

الفصل السابع

الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية

لعضو هيئة التدريس

مقدمة :

- أولاً : التنمية المهنية للعضو هيئة التدريس بأنجلترا
- ثانياً : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بأمريكا
- ثالثاً : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بألمانيا
- رابعاً : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بأستراليا
- خامساً : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بكندا
- سادساً : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بفرنسا
- سابعاً : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في السويد
- ثامناً : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في هولندا
- تاسعاً : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في النمسا
- عاشراً : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في سويسرا
- الحادى عشر : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في نيوزلندا
- الثانى عشر : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في النرويج
- الثالث عشر : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في فنلندا

الفصل السابع

الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية

لعضو هيئة التدريس

مقدمة :

إن هناك اهتماماً متزايداً من مختلف الجامعات العالمية إزاء مراجعة وتقويم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها أثناء فترة إعدادهم وأثناء الخدمة وبرز هذا الأهتمام بشكل جدى فى جامعات الدول المتقدمة أكثر من غيرها على الرغم من وجود برامج تنمية مهنية متطورة بشكل ملموس إلا أنهم يؤمنون بأهمية التغيير والتطوير فى جامعاتهم .

ومع هذا التطور الملموس فى جامعات الدول المتقدمة أشارت دراسة ستارتوب 1981 Startup إلى أن معظم الأساتذة الأكاديمين فى الجامعات القريبة ينقصهم التدريب على التدريس الأمر الذى جعل الجامعات فى معظم الدول المتقدمة فى أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية وكندا تتعامل مع هذا الموضوع بشكل جاد وينت تصورهما على أنه لا يمكن إعداد الأجيال بشكل جيد إلا إذا سبق ذلك إعداد المعلم الجامعى إعداداً مهنياً جيداً .

وبدأت برامج التنمية المهنية فى الستينيات من القرن العشرين فى بريطانيا وهولندا وجمهورية ألمانيا التحادية ، كما كانت هناك بعض المبادرات الفردية فى الدول الأُسكنديناوية وسويسرا وأيرلندا ، ومنذ ذلك الوقت بدأ الحديث عن أهمية تحقيق الجودة فى التعليم العالى وأهمية الأرتقاء بمستوى أعضاء هيئة التدريس العاملين فيه .

وتهدف التنمية المهنية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بشكل أساس إلى تحسين كفاياتهم الأكاديمية والمهنية ورفع مستواهم التدريس والبحثي فمن المهم بشكل قاطع لأية مؤسسة جامعية أن تضمن القدرة العالية ذات الأمتياز لأعضاء هيئة التدريس بها وبصفة خاصة إذا كانت هذه المؤسسة تمنح درجات جامعية أو تقدم برامج دراسات عليا ، وينبغي أن توجه برامج التنمية المهنية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات نحو تحقيق المجالات التالية :

- 1- ترقية المعرفة في مجال التخصص الأكاديمي ويمكن تحقيق ذلك من خلال ترتيب زيارات أكاديمية للأساتذة وإتاحة الفرصة لتكوين شبكات أكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس من الجامعات المختلفة .
- 2- تكييف تلك المعرفة مع الأحتياجات الجديدة لسوق العمل والتي يواجهها الطلاب بما يتطلب في الغلب عملية تجديد شاملة للمناهج والمقررات . وتترض تلك المتطلبات على المؤسسة الجامعية أن تبني سياسة تؤدي إلى تسهيل اكتساب وتطوير الخبرة والكفاءة .

أولا : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بإنجلترا

تعتبر عملية الإعداد والتدريب والتنمية المهنية من أهم العمليات التي تتم في جامعات إنجلترا بإعتبار أن أعضاء هيئة التدريس هي المكون الرئيسي لها وتقوم فلسفة التنمية المهنية على إدراك أن الدفع بعملية الأداء الفردي والرضا الوظيفي سوف يحسن من نوعية أو جودة أداء الجامعة ، وذلك بأعتبار أن الموارد في الجامعة يتم أستخدامها بكفاءة وفاعلية ومحاسبية وأن أعضاء هيئة التدريس ينبغي أن يحصلوا على أقصى رضا وظيفي في عملهم وتعدد أساليب الإعداد والتدريب والتنمية المهنية في جامعات إنجلترا وتتنوع حسب ظروف كل

جامعة ومن تلك الأساليب (المحاضرات والمناقشة والأجهزة السمعية والبصرية والتدريب العملى والمطبوعات ومساهمة المشاركين حيث يقومون بأنفسهم بتقديم الحاجات التدريبية وتحليلها .

