

” مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة ”

د / محمود عبد التواب عبد التواب فضل

• مستخلص الدراسة :

تسعى الجامعات إلى تقديم دورات تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس فيها لتحقيق المزيد من الفعالية التعليمية وذلك لمواجهة المتغيرات المعاصرة بأفراد قادرين على التعامل معها بإيجابية وتفاعل ، لتحقيق آمال وطموحات المجتمع ، وكون الجامعة أحد ميادين التربية والمكان الذي تنفذ فيه برامجها وسياساتها ؛ لذا ينتظر منها تحقيق أهدافها بدرجة أفضل من الكفاية والفعالية والإتقان ، وفق آلية دائمة التحسين والتطوير، والتي يمثل فيها أعضاء هيئة التدريس دورا رئيسا ومؤثرا وموأكبا من خلال تنميتهم مهنيا ، بما يسهم في تحسين أداءهم ورفع كفاياتهم . استهدف البحث الحالي وضع تصور مقترح لمجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة . ومن أهم ما توصل إليه البحث الحالي : تصميم المناهج على مستوى عال من المعايير الأكاديمية وفقا للتطلعات المستقبلية . التدريب على مهارات التخطيط للتدريس الفعال والتعاوني باستخدام التقنيات الحديثة . الاهتمام بالتفاعل الالكتروني بين الأساتذة والطلاب من خلال الوسائط الالكترونية المتعددة ، و تدريب أعضاء هيئة التدريس علي مهارات إعداد ونشر إعداد البحوث التربوية الفردية والجماعية وإعداد أدوات جمع ومعالجة البيانات وطرق تطبيقها باستخدام البرامج الإحصائية مثل (برنامج Amos: SPSS) ، توفير قنوات الاتصال بين الكلية ومؤسسات المجتمع للمشاركة في البحوث التي تهتم بحل مشكلات المجتمع ، تنمية مهارات تخطيط تقديم خدمات وأنشطة ثقافية واجتماعية . تدريب أعضاء هيئة التدريس علي مهارات إعداد وإدارة الندوات اللقاءات العلمية وورش العمل التربوية .

Professional development fields of the staff in the faculty of Education, Al-Azhar University in Cairo in the light of some contemporary variables.

Dr., Mahmoud AbdEl-Tawab AbdEl-Tawab Fadel

Abstract:

Universities present many professional development training courses in order to achieve more educational efficacy to face the contemporary changes through qualifying staff members to be able to deal with these changes positively to achieve the hopes and ambitions of society. Staff members are playing very important roles so they must be professionally developed through many training courses. The current research aimed at proposing a model of the fields of professional development of staff members in faculty of Education in Al-Azhar University in the light of contemporary changes. Results: the current study presented some important results: the necessity of developing curricula in a high level of academic standards according to the future orientations, training staff on planning curricula skills and cooperative learning using new technological devices, giving more attention of the electronic interaction between the staff and the students through multimedia, training staff on preparing and publishing the educational researches both individually and collectively, preparing data collection procedures and statistical analysis using SPSS, developing skills of planning of presenting services and cultural and social activities, training the staff members on the skills of preparing and managing scientific meeting and educational workshop.

• مقدمة :

يتسم العصر الحالي بالكثير من التطورات والتغيرات التكنولوجية التي تنعكس بشكل كبير على مجالات الحياة المختلفة عامة ، والمؤسسات التربوية خاصة ؛ لذا فإن الحاجة ماسة إلى عملية تطوير وتحديث وتجديد للتعليم الجامعي وأساليب التدريس به ، وذلك عن طريق بناء وتنمية الكوادر البشرية في تلك المؤسسات لمواجهة ذلك التطور وليس مقاومته ؛ وقد أدرك القائمون على المؤسسات التربوية عامة والتعليم الجامعي خاصة ، أهمية بناء وتنمية الكوادر البشرية المؤهلة لمواجهة هذه التغيرات المتسارعة (Bland and Sgure ، 2003) .

وتواجه الجامعات العديد من التحديات المجتمعية والإقليمية والدولية التي تتطلب تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ، وذلك لإحداث تغيير جذري في التعليم الجامعي بحيث يرقى للمستوي العالمي من حيث التدريس وأساليبه ، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في التدريس والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع ، وتلبية احتياجاته المستمرة والمتجددة ، وتمتع موارده البشرية بالقدرات والكفايات المهنية والقيادية التي تحقق التطوير وتبني برنامج التحديث المستمر وتحقيق رسالة وأهداف الجامعة (مرسي ، ٢٠٠٧) .

لذا ظهرت حركة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ؛ لمعالجة أوجه القصور الناتجة عن ضعف الإعداد الدقيق ، وذلك من خلال إكسابهم المزيد من المهارات ، والقدرات المعرفية ، والمقومات السلوكية ، وتنمية إحساسهم بتحسين قدراتهم ومهاراتهم مما يسهم في رفع معدلات أدائهم ؛ محققين بذلك غايات وأهداف التعليم الجامعي والمعايير ، ليصلوا للمكانة المرموقة لأنفسهم ولجامعتهم ولأمتهم . لذا تعد برامج التنمية المهنية السبيل الوحيد لأداء أدوارهم بما يتفق مع متطلبات العصر بكفاءة ، وانعكاسها على كفاءة وفعالية مستوى أداء الجامعة كمنظمة تدريسية بحثية ، ولارتباط دورها بخدمة المجتمع وتحقيق أهدافه . (الأسمر ، ٢٠٠٩)

ولأن أعضاء هيئة التدريس الركيزة الأساسية في إصلاح التعليم الجامعي ؛ لذا يجب العمل على الارتقاء بمستواهم داخل وخارج الجامعة ، وإكسابهم طرقاً وأساليب جديدة لتحسين ممارستهم وأداء أدوارهم المنوطة بهم بكفاءة ، وتخرج طلاب متميزين يستطيعون خوض غمار المنافسة في العصر الجديد ، عن طريق توفير برامج التنمية والتدريب المستمر حتى يتمكنوا من ملاحقة المستجدات المهنية والتعامل معها ، لذلك فالتدريب والتنمية المهنية في مقدمة البرامج الفعالة التي يجب تجديدها بما يتناسب مع المتغيرات الحادثة في التعليم وما يستجد من دراسات وأبحاث ونظريات تربوية ونفسية وإدارية (خليل ، ٢٠٠٩) (حسين ، ٢٠٠٦) .

وقد اهتمت الجامعات في العديد من دول العالم – وخاصة جامعات المملكة المتحدة وأستراليا وأمريكا – بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، ونظمت لهم العديد من البرامج والأنشطة في هذا المجال مثل: الندوات والمؤتمرات وورش العمل ، كما جعلت بعض هذه الجامعات الحصول على هذه البرامج شرطاً

أساسيا للاستمرار والترقي في العمل ؛ بهدف تحسين وتجويد نوعية التعليم العالي بجميع مجالاته ومصادره وعملياته ، حيث بدأت جامعة هارفارد عام (١٩٩٤م) بتقديم مادة التدريس الجامعي لأعضاء هيئة التدريس فيها ، كما اهتمت منظمة اليونسكو بدعم التنمية المهنية للمعلم الجامعي من خلال دعمها لبرامج إنشاء شبكات بين الجامعات على المستوى العالمي ، كما أقامت الجامعات المصرية وخاصة جامعات عين شمس والقاهرة والإسكندرية دورات تطويرية لإعداد المعلم الجامعي ، كما بدأت جامعة عدن بعقد دورة التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الطب عام ١٩٩٥ م (غالب وعالم ، ٢٠٠٨) .

• مشكلة الدراسة :

تعد التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية بصفة عامة ، وكلية التربية جامعة الأزهر بصفة خاصة ، أحد الأعمدة الرئيسية التي يرتكز عليها الأداء الجامعي لما يقوم به من دور في توصيل المعلومات للطلاب وإرشادهم وتوجيههم وحثهم على بذل الجهد الأكاديمي بما يرفع مستوى نواتج التعلم والإنجاز الطلابي. وعلى الرغم من أهمية دور عضو هيئة التدريس إلا أنه توجد العديد من المعوقات داخل بيئة العمل الجامعي ، حيث أشارت الدراسات إلي العديد من أوجه القصور منها (أحمد ، ٢٠١٠) (إمام ، ٢٠٠٨) :

- « عجز الجامعات عن إشباع الاحتياجات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس .
- « عدم مناسبة ظروف العمل وبيئته مع متطلبات الأدوار المتوقعة منه .
- « النقص في الإمكانيات والتجهيزات العلمية الحديثة للتدريس والبحث .
- « ضعف الالتزام بمواعيد العمل وقوانينه ونظمه ، وترك أعداد من أعضاء هيئة التدريس لعملهم بالجامعات المصرية .
- « انخفاض الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس ، وضعف عمل أعضاء هيئة التدريس علي تطوير أنفسهم إداريا وأكاديميا .
- « قلة الموارد وضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي ، وكذلك ضعف المخصصات اللازمة للتمويل الكافي للبحوث لأعضاء هيئة التدريس .
- « ضعف قنوات الاتصال بين الجامعة والمجتمع مما يؤدي إلي ضعف علاقة الجامعات بالمجتمع .

كما أشار (نصر ومسلم ، ٢٠١٢) إلي أن ممارسات التنمية المهنية الحالية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات لا تتسم بالتنوع بل تتمركز حول النظامية مما يجعلها تدور حول أطر ثابتة لا تراعي المرونة التي يجب أن يتسم بها عضو هيئة التدريس في عالم يتسم بالتغير والتجديد .

كما أشارت دراسة (الأسمر ، ٢٠٠٩) إلى أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ؛ والعمل على إكسابهم المزيد من المهارات ، والقدرات المعرفية ، والمقومات السلوكية ، وتنمية إحساسهم بتحسين قدراتهم ومهاراتهم مما يساهم في رفع معدلات أدائهم لأدوارهم المهنية .

ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس ، وفي ضوء ما سبق فقد تمثلت مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي : ما التصور

المقترح لمجالات التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة ؟

ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات الفرعية التالية :

- ◀ ما مفهوم التنمية المهنية ، ومبرراتها ، وأهدافها ؟
- ◀ ما أساليب ومجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ؟
- ◀ ما المتغيرات المعاصرة ودورها في تغير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ؟
- ◀ ما آراء عينة البحث في آليات تطوير مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر ؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة المستفتاة تعزى إلي المتغيرات التالية (الدرجة العلمية – الخبرة – القسم العلمي) ؟
- ◀ ما التصور المقترح لمجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة ؟

• أهداف الدراسة :

تستهدف الدراسة الحالية وضع تصور مقترح لمجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة .

• أهمية الدراسة :

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من الجوانب الآتية :
- ◀ أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، حيث يلقي هذا الموضوع اهتماما بالغاً من كافة الدول التي تنشد المنافسة وتسعى للحصول على مستويات متقدمة في التصنيفات العالمية .
 - ◀ أهمية الفئة التي تتناولها ، وهي أعضاء هيئة التدريس ، والذين يعول عليهم الجانب الأكبر والأهم في تطوير العملية التعليمية والبحثية والإدارية بالجامعة .
 - ◀ توفير قاعدة معلومات يمكن الاستفادة منها عند تقويم وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .
 - ◀ قد تفيد نتائج هذه الدراسة في تجويد أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بصفة عامة وجامعة الأزهر بصفة خاصة .

• منهج الدراسة :

تعتمد الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته هدف وطبيعة الدراسة ، لأن المنهج الوصفي يعتمد على تحديد المشكلة والتحقق منها ، وصياغة أسئلتها ومحاولة إيجاد الحلول وتعميمها وإجراء المقارنة ، وذلك بعد الإطلاع على الدراسات المشابهة لموضوعها ، والإطلاع على أسس وأدبيات البحث في العلوم التربوية والاجتماعية .

• مصطلحات الدراسة :

• مجالات التنمية المهنية .

ويقصد بها في هذه الدراسة (مجال التدريس – البحث العلمي – خدمة المجتمع) .

• **التنمية المهنية :**

عبارة عن نشاط مستمر يركز على عضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة ، من أجل إحداث تغييرات هادفة في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية والقيادية ، واتجاهاته نحو المهنة ، لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحالي والمستقبلي ، على ضوء متطلبات عمله الحالية والمستقبلية في المجالات التالية : (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع) مما يؤدي إلى تحسين ثقافة العمل وتطوير أدائه في هذه المجالات .

• **أعضاء هيئة التدريس :**

يقصد بأعضاء هيئة التدريس في هذه الدراسة : جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة الذين يعملون في مجال التدريس ممن يحملون درجة الدكتوراه ويشغلون وظيفة (أستاذ . أستاذ مساعد . مدرس)

• **الدراسات السابقة :**

هدفت (دراسة موسي والعتيبي ، ٢٠١١) تعرف معايير الممارسة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ، وواقع أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في جوانب الأداء المختلفة ، وتحديد المتطلبات الأكاديمية (التدريبية) لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في مجالات الأداء المختلفة ، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (١٥٠) من أعضاء هيئة التدريس بنجران وشروره ، وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في مجالات الأداء المختلفة (التعليم ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع ، والجوانب الإدارية) وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي.

وحاولت دراسة (جاد الرب وعبيد ، ٢٠٠٩) الوقوف على مستوى جودة الخدمة التدريبية المقدمة من خلال برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الموجهة للهيئة المعاونة بجامعة المنصورة ، وكذلك اقتراح نموذج للعلاقات البنائية بين جودة الخدمة التدريبية - كمتغير كامن - والرضا العام للمتدربين عن تلك الخدمة ، والتحقق من صدق هذا النموذج ، وتوصلت الدراسة إلى ملائمة النموذج الأحادي العامل لجودة الخدمة للبيانات ، وجود تأثير دال مباشر وغير مباشر لجودة الخدمة على المتدربين ، مما يدل على إمكانية استخدامه في قياس جودة الخدمة التدريبية ، وأن السبب الرئيس لعدم تحقيق هذه البرامج لأهدافها هو الإجماع على حضورها كشرط للترقية إلى الدرجة الوظيفية الأعلى ، وقصور المادة التدريبية ، وسيطرة أسلوب المحاضرة على سائر الأساليب التدريبية الأخرى التي يعتمد عليها المدرب داخل قاعة التدريب لتحقيق الأهداف التدريبية.

وتناولت دراسة (جراح ، ٢٠٠٨) تعرف آراء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الكويت حول جوانب التنمية المهنية والأكاديمية والبحثية والإدارية والاجتماعية الهامة لهم ، وتوصلت الدراسة إلى اتفاق آراء أفراد عينة الدراسة على أهمية بنود مجالات التنمية المهنية ، والأكاديمية ، والبحثية ، والإدارية ، والاجتماعية ، في حين تباينت آراؤهم فيما يتعلق بدرجة ممارسة بنود كل محور.

وهدفت دراسة (Garcia & Roblin, 2008) ابتكار نوع من التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس استناداً إلى تجربة يتم من خلالها الاعتماد على استراتيجية مزوجة تعدد على دمج المقررات الدراسية من جهة ، وعلى استخدام المعلومات وتكنولوجيا الاتصال من جهة أخرى باعتبارها أدوات مساندة لتعلم تأملي ناقد مستقل ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : وجود العديد من المعوقات التي تواجه استخدام استراتيجية التخصصات المتكاملة ، وكذا إمكانية تفعيل المعلومات وتكنولوجيا الاتصال في التعليم العالي ، وأن هذا المدخل يعد فعالاً في توفير بيئة تعليمية أكثر ملائمة لتعزيز التعلم التأملي الناقد المستقل .

وهدفت دراسة (عساس ، ٢٠٠٨) تحديد المعايير التي ينبغي مراعاتها في تقويم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات ، وكذلك التعرف على فرص التنمية المهنية التي توافرت ، والتي لم تتوافر لأعضاء هيئة التدريس ، ووضع تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية ، وطبقت الدراسة على عينة مكونة (١١٠) من أعضاء هيئة التدريس ، وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء مركز لتطوير التنمية المهنية في كل جامعة ، على أن تكون له وحدة فرعية تلحق بكل كلية من كليات التربية ، تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الارتقاء بأفكارهم ، وتحديث خبراتهم ، والحصول على تفرغ علمي ، وتخصيص ميزانية للبحوث ، وتقديم حوافز مادية للمشاركة في المؤتمرات والندوات والجمعيات العلمية .

