنى بحاجة خطط التنمية فى الدول ومتطلبات سوق العمالة .

وأصبح النمو والتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أمراً لازماً ولتحديث الخبرات وزيادة الفاعلية ، لاسيما أن التطورات السريعة فى مجال التخصص يحتاج إلى برامج مستمرة لأعضاء هيئة التدريس وإلى تزويده بمقومات النمو المهنى الذاتى .

كما تعد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أحد الوسائل المهمة في التعامل مع التغيير ومواجهته وذلك في ظل المطالب المتزايدة من أعضاء هيئة التدريس حيث يعملون مع عدد كبير من الطلاب لكل منهم تطلعات وإحتياجات متباينة كما أنهم يحملون على عاتقهم عبء تحقيق بحث علمي عالي الجودة بالإضافة إلى ما قد يتحملونه من مسؤوليات إدارية ، ويمكن النظر إلى التنمية المهنية كإستراتيجية لتحقيق الجودة العالية لأعضاء هيئة التدريس العاملين بمؤسسات التعليم العالي ، غير أن هناك أتجاهاً في بعض الدول إلى التخلي عن سياسة التوظيف الدائم والأستعانة بأعضاء هيئة تدريس بعقود مؤقتة .

أولاً : المعايير العالمية للتنمية المهنية

تتمثل المعايير العالمية للتنمية المهنية في المعايير التالية :

1- تعزيز المعرفة في إطار المحتوى الدراسي :

أ- تقديم المساعدة اللازمة للقائمين على العملية التعليمية وتمكينهم من أكتساب المعارف اللازمة والمرتبطة بالمحتوى وتطبيقها في كافة النواحي .
ب- تمكين المعلمين من مساعدة المتعلمين على تحقيق معايير المحتوى الدراسي بالمناهج المدرسية الرئيسية .

ج- أستعراض ومراجعة مدى توافق محتوى التنمية المهنية مع معايير المحتوى الدراسي بالمناهج المدرسية الرئيسية ، وأيضاً مع كافة أطر المجالات الدراسية الأخرى .

2- إدراك الأحتياجات المادية والنفسية والإجتماعية والكاديمية

الخاصة بكل متعلم :

والتحقق من توظيف القائمين على العملية التعليمية لمهارات تدريسية ملائمة بهدف تمكين المتعلمين من الأستفادة من قدراتهم من خلال :

أ- تعديل الإستراتيجيات التعليمية بناء على مدى رأيهم ومعرفةهم بكيفية تعلم ونمو المتعلم .

ب- تخطيط وتصميم منهجيات واستراتيجيات مختلفة بهدف دعم التطور الشخصى والإجتماعى والفكرى لكل متعلم .

ج- تقديم المساعدة اللازمة للقائمين على العملية التعليمية بهدف التعرف على قدرات ونقاط القوة لدى المتعلمين .

د- احترام وجهات نظر وقدرات ومواهب المتعلمين .

هـ- تخطيط وتصميم إستراتيجيات تعليمية شاملة داخل الفصول الدراسية .

و- تشجيع خلق بيئة تعلم تهدف إلى تعزيز تعلم المتعلم ودعم التفكير الناقد لديه .

3- تمكين القائمين على العملية التعليمية من :

أ- مواكبة الأبحاث التعليمية المعاصرة .

ب- دمج أبعاد جديدة فى المحتوى الدراسى وفى عملية التدريس .

ج- تعزيز تعلم المتعلم من خلال تقديم الخبرات الملائمة .

د- تعزيز المهارات القيادية وتوظيفها فى مجتمع العملية التعليمية .

4- تشجيع القائمين على العملية التعليمية لتطوير مهارات متنوعة

فى مجال تقييم الفصل الدراسى :

أ- تطوير العملية التدريسية بناء على الملاحظات التى يتم رصدها وتحليل اعمال المتعلمين .

ب- اختيار وتشكيل وتوظيف إستراتيجيات تقييم لتابعة تعلم المتعلمين.

ج- تطوير إستراتيجيات تقوم على معايير المحتوى الدراسى بالمناهج المدرسية الرئيسية .

5- التمكين من إدراج أساليب التعلم الجديدة فى المناهج والفصول الدراسية :

أ- ربط عملية التعلم بعملية التدريس وإدراج مفاهيم جديدة داخل ممارساتهم التعليمية.

ب- إجراء وتنفيذ تغييرات مرغوب بها بهدف تحقيق نتائج تعلم المتعلم.

ج- توفير الدعم المتواصل للمعلمين فى إطار المناخ المدرسى .

6- الإهتمام على المبادئ الخاصة بتعلم الكبار والراشدين :

أ- التأكيد على أهمية استشارة حماسة الكبار والراشدين ومراحل التطور بالنسبة للشخص البالغ والأهداف والإحتياجات الشخصية للبالغين ومستويات الخبرة لديهم .

ب- تشجيع المهارات الفردية والجماعية لدى القائمين على العملية التعليمية .

ج- تعزيز ثقة القائمين على العملية التعليمية فى قدراتهم على تحقيق النجاح .

د- توظيف نماذج ومداخل متنوعة بما فى ذلك على سبيل المثال :

- إستراتيجيات العمل الفريقى

- رصد الملاحظات / التقييم

- الأشتراك فى عملية التحسن / التنمية

- التدريبات والأسفسارات

7- إجراء تقييم دورى بهدف تحديد الأثار المحتملة على الممارسات

التدريسية أو على نتائج المتعلم أو كلا الأمرين معا :

أ- إجراء تحليل دقيق للفصل الدراسى وللمؤسسة التعليمية وغيرها من البيانات بهدف توجيه الجهود المستقبلية التى يتم بذلها فى إطار التنمية المهنية .