كما تضع الجامعات الأنجليزية النظم والمعايير الى يتم على أساسها اختيار وتعيين أعضاء هيئة التدريس بكلياتها وفقاً لسياساتها التعليمية التي يشارك فى وضعها أساتذتها المنوط بهم تنفيذها ، وقد تختلف تلك النظم الخاصة بالاختيار والتعيين من الجامعة الأخرى ، وبالرغم من أنه ليس للجامعات قدر كبير من الحرية فى تحديد رواتب وشروط عمل أعضاء الهيئة الأكاديمية إلا أن كل جامعة هى التى تقوم بتعيين معلميها ، وتقوم بعض الجامعات الإنجليزية فى حالة ما اذا منح عضو من أعضاء هيئة التدريس تأكيداً للتعيين عقب فترة اختبار ، فإن الجامعة تكون عضو من أعضاء هيئة التدريس تأكيداً للتعيين عقب فترة اختبار فإن الجامعة تكون قد أقتنعت من حيث عمرة ومنصبه وخبرته والفرص التى منحت له ، وأن الجامعات الإنجليزية تحرص على إعداد وتدريب أعضاء هيئة التدريس بها ، حيث يكون ذلك هو المحك الذى يتم تأكيد تعيينهم بالجامعات على أساسه ، إذ تقوم بعض الجامعات الإنجليزية فى حالة ما اذا منح عضو من أعضاء هيئة التدريس تأكيداً للتعيين عقب فترة اختبار ، فإن الجامعة تكون قد أقتنعت به من حيث عمرة ومنصبه وخبرته والفرص التى منحت له وذلك من خلال

1- أن يكون قد قام بواجبات الأمتحانات وكل الواجبات الإدارية التى طلبت منه .

2- المتابعة المستمرة من رئيس القسم لمعرفة مدى تقدم عضو هيئة التدريس فى نهاية كل عام ، وفى نهاية العام الثانى بعد رئيس القسم تقريراً مكتوباً للعرض على لجنة الأساتذة ، فإذا لم توصى اللجنة بإعادة تعيينه فيخطر

العضو بذلك ، وقد تعطى فرصة لعلاج أوجه القصور أو لإيجاد منصب آخر وقد يتم فترة الاختيار لعام رابع نهائى بدون التزام من جانب الجامعة يمنح تأكيد التعيين .

وتتم عملية إعداد وتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الإنجليزية وتميئهم مهنيًا من خلال وحدات مستقلة داخل كل جامعة تعمل لهذا الغرض مثل وحدة التنمية والتدريب بجامعة ساوثها مبنون ، وتقوم هذه المراكز بتقديم خدمات متنوعة لمساعدة ودعم أعضاء هيئة التدريس ومن تلك الخدمات ما يلي:

- 1- التشاور مع أعضاء هيئة التدريس
- 2- إدارة السيمينارات وورش العمل
- 3- تقديم المساعدات والموارد والمصادر التعليمية لإتاحة فرص متساوية للجميع
- 4- إصدار نشرات خاصة تتضمن الإعلان عن البرامج والأنشطة المختلفة ، ويتم من خلالها الإعلان عن كيفية الإلتحاق بالبرامج المختلفة التى تقدم مجانًا لجميع أعضاء هيئة التدريس .

فى بريطانيا يرجع أهتمامها بتدريب أساتذة الجامعات البريطانية إلى الربع الأول من القرن الماضى تقريباً فقد تزايد هذا الأهتمام فى السبعينيات من القرن الماضى بعد تأسيس اللجنة الوطنية التنسيقية لتدريب أساتذة الجامعات البريطانية ، حيث شرعت (10) جامعات بريطانيا فى دراسة طرق التدريس الجامعى ، فقد نظمت جامعات نوتنجهام وليدز وما نشستر دورات تدريبية لأساتذة الجامعات احتوت على حلقات دراسية أسبوعية نظمت طرق التدريس الجامعى كالمحاضرات والتدريس الفردى وأستخدام المكتبة ، وفى عام 1975 عملت معظم الجامعات البريطانية على إنشاء وحدات ومراكز متخصصة