دراسة (Jones , 2008) هدفت إلى تصميم برامج للتنمية المهنية لتأهيل رؤساء الأقسام والعمداء الحاليين في كليات مجتمعية مختارة بجنوب كاليفورنيا لتمكينهم من أداء مهامهم الإدارية والقيادية على الوجه الأفضل ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : أن (٨٨ ٪) أو أكثر من الأنشطة المتمثلة في (الاتصالات ، أنشطة القسم ، الموازنة) تؤثر بشكل مباشر في فاعلية أدائهم لأدوارهم القيادية ، وأن (٧٥ ٪) من أنشطة إدارة الأفراد (٨٦ ٪) من أنشطة علاقات الطلاب تعتبر أساسية في أدائهم لمهامهم بفاعلية .

وهدفت دراسة (الحريشي وكعكي ، ٢٠٠٧) إلى اقتراح تصور لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة . عن طريق تحديد مجالات التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية من وجهة نظره ، طبقت الدراسة على مكونة من (٢٨) أستاذاً من مختلف التخصصات الأكاديمية بكليات البنات التربوية . وتوصلت الدراسة إلى أهمية التنمية المهنية في مجال المناقشة والحوار ، والإشراف على الرسائل العلمية ، وإعداد الحقائق التدريسية والتعليم بالحاسب الآلي ، والتعليم الإلكتروني . وأوصت الدراسة بضرورة تعديل برامج إعداد المعلم بناء على التصور المقترح لوحدة التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية بكليات البنات التربوية في ضوء مفهوم إدارة الجودة .

وتناولت دراسة (الصيرفي ، ٢٠٠٧) واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المعارين إلى بعض دول الخليج العربية ، وأهم المشكلات التي تواجههم ،

ووضع تصور مقترح لتحقيق تنمية مهنية حقيقية لهذه الفئة من أعضاء هيئة التدريس ، وتوصلت الدراسة إلى تدني المستوى المهني لغالبية أعضاء هيئة التدريس المعارين إلى الخارج وذلك نتيجة مشكلات ومعوقات عديدة تواجه تحقيق التنمية المهنية أثناء إمارتهم ، ومن هذه المعوقات ما يخص المهام التدريسية ، والمهام البحثية .

وهدفت دراسة (دياب، ٢٠٠٦) تعرف الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التعليم والتي أبرزتها تحديات القرن الحادي والعشرين ، والأدوار المتوقعة للمدرس الجامعي في ظل هذه الاتجاهات وذلك في مجال التدريس والبحث وخدمة المجتمع ، والسمات والقومات التي ينبغي توافرها في المدرس الجامعي المعاصر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (١٠٠) عضو هيئة تدريس من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة القدس المفتوحة بمدينة غزة، أسفرت النتائج على ترتيب الأدوار والسمات بحسب درجة أهميتها، وأوصت بضرورة اطلاع العاملين في مهنة التدريس على السمات التي يجب توافرها في المدرس الجامعي المعاصر ، وكذلك ضرورة توفير الإمكانيات والمستلزمات لعضو هيئة التدريس الجامعي للقيام بأبحاثه ودراساته وأدواره لخدمة مجتمعه.

وهدفت دراسة (حسين، ٢٠٠٦) التوصل إلى تصور مقترح لتنمية أعضاء هيئة التدريس والقيادات مهنيًا داخل الجامعة من خلال تعرف هذا الواقع وتعرف نماذج وأساليب تنميتهم مهنيًا، بالإضافة إلى الكشف عن الفوائد والأدوار التي يقوم بها مشروع تنمية القدرات الموجودة بالجامعة وأهم معوقاته ، ولرصد هذا الواقع تم استخدام المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية تؤثر من خلال مشروع تنمية القدرات ايجابيا علي منظومة التعليم الجامعي ، وكذلك علي ثقافة أعضاء هيئة التدريس ، وأن مشروع تنمية القدرات يسهم في تطوير مهارات الحوار والتخاطب بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات ، وكذلك في وجود علاقات اجتماعية بين الأعضاء علي مستوي كليات الجامعة.

وهدفت دراسة (السميح، ٢٠٠٥) تسليط الضوء علي العديد من التجارب العالمية والعربية في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من أجل الإفادة منها في التعليم العالي السعودي وكذلك تقديم مدخل نظري مرتبط أكثر ببيئة التعليم العالي السعودي يتعلق بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وتزويد صانعي القرار في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها المساهمة في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، وقد عرض البحث لأوجه الإفادة من التجارب والخبرات الغربية والعربية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

وهدفت دراسة كوفمان (Coffman, 2004) إلى تحديد مدى نقل المعلمين المهارات المستفادة من برنامج للتنمية المهنية في المجتمع التخيلي عبر الانترنت إلى ممارسات صفية داخل الفصول .واستخدم الباحث المقابلات الشخصية

والاختبارات والملاحظة المباشرة لجمع البيانات من المعلمين لتحديد مدى فهم الخبرات، ومستوى مشاركة المعلمين، ومدى نقلهم المعرفة المتعلمة إلى فصولهم الدراسية، وتوصلت الدراسة إلى إن المعلمين استخدموا التكنولوجيا والاستراتيجيات التي تعلموها من برنامج التدريب عبر الإنترنت، داخل فصولهم الدراسية بدرجة كبيرة، برنامج التنمية المهنية المقدم عبر الانترنت يدعم الاعتماد على مداخل التعلم التي محوره المتعلم والتي تشجع الاكتشاف الذاتي، والمشاركة الفاعلة، والتعاون بين الأقران والخبراء.

واستهدفت دراسة (حداد ، ٢٠٠٤) تعرف واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات انجلترا ومصر والسعودية من حيث المدخل التاريخي لنشأة التنمية المهنية وأهدافها والأجهزة المسؤولة عنها وبرامجها وأساليبها وتقييم هذه البرامج والقوى والعوامل الثقافية المؤثرة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وعرض تحليل مقارنة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات السعودية ومصر وانجلترا، وتوصلت إلى تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية، واقترحت الآليات المساعدة لتطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي منها إنشاء مراكز لتطوير التعليم الجامعي داخل كل جامعة بالمملكة والاتصال المستمر بالشبكات العالمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي والتعاون مع الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي والشبكات العالمية المماثلة وتعريف أعضاء هيئة التدريس ببرامج التنمية المهنية وإيجاد مصادر تمويل من خارج الجامعات تسهم في استمرارية برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

وهدف دراسة سيمون (Simon,2003) تقييم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا، وقد استخدمت الدراسة في تحقيق هذا الهدف استبيان مكون من ثمانين أسئلة بغرض التعرف على آراء عينة من الطلاب الفاعلية التدريسية لعدد (٧) من الأساتذة المتفاوتون من حيث الكفاءة والفاعلية التدريسية وفقاً للتقارير الرسمية الخاصة بتقييم مستوى أدائهم) الذين يقومون بتدريس مقرر إدارة نظم المعلومات على مدار ثلاث فصول دراسية متتالية، وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بأداء أستاذ المقرر مثل : القدرة على التواصل، الاتجاه نحو الدارسين، غزارة وكفاءة المادة العلمية، المهارات التدريسية، العدل والموضوعية، المرونة، وقد أسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة بين آراء الطلاب في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة الاستبيان في كل من التطبيقين القبلي والبعدي .

وهدف دراسة سميث وآخرين (Smith et.al, 2003) تعرف إلى مدى التغيير لدى أساتذة قسم تعليم الكبار بعد المشاركة في واحد من ثلاثة نماذج مختلفة من التنمية المهنية : ورش عمل متعددة، وملاحظة إرشاد المجموعات، والمجموعة البحثية، وأجريت هذه الدراسة لمساعدة صانع القرار في التخطيط لتنمية مهنية فعالة وتنفيذها، وإلى فهم العوامل التي تؤثر في المدرسين نتيجة التطوير المهني، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٦) مدرساً من ولايات نيوانجلاند : ماين، وماساشوستس، وكونيكتيكت، وتوصلت الدراسة إلى أن أغلب المدرسين

تغير تحصيله إلى الحد الأدنى من المعارف والإجراءات داخل صفوفهم بنسبة (٥٣%) ، كما تغير دورهم في البرامج الجامعية بنسبة (٢٠%) .

• التعليق على الدراسات السابقة :

يتضح من الدراسات السابقة وجود عدة ملاحظات هامة ، يمكن توضيحها فيما يلي :

« تمت بعض هذه الدراسات في مجتمعات وجامعات مختلفة كالسعودية والكويت وبذلك تختلف التنمية المهنية وبرامجها ومصادرها عن التنمية المهنية بمجتمع الدراسة الحالي ، لأن النتائج التي توصلت إليها لا يصح تعميمها إلا في نطاق مجتمعها والوقت الذي أجريت فيه ، وذلك لاختلاف القوي والعوامل الثقافية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية من مجتمع لآخر ، بل أيضا داخل المجتمع نفسه من وقت لآخر ومن جامعة لأخرى داخل نفس المجتمع . وهذا الاختلاف لا يعني عدم الاستفادة من نتائج تلك الدراسات ، لكن يمكن الاستفادة منها في الجانبين النظري والميداني الخاصة بالدراسة ، ويدلل على ذلك دراسة كل من (موسي والعتيبي ، ٢٠١١) والتي طبقت على جامعة نجران بالملكة العربية السعودية ، ودراسة (جراغ ، ٢٠٠٨) والتي طبقت على جامعة الكويت ودراسة (عساس ، ٢٠٠٨) والتي طبقت على كليات التربية للبنات بالملكة العربية السعودية ودراسة (Jones , 2008) والتي طبقت على كليات مجتمعية مختارة بجنوب كاليفورنيا ، ودراسة (دياب ، ٢٠٠٦) والتي طبقت على الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة القدس المفتوحة بمدينة غزة ، ودراسة (الحريشي وكعكي ، ٢٠٠٧) والتي طبقت على كليات البنات التربوية ، ودراسة (حداد ، ٢٠٠٤) .

« أكدت أغلب الدراسات على أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وبرامجها ، وتعد الدراسة الحالية استكمالاً لهذه الدراسات حيث تتناول مجالات وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة ، والتي لم تنل الاهتمام الكافي من جانب الباحثين ، لذلك تسعى الدراسة الحالية إلى وضع تصور مقترح لتطوير تلك المجالات والأساليب .

« استفادت الدراسة الحالية من الإطار النظري للدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة ، وكذلك من مقترحاتها عند إجراء الدراسة النظرية والميدانية أيضا ، كما استفادت أيضا من الدراسات الأجنبية من خلال التعرف على برامج التنمية المهنية المتبعة وطرق تطبيقها ، ومبررات ودواعي التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، والفوائد التي حققتها التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وللجامعات رغم اختلاف العينة ، والأهداف والوقت والمكان الذي أجريت فيه هذه الدراسات .

« تشترك الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع الاستعانة باستبانة لجمع البيانات والمعلومات من أعضاء هيئة التدريس حول مقترحات تطوير مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة ، باستثناء دراسة حداد (٢٠٠٤) والتي استخدمت المنهج المقارن .

« تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تحاول الوصول إلى تصور مقترح لمجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة ، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة .

« تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في العينة ، والأهداف ، والأداة ، والوقت ، ومكان التطبيق .

• الإطار النظري :

يتناول الاطار النظري للبحث التنمية المهنية من حيث المفهوم والأهداف ومبررات الاهتمام ، ثم توضيح أساليب ومجالات التنمية الأهمية لأعضاء هيئة التدريس ، وبيان بعض الجهود العالمية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، بعض المتغيرات المؤثرة في التعليم الجامعي في مصر ، ثم توضيح معوقات التنمية المهنية .

• أولاً : مفهوم التنمية المهنية :

تعد التنمية المهنية من أهم العمليات التي تؤدي إلى رفع قدرات أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم ، وتزويدهم بالمعارف ، والمعلومات ، والخبرات للارتقاء بمستوى أدائهم ، والذي يمكنهم من إحداث التغيير المنشود ، لذا فمن الضروري إجراء تنمية مهنية منظمة ومستمرة لأعضاء هيئة التدريس ، لتمكينهم من التكيف مع المتغيرات المعاصرة ، لتحقيق أهداف الكلية والجامعة ، لأن الإلمام بمجموعة من المعارف ، والمهارات لم يعد كافياً في هذا العصر الذي يتسم بسرعة التغيير ، والتطور. وتمثل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أحد المرتكزات الأساسية لتنمية الموارد البشرية ، حيث إنها تتميز بالشمول ، والاستمرارية وتقوم على فكرة التعلم مدى الحياة الوظيفية ، (عبد الحميد ، ٢٠٠٠) .

وتشير الأدبيات التربوية المعاصرة إلى وجود العديد من المفاهيم حول ماهية التنمية المهنية ، والتي تتداخل أو تستخدم كمتبادلات لهذه العملية ومنها : التدريب أثناء الخدمة ، والتعليم المستمر والنمو المهني ، والتعلم الذاتي ، والتنمية المهنية ، وقد تعرض العديد من الباحثين والدارسين لمفهوم التنمية المهنية محاولين الوصول إلى مفهوم مقنع للتنمية المهنية يوضح ماهيتها بعيداً عن المفاهيم الأخرى التي قد تتداخل معها في المفهوم ، ويمكن استعراض بعض هذه التعريفات كما يلي :

« تعرف التنمية المهنية بأنها "عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع ، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم ، ويقوم بهذه العمليات الجامعة أو الكلية أو غيرها من المؤسسات المهنية المسئولة عن تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا بما يمكنهم من تحقيق أهداف ووظائف الكلية والجامعة (Gray & Golding , 2006) .

« عملية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم ، وتستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم

الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته (الحربي ، ٢٠٠٦) .

« العمليات التي تعمل علي تحسين المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بمهنة عضو هيئة التدريس والتأثير عليها بشكل إيجابي لتمكينهم من تصميم برامج تعليمية متطورة تؤدي بالتالي إلي تحسين تعلم الطلاب ، وهي برنامج يتكون من أنشطة مخططة ومنفذة لترقية النمو الشخصي والوظيفي لعضو هيئة التدريس (شريف والزكي ، ٢٠٠٦) .

« هي عمليات تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك الفرد ليكون أكثر كفاءة وفاعلية في مقابلة حاجاته الوظيفية والشخصية (حداد ، ٢٠٠٤) .

« هي نشاط مستمر يركز علي أعضاء هيئة التدريس من أجل تحقيق أهداف في معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم ، لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبل في ضوء متطلبات عملهم الحالية والمستقبلية لتطوير أدائهم (عبد الحليم ، ٢٠٠٨) .

« وعرفت بأنها جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات الأفراد المعرفية ، والمهارية ، والإدارية ، والفنية ، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم ، وتحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق الجودة في المؤسسة (ضحاوي وحسين ، ٢٠٠٩) .

« كما عرفت أيضا بأنها زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدي عضو هيئة التدريس الجامعي ؛ حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية والتأثير الايجابي في محيطه ومجتمعه (يونس ، ٢٠١١) .

« هي مجموعة العمليات التي تبدأ بتحديد وتحليل احتياجات الأفراد ، وتصميم وتطبيق البرامج الملائمة لتلك الاحتياجات ، ومراقبة أثرها علي الأفراد ، وأخيرا تقويمها لمعرفة جدواها ، ونقاط القوة والضعف فيها (فتحي ، ٢٠٠٩) .

ويعرفها الباحث بأنها عبارة عن نشاط مستمر يركز علي عضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة من أجل إحداث تغييرات هادفة في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية والقيادية ، واتجاهاته نحو المهنة ، لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحالي والمستقبلي ، علي ضوء متطلبات عمله الحالية والمستقبلية في المجالات التالية : التدريس ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع ، مما يؤدي إلي تطوير أدائه في هذه المجالات .