ب- توظيف التقييم الذاتى للقائمين على العملية التعليمية بهدف تقييم أثار التنمية المهنية .

8- إجراء تخطيط إستراتيجى على كافة مستويات النظام المدرسى :

أ- تحديد المعارف المتوقع أن يكتسبها المتعلمين ، بالإضافة إلى القدرات المتوقع تزويدهم بها .

ب- دعم رؤية واضحة بما يتفق مع أهداف المؤسسة والإدارة .

ج- التركيز على النظريات القائمة على الأبحاث والدراسات والتى يتم توظيفها من قبل الإدارة المدرسية .

د- التركيز على أوجه التطوير والتحسين التى يتم تحقيقها على المستوى الفردى ، وعلى مستوى المؤسسة وأيضاً على مستوى ادارة المدرسية .

هـ- التأكيد عليها من قبل فريق العمل بالمؤسسة ومن قبل المجتمع باعتبارها جزء لا يتجزأ من المساعى التى تبذلها الإدارة المدرسية نحو تحقيق التميز .

ع- تعزيز استخدام التقييم الذاتى فى تحقيق النمو المهنى والفكرى .

غ- إتاحة فرص تعليمية تعكس الخطة الإستراتيجية التى اعدتها الإدارة .

س- تشجيع التجارب وتعزيز الممارسات الجديدة ، والتوظيف المبتكر

لأفضل الممارسات .

- ش- تحقيق النتائج التعليمية التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها .
- ص- تحليل بيانات المتعلمين (النوع الإجتماعى - الأوضاع الإجتماعية - الأوضاع الاقتصادية) وفى اتخاذ قرارات بناء على تلك البيانات.
- 9- خلق ثقافة مدرسية تهدف إلى تعزيز التحسين والتطور المتواصل بهدف تغيير الأدوار والعلاقات التقليدية فيما بين القائمين على العملية التعليمية:
- أ- ضرورة توفير الدعم وتحقيق التفاعل الجماعى بهدف تحقيق النجاح فى كافة جوانب العملية التعليمية .
- ب- ضرورة تحقيق التعاون المتواصل والفعال بين القائمين على العملية التعليمية .
- ج- تقدير الجهود الفردية التي تسعى إلى تحقيق التقدم الذاتى .
- د- تزويد القائمين على العملية التعليمية بالحوافز وجوانب الدعم اللازمة بهدف تبني خطة التحسين المتواصل .
- هـ- التأكيد على دور القيادة القوية والفعالة فى كافة مجالات المجتمع المدرس بهدف تشجيع الإلتزام بخطط التعلم المستمر مدى الحياة .
- ع- تشجيع الإبداع والأبتكار .
- غ- دعم التطور المتواصل للمهارات الجديدة فى إطار مناخ جماعى .
- س- تقدير مساهمات القائمين على العملية التعليمية ومساعدتهم نحو تعزيز .
- 10- تخصيص الإلتزامات المادية والفكرية التي يمكن فى إطارها تحقيق خطط التنمية المهنية :
- أ- النظر إلى التنمية المهنية بإعتبارها عملية متواصلة تحترم نقاط القوة والإحتياجات الشخصية للقائمين على العملية التعليمية .

ب- تشجيع إدارة المؤسسة على دعم خبرات التعلم والمشاركة فيها والتي من شأنها تعزيز جودة التنمية المهنية .

ج- تشجيع مديري المؤسسات على دعم أنشطة التنمية المهنية والمشاركة فيها بهدف تعزيز عملية تعلم المتعلم .

د- توفير الدعم اللازم من خلال تخصيص الأعمادات المالية للأزمة بهدف تحقيق خطط التنمية المهنية .

هـ- تعظيم الفهم العام وتشجيع الرأي العام على دعم التنمية المهنية بما في ذلك تخصيص الوقت الكافي والدعم المالى اللازم لتعزيز التنمية المهنية.

و- توفير التكنولوجيا للأزمة ، وغيرها من الموارد الحديثة والضرورية بهدف تفعيل عمليات التنمية المهنية وتعظيم دور عملية التعلم .

11- تخصيص الوقت الكافي على مدار ساعات العمل :

أ- توفير الوقت الكافي للقائمين على عملية التعلم بهدف التعاون فيما بينهم لإعداد الخطط اللازمة وتحليل البيانات ودراسة أنشطة المتعلمين وتطوير وتطبيق الممارسات التعليمية والمناهج الدراسية وإجراء أنشطة التقييم وتنفيذ الأختصاصات والواجبات المحلية .

ب- الإعراف بأهمية الوفاء بالالتزامات المهنية والشخصية ، التي يعرب عنها كل فرد من القائمين على العملية التعليمية .

12- التعاون بفاعلية مع أولياء الأمور ومع الشركاء من المجتمع :

أ- تقديم المساعدة اللازمة للقائمين على العملية التعليمية بهدف توثيق الروابط وعلاقات الشراكة مع أولياء الأمور وأسر المتعلمين .

ب- تحديد الموارد المجتمعية وتوظيفها بهدف تعزيز تعلم المتعلم .

ج- تعزيز المناخ الذي يمكن فى إطاره أن يشعر القائمين على العملية التعليمية بالراحة والثقة للتعاون فيما بينهم وأيضاً للتعاون مع أولياء الأمور وغيرهم من قادة المجتمع .