للتعليم الجامعي كان مجال اهتمامها الأساسي البحث العلمي وطرق التدريس الجامعي مثل مركز التدريب الجامعي في لأكشير ووليدز وياث ومركز التطوير المهني للتعليم العالي في جامعة لندن وفي بريطانيا أيضاً تشكلت عام 1989 وحدة قومية خاصة بتنمية أعضاء هيئة التدريس ومنذ عام 1993/ 1994 تم وضع خطة للأعتماد الوطني قامت بتطويرها وتنفيذها رابطة التنمية التربوية لأعضاء هيئة التدريس SEDA وذلك للتدريب المعلمين وأعضاء هيئة التدريس والبرامج وفي عام 1997 أصبحت هناك وحدات لتنمية أعضاء هيئة التدريس داخل 125 مؤسسة من مؤسسات التعليم العلي حيث تقدم تلك الوحدات برامج تدريبية قصيرة وكثير منها يقدم برامج ذات درجة علمية كدبلوم أو ماجستير وتشترط بعض الجامعات على المتقدمين الجدد للتعاقد للعمل بها المشاركة في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

وتهدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بإنجلترا إلى تقديم المهارات الأساسية لمساعدة الأعضاء على العمل بكفاءة ليحقق أغراض الجامعة الأساسية والرضا الوظيفي من خلال فهم مسؤوليات عضو هيئة التدريس وربطها بالقسم العلمي الذي ينتمي إليه وضمان إستخدام وتوظيف مهارات وقدرات كل عضو إلى أقصى درجة ممكنة والانفتاح البناء للإفادة من إنجازات الآخرين ومواجهة الضغوط التي تواجهها الجامعة داخل إنجلترا وخارجها لتحقيق أداء أفضل أقل تكلفة والإسهام في التنسيق لتحسين أداء الدولة ضمن التنافس الدولي وتحقيق التوازن بين وظيفة البحث العلمي والتعليم والإفادة المتميزة من ثورة المعلومات وأن يأخذ الأفراد بمسئولياتهم نحو النمو الذاتي من خلال التقييم الذاتي الفعال والنشاط للأداء .

وفي إنجلترا تقوم وحدات مستقلة داخل كل جامعة تعمل لهذا الغرض وتقوم بتقديم خدمات متنوعة في هذا المضمار ، وتقوم بالتخطيط والتنفيذ

والإشراف وهذه الوحدات تتسم بمحدودية العاملين وتساندهم وحدات متعددة داخل الجامعة مثل التنمية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ، ومركز التعليم التفاعلي خدمات الكمبيوتر ، ويقوم عمداء الكليات وأعضاء الأقسام بمساعدة تلك الوحدات ، وتوجد على مستوى المملكة المتحدة وكالة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتقدم النصح والمساندة والمواد اللازمة ، وتقدم خدمات مباشرة لأعضاء هيئة التدريس عن طريق تقديم الاستشارات فى هذا الشأن ، وكذلك إرسال معلومات شهرية وتقديم مصادر التعلم بتقديم كل المعلومات عن برامج التنمية المهنية وتسهيل تبادل الخبراء والاستشارات لإدارة البرامج .

كما تم فى جامعات إنجلترا وضع مجموعة من الأهداف التى تحقق

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة على النحو التالى :

- 1- تقديم المهارات والمعارف الأساسية لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على العمل بكفاية وفعالية لتحقيق أغراض الجامعة الأساسية .
- 2- ضمان إستخدام وتوظيف مهارات وقدرات كل عضو هيئة تدريس إلى أقصى درجة ممكنة لتحقيق وظائفه الأساسية على النحو المرغوب .
- 3- العمل على تحسين الأداء الفردى والرضا الوظيفى من خلال الفهم الصحيح والواضح لمسئوليات أعضاء هيئة التدريس وكيفية ربطها بأهداف ووظائف القسم الأكاديمى والكلية والجامعة .
- 4- التعرف على إسهامات وإنجازات أعضاء هيئة التدريس وتحديد جوانب القوة والضعف فى إطار العمل على الانفتاح البناء .
- 5- مواجهة التحديات الداخلية والخارجية التى تواجه الجامعات الإنجليزية من خلال العمل على تحقيق أفضل أداء بأقل تكلفة ممكنة .