• ثانيا : أهداف التنمية المهنية :

تسعي الجامعات التي تقدم دورات تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس فيها نحو مزيد من الفعالية التعليمية وذلك لمواجهة المتغيرات العلمية المتسارعة والتعامل معها لتحقيق آمال وطموحات المجتمع ، وكون الجامعة أحد ميادين التربية والمكان الذي تنفذ فيه برامجها وسياساتها ؛ لذا ينتظر منها تحقيق أهدافها بدرجة أفضل من الكفاية والفعالية والإتقان ، وفق آلية دائمة التحسين والتطوير لمواجهة المستقبل بأفراد قادرين علي التعامل معه بإيجابية وتفاعل ، والتي يمثل فيها أعضاء هيئة التدريس دورا رئيسا ومؤثرا وموakبا من خلال

- تنميتهم مهنيًا ، بما يسهم في تحسين أدائهم ورفع كفاياتهم . وعليه فإنه يمكن تحديد أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس علي النحو التالي :
- « تنمية الصفات الأخلاقية والوجدانية والفكرية التي ينشدها المجتمع .
- « تحسين وتحديث معارف أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع . (فتحي ، ٢٠٠٩)
- « إكساب أعضاء هيئة التدريس قدرات ومهارات التعامل مع التكنولوجيا وكيفية الاستفادة منها التخطيط لتدريس المحاضرات بفاعلية . (Judy , 2002)
- « تحسين الاتجاهات وتنمية مهارات التفكير والقدرة علي الابتكار وتعديل السلوك .
- « بناء ثقافة العمل الجماعي والتعاوني بين أعضاء هيئة التدريس ، من خلال حضور دورات وبرامج التنمية المهنية مع بعضهم البعض . (Paulina , 2008)
- « تنمية اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو المهنة ، بما يتفق ومتغيرات العصر الحديث .
- « تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي القراءة الحرة والإطلاع وتنمية معلوماتهم ومتابعة كل جديد في مجال مهنتهم ، ورفع الروح المعنوية بين أعضاء هيئة التدريس لتحسين مستوى أدائهم وأثارة التنافس الشريف وإذكاء روح الحماس بينهم . (حداد ، ٢٠٠٤)
- « تلامي أوجه القصور الحالية في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية .
- « تبني مفهوم اللامركزية في التنفيذ ، والمشاركة المجتمعية في المؤسسة التعليمية ورفع كفايات أعضاء هيئة التدريس العاملين بها . (Pegler , 2005)
- « التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس بما يتفق ومفهوم التنمية المستدامة . (مخلوف ، ٢٠١٠)
- « تزويد عضو هيئة التدريس بمهارات حل المشكلات واتخاذ القرار في مختلف المواقع والمواقف داخل الكلية والجامعة .
- « تزويد عضو هيئة التدريس بالجديد في المجال التقني والعلمي والنظريات التربوية ومواكبة ما يستجد في المنهج من طرق تدريس ووسائل ومحتوى . (عبد المطلب ، ٢٠١١)
- « إكساب أعضاء هيئة التدريس المزيد من الخبرات والمهارات والمعارف والمعلومات التي تسهم في رفع المستوى مستواهم الفكري والثقافي ، والمهني وتنمية استعدادهم للاضطلاع بأدوار جديدة .
- « تعريف أعضاء هيئة التدريس ببرامج وخطط الدولة لتطوير التعليم ، وتحديد أهداف المجتمع ومشكلاته وواقعه ، ومستقبله . (الحربي ، ٢٠٠٧)
- مما سبق نجد أن الهدف الأساسي للتنمية المهنية هو اكتساب المعرفة وتنمية المهارات والقدرات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من القيام بأدوارهم (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع) لتحسين جودة التعليم الجامعي ومخرجاته ، من خلال إضافة مهارات مهنية جديدة لأعضاء هيئة التدريس ، وتنمية المهارات المهنية الموجودة لديهم ، وتأكيد القيم المهنية الداعمة

لسلوكتهم، وتنمية مهارات التفكير الإبداعي وتطبيقه، ومهارات التدريس وتطبيقه، وعلى مهارات البحث العلمي بمعرفة الأدوات وبنائها وتحليل نتائجها

• ثالثاً: مبررات التنمية المهنية :

توجد مجموعة من المبررات التي أدت إلى أهمية تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا أهمها : (الخنيني، ٢٠٠٦) (العمرى، ٢٠٠٩) (حسين، ٢٠٠٦) (بوسنينه، ٢٠٠٥) (عساس، ٢٠٠٨) (الصيرفي، ٢٠٠٧) (الزعير، ٢٠١٠) :

- « تطور مفهوم التعليم الجامعي وأهدافه وتعدد مهام عضو هيئة التدريس .
- « تغيير ثقافة الجامعة وتطوير السلوك الإداري وتحقيق الجودة.
- « وضع استراتيجيات لتحسين وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، لمواكبة التغيرات التكنولوجية والمعرفية الجديدة.
- « تفعيل نظم المعلومات والخدمات التربوية والإدارية والمهنية الحديثة .
- « تبادل الخبرات الوظيفية والإدارية بين أعضاء هيئة التدريس مما يزيد من قدرتهم على تحديد الاحتياجات والمطالب الشخصية والإدارية والمهنية والسعي إلى المشاركة في عملية صنع القرار التي تساعد على تحقيق وتلبية تلك المطالب.

« تنوع أساليب التقويم ، فلم تعد الجامعات أسيرة للاختبارات التحصيلية ، أو الأشكال التقليدية التي يقاس بها مدي تقدم الطالب ، بل صار هناك اهتمام بالتقويم الذاتي وتقدير الحاجات ، والسجل التقويمي ، وهو ما يستدعي الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، للتدريب على إعداد واستخدام أساليب جديدة في التقويم الجامعي .

« ارتفاع عدد الطلبة في الجامعات واكتظاظ المدرجات بهم مع نقص أعداد أعضاء هيئة التدريس في الدول النامية ، وهو ما تحتاج معه الجامعات إلى العمل نحو الإفادة المثلى من أساتذتها .

« تعدد وظائف الجامعة ، فلم تعد الجامعة تقتصر على وظيفة التدريس والحفاظة على التراث الثقافي للمجتمع ، بل شهدت تغييرات جذرية في مقاصدها وطبيعة أعمالها ظهر هذا في التغيير الجذري الذي طرأ على استراتيجيات العمل فيها .

« التوجه نحو الجودة والاعتماد الأكاديمي ، لمواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية .

« المساهمة في تضييق الفجوة بين الأطر النظرية للتعليم الجامعي وبين التطبيق الجامعي والفعلي لتلك الأطر والمفاهيم .

« المساهمة في تعزيز العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية وبين الطلاب الذين يعتبرون المحرك الأساسي لحركات التطوير في العمل الجامعي .

« تغيير دور أعضاء هيئة التدريس نتيجة التطور الهائل في وسائل الاتصال ، وتضاعف مصادر المعرفة المتوفرة لطلبة الجامعات ، مما أدى إلى تغير مجمل الموقف التعليمي ، وأصبح عضو هيئة التدريس منظماً للعمليات التعليمية ، والعامل الأساسي في عملية التعلم للطلاب نفسه ، فأنتشر أسلوب المناقشة والحوار والسيمنارات والتدريس الفريقي والتعليم المبرمج ، وترتب على ذلك ضرورة إعداد أعضاء هيئة التدريس لهذا التغير التربوي .

« حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى العمل المستمر في مراجعة المناهج (الأهداف - الطرق - الوسائل - الأنشطة - التقويم) لتعديلها نحو الأفضل والمساهمة الفعالة في التنمية البشرية .

« اعتبار التدريس الجامعي مهنة حيث تتوافر فيه السمات الخاصة بالمهن من حيث كونه : يتطلب مهارات قائمة علي المعرفة النظرية ، تدريباً وتعليمياً عالياً ، كفاءة علمية والتزام بتقاليد معينة ، خدمة المجتمع .

مما سبق يتضح أن كلية التربية جامعة الأزهر ينبغي أن تتبنى استراتيجية تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس بها حتى تتمكن من تغيير ثقافتها وتطوير نظمها الإدارية وتمنع تقادم مهارات أعضاء هيئة التدريس حتى تتواكب والتغيرات التكنولوجية والمعرفية.

• رابعاً : أساليب التنمية المهنية :

تعمل أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس علي زيادة كفاياتهم المهنية ، وحيث أن أهداف التنمية المهنية مختلفة ، أيضاً أساليبها مختلفة حتى تتواكب الأهداف المنشودة ، حتى تتماشى مع التطورات والتجديدات والتغيرات التي تواجه الجامعات بصفة عامة ومنها جامعة الأزهر ، وتواجه كلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة بصفة خاصة ، ومن أهم أساليب التنمية المهنية ما يلي (حربي ، ٢٠٠١) (Sparks & Hirsh , 2006) (Thoman , 1999) (رفاعي ، ٢٠٠٩) (Skerritt , 2009) (Vrasidas & Zembylas , 2004) (العلواني ، ٢٠٠٥) :

• أسلوب التنمية بالممارسة :

ويتيم عن طريق هذا الأسلوب حل الكثير من المشكلات الفنية والإدارية التي تواجه التنمية المهنية ، مثل نقص المدربين والمعدات ، ويعتمد هذا الأسلوب علي التقدم التكنولوجي في مجال وسائل الاتصال .

• أسلوب التدريب الذاتي :

ويقوم به عضو هيئة التدريس لتطوير مهاراته .

• أسلوب المؤتمرات :

تعد المؤتمرات من أهم أساليب التنمية المهنية لأستاذ الجامعة لأنها فرصة طيبة وإيجابية لتلاقي الخبرات والأفكار والآراء في ، واستخدام الحوار والمناقشة والاستفادة من الآراء والأفكار الجديدة ، واكتساب المزيد من المعلومات والخبرات والمهارات في مجال التخصص.

• أسلوب التدريب الجماعي :

ويهدف إلي تنمية أعضاء هيئة التدريس بصورة جماعية ، ولهذا الأسلوب تأثير إيجابي علي أعضاء هيئة التدريس الذين يشعرون بحاجة إلي الانتماء ، ويكون هذا الأسلوب مناسباً لمجموعات العمل التي تشترك في إنجاز مهام محددة ، ويكون المطلوب تدريبهم علي هذه المهام ، ويقوم علي تطبيق هذا الأسلوب مجموعة من الخبراء والمتخصصين يتوافر لديهم الوعي بنظام العمل بالورشات التعليمية ، والتخطيط الجيد للورشات بما يضمن نجاحها وتحقيق أهدافها .

• أسلوب التدريب أثناء الخدمة :

ويهدف إلي تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس عن طريق تزويدهم بالمعارف والمهارات التي يستخدمونها أثناء ممارستهم لأعمالهم ، ويعني هذا النوع

بمجموعة الخبرات التي تقدم لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة لتطوير وتحسين إنتاجيته بصفة منظمة وفعالة .

• أسلوب التنمية المهنية القائمة على الكفايات :

وتعتبر من أبرز أساليب التنمية المهنية ، حيث تعتمد على عدد من الكفايات منها :

« كفايات معرفية : وتشمل المعلومات والعمليات المعرفية والقدرات العقلية والمهارات الفكرية التي تساعد عضو هيئة التدريس على أداء عمله .

« كفايات أدائية : وتهتم بالقدرة على استخدام إستراتيجيات إدارة التعلم بفاعلية .

« كفايات النتيجة : ويقصد بها نواتج التعلم لدي الطلاب الناتجة عن استخدام الكفايات السابقة

« كفايات وجدانية : وترتبط بالقيم والاتجاهات والميول .

• أسلوب التعليم عن بعد :

يعد التعليم عن بعد أحد النماذج التعليمية التي تهتم بمساعدة عضو هيئة التدريس في الحصول على المعرفة والعلم والتدريب الذي يحتاجه ، فهو نموذج يعمل على توفير فرص التعلم ونقل المعرفة للمتعلمين وتطوير مهاراتهم في مختلف التخصصات عن طريق وسائل وأساليب تختلف عن تلك المستخدمة في نظم التعليم العادية ، ولقد أطلقت عدة تسميات على التعليم عن بعد منها : التعليم المفتوح ، والتعليم بلا حدود ، والتعليم بالمراسلة ، والتعليم المستقل . ويستخدم في حالة تدريب أعداد كبيرة من أعضاء هيئة التدريس أو زيادة التكاليف ، وصعوبة التنقل ، خاصة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الإقليمية البعيدة .

• أسلوب التدريب الافتراضي :

وهو عبارة عن معايشة العالم الواقعي الافتراضي من خلال بناء بيئات اصطناعية تخيلية قادرة على تمثيل الواقع الحقيقي ، وتهيئ للفرد القدرة على التفاعل معها ، ويتميز التدريب الافتراضي بما يلي : نقل المعلومات العلمية عن طريق الصور والرسوم التوضيحية من أي زاوية يرغب فيها المتدرب ، تشجيع المتدرب على المشاركة الفعالة ، توفير تغذية مرتدة فورية في بيئة آمنة خالية من المخاطر ، تصميم بيئة تعليمية طبيعية عن طريق دمج تكنولوجيا الواقع الافتراضي مع تكنولوجيا التعليم الأخرى .

• أسلوب التعلم المبرمج :

ويقوم هذا الأسلوب على التواصل والاتصال ، حيث يستطيع عضو هيئة التدريس من خلاله أن يعلم نفسه من خلال خطوات متتابعة تقوده إلى تحقيق أهداف واضحة ، ولا يستطيع عضو هيئة التدريس الانتقال من خطوة إلى أخرى ، حتى يتقن الخطوة الأولى وهكذا حتى نهاية البرنامج .

• أسلوب التدريب بالوسائط المتعددة :

ويهدف إلى بلورة الأفكار والمعارف والمعلومات المتنوعة ، عن طريق استثارة أكبر قدر ممكن من الحواس البشرية .

• أسلوب التدريب الموجه بالأداء :

ويهدف إلى تحقيق كفاءة المؤسسة وفعاليتها وتجويد المخرج التعليمي ، وجعل أعضاء هيئة التدريس أكثر إنتاجية عن طريق تزويدهم بمهارات وقدرات جديدة لتحقيق جودة الأداء .

• أسلوب التأهيل المهني :

يكون من خلال البرامج التدريبية الطويلة المدى ومثال عليها الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس الجامعي المتبع في بعض الجامعات العربية ، أما الاتجاه الحديث الآن في معظم الجامعات الأمريكية والبريطانية للتأهيل المهني لأعضاء هيئة التدريس فهو من خلال انخراطهم في برنامج يعرف ب Postgraduate Certificate in Higher Education Practice and Programme. ويقدم البرنامج لمدة سنة واحدة (أو سنتين في بعض الجامعات) ولمدة فصل دراسي واحد تقدم للدارس المعرفة المتخصصة في مجال التدريس والتعلم والتقويم وأساليبها وطرائقها المختلفة ، ثم يعطى في الفصل الثاني الفرصة لتطوير مقرراته وما سوف يعلمه للطلاب وفق هذه النظريات والمعرفة المتخصصة ، وهدف البرنامج في نهايته تحويل عضو هيئة التدريس لباحث مطور لطرق تدريسه وتصميم مقرراته بما يتناسب مع المناخ الجامعي الذي سيعمل فيه ، وبما يناسب قدرات الطلاب وميولهم ، وبما يمكنه من الاستفادة من خبرات زملائه من خلال الاستشارات المتاحة في البرنامج والذي يقدم في نهايته شهادة لأعضاء هيئة التدريس ، تمكنهم من التعيين في أي جامعة يتقدمون لها بمعنى أنها بمثابة رخصة لمزاولة المهنة الأكاديمية.

• أسلوب التعاون بين الزملاء والأقران :

وذلك من خلال : ورش العمل والحلقات الدراسية حيث تؤكد الكثير من الدراسات على أنها فرصة لتلاقي الأفكار والخبرات والآراء بشكل جمعي كما أنها تعمل على إفادة الأعضاء المستجدين من آراء الأساتذة الأقدم من حيث الخبرة والمعرفة المتخصصة بصورة تساهم في رفع كفاياتهم التدريسية والتغلب على الصعوبات التي قد تواجههم

• أسلوب البعثات والمنح الدراسية :

ويقصد بها إيفاد أعضاء هيئة التدريس (المتدربين) إلى جامعات أو مؤسسات تعليمية ، أو إلى مراكز أو معاهد علمية أو بحثية متميزة ، للتدريب على الأساليب والاتجاهات الحديثة في مجال علمي معين ، حيث لا يمكن إدراك الخبرة إلا في موقعها . كما قسم البعض هذه الأساليب إلى ثلاثة أقسام (العمري ، ٢٠٠٩) (فتحي ، ٢٠٠٩) :

• الأساليب المباشرة :

تتعدد الأساليب المباشرة وتتنوع وفقاً لتقدير القائمين على برامج التنمية المهنية ومن بينها : ورش العمل المتعددة ، البحوث التحليلية والاستشارات ، التعاون في المشاريع المشتركة ، الدراسات الذاتية ، حلقات البحث العلمي وحلقات النقاش أو السيمينارات العلمية ، البعثات التدريبية ، والتبادل العلمي مع الجامعات ، الحاسوب والإنترنت ، الأفلام التعليمية .

• **الأساليب المساعدة لعملية التنمية المهنية في مجال التدريس :**

وتشمل قواعد المعلومات والمكتبات المتجددة الافتراضية ، وأنظمة الفاكس ميلي ، خدمات التصوير والطباعة ، خدمات الفيديو المتفاعل أو التخاطبي ، المختبرات المجهزة ، مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي .

• **الأساليب المساعدة للتنمية المهنية في مجال البحث العلمي :**

وتشمل نشر بحوث أعضاء هيئة التدريس في مجلات علمية محكمة ، تبادل البحوث مع الجامعات الأخرى ، حسن توزيع الوقت بين الوظائف المتعددة لعضو هيئة التدريس ، استضافة بعض الخبراء من جامعات أخرى أو مؤسسات علمية داخلية أو خارجية ، العمل على تحسين المناخ الإداري الذي يتجنب الروتين والإجراءات البيروقراطية ، تمكين عضو هيئة التدريس من إيصال نتائج بحوثه أو مقترحاته للجهات المختصة .

مما سبق يتضح تتعدد أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ، فمنها الحلقات التدريبية ، تطوير المقررات وجلسات التدريب ، ومراقبة العمل ، وبرامج التدريب أثناء الخدمة ، والمقررات الرسمية داخل الكليات والجامعات ، والبورتفوليو المهني والأنشطة البحثية . كما تتنوع هذه الأساليب ما بين أساليب يعتمد فيها الفرد على نفسه مثل البورتفوليو وأساليب أخرى تعتمد على تبادل الخبرات مثل جلسات التدريب المهني .

• **خامساً : مجالات التنمية المهنية :**

انطلاقاً من الدور المحوري الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس وتأثيره المباشر على التعليم الجامعي ، فإن إعداده يتطلب تطوير مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وصولاً إلى دور متكامل في مجال التدريس ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع ، وغيرها من المجالات (عبد الكريم ، ٢٠٠٦) . ويرى (عيسى والناقة ، ٢٠٠٩) أن مهام عضو هيئة التدريس تتركز في مجالات التدريس والبحث العلمي ، وتقديم خدمات للمجتمع المحلي ، لذا يمكن تناول مجالات التنمية المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس على النحو التالي :

• **التدريس :**

يعد عضو هيئة التدريس الركيزة الأساسية للعملية التعليمية بل محورها الأساس ، والعامل الرئيس في نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها التي من أجلها أنشئت ، فلا يمكن قيام جامعة دون أعضاء هيئة تدريس ، فهم الذين يعدون الطلاب الإعداد العلمي السليم ويبنون شخصياتهم بناء متوازناً ، ويزودونهم بالخبرات اللازمة لهم حاضراً ومستقبلاً بما امتلكوا من قدرات تعليمية ومهارات تربوية مناسبة ، وعليهم يقع عبء إعداد القوى البشرية وتدريبها في عصر يزداد فيه التأكيد على أهمية الإنسان كمصدر للثروة وتحقيق التنمية الشاملة (موسي والعتيبي ، ٢٠١١) ؛ ولما كان عضو هيئة التدريس يقع عليه عبء الارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات ، وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر العولمة ، الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصالات ، فإنه أصبح لزاماً على مؤسسات التعليم

العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلال عمليات التقييم والتطوير التي تمارس بشكل مستمر، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة المؤسسة الجامعية ومخرجاتها . (أبو الرب وقداة ، ٢٠٠٨) .

ونظراً لأهمية التدريس فإن غالبية الجامعات المرموقة تنظم دورات تدريبية وتعدّد لقاءات تربوية للنهوض بأداء أعضاء هيئة التدريس ورفع كفاياتهم التدريسية في ظل التطورات والتغيرات المعاصرة . (Afshar , 2008)

لذا تؤكد التنمية المهنية على التحسين المستمر لعملية التدريس الفعال ، وذلك من خلال تقديم الطرائق الجديدة في مجال التدريس وتعلم الطلبة ، واستخدام الوسائل الحديثة في التعليم ، وزيادة معرفة عضو هيئة التدريس بخصائص طالب الكلية وسلوكياته وطموحاته ، كذلك مراجعة وتطوير البرامج والمقررات الدراسية من حيث (الأهداف ، المحتوى ، طرق التدريس ، أساليب التقييم، ... وغيرها)، وتدعيم التعلم التعاوني ، واستخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس ، وإتقان مهارة إدارة الموقف التعليمي ، والتمكن من المادة العلمية بما يحقق الأهداف التعليمية ، وإتقان مهارات تقييم الأداء التدريسي ذاتياً ، وإتقان مهارات الاتصال الفعال ، وإتقان مهارات العرض والتقديم (السعيد ، ٢٠٠٧) .

مما سبق يتضح أن مهام أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس تشمل :
تعليم الطالب طرق الحصول على المعلومات والبحث والتحليل والإبداع والابتكار ، وكيفية إعداد الخطط الدراسية وتطوير المقررات والإطلاع على المعرفة والتعمق فيها ، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، والتنوع في استخدام أساليب التقييم .

• البحث العلمي :

يعد البحث العلمي أحد الوظائف الرئيسية للتعليم الجامعي إلى جانب وظيفتي التدريس وخدمة المجتمع ، وقد أهتم به واضعي السياسات التعليمية والتنموية في معظم دول العالم المتقدم والنامي علي حدا سواء ، وذلك لأهميته القصوى في تحقيق مطالب التنمية ، حيث أصبح الوسيلة الرئيسية لتتبوأ أي دولة مكاناً مرموقاً في العالم ، كما أصبح أحد المعايير التي يقاس بها تقدم الأمم ورفقها (مصلح وندى ، ٢٠٠٧) .

لذا تهتم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالبحث العلمي باعتباره القائم علي إنتاج المعرفة وتطويرها ، وذلك من خلال الاهتمام بأساليب البحث العلمي ، والاهتمام بالبحوث الفردية والجماعية والإجرائية ، وربطها بتحسين عمليتي التعليم والتعلم داخل الأقسام والكليات المختلفة ، ويتطلب ذلك تدعيم الولاء والالتزام الولاء المهني لدي أعضاء هيئة التدريس تجاه المشاركة في برامج التنمية المهنية ، وتوفير مزيد من الفرص والبرامج التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في المجال الأكاديمي (محمد وآخرون ، ٢٠٠٨) ؛ كما أن استحداث أعضاء هيئة التدريس طرقاً جديدة في مجالات البحث العلمي يحقق لهم وللمجتمع الكثير من الفوائد منها (بركات ، ٢٠٠٠) (شهاب ، ٢٠٠٠) (الشخبي ، ٢٠٠٣) (إمام ، ٢٠٠٨) :

- « توليد الأفكار والتي تعد - بدورها - من أهم أسس وأساليب التقدم في مجتمعنا المعاصر .
- « المشاركة في أبحاث ممولة مع هيئات محلية ودولية .
- « المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية ، الاجتماعية الشاملة التي تعتمد على التقدم التكنولوجي المتطور .
- « توفير بدائل للموارد والخامات الأولية والمواد الوسيطة المستوردة لمختلف الأغراض .
- « المساهمة في حل المشكلات التي تفقد الدولة كثيرا من مواردها المالية .
- « ابتكار وسائل ونظم علمية جديدة والعمل علي وضع الأسس لتصميم وصناعة الأجهزة اللازمة للتنمية .
- « زيادة وعي المواطنين للاستفادة من كل ما هو جديد ومستحدث سواء علي مستوى المجتمع أو الأفراد لأن الاهتمام المتحدثات فقط غير مجدي إلا في ظل وعي كامل بكيفية استخدامها بكفاءة .

مما سبق يتضح أن التنمية المهنية في مجال البحث العلمي تهدف إلي رفع المستوى العلمي والأكاديمي لعضو هيئة التدريس من خلال المحافظة على مستوى متميز من الأداء البحثي، وبالتالي تهتم هذه البرامج بأساليب البحث العلمي ، واستخدام التكنولوجيا خاصة تكنولوجيا المعلومات في البحث العلمي ، والاهتمام بالبحوث الفردية والبحوث الجماعية ، وأبحاث الفعل ، والأبحاث البيئية بين الأقسام في الكليات التابعة للجامعات .

• خدمة المجتمع :

تعد خدمة المجتمع هي الوظيفة الثالثة للجامعة والتي عن طريقها يزيد التحام الجامعة بالمجتمع من خلال الدراسات النظرية والأبحاث التطبيقية والمشاركة في أنشطة التعليم المستمر ، والدراسات المهنية لأفراد المجتمع .

حيث تقوم الجامعات بدور رئيسي في تنمية المجتمعات لأنها تعد منارة الرقي والتقدم في أي مجتمع . والجامعة في الكثير من دول العالم تمثل النواة التي تقوم وتنشأ عليها المجتمعات (زاهر ، ٢٠٠٩) .

كما تمثل خدمة المجتمع أحد أهم الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس حيث يعمل باستمرار علي تطبيق المعرفة ، وتوظيفها لخدمة المجتمع وتطويره ، وتسهم برامج التنمية المهنية في تدعيم التوجه نحو ربط أهداف الكلية والجامعة بخدمة المجتمع ، واستخدام الأساليب العلمية في تخطيط وإعداد مشروعات خدمة المجتمع ، وتقديم الاستشارات لمؤسسات والمنظمات الخدمية المختلفة (عبد العزيز ، ٢٠٠٧) .

وقد صنف البعض مجالات خدمة المجتمع إلى نوعين (عامر ، ٢٠٠٧) :

- « داخل الجامعة : وتتلخص في المشاركة في الأنشطة الطلابية غير الدراسية وتوجيهها حسب مجالات اهتمام عضو هيئة التدريس أو هواياته في الشئون الثقافية والاجتماعية أو الرياضية أو الفنية وغير ذلك أو قد ما يقام من معسكرات للخدمة موجهة للبيئة المحلية .

« خارج الجامعة : وتشمل القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتسهم في حلها ، تقديم الخبرة والمشورة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص ، المشاركة في الندوات والمؤتمرات وإعداد المحاضرات الهامة،الإسهام في الدورات التدريبية لتأهيل الأخير في الدولة ، نقل نتائج البحوث والمكتشفات الجديدة في العالم إلى اللغة العربية ، تأليف الكتب العلمية الموجهة لغير الطلاب .

ولقد أكدت العديد من الدراسات علي أن هناك تداخلا كبيرا بين وظيفتي البحث العلمي والتدريس من ناحية والخدمات الممتدة من ناحية أخرى تلك التي ستضمن المشاركة في تنمية المجتمع من تعليم الكبار ، التخطيط لتطوير المجتمع وتنميته ، وهذا ما أشارت إليه موسوعة البحث التربوي ، حيث أكدت علي أن جهود أي كلية أو جامعة وقيامها بمسئوليتها ، يتم من خلال البحث العلمي والتعليم وخدمة المجتمع (قرني ، ١٩٩٩) .

وهذا ما تؤيده الدراسة الحالية حيث أن هناك تكامل بين المجالات الثلاث للتنمية المهنية ولا يمكن أن فصل مجال منهم عن الآخر ، خاصة وأن قيام أعضاء هيئة التدريس بكل وظيفة من الوظائف الثلاثة يعد خدمة للمجتمع ، ولذا فمن الضروري أن تعمل كلية جامعة الأزهر بصفة عامة وكلية التربية بصفة خاصة في ضوء تحديات العصر التي تتطلب صفة التكاملية علي التنسيق بين هذه الوظائف الثلاثة وألا تتجاوز أحد الوظائف علي الأخرى ، وتعمل علي تطوير المجتمع ، كما عليها أن تعمل علي أن تطرح كل إمكاناتها لخدمة المجتمع واستشراف المستقبل وذلك لأنه كلما زاد التفاعل بين الوظائف الثلاثة ، زادت الاستفادة من إمكانات الجامعة والكلية وتفعيلها لتطوير المجتمع كما أن غياب هذا التنسيق بين الوظائف الثلاثة وتوجيهها نحو المجتمع يعمل علي عزلها ، ولا ينبغي أن يقصر دورها على التدريس والبحث العلمي فقط ، وأن يكون هناك اهتمام واضح بوظيفة خدمة المجتمع وما الفصل هنا إلا بهدف الدراسة والتركيز على هدف خدمة المجتمع .

مما سبق يتضح أن التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع تهدف إلي ربط أهداف الجامعات بخدمة المجتمع ، وكيفية التعرف على البيئة الاجتماعية ومخاطبة الجمهور المستهدف ، واستخدام الأساليب العلمية في تخطيط وإعداد مشروعات خدمة المجتمع والبيئة ، وتقديم استشارات للمؤسسات والهيئات والمنظمات المختلفة .

• سادساً : بعض الجهود العالمية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس :

إن الحاجة إلى التنمية المهنية قائمة باستمرار نظرا لأن عضو هيئة التدريس لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات ، فعضوية هيئة التدريس المبدع هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور وفي ظل تكنولوجيا المعلومات ، بالتالي رفع أداء أعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم (الإدارية - الأكاديمية - خدمة المجتمع) . (الناقه ، أبو ورد ، ٢٠٠٩) . وعلي الرغم من اختلاف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من مجتمع إلي آخر ، بل ومن جامعة إلي أخرى

في داخل المجتمع الواحد ، وهذا الاختلاف ناتج عن تباين الهياكل التنظيمية والقوانين والصلاحيات الممنوحة لهذه الجامعات إلى جانب التباين في المواقف حول أهمية التنمية المهنية وضرورة الأخذ بها من عدمه ، فقد ركزت الجامعات الغربية على التنمية المهنية ، فعملت على تطوير برامجها بتأسيس المراكز المتخصصة ، وهناك العديد من الجهود في مجال التنمية المهنية هي : النموذج الأمريكي (كليات التنمية المهنية) والنموذج الاسترالي الذي لا يبتعد كثيرا عن النموذج الأمريكي ، وهذان النموذجان يركزان على المعايير المهنية ، وتهتمان اهتماما مباشرا بالانخراط الفعلي في ممارسة المهنة والربط بين المعرفة النظرية والمعرفة التطبيقية ، أما النموذج البريطاني فيركز على التنمية المهنية للمعلم الجامعي (يونس ، ٢٠١١) (درويش ، ٢٠٠٨) .

وفيما يلي عرض لأهم وأبرز الجهود العالمية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وذلك علي النحو التالي :

• أستراليا :

تعطي الجامعات في أستراليا اهتماما واضحا بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، ورغم اختلاف محتوى البرامج المقدمة لهم من جامعة إلى أخرى إلا أنها جميعا ركزت علي : مهارات التدريس ، والبحث العلمي ، خدمة المجتمع وتعتبر جامعة " تشارلز داروين " من أشهر الجامعات الأسترالية التي تقدم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس العاملين بها ، وذلك بهدف تحسين قدراتهم التدريسية والبحثية بحيث يكون عضو هيئة التدريس الملتحق ببرامج التنمية المهنية قادرا علي تحقيق ما يلي : اكتساب مجموعة من الكفاءات البحثية ، اكتساب مجموعة من المهارات الفنية والمهنية في مجال التدريس تنمية المهارات الإدارية والقيادية ، اكتساب مجموعة من الخبرات العملية في مجال التكنولوجيا ، زيادة قدرة أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي ، وخدمة المجتمع وتطويره ، والمساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة (عبد المطلب ، ٢٠١١)

كما تنظم كلية الدراسات العليا بجامعة ملبورن العديد من ورش العمل ، وتشترط الجامعة حضور أعضاء هيئة التدريس القدامى والجدد لورشة عمل واحدة علي الأقل مرة كل خمس سنوات ، وتهدف ورش العمل بصفة عامة إلى : تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في المجالات التالية (التدريسي - البحثي - خدمة المجتمع) ، التوعية بسياسات الدراسات العليا والبحث العلمي بالجامعة . (الطوخي ، ٢٠١١)

كما تقدم الجامعة برنامج إلزامي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يهدف إلى التطوير العلمي والمهني لهم ، كما استخدمت جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا نظام عقد اللقاءات الشهرية المنظمة لمناقشة الأمور المهنية والعلمية فيما بينهم لتحديد احتياجاتهم المهنية والعلمية (جراح ، ٢٠٠٨)

كما قدمت جامعة Manash مدخل للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يتم دمج المهارات التقنية وعلم أصول التدريس ، والذي يهدف إلى تقديم تقنيات برنامج Web CT لأعضاء هيئة التدريس وأهميته كأداة للابتكار في التدريس ،

ويشرف على البرنامج مركز دعم التعليم والتعلم بالجامعة ، كما تم تنفيذ برنامج للتنمية لأعضاء هيئة التدريس حول أفضل أداء في ميدان عملهم ، وتبني البرنامج مداخل وأساليب متعددة لتنمية الأعضاء ، والجدول التالي يوضح الملامح الرئيسية للبرنامج : (عبدالمطلب ، ٢٠١١) .