ثانياً : مبررات ودواعى الأهتمام بالتنمية المهنية

لكى تتمكن مؤسسات التعليم العالى من معايشة عصر العولمة والتعامل مع مكوناته التقنية التى باتت اليوم تعترض نفسها بشكل كبير على مختلف قطاعات الحياة المعاصرة عليها أن تقود عملية تغيير شامل وجذرى للتعليم العالى ، يتعدى الشكل إلى المضمون مما يتطلب توفر المعلم الجامعى القادر على مساعدة المتعلم على اكتساب مهارات التعلم الذاتى والبحث عن المعلومات فى مصادرها وعلى أسترجاع هذه المعلومات وتحليلها ونقدها ، القادر على الأختيار الأمثل للمعلومات وتوظيفها فى حل المشكلات التى باتت تطرحها الألفية الثالثة من خلال جملة المفاهيم المعاصرة مثل العولمة وثورة المعلومات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ، وللحصول على هذه النوعية من المعلمين لابد من الأهتمام بمهنة التعليم بإعتبارها مهنة صناعة الإنسان ، والأساس فى رقى الإنسان والمجتمع ويكون ذلك بالأساليب والطرق التالية .

- 1- تعزيز مكانة المعلم الأدبية والمادية والإجتماعية
- 2- رفع مستوى تنظيمات مهنة التعليم - المهنية والثقافية والإجتماعية
- 3- حفز العناصر المتميزة على الأنخراط فى هذه المهنة المقدسة
- 4- ربط الإعداد للمهنة بالمؤسسات التعليمية عامة وكليات التربية وإعداد المعلمين بصفة خاصة

- 5- الأفاق المستقبلية للتعليم العالي تحتاج إلى تكوين نوعيات جديدة من المعلمين عالية الكفاءة رفيعة المستوى الأكاديمي والمهنى والأخلاقي
 - 6- تتطلب المرحلة الجديدة تكوين وإعداد نوعيات جديدة من المعلمين للمساهمة بفاعلية فى عمليات التغير الإجتماعى وليست مجرد أدوات للحفاظ على الوضع القائم
 - 7- ضرورة التدقيق فى أختيار المتقدمين لمهنة التدريس بحيث يكونون من ذوى المستوى العلمى والثقافى والعالى
 - 8- ضرورة توافر الرغبة والقدرة على مزاوله مهنة التدريس
 - 9- أن يكون لديهم الإيمان قبل كل شيء بأن مهنة التدريس تعد من أجل وأقدس المهن لأنها صناعة الإنسان وإنسانيته
- وبالإضافة إلى ذلك فإن هناك الكثير من المبررات التى دعت إلى الأهتمام بالتمتية المهنية لعضو هيئة التدريس والتى من أبرزها ما يلى :
- 1- التطور التكنولوجى العالمى وانعكاساته على عمليتى التعليم والتعلم وإدخال العديد من المعطيات التكنولوجية إلى المؤسسات التربوية وخصوصاً الجامعات مما جعل حسن إستخدامها من قبل هيئة التدريس أمراً لا مناص منه.
 - 2- تغيير دور عضو هيئة التدريس بالجامعة نتيجة للتطور الهائل فى وسائل الأتصال وتضاعف مصادر المعرفة المتوفرة لطلاب الجامعة ، مما أدى إلى تغيير فى مجمل الموقف التعليمى وأصبح عضو هيئة التدريس منظماً للعملية التعليمية فانتشر أسلوب المناقشة والتعليم الإرشادى والتدريس الفريقى أو التعاونى أو التعليم المبرمج وترتب على ذلك ضرورة إعداد عضو هيئة التدريس لهذا التغير التربوى .

3- حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الحافز المهني الذي يمكنه من تحسين أداءه للمهام الموكلة إليه في ضوء وظائف الجامعة الأمر الذي يمكنه من التكيف الأمثل مع بيئتهم المهنية .

4- الجهود والمبادرات المبذولة الآن للنمو المهني في الجامعات لم تعد تفي بالمطلوب في عصر اتصف بسرعة التغيرات والتطورات في مختلف جوانب الحياة ، كما اتصف بالسياق المعرفي والثورة التكنولوجية وتطور وسائل الاتصال وتكنولوجيا معالجة المعلومات ، والتعامل معها هذا بالإضافة إلى ما أضافته البحوث من اكتشافات في مجالات العلم والتعليم والتدريس وتكنولوجيا البحث والتعليم .

5- إن تلك التغيرات والتطورات قد خلقت للناس حاجات ومتطلبات جديدة ويات منتظراً من الجامعات أن تعدل وتطور وتغير من مضماني رسالتها وأهدافها بما تفرضه عليها بعض تلك الحاجات والمتطلبات ، كما صار منتظراً منها أن تغير من سياستها وطرقتها وأساليبها التعليمية والبحثية للتعامل مع الأمور المستجدة والاستجابة لذلك بتفهم ودراية وتبصر .

6- إن مجابهة مشكلة الأعداد الكبيرة يحتاج إلى إعداد عضو هيئة التدريس وتنميته مهنيًا بشكل آخر وكيفية جديد علمياً وتربوياً .

7- أن هذا الإعداد وتلك التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أصبح أمراً حتمياً بعد تأكيد من خلال الدراسات والبحوث عجز نظام الدراسات العليا الحالي عن الوفاء بهذا الإعداد ، واقتضاه على الأنشطة البحثية والتخصص الدقيقة الضيق دون الأخذ في الاعتبار الإعداد التدريسي والمهني والإعداد لخدمة المجتمع والبيئة وأيضاً عجز دورات إعداد المعيدين والمدرسين المساعدين عن وضع برامج ناجحة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس .

وبالإضافة إلى هذه المبررات هناك وجهات نظر متعددة حول الأسباب التي تدعو للأهتمام بالتنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس ولعل من أهمها :-

1- حاجة أعضاء هيئة التدريس للعمل المستمر فى مراجعة المنهج بمعناه الشامل (الأهداف - المحتوى - طرق التدريس - الوسائل - الأنشطة - التقويم) وذلك بهدف تعديلها نحو الأفضل وكذا المساهمة الفعالة فى التنمية البشرية على مستوى المنهج والتدريس وخاصة فى ظل ظهور أشكال من التدريس ومدخله مثل : مدخل حل المشكلات وذلك من خلال التشجيع الفعال لعضو هيئة التدريس الجامعى على المشاركة المتميزة الواعية فى تطوير المناهج وطرق التدريس ، الأمر الذى يقتضى تنمية مهنية مستمرة لهم ، تعمل على تلبية احتياجاتهم وتحسين أداء المؤسسة التعليمية لمهامها .