- 6- إدراك أهمية التوازن بين استقلالية الجامعات الإنجليزية والتعامل مع السياسات الحكومية .
 - 7- أن يأخذ أعضاء هيئة التدريس الجامعي بمسئولياتهم نحو التنمية المهنية من خلال التقويم الذاتي الفعال والنشط للأداء .
 - 8- تحسين أداء الدولة في المجالات الحاسمة ضمن التنافس الدولي .
 - 9- تحقيق التوازن بين مسؤوليات ووظائف أعضاء هيئة التدريس البحثية والتدريسية وخدمة المجتمع .
 - 10- الإفادة القصوى والهادفة من التقدم التكنولوجي وثورة المعلومات.
 - 11- العمل المستمر على تجويد عمليات التجديد نحو الأفضل للجامعات ولأعضاء هيئة التدريس .
- وتنظر كافة الجامعات الإنجليزية إلى تلك الأهداف العامة ، ثم تضع لنفسها مجموعة من الأهداف الخاصة تعمل على تحقيقها حسب قدراتها في نواحي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وذلك على النحو التالي :
- 1- أهداف التدريس :
 - تنمية مهارات التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس
 - مساعدة أعضاء هيئة التدريس على الاستجابة للمتغيرات التكنولوجية والتربوية والتنظيمية في عملهم
 - تنمية المهارات الفردية اللازمة للمساهمة بفاعلية مع الطبيعة المتغيرة والمعقدة للجامعات
 - تنمية مهارات استخدام تكنولوجيا المحاضرات في الوسائل السمعية والبصرية

- مساعدة عضو هيئة التدريس فى التعرف على أهداف التدريس للجامعات الصغيرة والطرق المناسبة له والعلاقة بين تدريس الجامعات الصغيرة والأشكال الأخرى فى التدريس

- التعرف على ردد الفعل بين المتلقين حول أسلوب التدريس فى المحاضرات

- التدريب على مهارات تقويم الذات

- تزويد أعضاء هيئة التدريس بأفضل الطرق لمناقشة قضايا الطلاب

- التدريب على وضع خطط تقويم الطلاب وكيفية تنفيذها

- التعرف على مهارات التقويم العلاجى

2- أهداف البحث العلمى :

- تنمية القدرة على إدارة الوقت لأعضاء هيئة التدريس بما يحقق

التوازن بين وظائف التدريس ووجهات البحث العلمى الخلاق

- التعرف على طرق الحصول المنح البحثية وكيفية الاستفادة منها

- التعرف على سبل تحسين أداء فرق البحث العلمى

- تنمية القدرة على قيادة فريق بحثى وإعداد مشروع موازنة للبحث

3- أهداف خدمة المجتمع

- التعرف على علاقة الجامعة بالمجتمع المحلى

- التدريب على الأتصال الفعال بالمجتمع المحلى

- تنمية القدرة على التعامل المتميز مع الأفراد وسبل التأثير فيهم

- التدريب على إعداد الرأى الحر وكيفية صياغته

- تنمية القدرة على التعامل مع جميع وسائل الإعلام

- تنمية مهارات الاستشارات

- تنمية القدرة على التعامل مع الأفراد المعاندين وسبل تقليل الصراع

ونجد أن هذه الأهداف تؤكد على أن عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من أهم العمليات التي تهتم بها الجامعات لأعتبرها المكون الرئيسي لنجاح التعليم الجامعي .

وقد وضعت وزارة التعليم العالي بريطانيا منظمة أو هيئة مسؤولة عن تطوير أداء عضو هيئة التدريس عام 1997 تسمى

Higher Education staff Development Agency تعرف باختصار (HESDA) مقرها الرئيسي في جامعة شيفليد Sheffield ولها فروع في الجامعات البريطانية ومن أهدافها الرئيسية تقديم الدعم المادي والمعنوي لإقامة البرامج التدريبية والتطويرية لأعضاء هيئة التدريس الجدد ومن هم على رأس العمل في الجامعات البريطانية المختلفة بشكل دوري إضافة إلى مد جسور التواصل بين أصحاب المهنة الواحدة في الميدان التربوي عن طريق اللقاءات الدورية أو عن طريق الأنترنت كما تقيم ندوات وحلقات علمية ومؤتمرات مهنية تتعلق بالقضايا الحيوية المحلية والعالمية للتعليم العالي إضافة إلى طباعة ونشر البحوث العلمية والدراسات الميدانية والتجريبية .

فإن اهتمام الجامعات البريطانية بعملية الإعداد والتدريب والتنمية المهنية ينطلق من قناعة تلك الجامعات بأن أعضاء هيئة التدريس هم المكون الرئيسي لها وأن الدفع بعملية الأداء الضردى والرضا الوظيفي سوف يحسن من نوعية وجودة أداء الجامعة ، وذلك باعتبار أن موارد الجامعة يتم استخدامها بكفاءة وفعالية ومحاسبية فتقوم بعض الجامعات البريطانية بفرض غرامة مالية على المشاركين في البرامج والدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس عن عدم حضورهم وتقدر هذه الغرامة بمبلغ (40 جنية أسترليني) عن البرامج والدورات الداخلية أما البرامج الخارجية فتقدر غرامتها المالية حسب تكلفة البرنامج التدريبي .