• إنجلترا :

بدأ اهتمام الجامعات الإنجليزية ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس منذ عام ١٩٢٩ وطبقت بعض هذه البرامج منذ عام ١٩٥٥ ، واهتمت البرامج بتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحوث ، وأدي تدعيم الإدارة بالجامعات الإنجليزية إلي استمرار الاتجاه نحو تطوير التنمية المهنية وقد أنشئت مراكز متخصصة في التنمية المهنية في معظم الجامعات الإنجليزية منذ أواخر القرن العشرين وتهتم هذه المراكز بتنمية المجال التدريسي والبحث العلمي ، وركزت في مجال التدريس علي أساليب التدريس الملائمة للتعليم الجامعي ، واستخدام الحاسب الآلي في التعليم ، وتطوير المقررات الدراسية ، والاهتمام بتقويم الطلاب ، أما بالنسبة لمجال البحث العلمي تم اكساب أعضاء هيئة التدريس المهارات اللازمة لإجراء البحوث (إمام ، ٢٠٠٨) .

كما اهتمت الجامعات الإنجليزية بتنفيذ برامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس تشمل ما يلي : التدريب علي الإشراف ، التدريب علي إدارة مشاريع البحوث والاستشارات والتدريب علي المحاضرات وبحوث المؤتمرات ، وتدريب المجموعات الصغيرة ، وحل المشكلات ، والتدريب العملي ، والاستعانة بالحاسب ، وطرق مساعدة الطلاب علي التعلم ، وتصميم المقررات ، والإرشاد ومساعدة الطلاب الوافدين ، وعقد المقابلات الشخصية ، وعمل اللجان ، وطرق التدريب والتقويم الذاتي والإطلاع الحر (السالوس ، ٢٠٠٤) ، كما تتعدد وتنوع برامج التنمية المهنية بالجامعات الإنجليزية لتشمل : المحاضرات ، المناقشات ، الأجهزة السمعية والبصرية ، التدريب العملي ، المطبوعات ، مساهمة المشاركين ، إعداد المشاريع . (غبور ، ٢٠١٠)

وتعد الجامعات البريطانية أسبق الجامعات في تطوير برامج التدريب علي التقنيات لأعضاء الهيئة التدريسية ، وبرامج البحث العلمي والإدارة والتدريس ، ومن هذه الجامعات كامبريدج ، وأكسفورد ، وسامبثتون فقد طورت التدريب علي المهارات الفنية باستخدام تكنولوجيا التعليم ، والمهارات المهنية في الإعداد التربوي ، ومهارات التدريس ، كما وركزت جامعة شيفيلد علي مركز التطوير لأعضاء الهيئة التدريسية ، بتواصلهم عبر الإنترنت ، والمؤتمرات ، والندوات ، والحلقات العلمي ، ونشر الدراسات الميدانية .

وفي جامعة سالفورد توجد وحدة خاصة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تقدم العديد من البرامج والتي تصل إلي ٢٠٠ برنامج ، وتشمل : تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، أساليب التدريس الحديثة ، الإدارة والإشراف التربوي ، إدارة البحوث ، الكفاءة المهنية والشخصية لعضو هيئة التدريس ، إتقان اللغات المختلفة ، الممارسات الخاصة بالعملية التعليمية ، خدمة المجتمع (إمام ، ٢٠٠٨) .

وتقدم جامعة مانشستر برنامجا خاصا لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس يتضمن المجالات الآتية : الإرشاد الطلابي ، تطوير الأبحاث العلمية ، المهارات الأكاديمية ، الإدارة والإشراف التربوي (مرسى ، ٢٠٠٧) كما تقدم جامعة كمبريدج ورش عمل لمساعدة المشرفين بالجامعة علي أداء أدوارهم بكفاءة وفاعلية ، وتدريبهم علي أدوارهم ومسئولياتهم الإدارية ، والأكاديمية ، وخدمة المجتمع ، وتعد هذه الورش بصفة دورية علي مدار العام ، وهي ورش قصيرة لمدة ساعة ونصف تستخدم أسلوب المناقشات ودراسة الحالة ، وهي متاحة لجميع أعضاء هيئة التدريس الجدد والقدامى العاملين بالجامعة . (Cambridge ,2010- 2011)

كما استخدمت كلية ويلشير وإيستليه برامج للتنمية الإدارية قائمة على المعايير ، حيث استخدمت الكلية المعايير القومية للإدارة الصادرة من المجلس القومي للتعليم الإداري والتنمية ، وتم تعديل هذه المعايير حتى تتناسب مع مجال التعليم العالي ، فالمعايير التي أصدرها المجلس القومي للتعليم الإداري والتنمية كانت تشمل جميع المدراء بكافة القطاعات الوظيفية ، لذلك كانت اللغة المصاغة بها هذه المعايير مجردة للغاية ، تتناسب مع الإدارة العامة بالمجال الصناعي والقطاعات والمهن المختلفة ولذلك كان لابد من تعديل اللغة والمصطلحات حتى تتناسب مع مجال التعليم العالي. (حرب ، ٢٠١٠)

• أمريكا :

لقد اهتمت الجامعات الأمريكية منذ السبعينيات من القرن الماضي بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها ، حيث زودتهم بكل الوسائل من إجازات وتمويل السفر إلى المؤتمرات والاجتماعات المهنية وورش العمل وتدعيم الأبحاث العلمية التي يقومون بها ، وفي الثمانينيات وما بعدها تم التركيز علي تصميم البرامج والمناهج الدراسية ، والعمل علي ربط التعليم الجامعي بالتعليم العام، ولتحقيق هذه الأهداف تم الاهتمام ببرامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس (الثويني وعبد العال، ٢٠١٠) .

لذلك تسابقت الجامعات الأمريكية لتأسيس المراكز العلمية ، لتطوير أعضاء الهيئة التدريسية، ومنها تجربة جامعة هارفارد في مساقات التدريب، حيث تقدم برامج للتنمية المهنية في المجال الإداري تشمل مجموعة من الموضوعات الهامة تشمل تعويد أعضاء هيئة التدريس علي التفكير الواعي الذي يعتمد علي التخطيط لمواجهة التحديات التي تقابلهم بشكل يومي ، وتعرض هذه البرامج رؤية استراتيجية جديدة تساعد أعضاء هيئة التدريس علي القيام بمسئولياتهم الإدارية سواء كانت علي مستوى القسم أو الكلية أو الجامعة ، وجامعة ميتشيجن في مراكز البحث وتطبيقات التقنيات ، وطرائق التدريس ، وأنشأت وحدة استشارية وتعلم مهارات الحوسبة ، وبرامج تعليم اللغات الأجنبية ، ومركز المعلومات. (حرب ، ٢٠١٠)

كما تقدم جامعة إيموري برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وطلاب الدكتوراه والكوادر العاملة قبل الخدمة وأثنائها ، وتقوم المؤسسات الخاصة بتمويل هذه البرامج التنموية ، كمؤسسة موز ، ومؤسسة العلوم

القومية، ومكتب الولايات المتحدة للتربية، وتشمل هذه البرامج: المعرفة والمناهج، التقويم، المعرفة النظرية، البحث العلمي، التنوع الثقافي، الاتصال، مهارات القيادة والمسئولية المهنية. كما تقدم جامعة فرجينيا برامج للتنمية المهنية للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس العاملين بها تشمل: مهارات الإدارة، المهارات التنظيمية ومهارات الاتصال مع الآخرين، كيفية التعامل مع مشكلات المجتمع المحلي المحيط بالجامعة. (مرسي، ٢٠٠٧)

مما سبق يتضح أن كل جامعة تعكس احتياجاتها ومتطلباتها وأهدافها من خلال محتوى برامج وأساليب التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بها، لأن الارتقاء بها هو أساس الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي بصفة عامة، وكلية التربية جامعة الأزهر بصفة خاصة.

• سابعاً: بعض المتغيرات المؤثرة في التعليم الجامعي في مصر:

تعددت المتغيرات والاتجاهات العالمية مع بداية القرن الحادي والعشرين وانعكست آثارها على سائر النظام التعليمي بصفة عامة، والتعليم الجامعي بصفة خاصة، وذلك بحكم موقعه وتميزه عن باقي المراحل التعليمية الأخرى، وما يقع عليه من تبعات أساسية من حيث الوفاء باحتياجات المجتمع ومتطلباته من القوى البشرية. (اسماعيل، ٢٠٠٩)

وفي ظل التزايد الكبير في المعلومات وتقدم المعرفة، أصبح لزاماً على الجامعات أن تطور أنظمتها التدريسية وأن تبتعد عن القوالب الجامدة التقليدية، وأن تفكر بأنماط جديدة وأساليب حديثة تنسجم وعملية التنمية لتكون بمثابة استجابة للمتغيرات المتسارعة، ومواكبة للتطور والتقدم الذي يعيشه العالم في ضوء الطلب الكبير من مجتمع المعلومات على التطبيقات التكنولوجية الحديثة التي تتصف بالمرونة والكفاءة والتصميم الجيد. (عبد المعطي وزراع، ٢٠١٢)

ويعتبر أعضاء هيئة التدريس المؤهلين لفهم هذه المتغيرات والتفاعل بإيجابية مع هذه التحولات، هم الركيزة الأساسية التي يمكن من خلالها أن تعبر الجامعة هذا الجسر من التحديات والتغيرات العالمية. وتتمثل أهم هذه المتغيرات فيما يلي:

• ١ - التقدم العلمي والتكنولوجية:

يعتمد امتلاك زمام التقدم العلمي والتكنولوجي على تعليم جامعي قادر على إعداد قوى بشرية قادرة على التعامل مع التقدم العلمي والتكنولوجي؛ حيث لا مكان في الوقت الحالي لتعليم جامعي منعزل عن المجتمع وما يلحق به من تغيرات، وأن التعليم الفعال هو القادر على توثيق الصلة بين المجتمع وأفراده، وإحداث التنمية الشاملة في ظل هذا العالم المتغير (James، 2000).

حيث يعتبر التقدم العلمي والتكنولوجي من أهم المتغيرات التي وضعت الكثير من التحديات أمام مؤسسات التعليم الجامعي، مما يجعل النظرة الفاحصة والمتأنية للواقع في الضرة الراهنة تدعو إلى تجديد النظر في الإلمام والتوسع في كيفية الاستفادة من نتائج هذا التقدم العلمي والتكنولوجي في جميع المجالات العلمية والعملية، وضرورة الأخذ بمفهوم وحدة وتكامل المعارف الإنسانية، وإزالة

الحوافز بينها ، وتوليد علوم بيئية جديدة ، والاهتمام بالأبحاث العلمية المشتركة ، وإعداد القوي البشرية المؤهلة للإنتاج والبحث والتطوير ورفع المستوى الفكري والثقافي العام ، وذلك من أجل التعامل الفعال مع هذا التقدم (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠١) .

ويضرض هذا علي التعليم الجامعي سرعة الاستجابة من خلال إنتاج مخرجات تعليمية ذات قدرات فكرية عالية تستطيع فهم التكنولوجيا الحديثة ، وحل المشكلات المتجددة ، وابتكار أفكار جديدة لتطويع تكنولوجيا المعلومات في الابتكار والإبداع ، ويتطلب دعم البحث العلمي وضع المعلومات والابتكارات العلمية والتكنولوجية المتزايدة أمام مؤسسات البحث العلمي لتوجيهها لخدمة متطلبات التنمية ، وضع خطة علمية نابغة من الواقع تقوم عليها إدارة علمية متميزة . (الضزاري ، ٢٠٠٩)

كما ألفت تلك الثورة التكنولوجية بظلالها على عضو هيئة التدريس فتحول دوره من مجرد ناقل للمعرفة إلى موجه ومرشد للطلاب يوجههم إلى كيفية الحصول على المعرفة والتعامل معها وتوظيفها ، وفرض التقدم العلمي والتكنولوجي أدوارا جديدة ومتطلبات أساسية لا بد أن تتوفر في أعضاء هيئة التدريس بعض هذه المتطلبات فيما يلي (حسيني ، ٢٠٠٨) :

« يتطلب ذلك التقدم عضو هيئة تدريس يستطيع إنجاز مهامه الاجتماعية والتربوية ويسهم في تطوير جوانب الكيف فيها ، وينظم العمليات التربوية باتجاهاتها الحديثة ، ويحسن استثمار التقنيات التربوية ، ويستخدم مستحدثاتها في تمكن ومهارة ، كالتعليم المبرمج ، والتعليم المصغر ، والتعليم باستخدام دوائر التلفزيون المغلقة ، والتعليم باستخدام الكمبيوتر التعليمي .

« يتطلب ذلك التقدم عضو هيئة تدريس يتفهم بعمق مهامه تجاه مجتمعه وأمنه ويعكسها عن طريق المواقف التعليمية ، وما ينشأ عنها من علاقات متبادلة بينه وبين طلابه ، وهي علاقات يجب أن تتميز بالحوار والتفاعل والرعاية ويتبادل الخبرة ، بحيث تتعدى نقل المعرفة من طرف إلى آخر لتؤدي إلى تنمية القدرات وممارسة قوى التعبير والتفكير والإبداع وتهذيب الأخلاق ، وتطوير الشخصية بما يكفل المشاركة في تقدم المجتمع .

« يتطلب ذلك التقدم عضو هيئة تدريس يمتلك من القدرات والمهارات والمعلومات ما يجعل منه باحثا تربويا يسهم في حل المشكلات التربوية عن دراية ووعي .

« يتطلب ذلك التقدم عضو هيئة تدريس يمتلك روح المبادرة والنزعة إلى التجريب والتجديد يثق بنفسه في تنظيم النشاط التربوي بحرية واختيار .

وبناء على ذلك فإن التقدم العلمي والتكنولوجي وما أحدثه في سوق العمل من تغيرات بحاجة إلى بيئة تعليمية مفتوحة ، تعتمد على شبكات معرفية مفتوحة ، وتعليم شامل ينمي القدرة على الربط بين المعارف وبين أجزاء العمل ، كما أنه في حاجة إلى إتقان الأساليب الحديثة في الحصول على المعلومات بالقدر المطلوب وبالشكل المناسب في الوقت الملائم ، كما أن التقدم العلمي والتكنولوجي يحتاج إلى أعضاء هيئة تدريس مهرة قادرين على مواجهة التقدم ،

ولديهم قدرات عقلية عليا ، ومكتسبين مهارات تكنولوجياية متقدمة ، باعتبارها السبيل الوحيد لتحقيق التنمية المتكاملة ، وخلق المناخ المناسب للإبداع والابتكار . (الحوت وشاذلي ، ٢٠٠٧) .

مما سبق يتضح أن التقدم العلمي والتكنولوجي أدى إلى ظهور تغيير في دور أعضاء هيئة التدريس ، فلم يعد قاصرا على نقل المعارف والعلوم وإنما أصبحت أدوارهم تتميز بالتغيير والتجديد ، ويتطلب ذلك اكتساب خبرات ومهارات جديدة تواكب هذه التغييرات .

• ٢- التكتلات الاقتصادية :

تعتبر التكتلات الاقتصادية مرحلة انتقالية تضمنتها منظمة التجارة العالمية باعتبارها خطوة نحو تحرير الاقتصاد والتجارة على الأقل بين الدول داخل التكتلات نفسها ، وتضع هذه التكتلات شروطا للعمل داخل حدودها تتعلق هذه الشروط ليس فقط بالمجالات التي تعاني من نقص العمالة المتاحة لها ، وإنما أيضا بالنسبة لنوع وجودة البرامج التعليمية والإعداد المهني ، لذا يعتبر وجود تعليم متطور يعترف به من قبل مؤسسات الاعتراف العالمية بمثابة الرخصة التي تحتاجها القوى العاملة المؤهلة لدخول منطقة التكتلات بالنسبة للتخصصات العلمية المختلفة (حسيني ، ٢٠٠٨) .

مما سبق نجد إن المجتمع الحديث والمعاصر لا يمكن أن تتم فيه أي تنمية في ظل غياب التعليم الجامعي ، وإن خلق المجتمع المتعلم القادر على التعامل مع المستجدات العالمية والتكنولوجية تستلزم وجود حد أدنى من التعليم والثقافة لدى أعضاء هيئة التدريس ، فالتغييرات والمستجدات وضعت التعليم الجامعي أمام العديد من التحديات التي يجب معها تنمية أعضاء هيئة التدريس وأبرزها : التكنولوجيا المتقدمة التي تحتاج إلى أعضاء هيئة تدريس على مستوى عال من التدريب والتعليم ، طبيعة العصر وتحدياته والتي تتطلب أعضاء هيئة تدريس يتمتعون بقدر كبير من الكفاءة الإدارية والأكاديمية والخلقية ، انتشار ثورة المعلومات مما أدى إلى وجود معارف متغيرة واحتياجات متغيرة لأعضاء هيئة التدريس .