2- الإعتراف بأن التدريس الجامعى مهنة ، حيث تتوفر فيه الصفات الخاصة بالمهن من حيث كونه يتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية إضافة إلى جملة من المهارات الأدائية التى تتطلب تدريباً وتعليماً عالياً خاصة وأن مهنة التدريس - التعليم تعد العنصر البشرى لكثير من المهن وتعمل على تطوير معارفهم التى تشهد على المستوى العالمى تطورات سريعة وزيادات هائلة فى الكم والنوع وهو ما يسمى بالأنفجار المعرفى ، ولعل الضمان الوحيد الذى يحول دون عجز هؤلاء المهنيين عن ممارسة مهامهم الأتكال السلبى الدائم على معرفة الماضى ، والوقوع فيما أسماه كيد Kidd بازمة المصير أو التدهور فى منتصف المهنة .

3- الحاجة إلى تدعيم العلاقة بين عضو هيئة التدريس الجامعى والطالب باعتبار أن المرحلة العمرية للطالب الجامعى لها خصائصها ومشكلاتها وفق التغيرات الإجتماعية والإقتصادية المعاصرة والتى يحتاج التعامل معها إلى

الإفادة من الدراسات العلمية المتخصصة التي تساعد عضو هيئة التدريس على صياغة الأهداف وتحديد طرق التدريس والتقويم بما يدفع الطالب نحو التفاعل الثقافى والعلمى السوى ومن الخطأ بـمكان أعمـاد بعض أعضاء هيئة التدريس فى ممارستهم المهنية على المحاولة والخطأ وذلك بعجز هذا المبدأ عن تلبية متطلبات التدريس الجامعى الناجح خاصة وأن التدريس مهنة لها أصولها ومهاراتها وقواعدها التى تستقى من خلال العلم والدراسة المستمرة ، كما أن للوقت قيمته البالغة فى حياة أجيال الطلاب الجامعيين ، والجامعة والمجتمع والأمة التى ينتسبون إليها فيجب عدم تبريد الوقت فى الخطأ والتجربة لذلك فالتنمية المهنية المستمرة تعزز العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة التعليمية وخارجها بين الأساتذة والطلاب من خلال فهم كل طرف للأخر .

4- إرتفاع عدد الطلاب فى الجامعات واكتظاظ المدرجات لهم ، مع نقص أعداد اعضاء هيئة التدريس فى الدول النامية ، الأمر الذى تحتاج معه الجامعات للعمل نحو الإفادة المثلى من أساتذتها وذلك لمواجهة كثير من المشكلات الناجحة عن تلك الأعداد الكبيرة وتعد التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس أحد ركائز المتطلبات للأزمة لهذه المواجهة .

5- تعدد وظائف الجامعة :

لم تعد الجامعة تقتصر على وظيفة التدريس والمحافظة على التراث الثقافى للمجتمع بل شهدت تغييرات جذرية فى مقاصدها وطبيعة أعمالها وقد ظهر هذا التغير فى إستراتيجيات العمل فيها وذلك بعض ظهور شبه إجماع على أن الوظائف الرئيسية للجامعة هى التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع ، وتسعى الجامعات بتنافس قوى لتحقيق سبق والتفوق والأمتياز فى أداء هذه الوظائف وبذلك تعتبر التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من المنطلقات الأساسية لتحقيق ذلك .

6- سرعة التغير العالمى

يشهد العالم فى هذه المرحلة تحولات جذرية حيث أخذت كثيراً من الثقافات تعلن عن نفسها بطرق مقلقة ، كما يشهد العالم ظهور كثير من الأفكار المضزعة والسياسات المضزضة داخل الأطر الفكرية للشعوب ، ولما كانت الجامعات من أعظم المؤسسات التى تسهم فى إعداد الأجيال الجديدة والتى تشهد هذه التغيرات لذلك فهناك حاجة ماسة تدعوا إلى تنمية مؤسسية جادة وفاعلة لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم والإستعداد العلمى والمهنى الفاعل للمستقبل بكل تحولاته ومشكلاته ووثباته ، وليحققوا المكانة المرموقة لنففسهم ولجامعتهم ولأمتهم ، وخاصة لما لأعضاء هيئة التدريس الجيد يمكن أن يحدث أثراً طيباً فى نفوس متعلمية حتى مع المناهج المختلفة .

7- تنوع وتعدد مهام عضو هيئة التدريس الجامعى وذلك نظراً لتعدد وظائف الجامعة إذا يناط به الكثير من هذه الوظائف والتى يمكن إيجاز أهمها فيما يلى :

- أ- رعاية الطلاب فكرباً وتربوياً
 - ب- القيام بالتدريبات النظرية والتطبيقية والميدانية .
 - ج- شرح المحاضرات وتقويم تقارير الطلاب إجراء البحوث الهادفة لخدمة خطط التنمية القومية فى مختلف المجالات
 - د- المشاركة فى الأنشطة الجامعية المتنوعة التأليف والترجمة والمجالس واللجان والعمل على تطوير الأقسام العلمية
 - هـ- إجراءات الأمتحانات ومراقبة سيرها لطلابها فى المستوى الجامعى
- وما بعد الجامعى باعتبار أن عمليات التعليم من خلال التدريس وظيفية رئيسية للجامعة

ع- المشاركة فى الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل الجامعة وخارجها

غ- القيام بالدراسات والبحوث التى تقترحها دوائر الدولة فى نطاق التعاون بين الجامعات وأجهزة الدولة

س- الأستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات

ص- المشاركة فى إعداد خطط تنمية المجتمع وتقديم المشورة والمساهمة فى بعض الخدمات وذلك لما للجامعة من أهمية فى خدمة المجتمع وأن كل هذه المهام المتنوعة يستلزم أداؤها على الوجه الأمثل تنمية مهنية شاملة تستوعب هذا التنوع وتحفز أعضاء هيئة التدريس على المزيد من العطاء داخل المؤسسة التعليمية وخارجها.

8- حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الحافز المهنى الذى يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم فى ضوء وظائف الجامعة الأمر الذى يمكنهم من التكيف الأمثل مع بيئتهم المهنية .

9- ضرورة إعادة الثقة بمؤسسات التعليم الجامعى حيث شهد عقد الثمانينات تدهور مستوى الثقة بهذه المؤسسات واطلق على هذا العقد (حقبة الأزمة) ويرجع ذلك إلى عدم التوازن بين الإنفاق على هذا التعليم ومخرجاته النوعية من القوى العاملة وقد تمثلت مظاهر هذه الأزمة فى مشكلة تزايد العاطلين من المتخرجين الأمر الذى قائم من حدة البطالة بالمجتمع ، وسبب وجود فجوة مستمرة بين المستويات التعليمية والمشاركة فى تنمية المناطق الحضارية والريفية إضافة إلى إنفاق الجامعات ما بين 80 - 85 % من التمويل على المرتبات والعاملين بها ، لذا فتحقيق الكفاية والفعالية يتطلب بذل الجهد لتحقيق الأستخدام الأمثل للموارد البشرية ، ويتمثل ذلك فى الأعتناء على

زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس من خلال برامج تنموية ترفع من مستوى أدائهم المهني .

10- اكتساب أعضاء هيئة التدريس المعلومات اللازمة عن التعليم الجامعي ودورهم في تنمية المجتمع وتطوره الأمر الذي يتطلبه طبيعة عملهم .

11- تمكين أعضاء هيئة التدريس من مواكبة الجديد في العلوم الإنسانية وما يطرأ عليها من جديد ، وأيضاً توفير فهما أكبر للاتجاهات المهنية الحديثة لديهم مما يعطى إثراء لعملية التنمية المهنية .

12- اكتساب أعضاء هيئة التدريس جملة من مهارات التدريس في التعليم الجامعي والقدرة على تطويرها من خلال استخدام طرق تعليم جديد ووسائل تعليمية متنوعة وبعض آلات تكنولوجيا التدريس .

13- رفع مستوى المهارة في أداء المعلم الجامعي لمختلف المهام التعليمية ، خاصة ما يتناول منها تحديد الأهداف التعليمية والتخطيط للتدريس واستخدام الإستراتيجيات التدريسية المناسبة في المحاضرات وحلقات المناقشة والدروس العملية اليومية وتقويم ما تحقق من الأهداف التعليمية لدى الطالب .

14- اكتساب معلومات عن اتجاهات تطوير التعليم الجامعي وقد أكد كاب Kapp 1996 وزملائه في مناقشاتهم لدواعي الأهتمام ببرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي على مجموعة من الأسباب والعوامل منها : .

أ- تعدد وتباين المجتمع الطلابي

ب- زيادة الميل إلى إخضاع عضو هيئة التدريس الجامعي إلى المسائلة والمحاسبة

ج- اعتبار التنمية المهنية استثماراً للموارد البشرية

د- إنضمام هيئة التدريس جديدة أو لبعض الوقت للمهنة

هـ- تزايد حدة الانفجار المعلوماتي والتكنولوجي

وتر الفانو كاثلين 1994 AL phano Kathleen أن الحاجة إلى

المزيد من التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي جاءت كنتيجة للمبادرة الصاعية إلى تخفيف الضغوط التي تسببها :

أ- زيادة أعداد الطلاب

ب- تعدد وتباين اهتماماتهم

ج- ضعف مستوياتهم التعليمية السابقة

د- نقص الميزانية

هـ- زيادة الأعباء التدريسية على أعضاء هيئة التدريس

ومن هنا جاء أهمية التنمية المهنية لهم لإقامة المزيد من العلاقات بينهم

محليا أو عالميا وتحسين نوعية وجودة البرامج التدريسية المقدمة للطلاب

وإشعال جذور الحماس والإبتكارية لأعضاء هيئة التدريس وطلابهم .