- نماذج لبعض برامج التنمية المهنية فى الجامعات البريطانية على

النحو التالى :

أ- جامعة كامبردج (Cambridge)

من البرامج التى تقدمها جامعة كامبردج فى هذا المجال ما يلى :

- 1- مقابلات لتقديم أعضاء هيئة التدريس الجدد .
- 2- معلومات عن مهارات التدريس لأعضاء هيئة التدريس الجدد .
- 3- معلومات عن كيفية التدريس وإلقاء المحاضرات .
- 4- محاضرات خاصة بتقويم التدريس .
- 5- محاضرات عن التدريس المصغر .
- 6- برامج فى إدارة الوقت .
- 7- برامج فى القيادة .
- 8- برامج فى إدارة الصراع بين الأفراد وكيفية المفاوضات .
- 9- برامج فى إدارة الضغوط .
- 10- برامج فى مهارات التقديم فى المؤتمرات .
- 11- برامج فى مهارات البحث العلمى
- 12- برامج فى مهارات خدمة المجتمع .
- 13- برامج فى مناقشة قضايا الطلاب الأجانب .
- 14- تنمية فرق العمل الفعالة .
- 15- مداخل جديدة فى تقويم الطلاب المتخرجين .
- 16- التدريب على تقويم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .

ب- جامعة ساوثهامتون (Southampton)

من البرامج التى تقدمها جامعة ساوثهامتون لتنمية أعضاء هيئة

التدريس ما يلى :-

- 1- تصميم المقررات الدراسية والتدريس والتقييم .
- 2- تقويم نوعية التعليم .
- 3- تدريب الصوت .
- 4- مهارات تقويم الذات .
- 5- التدريب على المحاضرات .
- 6- كيفية قيادة جلسات المناقشة .
- 7- تنمية قدرات ومهارات البحث العلمى .
- 8- مهارات تكنولوجيا المعلومات .
- 9- كتابة التقارير العلمية والوثائق .
- 10- المؤتمرات عن بعد وجها لوجه .
- 11- الصحة العامة والأمان .
- 12- ابتكار وكتابة الرسوم والخرائط التوضيحية على الشاشة .

ج- جامعة لانكستر (Lancaster)

من البرامج التى تقدمها جامعة لانكستر لتنمية أعضاء هيئة التدريس

ما يلى :-

- 1- برامج إكساب مهارات التدريس وذلك من خلال الاستفادة من خبرات الأساتذة القدامى داخل المحاضرات .
- 2- برامج على التدريس المصغر من خلال أهدافه والطرق المناسبة والفرق بينه وبين غيره.
- 3- برامج عن كيفية استخدام وسائل التكنولوجيا فى التدريس .
- 4- برامج عن كيفية التقويم ومعناه فوائده ومشكلاته .
- 5- محاضرات عن أساليب إدارة الوقت .
- 6- برامج خاصة عن ضغوط النفسية وأسبابها وكيفية علاجها .

- 7- برامج خاصة عن العدوان ومسبباته وكيفية علاجه .
- 8- برامج خاصة عن الإتصال بالأفراد من ثقافات مختلفة .
- 9- برامج خاصة عن تمويل البحث العلمى وكيفية الحصول على تمويل الأبحاث .

ثانيا : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بأمريكا

منذ ان نشأت الجامعات الأمريكية وهى تتسم بمبدأ الأستقلالية وتاخذ بتقاليد التنظيم الذاتى ولم تخضع لأية صورة مباشرة من صور التحكم الحكومى المركزى ومن ثم تمتعت الجامعات وكلياتها بحرية كاملة فى تحديد وظائفها ووضع المعايير لكل منها وأصبح تقويم برامجها يتم بواسطة هيئة تقويم داخلية وقد بذلت الجامعات الأمريكية جهوداً مكثفة لتدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس منذ عام 1960 وقد اتخذت اتجاهين هما :-

- **الاتجاه الأول** - وهو أستمر من عام 1960 - 1970 وتميز بوجود دفعة رئيسية فى حركة تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس شكلت مجهود التحسين التعليم الجامعى ، وهذه المجهودات تلتخص فى تخفيض نسبة الطلاب للمعلم الجامعى والأستفادة من التقنية التعليمية مثل أنظمة الفيديو التعليمى وغيرها وتعيين الحاصلين حديثاً على درجة الدكتوراة .