• ٣- اقتصاد المعرفة :

يعتمد اقتصاد المعرفة على القوى العاملة المؤهلة والمتخصصة والمدرية على التقنيات الجديدة ، كما يتميز اقتصاد المعرفة بتفعيل عمليات البحث والتطوير كمحرك للتغيير والتنمية ، وأن عوائد المعرفة تتسع لتشمل عوائد الاستثمار الناتجة عن مبادرات ومشروعات المعرفة التي تُوجد باستمرار فرص لأعمال وأنشطة جديدة مولدة للربح . (عيد ، ٢٠١٢)

ولقد أصبح من المسلمات أن التعليم هو الطريق الوحيد لتطوير الاقتصاد القائم على المعرفة ، لذلك نجد غالبية الدول المتقدمة قد اهتمت بالتعليم كونه الأساس لإستراتيجية هذا الاقتصاد ، حيث بدأت تلك الدول منذ وقت مبكر بتطوير نظامها التعليمي فاهتمت بتدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات الحاسب الآلي ، وتنويع التخصصات خاصة فيما يتعلق بالتقنيات ، كما اهتمت بالبحث العلمي بوصفه من المهارات اللازمة للاقتصاد القائم على المعرفة

لذا يعتمد اقتصاد المعرفة علي نوع خاص من أعضاء هيئة التدريس ذات مهارات عالية التقنية لا تتوقف معارفها عند حد معين بل لا بد وأن تكون ملمة بكل جديد بصفة مستمرة ، وتكون دائمة البحث والتطوير (الحمد ، ٢٠١١) .

وقد تعددت وجهات النظر حول متطلبات اقتصاد المعرفة ، ولكنها جميعاً تمحورت حول الجانب البشري والمعرفي ، والفكر الإبداع والابتكار الذي يلعب النظام التعليمي دوراً رئيسياً فيه ، وتتلخص هذه المتطلبات حول :

« التركيز علي مهارات وقدرات وخبرات أعضاء هيئة التدريس . (الكبيسي ، ٢٠٠٥)

« قدرة الجامعة والكلية علي توجيه المعرفة المناسبة إلي أعضاء هيئة التدريس في الوقت المناسب .

« إقامة بيئة تنظيمية تعتمد علي نشر المعرفة والمشاركة فيها .

« إعادة هيكلة الأنفاق وزيادة مخصصات التعليم والبحث العلمي . (عليان ، ٢٠٠٨)

« توظيف منظومة فاعلة للبحث والتطوير .

« تعزيز العمل الجماعي .

« العمل علي تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بما يجعلهم قادرين علي استيعاب فكر ومتطلبات عصر المعرفة .

« يساعد علي نشر المعرفة وتوظيفها وإنتاجها في جميع المجالات .

« يحقق الاقتصاد المعرفي النتائج المرغوبة بالفعل في سوق العمل .

« الاهتمام بالبحث العلمي والإبداع والابتكار بما يساعد علي توليد المعرفة المفيدة في جميع المجالات . (أبو السعود ، ٢٠٠٩)

مما سبق يتضح أن متطلبات اقتصاد المعرفة تعتمد علي الموارد البشرية وتنميتها أكثر من اعتمادها علي الموارد المادية ، فتعد مساهمات أعضاء هيئة التدريس سواء بالأفكار أو الآراء أو القدرات أو المهارات أو المواهب أو صناعة المعرفة من خلال الابتكارات والإبداعات الركيزة الأساسية لمجتمع المعرفة الذي يمثل الأرض الخصبة لبناء اقتصاد المعرفة لأي دولة ، ومن ثم لا بد من الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس حيث يمثلون رأس المال البشري والفكري اللازم لمجتمع واقتصاد المعرفة .

• التغيير في وسائل الاتصال :

لا جدال أن العالم يشهد تطورات هائلة في عالم المعلومات ووسائل الاتصال ، والانفتاح الهائل علي الانترنت كوسيلة اتصال فائقة السرعة ومصدر هام للمعلومات ، الأمر الذي وفر الوقت والجهد والمال ، هذا علي مستوى الانتقال ، ولم تقف ثورة الاتصال عند هذا المستوي ، وإنما كان لها أثرها في مختلف الميادين بصفة عامة وميدان التعليم بصفة خاصة . (عبد الهادي ، ٢٠٠٨)

كما أشار البدري (٢٠٠٩ م) أن البشرية وصلت إلى عصر أصبحت فيه المعلومات أساس التحضر والقوة ، وهذا التحدي التقني يمثل ثورة جديدة تعتمد فيه العملية الإنتاجية والتوزيعية على العقل البشري والإلكترونيات الدقيقة والهندسية والكيمياء الحيوية والذكاء الاصطناعي وتوليد المعلومات ، ومن أبرز الحقائق أن أكثر من ٩٠ ٪ من تكنولوجيا القرن الحادي والعشرين لم تكتشف بعد وهي أضعاف ما تم اكتشافه في القرن العشرين .

كما أشار أحمد (٢٠٠٧) إلى أن هذه التطورات أنشأت فوارق مضاعفة تلقي أعباء إضافية على الجامعات بوصفها المراكز الوحيدة القادرة على التعامل مع هذه التوجهات العلمية الجديدة ، كما أن للبحث العلمي والتقني مردود كبير وعميق على المجتمع والأفراد والمؤسسات ؛ حيث لقيت البحوث الأكاديمية مساعدة هائلة من الإنترنت التي يسرت كثيرا قيام التعاون فيما بين المؤسسات والأفراد الموجودين في أماكن متباعدة ، كذلك كانت الجامعات دائما هي الساحة التي تشهد عمليات التجديد والابتكار للكمبيوتر ، والعديد من الجامعات أصبح يمثل الآن مراكز لبحوث متقدمة في التكنولوجيا الكومبيوترية الجديدة ، ويضم عدد آخر منها مختبرات كومبيوترية ضخمة ، يستخدمها الطلاب من أجل إجراء البحوث المشتركة وأداء الواجب الدراسي المنزلي. كذلك يتم في الوقت الحاضر تسجيل عدد من أكثر الصفحات الداخلية إثارة للاهتمام على شبكة الويب التابعة للإنترنت لمصلحة الجامعات في مختلف أرجاء العالم. (شريف والزكي ، ٢٠٠٦)

ومع تعدد الوسائل الحديثة في ميدان التعليم تظل شبكة الإنترنت هي الوسيلة الأولى والأكثر انتشارا ، وتأثيرا في مختلف الميادين وبصفة خاصة ميدان التعليم ؛ فمن خلال هذه الشبكة التي تشمل الاتصالات المرئية والتجاوز الكتابي والاتصال عن بعد والمراسلة الإلكترونية يمكن تحقيق العديد من الفوائد والإيجابيات في مجال التعليم الجامعي ومنها : (عفاة وسلامة ، ٢٠٠٥)

- « الوصول إلى أكبر عدد ممكن من جمهور المتعلمين داخل البلاد وخارجها .
- « قلة التكاليف المادية مقارنة باستخدام الأقمار الصناعية وغيرها .
- « المرونة في الوقت والمكان ؛ حيث يستخدم الإنترنت في أي وقت ومكان يريد المتعلم .
- « الخروج من الإطار المحلي في تعليم المبادئ والأسس الأكاديمية إلى الإطار العالمي .
- « التخلص من أساليب التدريس التقليدية واستخدام أساليب تدريس حديثة مثل التعليم عن بعد تقوم على النشاط والتفاعل .
- « سهولة الحصول على المعلومات من مواقع مختلفة .
- « السرعة في إنجاز المهام التعليمية والوصول إلى البيانات والمعلومات المستهدفة .
- « تطوير قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس من خلال التعامل مع الحاسب وشبكات الإنترنت .
- « تعمل شبكة الإنترنت على جعل عملية التعليم والتعلم مفتوحة المجال ؛ أي بلا حواجز سواء مادية أو معنوية .

مما سبق تتضح أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لمواكبة ثورة الاتصالات ؛ وذلك لمواجهة العديد من المشكلات التربوية الحالية والمستقبلية ، والإسهام في تطوير وتحسين مؤسسات التعليم الجامعي .

• ثامنا : معوقات التنمية المهنية :

تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس العديد من المعوقات التي تؤثر على قيامهم بأدوارهم الجامعية ، كما تؤثر على كفاءتهم وفعاليتهم التعليمية وتتضمن معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مايلي (المليجي ، ٢٠١٠) (إمام ، ٢٠٠٨) (البنداري ، ٢٠٠٤) (عبد الفتاح ، ٢٠١١) (الجوهري ، ٢٠٠٢) :

- « تركيز برامج التنمية المهنية علي تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس فقط دون الاهتمام بتنمية قدراتهم في مجالات البحث العلمي وخدمة المجتمع .
- « قلة الإمكانيات المادية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة البحث العلمي .
- « ضعف وسائل الاتصال عبر شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) .
- « كثرة الأعباء الملقة علي كاهل أعضاء هيئة التدريس (التدريس . الإشراف الأكاديمي . الكنترولات) .
- « ضعف الدافع لدي بعض أعضاء هيئة التدريس عن حضور الدورات التدريبية لتطوير أنفسهم مهنياً .
- « قلة البرامج التدريبية التي تتلاءم مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس المتجددة والمتطورة في مجال التخصص .
- « عدم ملائمة وقت البرامج التدريبية مما يؤدي إلي تعارضها مع جداول أعضاء هيئة التدريس .
- « تركيز البرامج التدريبية علي الجوانب النظرية دون تطبيق عملي .
- « ارتباط الترقية بحضور البرامج التدريبية مما يقلل من الدافعية لدي أعضاء هيئة التدريس .
- « قناعة بعض أعضاء هيئة التدريس بفعالية طرق التدريس التقليدية أو أنه ليس بالإمكان استحداث طرق تدريس جديدة .
- « البيروقراطية وتعقد اللوائح التي تحول دون الاستجابة السريعة لمتطلبات البحث العلمي .
- « انعدام الصلة بين الجامعة والمؤسسات العلمية والأكاديمية المحلية والعالمية
- « قلة عدد المنح والبعثات للخارج ، مما يمنع مواكبة ما هو جديد في مجالات التخصص والبحث العلمي .
- « عجز المكتبات الجامعية عن إشباع حاجة الباحثين ، ويشمل ذلك قلة الكتب والمراجع ، وعدم حداثتها ، وندرة الدوريات العلمية المتخصصة ، فضلاً عن الأحوال المادية العامة المحيطة بالمكتبة .
- « عدم وجود قاعدة بيانات تزود الباحثين بما يحتاجون من معلومات وإحصاءات .
- « العجز عن التحديد الدقيق لاحتياجات المجتمع مما يؤدي إلى ضالة قيمة بعض الأبحاث ، وأحياناً عدم الإحساس بمشكلات تستحق البحث .
- « وجود ضغوط اقتصادية على أعضاء هيئة التدريس تدفعهم للعمل في أكثر من موقع لمواجهة متطلبات الحياة .
- « غياب التشجيع المعنوي والمادي حيث يتساوى في الجامعة من يجري بحثاً ومن لا يجريه .
- « وجود خلل في قواعد منح جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية مما لا يتيح لأعضاء هيئة التدريس المتميزين الحصول عليها .

• الدراسة الميدانية :

• أولاً : إجراءات الدراسة الميدانية :

في هذا الجزء يتم عرض الإجراءات والخطوات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة الميدانية ، وجمع البيانات وتحليلها ، واستخلاص النتائج ، وذلك على النحو التالي :

١- أهداف الدراسة الميدانية :

تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على آراء أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس . أساتذة وأساتذة مساعدين ومدرسين ، حول : تحديد المجالات والأساليب المطلوبة للتنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة في ضوء المتغيرات المعاصرة .

٢- عينة الدراسة الميدانية :

يُعد اختيار العينة من أهم الإجراءات التي تحقق نجاح الإطار الميداني ، بحيث تكون هذه العينة ممثلة للمجتمع الأصلي تقريبا ، وبما يساهم في تصميم النتائج التي يتم الحصول عليها من أفراد العينة.

ونظراً لصعوبة دراسة مجتمع بأكمله من كافة الجوانب ، يلجأ الباحثون إلى دراسة المجتمع من خلال عينة تعد ممثلة لهذا المجتمع ، والهدف من اختيار العينة هو الحصول على معلومات عن المجتمع لها ، وفي حالة اختيار العينة اختياراً سليماً يمكن تعميم النتائج التي تم الحصول عليها من الدراسة على المجتمع الذي اشتقت منه ، وبمقدار تمثيل العينة للمجتمع تكون نتائجها صادقة بالنسبة له

ولما كانت أولى خطوات اختيار العينة تتمثل في تحديد المجتمع الأصلي (مجتمع الدراسة)، فقد تطلب ذلك تحديد المجتمع الأصلي ، الذي يتمثل في أعضاء هيئة التدريس من أساتذة وأساتذة مساعدين ومدرسين العاملين بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة ، وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية ، حيث بلغ إجمالي عدد أفرادها (٦٦) فرداً ، موزعين على الأقسام العلمية المختلفة بالكلية والجدول التالي يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة المختارة حسب المتغيرات المختلفة :

جدول رقم (١) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة المختارة حسب المتغيرات المختلفة

م	المتغير	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية
١	الدرجة العلمية	أستاذ	١٨ % ٢٧
		أستاذ مساعد	١٤ % ٢١
		مدرس	٣٢ % ٥٢
٢	سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٣٤ % ٥٢
		من ٥ - ١٠ سنوات	٢٠ % ٣٠
٣	القسم العلمي	أكثر من ١٠ سنوات	١٢ % ١٨
		إدارة وأصول	٢٠ % ٣٠
		مناهج وتكنولوجيا تعليم	١٩ % ٢٩
	علم نفس وصحة نفسية	١٨ % ٢٧	
	خدمة إجتماعية وتربوية فنية	٩ % ١٤	
الإجمالي العام		٦٦	

يتضح من الجدول السابق عدد أفراد العينة ممن يشغل وظيفة أستاذ (١٨) بنسبة (٢٧%)، وأستاذ مساعد (١٤) بنسبة (٢١%)، وكان عدد العينة من فئة مدرس (٣٢) بنسبة (٥٢%) . كما كان عدد أفراد العينة حسب متغير الخبرة (٣٤) تربوي وهي معظم عينة الدراسة بنسبة (٨٦.٦%) من إجمالي عينة الدراسة ، وعدد العينة من حملة المؤهل الغير تربوي (٩١) غير تربوي بنسبة (١٣.٤%) من

إجمالي عينة الدراسة. وجاء في عدد أفراد العينة حسب متغير الخبرة عدد (٣٤) بنسبة (٥٢٪) من لديهم خبرة أقل من (٥) سنوات، وبالنسبة لمن خبرتهم (٥) - (١٠) سنوات كان عددهم (٢٠) بنسبة (٣٠٪)، وبالنسبة لمن خبرتهم (١٠) سنوات فأكثر كان عددهم (١٢) بنسبة (١٨٪) من إجمالي عينة الدراسة.

• تطبيق الاستبانة على العينة المختارة :

قام الباحث بتوزيع الاستبانات على أعضاء هيئة التدريس من أساتذة وأساتذة مساعدين ومدرسين العاملين بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة، وقد بلغ عدد الاستبانات الموزعة (٨٠)، وبلغ عدد الاستبانات العائدة (٧١) استباناً وتبين عدم اكتمال الإجابة عن بعض الاستبانات فتم استبعادها وقد بلغ عددها (٥) استباناً، فأصبح بذلك عدد الاستبانات الصالحة (٦٦) استباناً، وذلك كما هو موضح في الجدول السابق.

جدول رقم (٢): يوضح عدد الاستبانات الموزعة، والمستبعدة، والصالحة من الاستبانة

العدد الكلي	الفاقد	العائد	المستبعد لعدم استكمال الإجابات	الصالح	النسبة المئوية
٨٠	٩	٧١	٥	٦٦	%٨٣

• ٣- أداة الدراسة الميدانية (الاستبانة) :

لتحقيق أهداف الدراسة والتأكد من صحة فروضها قام الباحث ببناء أداة الدراسة (الاستبانة) كونها من أكثر الأدوات شيوعاً واستخداماً في مجال الدراسات المسحية، حيث أن الاستبانة أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات مرتبطة بواقع معين.