ثالثاً ، إدارة صلميات التنمية المهنية

التعليم الجامعي وإدارته على وجه الخصوص هو نتاج لعوامل إجتماعية

وثقافية وسياسية وتنظيمية وتكنولوجية ومن هذا المنظور فإن أى نظام للتعليم

الجامعي فى أية دولة من دول العالم يعتبر فريداً فى خصوصية بفعل العوامل

المجتمعية ، ولذلك فإن الحاجة إلى التغيير فى نظام التعليم الجامعي تبرز من

خلال الاعتراف بتأثيرات التغييرات التي تطرأ على تلك العوامل على المستوى

الدولى والإقليمي والمحلى فالجامعات وبصفة عامة مؤسسات إجتماعية محافظة

بدرجة عالية من حيث تنظيماها وعملياتها الداخلية وهى خليط يجمع بين

البيروقراطية ونظام تثبيت أعضاء هيئة التدريس بالخدمة الدائمة والحرية

الأكاديمية التي بمجموعها تشكل عازلاً للجامعات يحول دون استجابتها للحاجة إلى التكيف والتغيير ، ولذلك فإن جميع المحاولات التي بذلت لإحداث التغيير في الجامعات في العديد من دول العالم خلال العقود الثلاثة الماضية قد إصيبت بالإحباط ومن المسلم به أن الجامعات هي مؤسسات إجتماعية معينة اساساً بتطوير المعرفة ونشرها بما تجريبه وتنشره من بحوث ودراسات ويتطوير طلابها بما تيسره لهم من تدريس وتخصيص وما تمد هم به من تثقيف وإرشاد توجيهه وكذلك بتطوير مجتمعاتها بما توفره للمجتمع من خريجين في مختلف التخصصات وعلى مختلف المستويات من جهة ، وما تقدمه للمجتمع ومؤسساته الأخرى من مشورة وخبرة من جهة أخرى ، وأن ما تتصف به المعارف العلمية من نمو ، وما أهتمت عليه العلوم السلوكية من كشوفات جديدة وتبصر أعمق بطبيعة ونوعية الاستراتيجيات المثلى لإنجاز التعليم وتحقيق التعلم ، وهي مجالات للمعرفة الإنسانية يعود للجامعات أفضل كبير فيما تحقق فيها من منجزات كل ذلك يتطلب من الجامعات أن يكون العاملون فيها من أكاديميين وغير أكاديميين مهنيين للأستفادة من تلك المنجزان فيما يؤدونه من مهام علمية وتعليمية وإدارية .

وقد كان لكل ذلك أثره على مجريات الأمور في العديد من الجامعات وكان مرد النجاح في ذلك كله أن عمليات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس قد انطلقت من منطلق مؤسسي وجرى تنفيذها في عدة جامعات وفق إستراتيجيات محددة لتحقيق المطلوب ووفق برامج وخطط تستند إلى أولويات وأهداف واضحة .

وتختلف إدارة التنمية المهنية من جامعة لأخرى وإن كان هناك اتفاق عام على وجود مراحل أساسية لإدارة عمليات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هي :

1- المرحلة الأولى :

إدراك القائمين على شؤون المؤسسة الحاجة إلى تحسين الخدمات وتقدير مداها .

2- المرحلة الثانية :

الالتزام القيادة التنفيذية بالعمل على تلبية الاحتياجات المحددة .

3- المرحلة الثالثة :

نوعية وثقيف مختلف المستويات العاملة في المؤسسة بأهمية التحسين وجدواة ويكون ذلك عن طريق تحديد المشكلات وتوليد الأفكار من أجل التحسين وخلق رؤية أو فلسفة للمؤسسة في كيفية التحسين تكون القوة الدافعة في المؤسسة ومن هذه الرؤية ينبثق الفعل وذلك على هيئة أغراض وأستراتيجيات لتحقيق الرؤية .

4- المرحلة الرابعة : " الإلتزام التنظيمي "

الإلتزام التنظيمي - بمعنى أن كل فرد في الجامعة يقبل بأنه مسئول عن تحقيق الرؤية التي تحملها المنظمة في شأن التحسين المطلوب وكيفية تحقيقه ويخلق لنفسه رؤيته الشخصية التي تتوافق مع رؤية المنظمة .

5- المرحلة الخامسة : " مرحلة العقل "

مرحلة الفعل وتكون في المعتاد أصول المراحل وتشتمل على تنفيذ عدد من الخطوات والإجراءات من بينهما تحديد ما تعنيه الخدمة الممتازة ووضع المستويات وتوفير التدريب ومراقبة الأداء وقياس النواتج وغيرها .

6- الخطوة السادسة : " مرحلة التقويم "

وهي مرحلة يتم فيها تحديد المدى الذي يكون الموظفون قد قطعوه في مجال تلبية الأهداف والمستويات استثناء إلى ما تكون قد أثمرت عنه إجراءات متابعة رصد أداء الأفراد طوال عملية التحسين .

7- المرحلة السابعة :

مرحلة المحافظة على استمرارية عملية التحسين والمتابعة باعتبار أن الخدمات التي تتركز على حاجات الزبائن وليست برنامجاً ينتهي بانتهاء التدريب وإنما هي عملية مستمرة وتحتاج إلى دوام استعراض مسارتها وإعادة توجيه تلك المسارات في ضوء المستجدات وهي تتضمن في مضمونها مايلي :

1- مراجعة الرؤية والسياسات والإجراءات لمعاودة الإلتزام وضمن التغيير عند الحاجة .

2- مواصلة إيجاد طرق لتجديد الإلتزام والطاقة وأستنهاز هم أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم .

3- الإعراف بالأداء المتميز وإثباته.

4- إجراء التكيفات الضرورية في المؤسسة .

ويتضمن هذا النموذج أربع خطوات أساسية هي كالتالي :

1- التحليل

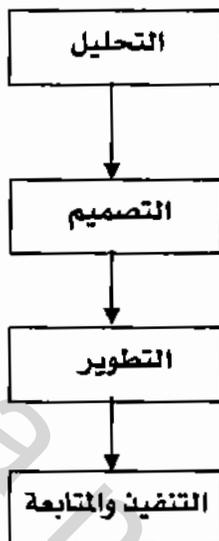
2- التصميم

3- التنمية - التطوير

4- التنفيذ والمحافظة

وهو نموذج يمكن وصفه بكونه تقليداً يعتمد على تحليل الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس وتصميم برامج التنمية المهنية لهم وتطويرها وتنفيذها ومراجعتها دون تفعيل لأدوار أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في مؤسسية التنمية المهنية لهم .

- النموذج التقليدي للتنمية المهنية :



وتختلف عمليات إدارة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من دولة إلى أخرى بل من جامعة لأخرى في نفس الدولة أو الأقليم مما ترتب عليه اختلافات في الأجهزة المسؤولة عن التخطيط لبرامج التنمية المهنية وعمليات التنفيذ والتقييم .