- **الاتجاه الثانى** - بدأ فى الثمانينيات حيث بدأ فى توسيع أهتماماته بالتركيز على تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس ليشمل تطويرهم كأشخاص مهنيين وكأعضاء تدريس فى مجموعة ، ويقترح أنصار هذا الاتجاه ان مفتاح تطوير أعضاء هيئة التدريس يكمن فى الأنشطة التى تدور حول ما يعنى ان يكون مهنياً فى التعليم العالى ولهذا فأن من المعتقد أن التطوير

التعليمي والتنظيمي والشخص هي المكونات الرئيسية لأي برنامج فعال لتنمية أعضاء هيئة التدريس .

وتحرص الجامعات الأمريكية على تنمية أعضاء هيئة التدريس ، وأما أن يبدأ المعلم الجامعي عمله من غير تدريب مسبق وتنمية متواصلة فذلك أمر خطير ، لذا تحرص بعض الجامعات الأمريكية على إعطاء المدرسين الجدد نصف نصابهم التدريسي على الأقل خلال العام الأول لعملهم حتى يكتسبوا نتائج خبرة التدريس بدون إرهاق لكي يعدوا محاضراتهم بخطأ ثابتة ، كما يتولى رؤساء الأقسام والأساتذة القدامى توجيههم حيث يكونون على استعداد لتقبل إرشاد الآخرين والأستماع لنصائحهم لرفع كفاءة المعلمين وضرورة تركيز هذه البرامج على إقامة علاقات في الجامعة بين المدرسين والطلبة لما لها من أهمية قصوى كذلك يجب أن تغطي هذه البرامج احتياجات المعلمين والتركيز على سماتهم الشخصية .

وكذلك أهتمت اللجنة القومية لإصلاح قضايا التعليم بإصلاح تعليم أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم وقد اعتبرت قضية الإعداد الموضوع الأول في الأنشطة التي أهتمت بها اللجنة .

ففي الولايات المتحدة الأمريكية قد اعتنت الجامعات الأمريكية بتطوير خبرة أعضاء هيئة التدريس بها حيث زودتهم بكل الوسائل التي تحقق ذلك من إجازات تفرغ علمي وتمويل السفر إلى المؤتمرات والندوات العلمية ودعم الأبحاث التي يجريها الأساتذة وقد فتحت الجامعات الأفاق مع القطاع الخاص فحصلت ثلاثون جامعة أمريكية على تبرع مؤسسة فورد البالغ 64 مليون دولار من أجل مساعدة تلك الجامعات في وضع برامج تطوير وتدريب مهنية لأساتذتها .

وفى أوائل السبعينات تدافعت الجامعات الأمريكية لتكوين مراكز تطوير التدريس وتطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس بها ، وفى الثمانينيات

أخذت هذه المراكز تتطور فى طريق عملها ووسائل تحقيق أهدافها ، صاحب ذلك استقلال ميزانيات تلك المراكز وتوفير التمويل الدائم والكافى لها ، أما فى التسعينات فقد أصبح الشعار الأساسى لهذه المراكز التميز فى التدريس وأصبح الأستاذ الجامعى هو من يبحث عن التطوير الذاتى .

فعلى سبيل المثال تقدم جامعة مونتكليير **Montclair** بالولايات المتحدة الأمريكية برنامجاً إلزامياً لكل أعضاء هيئة التدريس المعينين الجدد ، يلتزمون فيه بالحضور لمدة عام كامل بواقع جلسة أسبوعية لمدة ساعتين مع أحد المتمرسين من أعضاء هيئة التدريس ليتعرفوا على الخدمات الإدارية والخدمات المساندة المختلفة فى الجامعة ولأستكشاف وفحص جوانب التدريس وتطوير المستقبل الوظيفى ، كما يتطرق البرنامج إلى تعريفهم ثقافة الجامعة وتدريبهم على أفضل الممارسات فى التعليم الجامعى .

أما فى جامعة هارفارد **Harvard** فقد أعدت مسافات فى التدريب الجامعى .

بينما فى جامعة ميشيجان **Michigan** فقد أستحدثت مراكز للبحوث حول التعليم الجامعى واستخدام التقنية الحديثة .

ويتضح من ذلك الجديه التامة للتجربة الأمريكية لتلك الإدارات الجامعية فى تعاملها مع موضوع التطوير وإعطائه أولوية كبرى متوافقة مع احتياجات أساتذة الجامعة فقد بدأت التجربة الأمريكية بتسلسل منطقى بداية من منح التفرغ العلمى ودعم الأبحاث العلمية إلى إنشاء المراكز على استقلالية إدارية ومالية تامة وأستقبلت تبرعات ودعم وتمويل القطاع الخاص ، كما أنها ألزمت أعضاء هيئة التدريس الجدد فى تلك الجامعات بالحضور والمشاركة فى برامج المراكز مما ساعد على أنتشار مفهوم التطوير الذاتى لأعضاء هيئة التدريس .