• ٤- خطوات بناء الاستبانة :

• أ- إعداد الاستبانة :

وقد اعتمد الباحث في إعدادها على مجموعة من المصادر، وهي :

- ◀ الإطار النظري للدراسة.
- ◀ الدراسات العلمية السابقة.
- ◀ آراء بعض الخبراء في هذا المجال.

• ب- صياغة عبارات الاستبانة :

وفي ذلك قام الباحث بما يلي :

• خطوات بناء أداة الدراسة :

تم الاستعانة بالاستبانة كأداة للدراسة الميدانية، نظراً لأنه يستخدمها المشتغلون بالبحوث التربوية على نطاق واسع للحصول على حقائق عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل. وقد سارت خطوات بناء الاستبانة طبقاً لما يلي :

• صياغة عبارات الاستبانة :

في ضوء كل من طبيعة الدراسة الميدانية والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد قام الباحث بالاستفادة من الإطار النظري للدراسة الحالية بالإضافة إلى الدراسات السابقة ومقاييسها ذات العلاقة، وذلك لتحديد محاور الاستبانة بصفة عامة، بالإضافة إلى اقتباس بعض العبارات، وإعادة صياغة بعضها الآخر وقد تم صياغة عبارات الاستبانة في صورة عبارات تقديرية، وقد روعي في صياغة

العبارات ، تجنب العبارات التي يحتمل تفسيرها بأكثر من وجه ، وتجنب العبارات التي يمكن أن يرفضها أو يقبلها الجميع ، وأن تكون اللغة بسيطة وواضحة ، وأن تشتمل كل عبارة على فكرة واحدة ، وقد اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على ثلاث محاور هي على الترتيب : التنمية المهنية في مجال التدريس ، التنمية المهنية في المجال الأكاديمي ، التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع ، وقد بلغ عدد عبارات الاستبانة في صورتها النهائية (٣٤) (❖) عبارة موزعة بطريقة محورية ، وهو ما يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم (٣) : محاور استبانة مجالات وأساليب التنمية المهنية وعدد عبارات كل محور

م	المحور	عدد العبارات
١	التنمية المهنية في مجال التدريس	١١
٢	التنمية المهنية في مجال البحث العلمي	١٣
٣	التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع	١٠
الإجمالي		٣٤

• * صدق الاستبانة :

يُعرف الصدق على إنه مقدرة الأداة على قياس ما وضعت من أجله من خلال المظهر العام للأداة من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها ، وكذلك يتناول التعليمات ودقتها وموضوعيتها " (الغريب ، ١٩٨٩) ، ويتحدد الصدق على أساس أحكام الخبراء ، ويسأل الخبراء عن مدى صلة الفقرات بالأهداف المنشودة ، ويطلب منهم الحكم على صياغة محتوى الفقرة ، وعلى مدى صلة الفقرات بالمجال الذي يقيسه الاختبار ومدى تغطية الفقرات للمجال ، وعلى مستوى جميع الفقرات في ضوء الأهداف المنشودة من الدراسة . وقد تم حساب صدق الاستبانة بطريقتين هما صدق المحكمين ، وصدق الاتساق الداخلي .

• صدق المحكمين :

تم عرض الاستبانة في صورتها المبدئية على مجموعة من المحكمين في هذا المجال ، للتأكد من ملائمة محتوى الاستبانة لموضوع الدراسة ، وللتأكد من سلامة صياغتها و تحقيقها للغرض الذي وضعت من أجله ، وذلك لأن الخبراء يكون لهم دراية بما تسعى إليه الاستبانة، وبما تريد تحقيقه (لوفيل ولوسون ، ١٩٩٦) وقد وافق المحكمون على صلاحية الاستبانة للتطبيق مع إجراء بعض التعديلات التي أفادت الدراسة، وقد تراوح اتفاق المحكمين على عبارات الاستبانة ما بين (٨٨٪) ، وهي نسبة اتفاق عالية ، وبالتالي أصبحت عبارات الاستبانة في صورتها النهائية (٣٤) عبارة موزعة على ثلاثة محاور .

• صدق الاتساق الداخلي :

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي اليه وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية ، والجدول التالي يوضح ذلك :

(*) انظر ملحق الاستبانة في صورتها النهائية .

جدول (٤) : معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي اليه (ن=٣٤)

العبارة	معامل الارتباط	الدلالة	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	الدلالة	مستوى الدلالة
١	٠,٥١٣	٠,٠١	٠,٠١	١٦	٠,٤٥٦	٠,٠١	٠,٠١
٢	٠,٥٠٢	٠,٠١	٠,٠١	١٧	٠,٥٨٩	٠,٠١	٠,٠١
٣	٠,٥٤٣	٠,٠١	٠,٠١	١٨	٠,٥٩٨	٠,٠١	٠,٠١
٤	٠,٦٥٤	٠,٠١	٠,٠١	١٩	٠,٦٤٥	٠,٠١	٠,٠١
٥	٠,٦٤٠	٠,٠١	٠,٠١	٢٠	٠,٦٩٠	٠,٠١	٠,٠١
٦	٠,٥٩٩	٠,٠١	٠,٠١	٢١	٠,٦٣٣	٠,٠١	٠,٠١
٧	٠,٦٢٥	٠,٠١	٠,٠١	٢٢	٠,٥٣٤	٠,٠١	٠,٠١
٨	٠,٦٣٥	٠,٠١	٠,٠١	٢٣	٠,٦٠٢	٠,٠١	٠,٠١
٩	٠,٦١٢	٠,٠١	٠,٠١	٢٤	٠,٥٨٩	٠,٠١	٠,٠١
١٠	٠,٦٤٥	٠,٠١	٠,٠١	٢٥	٠,٠١٢	٠,٠١	٠,٠١
١١	٠,٥٧٨	٠,٠١	٠,٠١	٢٦	٠,٤٥٦	٠,٠١	٠,٠١
١٢	٠,٥٤٥	٠,٠١	٠,٠١	٢٧	٠,٠٥٦	٠,٠١	٠,٠١
١٣	٠,٥٦٨	٠,٠١	٠,٠١	٢٨	٠,٧١٢	٠,٠١	٠,٠١
١٤	٠,٤٥٦	٠,٠١	٠,٠١	٢٩	٠,٦٥٠	٠,٠١	٠,٠١
١٥	٠,٥٧٨	٠,٠١	٠,٠١	٣٠	٠,٥٣٤	٠,٠١	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي :
أن جميع عبارات الاستبانة بين درجة المفردة و البعد الذي تنتمي اليه دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١ مما يشير الى صدق الاتساق الداخلي لها .

• * ثبات الاستبانة :

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام معامل الفاكرونباخ Alpha (Chronback) للمجالات الثلاثة ولأداة ككل والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لمحاور الاستبانة و الدرجة الكلية لها :

جدول رقم (٥) : معامل الثبات لمحاور الاستبانة و الدرجة الكلية

م	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات
١	التنمية المهنية في مجال التدريس	١١	٠,٧٦٧
٢	التنمية المهنية في مجال البحث العلمي	١٣	٠,٨٧٨
٣	التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع	١٠	٠,٧٩٠
الأداة ككل	الأداة ككل	٣٤	٠,٨٩٨

يتضح من الجدول السابق ما يلي : أن معاملات الثبات لمحاور الاستبانة والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠,٧٦٧ – ٠,٨٩٨) وهي معاملات ثبات عالية ومقبولة ، وهي قيمة مرتفعة مما يشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات، توحى بالثقة في النتائج التي يتم التوصل إليها .

• ٥- المعالجة الإحصائية :

للحصول على نتائج تطبيق الاستبانة على أفراد العينة : أعتمد الباحث في تفرغ البيانات على البرنامج الإحصائي المعروف برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package For Social Sciences) وتم التحليل الإحصائي باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) (٢٠٧، وتعد هذه الخطوة - تفرغ البيانات - خطوة تمهيدية لتبويب البيانات ، ومن خلاله تم :

- « حساب التكرارات والنسب المئوية لها للتعرف على توزيع استجابات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبانة .
- « الوزن النسبي للتعرف على مستوى الممارسة لكل عبارة من عبارات الاستبانة .
- « حساب كا ٢ ذات الثلاث خلايا لمعرفة الفروق الدالة بين استجابات العينة على كل عبارة على حده من حيث درجة وجودها كممارسة بالفعل .
- « اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way- ANOV) للتعرف على دلالة الفروق التي تعزى إلي أكثر من مجموعتين .
- « استخدام صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق الاستبانة .
- « استخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة .
- « استخدام معامل الارتباط لبيرسون .
- « مقياس الاستجابات : وقد حدد الباحث مستوى الممارسة لأفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبانة على مقياس الاستجابات الثلاثي ، طبقاً للمعادلة الآتية :

ن - ١

$$\text{مدى الاستجابة} = \frac{\text{ن}}{\text{ن} - ١} = \frac{٣}{٣ - ١} = ١,٦٦$$

حيث (ن) تمثل تدرج الاستجابات

جدول رقم (٦): بين مدى الاستجابات الثلاث (مستوى الممارسة) لعبارات الاستبانة

مدى الاستجابة	مستوى الممارسة
٣ - ٢,٣٤	كبيرة
٢,٣٣ - ١,٦٧	متوسطة
١,٦٦ - ١	ضعيفة

- **ثانياً : تفسير نتائج الدراسة الميدانية :**
قام الباحث بتفسير ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية على النحو التالي :
- « تحليل استجابات أفراد العينة على مفردات مقياس استبانة مجالات وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة .
- « مناقشة النتائج الخاصة بفروض الدراسة الحالية .
- وفيما يلي عرض لنتائج تحليل استجابات أفراد العينة على النحو التالي :
- **تحليل استجابات أفراد العينة على محور (التنمية المهنية في مجال التدريس)**
ويتناول هذا المحور رؤية أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة حول المجالات والأساليب المقترحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس ، وقد حصر الباحث استجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة ، وكل استجابة (كبيرة ، متوسطة ، ضعيفة) على حدة ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٧) : نتائج استجابات أفراد العينة الكلية حول التنمية المهنية في مجال التدريس .

م	العبارة	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	الوزن النسبي	درجة الموافقة	كا	الترتيب
١	تهيئة الكلية الفرصة لتطوير أعضاء الهيئة التعليمية ذاتيا	ك	49	7	10	كبيرة	49.909 ¹	٥
		%	74.2	10.6	15.2			
٢	توفير الامكانيات المادية من وسائل تقنية متطورة لاستخدامها في العمليات التدريسية .	ك	43	15	8	كبيرة	31.182 ¹	٨
		%	65.2	22.7	12.1			
٣	تعريف عضو هيئة التدريس بالتجارب العالمية والجديدة في طرق التدريس	ك	45	11	10	كبيرة	36.091 ¹	٨
		%	68.4	16.7	15.2			
٤	إتاحة الوسائل التعليمية المتنوعة في تدريس المقررات الدراسية .	ك	30	25	11	كبيرة	8.818 ¹	١١
		%	45.5	37.9	16.7			
٥	التدريب على مهارات وضع وتصحيح الاختبارات بصورها المختلفة لتقويم الطلاب .	ك	42	8	16	كبيرة	28.727 ¹	١٠
		%	63.6	12.1	24.2			
٦	تنمية أعضاء هيئة التدريس على إدارة وقت المحاضرة .	ك	49	11	6	كبيرة	50.273 ¹	٤
		%	74.2	16.7	9.1			
٧	التدريب على مهارات التخطيط للتدريس الفعال والتعاوني باستخدام التقنيات الحديثة .	ك	63	3	0	كبيرة	54.545 ¹	١
		%	95.5	4.5	0			
٨	تقديم الطلاب على أساليب التقويم الشامل وعدم الاقتصار على الاساليب التقليدية	ك	45	7	14	كبيرة	37.182 ¹	٥
		%	68.2	10.6	21.2			
٩	الاهتمام بالتفاعل الالكتروني بين الأساتذة والطلاب من خلال الوسائط الالكترونية المتعددة .	ك	53	3	10	كبيرة	66.636 ¹	٣
		%	80.3	4.5	15.2			
١٠	تصميم المناهج على مستوى عال من المعايير الأكاديمية وفقاً للتطلعات المستقبلية .	ك	63	3	0	كبيرة	54.545 ¹	١
		%	95.5	4.5	0			
١١	الالتزام باستخدام اللغة العربية الفصحى أثناء التدريس لإثراء حصيلة الطلاب اللغوية	ك	49	7	10	كبيرة	49.909 ¹	٥
		%	74.2	10.6	15.2			
النسبة المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مقترحات تطوير مجالات وأساليب التنمية المهنية الخاصة بمجال التدريس								7.3%

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

أفادت نتائج استجابات أفراد العينة المستفتاة - كما هو موضح بالجدول السابق - إلى أن استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مقترحات تطوير مجالات وأساليب التنمية المهنية الخاصة بمجال التدريس كانت على النحو التالي :

« جاءت استجابات أفراد العينة المستفتاة على جميع العبارات ونصها (تصميم المناهج على مستوى عال من المعايير الأكاديمية وفقاً للتطلعات المستقبلية ، التدريب على مهارات التخطيط للتدريس الفعال والتعاوني باستخدام التقنيات الحديثة ، الاهتمام بالتفاعل الالكتروني بين الأساتذة والطلاب من خلال الوسائط الالكترونية المتعددة ، تنمية أعضاء هيئة التدريس على إدارة وقت المحاضرة ، تهيئة الكلية الفرصة لتطوير أعضاء الهيئة التعليمية ذاتيا ، تقييم الطلاب على أساليب التقويم الشامل وعدم الاقتصار على الاساليب التقليدية ، الالتزام باستخدام اللغة العربية الفصحى أثناء التدريس لإثراء حصيلة الطلاب اللغوية ، توفير الامكانيات المادية من وسائل تقنية متطورة لاستخدامها في العمليات التدريسية ، تعريف عضو هيئة التدريس بالتجارب

العالمية والجديدة في طرق التدريس ، التدريب علي مهارات وضع وتصحيح الاختبارات بصورها المختلفة لتقويم الطلاب ، إتاحة الوسائل التعليمية المتنوعة في تدريس المقررات الدراسية) بدرجة موافقة كبيرة حيث جاءت درجاتهم مرتبة حسب مجموعها على النحو التالي : (2.9091)، (2.9091)، (2.8182)، (2.6515)، (2.5909)، (2.5909)، (2.5909)، (2.5303)، (2.5303) ، (2.3939) ، (2.2879)، وهذه الدرجات - من وجهة نظر أفراد العينة - تعبر عن درجة موافقة " كبيرة " وكانت هناك دلالة إحصائية تؤيد ذلك .

وفيما يتعلق بالنسبة المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مقترحات تطوير مجالات وأساليب التنمية المهنية الخاصة بمجال التدريس فقد بلغت (٨٧.٣٪) وقد يرجع ذلك إلي ما يلي : إدراك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة لأهمية التنمية المهنية في مجال التدريس نظرا لارتباط ذلك بالاتجاهات الحديثة في التدريس التي تركز علي تصميم المناهج علي مستوى عال من المعايير الأكاديمية وفقا للتطلعات المستقبلية ، التدريب على مهارات التخطيط للتدريس الفعال والتعاوني باستخدام التقنيات الحديثة ، الاهتمام بالتفاعل الالكتروني بين الأساتذة والطلاب من خلال الوسائط الالكترونية المتعددة ، تنمية أعضاء هيئة التدريس علي إدارة وقت المحاضرة ، تهيئة الكلية الفرصة لتطوير أعضاء الهيئة التعليمية ذاتيا ، تقييم الطلاب على أساليب التقويم الشامل وعدم الاقتصار على الاساليب التقليدية ، الالتزام باستخدام اللغة العربية الفصيحة أثناء التدريس لإثراء حصيلة الطلاب اللغوية ، توفير الامكانيات المادية من وسائل تقنية متطورة لاستخدامها في العمليات التدريسية ، تعريف عضو هيئة التدريس بالتجارب العالمية والجديدة في طرق التدريس ، التدريب علي مهارات وضع وتصحيح الاختبارات بصورها المختلفة لتقويم الطلاب ، إتاحة الوسائل التعليمية المتنوعة في تدريس المقررات الدراسية .