ويرجع تنوع عمليات إدارة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ما تواجهه هذه الجامعات في الألفية الجديدة من تحديات وتغييرات متسارعة وغير متوقعة تناولتها العديد من الأبحاث والدراسات ، مما يفرض على الجامعات تغييراً ومواءمة تنظيمية ناجحة تجعلها قادرة على الأستجابة للتحديات ولعل أهمها التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس .

تعتمد الإدارة الجامعية طرائق متنوعة فى تطوير أداء عضو هيئة التدريس فهناك من ينشئ مراكز متخصصة للتدريب والتطوير ينخرط فيها الأعضاء الجدد والآخرين من وقت لآخر وهناك التدريب والتطوير فى القسم العلمى المختص من خلال ما يعرف بأسم نظام المزملة ، يلحق فيها العضو حديث التعيين بمجموعة من أقرانه تحت إشرافه عضو هيئة التدريس الأقدم ليتولى توجيههم ويشرف على أدائهم ويوزدهم بالملاحظات من خلال التغذية الراجعة ، كما أن بعض الإدارات الجامعية تعتمد فى تطوير أداء أعضائها تدريبهم خارج الجامعة نفسها ، بحيث توفر لهم فرصاً للتفرغ العلمى فى جامعات رصينة وتسهل إجراءات المشاركة فى المؤتمرات والندوات العلمية إضافة إلى حضور البرامج التدريبية التى تنظمها الجامعات العالمية كما بعد أسلوب الإعارة لمدة زمنية محددة بطريقة مناسبة للأستفادة من تجارب الجامعات فى تطوير معارف ومهارات أعضاء هيئة التدريس فالتدريب والتطوير لأبداً ان يصاحبه قناعة الإدارة الجامعية بأنها عملية ضرورية ومستمرة .

رابعاً : نجاح التنمية المهنية

لكى تنجح التنمية المهنية يجب أن تتوافق مع الأبحاث الحديثة الخاصة بالتطور المستقبلى المهنى للمعلمين وأعضاء هيئة التدريس ونماذج تعلم الكبار ولكى تكون التنمية المهنية فعالة يجب مايلى :

- تحديد الأهداف
- مستويات التحدى الكافية
- الأستفادة من الخبرات السابقة
- الأستدامة طول الوقت
- دعم المؤسسات التعليمية

- تنظيم العمل

ويتم التمييز بين نماذج التنمية بدرجة إشراك المعلمين وأعضاء هيئة التدريس أنفسهم فى تخطيط وتنفيذ وتقييم الأنشطة التى يشتركون فيها ويجب أن تكون التنمية المهنية جزء لا يتجزأ من حياة المعلمين اليومية مع وجود دعم إدارى قوى واستخدام فعال للإستراتيجيات التى تتوافق مع احتياجاتهم المحددة وتمثل عوامل نجاح التنمية المهنية داخل المؤسسة التعليمية فى العوامل التالية:

1- مناخ المؤسسات التعليمية :

إن المؤسسات الفعالة تتسم بمجموعة من القواعد التى تنظم العلاقات بين الزملاء حيث أن درجة التغيير ترتبط بشدة بالحد الذى يتفاعل به المعلمون أن يشتركوا فى ورش العمل للتدريب على المهارات وكذلك يحتاجون أيضاً لفرص التعامل فرداً لفردهم والتعامل فى مجموعات لتلقى المساعدة ، والمناخ الإجتماعى غير المنظم مع عدم وجود أهداف واضحة يؤدي إلى فشل التنمية المهنية ، ويعد إنسجام المعلمين والإداريين أمراً حيوياً لنجاح جهود التحسن ولكنه أمراً يمكن تنمية أثناء سير جهوداً لتحسين ومبدئياً يجب أن تكون علاقات العمل بين المعلمين وأعضاء هيئة التدريس والإداريين واضحة وداعمة وفى نماذج التنمية المهنية التى تسبب فيها الأستراتيجية المفروضة بعض عدم الإنسجام المبدئى بين المعلمين والإداريين ، يتغير المناخ عندما يتضح التأثير الإيجابى الذى ينتجه البرنامج الجديد فى المتعلمين .

وعندما يتم اختيار برنامج تنمية مهنية جديدة بعناية ويحصل المعلمون على تدريب ودعم جيد ، يوافق أغلب الذين كانوا متشككين فى البداية على هذه الجهود ويلتزمون بها .

2- القيادة الجامعية

الدعم الفعال الذى يقدمه المديرين والإداريون يعد أمراً حيوياً لنجاح أى جهود نحو التغيير ، وتشير الأبحاث إلى أن المعلمين يثبتون تحسناً أفضل فى برامج التنمية المهنية التى يدعمهم فيها المديرين ويكون التغيير واضحاً وثابتاً فى سياسات المعلمين ، كما أن إندماج المديرين فى تنمية العاملين الخاصة بالمعلمين ينتج عنها تغييرات طويلة المدى ، حيث يجب أن يتولى الإداريون فى مواقع التحسين الناجحة أدوارهم القيادية بجدية ، ويقدمون الإرشادات المطلوبة لإشراك المعلمين فى الممارسات الجديدة .

وتوظيف المعلمين والناجح للمهارات الجديدة يحدث بشكل كبير عندما يبذل الإداريون جهود كبيرة ومستمرة لتنفيذها .