ثالثاً : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بألمانيا

تعتبر التجربة الألمانية من التجارب الهامة والأكثر انتشاراً بين دول القارة الأوروبية ، فبجانب المراكز المتخصصة في الجامعات فهناك مركز يعمل على المستوى الوطنى والأقليمى والعالى ، فلم يعد كافياً التركيز على التطوير على المستوى المحلى وهو مركز التطوير الأكاديمى بجامعة برلين الحرة .

ففى عام 1993 تم فى ألمانيا عقد مؤتمر لوزراء الثقافة والتعليم ورؤساء الجامعات وأصدرت إعلاناً عاماً بمقتضاه ينبغى على من يتقدم للحصول على الأستاذية أن يقدم ما يدل على مهاراته التربوية أى على سبيل المثال المشاركة فى برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، وعلى الأساتذة المعينين حديثاً المشاركة فى تلك البرامج والدورات وقد وضعت بعض الجامعات شرط المشاركة فى البرامج التدريبية للتعين بها .

وفى عام 1997 وضعت المزيد من التشريعات التى تؤكد على ضرورة تمكن أعضاء هيئة التدريس من العديد من المهارات التدريسية والبحثية من خلال ما يحضره من برامج تدريبية وقد أنشأت العديد من الوحدات التدريبية وصلت إلى 16 وحدة إلا أنها لا تزال محدودة مقارنة بعدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين والذين يبلغ عددهم 140 ألف .

وتتمثل أكثر البرامج نجاحاً فى موضوعات التنمية المهنية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الألمانية فيما يلى :-

1- التخطيط - التنظيم - تقييم التدريس الجامعى

ويتكون من تسعة مديولات تتضمن على سبيل المثال :

أ- كيفية تنظيم التعليم والتعلم بالمحاضرة والتدريس لمجموعات صغيرة والدراسات المستقلة .

ب- الإعداد النفسى والتربوى للتدريس .

- ج- التدريس لمجموعات كبيرة من الطلاب .
- د- الدافعية والتنشيط عن طريق أشكال جديدة من التعليم والتعلم .
- 2- الأتصال – التعاون فى التدريس الجامعى
- ويتكون من ستة مديولات على سبيل المثال :
- أ- تحسين الأداء التدرسى وإستراتيجيات التقييم .
- ب- الإرشاد الطلابى .
- ج- البلاغة .
- 3- الدور – المهنة – وضع المعلم الجامعى
- ويتكون من ثلاث مديولات على سبيل المثال :
- أ- مواقف الصراع فى العمل والحلول الممكنة .
- ب- دور المعلم الجامعى وعلاقته بالخبرة والأهتمامات التدريسية والشخصية .
- 4- تعليمات الجامعة
- ويتكون من مديولين على سبيل المثال :
- أ- برنامج أساسى فى تعليمات الجامعة .
- ب- نتائج البحوث حول التعليم الجامعى .
- 5- برامج تمهيدية لتدريب معاونى أعضاء هيئة التدريس .

رابعا : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بأستراليا

وفى استراليا أشار التقرير الصادر عن الهيئة الأسترالية للتعليم العالى 1975 / 1973 إلى أن وظيفة التدريس فى الكليات تعد فى المرتبة الأولى من حيث الأهمية وعلى كافة الأساتذة ان يحصلوا على تدريب كافى فى طرق التدريس ولاسيما الأساتذة الجدد أو لابد من اشتراكهم فى دورات تدريبية قبل

مباشرة التدريس الجامعي ، أما أعضاء هيئة التدريس القدامى فمن الضروري اشتراكهم في دورات تنشيطية في طرق التدريس لجعلهم يواكبون الأساليب الحديثة في مجال التعليم والتعلم ، وفي الثمانينيات من القرن الماضي تأسست وحدات متخصصة في كافة الجامعات الأسترالية ركزت جهودها على تطوير التدريس الجامعي وتقديم الاستشارات التربوية للأساتذة لتحسين تدريسهم بالإضافة إلى تقديم مقررات دراسية في طرق التدريس وتوفير خدمة التقنيات التربوية .

ففي عام 1982 أنشأت جميع مؤسسات التعليم العالي الكبير في أستراليا وحدات ومراكز متخصصة ركزت أهدافها على تطوير التعليم الجامعي والتربوي والبحث العلمي .

خامساً : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بكندا

ففي كندا قد أولت الجامعات في السبعينات من القرن الماضي اهتماماً بالغاً لأنشطة النمو المهني للمعلم الجامعي ، فظهرت إنجازات 13 جامعة كندية في مجال تحسين النشاط التعليمي للأستاذ الجامعي ، ثم تطور ذلك إلى تشكيل لجان للتطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الكندية وقد كان الاهتمام في ذلك منصباً على أعضاء الهيئة التدريسية الجدد من خلال ورش العمل التربوية واللقاءات المهنية والندوات والمؤتمرات التربوية ، وقد تميز كل ذلك بالشمولية المصممة لتنمية وتطوير أعضاء الهيئات التدريسية المستند على التعليم المصغر وورش العمل .

سادسا : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فى فرنسا

تم ادخال ما يعرف بال Monitoriat فى فرنسا بحكم القانون حيث يستطيع طلاب الدراسات العليا أن يتقدموا للعمل كمساعدي محاضرين وكجزء من تدريبهم ليصبحوا معلمين جامعيين يلتزمون بالعمل فى ظل متابعة مشرف Mentor وهناك خطة قومية تستهدف توفير تدريب تربوى عملى تقوم به 14 وحدة من وحدات تنمية أعضاء هيئة التدريس .

سابعا : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فى السويد

تم تشكيل فى السويد لجنة خاصة لإعداد المناهج التدريبيه لمن يرغب فى الإنخراط فى الهيئات التدريسية الجامعية وقد ركزت هذه اللجنة على جوانب محددة كالبحث العلمى والبحث فى أساليب التعليم الجامعى ومعامل اللغات والمحاضرات واستخدام التقنيات الحديثة .

ثامنا : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فى هولندا

فى هولندا فى عام 1996 كانت هناك 11 جامعة من اصل 13 جامعة تقدم برامج التنمية المهنية ، والاتجاهات الحالية تلزم أعضاء هيئة التدريس الجدد فى المهنة والذين يرغبون فى تجديد عقودهم بالإشتراك فى البرامج التدريبية وينافس حاليا فى هولندا اعتماد تلك البرامج .

تاسعا : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فى النمسا

فى النمسا يلزم القانون ضرورة اكتساب الكفاءة التربوية والتعليمية للتعين فى درجة الأستاذ به ، وتقدم تسع جامعات برامج تدريبية لأعضاء هيئة

التدريس ، وفى عام 1998 صدر قرار يلزم جميع أعضاء هيئة التدريس بالكليات البولنيكنيكية بحضور الدورات التدريبية .

عاشرا : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فى سويسرا

وفى سويسرا كانت جامعة لوزان أول جامعة تقدم برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تتضمن 12 مديولاً للأعضاء الجدد ، وفى عام 1994 قدمت أربع جامعات أخرى برامج تدريبية تتضمن ما يقرب من 15 ورشة عمل فى كل فصل دراسى .

الحادى عشر : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فى نيوزلندا

أما فى نيوزلندا فقد أنشأت جامعة كانترى عام 1970 وحدة للبحوث والأستشارات التربوية هدفها تشجيع الأستاذ الجامعى على تطوير أدائه الأكاديمى والتدريس والبحث العلمى .

الثانى عشر : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فى النرويج

وفى النرويج تقوم لجنة قومية لتنمية أعضاء هيئة التدريس بتنسيق نبرامج الدورات التدريبية وينبغى على المعلمين الجدد حضور تلك البرامج فى العاملين الأولين من عملهم .

الثالث عشر : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فى فنلندا

أما فى فنلندا تشكلت لجان لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيأ فى كثير من الجامعات منذ عام 1995 حيث تقدم جميع الجامعات برامج تدريبية ويناقشون إمكانية إنشاء وحدات قومية لتنمية أعضاء هيئة التدريس .

ويتضح من ذلك بأن الجامعات فى الدول الغربية وأوربا بدأت بالأعتراف بأهمية تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس الجدد فى التدريس وتدرجت حتى وصلت القمة بتطوير الجوانب الأكاديمية والإدارية والقيادية والبحثية والتخصصية والتقنية والإشرافية على طلاب الدراسات العليا ولم تكثف بالإعداد التربوى للأعضاء الجدد بل فتحت جميع الأفاق أمام مجالات التطوير التى يحتاج إليها عضو هيئة التدريس .