3- توفير الوقت اللازم للتنمية المهنية للمعلمين

على المؤسسات التى تسعى لرفع وتحسين أداء جميع المتعلمين إتاحة وقت أطول للتنمية المهنية للمعلمين ، والسؤال هو كيفية عمل ذلك دون تعطيل تعلم المتعلمين ؟

تدعو بعض المنظمات التعليمية العالمية إلى تخصيص ربع وقت عمل المعلم على الأقل للدراسات المهنية ، والعمل التعاونى ، ولا يجب أن تكون أيام منفصلة أثناء ساعات العمل ، ولكن يجب أن يصبح جزء لا يتجزأ من عمل المعلم اليومى ، وأكثر اتصالاً بتحسين تعلم المتعلمين ويتم تنفيذ هذا المدخل المدمج بالوظيفة فى المؤسسات حتى يصبح جزء الأ يتجزأ منها فى تنمية المعلمين مهنيًا فى شكل مجموعات دراسية وأبحاث عمل وتدريبات أقران التخطيط المتصل للمدرسة وتحليل أعمال المتعلمين ولكى ترفع المؤسسات فى تحصيل المتعلمين يجب أن تقوم قيادات المؤسسات بحل مشكلة كيفية توفير الوقت لتنمية مهارات المعلمين ومعارفهم .

خامساً : معوقات التنمية المهنية

يعتبر عضو هيئة التدريس إحدى الركائز الأساسية في العملية التعليمية والتنموية في الجامعات والمعاهد العليا لما يتصف به من صفات وخصائص علمية ومهنية تتطلب مهنة التدريس ، إلا أن هناك الكثير من الصعوبات التي تعيق دور الأستاذ الجامعي والأكاديمي والبحثي في خدمة المجتمع في ظل الظروف التي تمر فيها مؤسسات التعليم الجامعي والعالي في توسع كمي .

إن هذه الأعباء التدريسية والإدارية في مرحلة التعليم الجامعي والعالي والملقاء على عاتق أعضاء هيئة التدريس وإنشغال البعض منهم بأعمال خارج الجامعة سعياً وراء تحسين دخلهم وما صاحبه من تدن في مستوى الأداء . ويمكن تلخيص أهم الصعوبات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي والذي انعكس بدوره على العملية التعليمية وهي على النحو التالي :

1- زيادة نصاب أعضاء هيئة التدريس بعدد كبير من الساعات الأسبوعية قد يصل في بعض الأحيان إلى معدلات مرتفعة لا تناسب التدريس في الجامعات والمعاهد العليا ، ناهيل عن ساعات التدريس التي يقوم بها خارج جامعتهم ، والتالي أقتصار وظيفة الأستاذ الجامعي على التدريس بدلاً من البحث العلمي .

2- قلة التواصل العلمي لأعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات والندوات العلمية وورش العمل وقلة توفر مصادر المعلومات المختلفة التي تساعد على قيامه بواجباته التعليمية والبحثية مما أثر على تنمية قدراتهم ومعارفهم .

3- نوائح ونظم النشر والتأليف والترجمة وما بها من مكافأة لا تسمح لعضو هيئة التدريس في القيام بالتأليف والنشر .

4- عدم استقرار اللوائح التى تنظم الأوضاع العلمية والبحثية والتضغ العلمى لعضو هيئة التدريس .

5- عدم توافر الحوافز المادية والمعنوية المجزية لأعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس فى الدراسات العليا أو الإشراف العلمى مما دفع الكثير منهم إلى الأكتفاء بالتدريس فى المرحلة الجامعية الأولى ولو أنها تحسنت احيراً بزيادة رفع مكافأة الساعة التدريسية إلا أن خضوعها للضرائب يفقدها من محتواها وفعاليتها ، مما أدى بعضو هيئة التدريس إلى تفضيل العمل خارج الجامعة .

وفى دراسة قام بها سامى عمارة بعنوان " معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأسكندرية من وجهة نظرهم " قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :-
أولاً : معوقات تتعلق بوظيفة التدريس :

- 1- نظم الامتحانات والكنترول ترهق هيئة التدريس .
- 2- غلبة الروتين والبيروقراطية على العمل الإدارى فى الجامعة .
- 3- إنخفاض المستوى العلمى للطلاب الملتحق بالجامعة .
- 4- زيادة الأعباء التدريسية التى يطلب من عضو هيئة التدريس القيام بها .

5- قلة الخامات والمواد والأدوات اللازمة لإجراء البحوث العلمية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس .

ثانياً : معوقات تتعلق بوظيفة البحث العلمى :

- 1- قلة عقد دورات تدريبية لعضو هيئة التدريس لتمكينه من إتقان بعض اللغات الأجنبية.

2- عدم وجود حاسب ألى بالكلية يتصل بينوك المعلومات خارج الجامعة .

3- قلة توفير فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة مثل الكمبيوتر .

4- فرض رسوم مرتفعة لنشر الأبحاث العلمية بكل من المجالات والدوريات والمؤتمرات العلمية .

5- قلة عقد حلقات البحث العلمى (السمينار) .

ثالثاً : معوقات تتعلق بوظيفة خدمة المجتمع :

1- قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج .

2- ندرة مصادر تمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التى تستفيد من نتائجها .

3- عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية والمؤسسة الإنتاجية والخدمية .

4- قلة قيام الجامعة ببعض برامج ومناشط التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

5- ندوة وجود وحدات ذات طابع خاص بالجامعة .

وبالإضافة إلى هذه المعوقات توجد معوقات أخرى مثل :

أ- مجالات التنمية المهنية التى تقوم بها الجامعات تركز على جانب التدريس فقط .

ب- نظام الفصلين الدراسيين وتأثيره على وقت وأداء عضو هيئة التدريس لأدواره المتعددة .

وبالإضافة أيضاً إلى هذه المعوقات يوجد هناك خلل فى المنظومة الجامعية والتى تتمثل فى الأتى :-

- أ- علاقة الطالب بأستاذه
- ب- علاقة الطالب والأستاذ بالمناهج الجامعية
- ج- المناخ الجامعي غير صحي
- د- علاقة المناهج وطرق التدريس بإحتياجات سوق العمل