لذا يري أغلب أعضاء هيئة التدريس أهمية التدريب علي هذه الجوانب ، والحاجة الماسة لها نظرا لتأثيرها المباشر علي العملية التعليمية ، حيث أن امتلاك أعضاء هيئة التدريس للمهارات التربوية والتعليمية يسهم في رفع مستوي طلابهم وتعزيز ثقتهم فيهم وإكسابهم المعلومات والاتجاهات والمهارات التعليمية اللازمة لإعدادهم وفق برامج الإعداد المخطط لها ، كما أن امتلاك أعضاء هيئة التدريس لتلك المهارات يسهم إلي حد كبير في تحفيز الطلاب وزيادة دافعيتهم للتعلم وتنمية مهارات التفكير لديهم ، وتحقيق ذلك يتوافق مع المتغيرات والاتجاهات العالمية لتحسين مخرجات التعليم الجامعي . وتتفق هذه النتيجة مع برامج جامعة مانشستر بإنجلترا ، وما حددته من مهارات خاصة بالتدريس لأعضاء هيئة التدريس وهي مهارات التدريس للمجموعات الكبيرة والصغيرة ، والتدريس والتعلم في مجموعات ، والتعليم القائم على المشكلات .

• (ب) تحليل استجابات أفراد العينة على محور (التنمية المهنية في مجال البحث العلمي) :

ويتناول هذا المحور رؤية أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة حول المجالات والأساليب المقترحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة

التدريس في المجال الأكاديمي، وقد حصر الباحث استجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة، وكل استجابة (كبيرة، متوسطة، ضعيفة) على حدة، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٨) : نتائج استجابات أفراد العينة الكلية حول التنمية المهنية في مجال البحث العلمي

م	العبارة	كبيره	متوسطة	ضعيفة	النسبة المئوية	الوزن النسبي	درجة الموافقة	ن	الترتيب
١	تضمن التشريعات القائمة توفير واحترام الحرية الأكاديمية	57	6	3	86.4 %	2.8182	كبيرة	83.727	٤
			9.1	4.5					
٢	تنظم التشريعات القائمة حماية حقوق الملكية الفكرية .	60	6	0	90.9 %	2.9091	كبيرة	44.182	٣
			9.1	0					
٣	تساعد الكلية على زيادة إمكانية تبادل وتشارك المعرفة.	46	8	12	69.7 %	2.5152	كبيرة	39.636	١٢
			12.1	18.2					
٤	تدريب أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في اللجان والأنشطة العلمية في القسم والكلية والجامعة.	26	10	30	39.4 %	1.9394	متوسطة	10.182	١٣
			15.2	45.5					
٥	تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات تأليف وتقويم الكتب والمراجع التربوية .	50	9	7	75.8 %	2.6515	كبيرة	53.545	٦
			13.6	10.6					
٦	المشاركة في المؤتمرات الخارجية والمنظمات والهيئات والمؤسسات التعليمية والتربوية المحلية والعربية والأجنبية	53	13	0	80.3 %	2.8030	كبيرة	24.242	٥
			19.7	0					
٧	تبادل زيارات الخبراء التربويين بين الكلية والكلبات المناظرة محليا وعربيا ودوليا.	48	10	8	72.7 %	2.6061	كبيرة	46.182	٧
			15.2	12.1					
٨	تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات إعداد ونشر إعداد البحوث التربوية الفردية والجماعية وإعداد أدوات جمع ومعالجة البيانات وطرق تطبيقها باستخدام البرامج الاحصائية (برنامج spss).	63	3	0	95.5 %	2.9545	كبيرة	54.545	١
			4.5	0					
٩	تنمية كفاية الاشراف في قواعد البيانات العلمية والمكتبات الرقمية العالمية والعربية والمحلية .	63	3	0	95.5 %	2.9545	كبيرة	54.545	١
			4.5	0					
١٠	استخدام شبكات المعلومات والمكتبات الرقمية ومصادر المعلومات	53	13	0	80.3 %	2.6061	كبيرة	24.242	٧
			19.7	0					
١١	الحصول على تفرغ علمي لإجازة بحوث فردية وجماعية	49	6	11	74.2 %	2.5758	كبيرة	50.273	١٠
			9.1	16.7					
١٢	التواصل مع الجامعات الأجنبية المتقدمة لرفع مستوى البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس .	54	8	4	81.8 %	2.5758	كبيرة	70.182	١٠
			12.1	6.1					
١٣	عقد دورات لتحسين الامام بمهارات اللغة الانجليزية .	46	13	7	69.9 %	2.5909	كبيرة	40.091	٩
			19.7	10.6					
		النسبة المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مقترحات تطوير مجالات وأساليب التنمية المهنية الخاصة بمجال البحث العلمي 88.5%							

(*) دال عند مستوي ٠,٠٥

أفادت نتائج استجابات أفراد العينة المستفتاة - كما هو موضح بالجدول السابق - إلى أن استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مقترحات تطوير مجالات وأساليب التنمية المهنية الخاصة بمجال التدريس كانت على النحو التالي :

« جاءت استجابات أفراد العينة المستفتاة على العبارات أرقام (٨)، (٩)، (٢)، (١)، (٦)، (٥)، (٧)، (١٠)، (١٣)، (١١)، (١٢)، (٣)، ونصها (تدريب أعضاء هيئة التدريس علي مهارات إعداد ونشر إعداد البحوث التربوية الفردية والجماعية وإعداد أدوات جمع ومعالجة البيانات وطرق تطبيقها باستخدام البرامج الاحصائية (برنامج SPSS)، تنمية كفاية الاشتراك في قواعد البيانات العلمية والمكتبات الرقمية العالمية والعربية والمحلية، تنظم التشريعات القائمة حماية حقوق الملكية الفكرية، تضمن التشريعات القائمة توفير واحترام الحرية الأكاديمية، المشاركة في المؤتمرات الخارجية والمنظمات والهيئات والمؤسسات التعليمية والتربوية المحلية والعربية والأجنبية، تدريب أعضاء هيئة التدريس علي مهارات تأليف وتقويم الكتب والمراجع التربوية، تبادل زيارات الخبراء التربويين بين الكلية والكليات المناظرة محليا وعربيا ودوليا، استخدام شبكات المعلومات والمكتبات الرقمية ومصادر المعلومات، عقد دورات لتحسين الامام بمهارات اللغة الانجليزية، الحصول علي تفرغ علمي لإنجاز بحوث فردية وجماعية، التواصل مع الجامعات الأجنبية المتقدمة لرفع مستوى البحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس، تساعد الكلية علي زيادة إمكانية تبادل وتشارك المعرفة) بدرجة موافقة كبيرة حيث جاءت درجاتهم مرتبة حسب مجموعها علي النحو التالي : (2.9545)، (2.9545)، (2.9091)، (2.8182)، (2.8030)، (2.6515)، (2.6515)، (2.5909)، (2.5758)، (2.5758)، (2.5152)، وهذه الدرجات - من وجهة نظر أفراد العينة - تعبر عن درجة موافقة " كبيرة " وكانت هناك دلالة إحصائية تؤيد ذلك.

« جاءت استجابات أفراد العينة المستفتاة علي العبارة رقم (٨)، ونصها (تدريب أعضاء هيئة التدريس علي المشاركة في اللجان والأنشطة العلمية في القسم والكلية والجامعة) بدرجة موافقة متوسطة حيث جاءت درجاتهم مرتبة حسب مجموعها علي النحو التالي (1.9394)، وهذه الدرجات - من وجهة نظر أفراد العينة - تعبر عن درجة موافقة " متوسطة " وكانت هناك دلالة إحصائية تؤيد ذلك.

« وفيما يتعلق بالنسبة المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مقترحات تطوير مجالات وأساليب التنمية المهنية الخاصة بمجال البحث العلمي فقد بلغت (٨٨.٥٪) وقد يرجع ذلك إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة بضرورة توفير التنمية المهنية في مجال البحث العلمي، خاصة ما يرتبط بتدريب أعضاء هيئة التدريس علي مهارات إعداد ونشر إعداد البحوث التربوية الفردية والجماعية وإعداد أدوات جمع ومعالجة البيانات وطرق تطبيقها باستخدام البرامج الاحصائية (برنامج SPSS...)، تنمية كفاية الاشتراك في قواعد البيانات العلمية والمكتبات الرقمية العالمية والعربية والمحلية، تنظم التشريعات القائمة حماية حقوق الملكية الفكرية، تضمن التشريعات القائمة توفير واحترام الحرية الأكاديمية، المشاركة في المؤتمرات الخارجية والمنظمات والهيئات والمؤسسات التعليمية والتربوية المحلية والعربية والأجنبية، تدريب أعضاء هيئة التدريس علي مهارات تأليف وتقويم الكتب والمراجع التربوية، تبادل زيارات الخبراء

التربويين بين الكلية والكليات المناظرة محليا وعربيا ودوليا ، استخدام شبكات المعلومات والمكتبات الرقمية ومصادر المعلومات ، عقد دورات لتحسين مهارات اللغة الانجليزية ، الحصول علي تفرغ علمي لإنجاز بحوث فردية وجماعية ، التواصل مع الجامعات الأجنبية المتقدمة لرفع مستوي البحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس ، تساعد الكلية علي زيادة إمكانية تبادل وتشارك المعرفة.

لذا يري أعضاء هيئة التدريس أهمية التدريب علي هذه الجوانب ، والحاجة الماسة لها والتي توفر النمو المهني لهم والارتقاء الوظيفي الذي يعمل علي تحسين مستوي التعليم الجامعي .

وتتفق هذه النتيجة مع جاء في الإطار النظري في برنامج جامعة إيموري بأمريكا ، وجامعة سالفورد بانجلترا للتنمية المهنية في مجال البحث العلمي من ضرورة إكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات البحث العلمي وأصوله وكيفية ممارسته ، ومناهج البحث المتبعة فيه ، والأساليب الإحصائية المستخدمة أيضا .

• (ج) تحليل استجابات أفراد العينة على محور (التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع) :

ويتناول هذا المحور رؤية أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة حول المجالات والأساليب المقترحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع ، وقد حصر الباحث استجابات أفراد عينة البحث علي كل عبارة ، وكل استجابة (كبيرة ، متوسطة ، ضعيفة) علي حدة والجدول (٩) يوضح ذلك :

أفادت نتائج استجابات أفراد العينة المستفتاة . كما هو موضح بالجدول ٩ - إلى أن استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مقترحات تطوير مجالات وأساليب التنمية المهنية الخاصة بمجال خدمة المجتمع كانت علي النحو التالي :

« جاءت استجابات أفراد العينة المستفتاة علي جميع العبارات ونصها (تفعيل رؤية ورسالة الكلية في مجال خدمة المجتمع ، تصميم استراتيجيات التواصل مع وسائل الإعلام بمشاركة أعضاء هيئة التدريس ، رصد جوائز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس المشتركين ببرامج خدمة المجتمع ، توفير قنوات الاتصال بين الكلية ومؤسسات المجتمع للمشاركة في البحوث التي تهتم بحل مشكلات المجتمع ، تنمية مهارات تخطيط تقديم خدمات وأنشطة ثقافية واجتماعية ، تدريب أعضاء هيئة التدريس علي مهارات إعداد وإدارة الندوات اللقاءات العلمية وورش العمل التربوية ، توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية المشاركة في برامج وأنشطة المجتمع ، لربط المقررات الدراسية بالحياة اليومية ، التدريب علي مهارات تحليل البيئة الداخلية والخارجية ودراسة احتياجات المجتمع) بدرجة موافقة كبيرة حيث جاءت درجاتهم مرتبة حسب مجموعها علي النحو التالي : (2.8333) ، (2.7879) ، (2.7727) ، (2.7121) ، (2.6364) ، (2.5455) ، (2.4242) وهذه الدرجات - من وجهة نظر أفراد العينة - تعبر عن درجة موافقة " كبيرة " وكانت هناك دلالة إحصائية تؤيد ذلك.

« جاءت استجابات أفراد العينة المستفتاة علي العبارتين رقمي (١) ، (١٠) ونصهما (تحفيز عضو هيئة التدريس على المشاركة في خدمة المجتمع ،

جدول (٩) : نتائج استجابات أفراد العينة الكلية حول التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع .

م	العبارة	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	النسبي الوزن	درجة الموافقة	كأ	الترتيب
١	تحفيز عضو هيئة التدريس على المشاركة في خدمة المجتمع .	21	21	24	1.9545	متوسطة	.273	٩
		31.8	31.8	36.4				
٢	رصد جوانب مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس المشتركين ببرامج خدمة المجتمع .	56	6	4	2.7879	كبيرة	78.909	٣
		84.8	9.1	6.1				
٣	تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات إعداد وإدارة التسدوات اللقاءات العلمية وورش العمل التربوية .	46	16	4	2.6364	كبيرة	42.545	٦
		69.7	24.2	6.1				
٤	توفير قنوات الاتصال بين الكلية ومؤسسات المجتمع للمشاركة في البحوث التي تهتم بحل مشكلات المجتمع	55	7	4	2.7727	كبيرة	74.455	٤
		83.3	10.6	6.1				
٥	توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية المشاركة في برامج وأنشطة المجتمع ، لربط المقررات الدراسية بالحياة اليومية .	48	6	12	2.5455	كبيرة	46.909	٧
		72.7	9.1	18.2				
٦	تصميم استراتيجيات التواصل مع وسائل الإعلام بمشاركة أعضاء هيئة التدريس .	59	3	4	2.8333	كبيرة	93.364	٢
		89.4	4.5	6.1				
٧	تفعيل رؤية ورسالة الكلية في مجال خدمة المجتمع .	59	7	0	2.8939	كبيرة	40.970	١
		89.4	10.6	0				
٨	تنمية مهارات تخطيط تقديم خدمات وأنشطة ثقافية واجتماعية .	53	7	6	2.7121	كبيرة	65.545	٥
		80.3	10.6	9.1				
٩	التدريب على مهارات تحليل البيئة الداخلية والخارجية ودراسة احتياجات المجتمع .	38	18	10	2.4242	كبيرة	18.909	٨
		57.6	27.3	15.2				
١٠	تنمية مهارات استطلاع آراء الجهات المجتمعية المستفيدة في الاستشارات أو التدريب أو البحث .	21	21	24	1.9545	متوسطة	.273	٩
		31.8	31.8	36.4				
05	النسبة المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مقترحات تطوير مجالات وأساليب التنمية المهنية الخاصة بمجال خدمة المجتمع							

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

تنمية مهارات استطلاع آراء الجهات المجتمعية المستفيدة في الاستشارات أو التدريب أو البحث) بدرجة موافقة متوسطة حيث جاءت درجاتهم مرتبة حسب مجموعها على النحو التالي (1.9545)، (1.9545)، وهذه الدرجات - من وجهة نظر أفراد العينة - تعبر عن درجة موافقة "متوسطة" وكانت هناك دلالة إحصائية تؤيد ذلك. وفيما يتعلق بالنسبة المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مقترحات تطوير مجالات وأساليب التنمية المهنية الخاصة بمجال التدريس فقد بلغت (٨٥,٠٥%) وربما يعود السبب في ارتفاع درجة أهمية مجالات وأساليب التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع إلى وعي أعضاء هيئة التدريس بدورهم في المجتمع المحيط وتقديم ما يسهم على تحقيق التواصل

الفعال مع المجتمع، ولذلك يري أعضاء هيئة التدريس أهمية تفعيل رؤية ورسالة الكلية في مجال خدمة المجتمع، تصميم استراتيجيات التواصل مع وسائل الإعلام بمشاركة أعضاء هيئة التدريس، رصد جوائز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس المشتركين ببرامج خدمة المجتمع، توفير قنوات الاتصال بين الكلية ومؤسسات المجتمع للمشاركة في البحوث التي تهتم بحل مشكلات المجتمع، تنمية مهارات تخطيط تقديم خدمات وأنشطة ثقافية واجتماعية، تدريب أعضاء هيئة التدريس علي مهارات إعداد وإدارة الندوات اللقاءات العلمية وورش العمل التربوية، توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية المشاركة في برامج وأنشطة المجتمع، لربط المقررات الدراسية بالحياة اليومية، التدريب على مهارات تحليل البيئة الداخلية والخارجية ودراسة احتياجات المجتمع. لذا يري أغلب أعضاء هيئة التدريس أهمية التدريب علي هذه الجوانب، هذا ناتج عن وعيهم بأن التعليم الجامعي دور كبير في تقديم حلول لكافة المشكلات التي تواجه المجتمع في ظل المتغيرات المعاصرة. أما بالنسبة لمقترحات التي يراها أعضاء هيئة التدريس لتطوير التنمية المهنية فقد اقترحوا ما يلي :

- « تحديد دور المشرف الرئيسي والمشرف المشارك بدقة .
- « توضيح دور المشرف مع الطالب والعكس .
- « تعرف الاتجاهات المعاصرة والمستقبلية في مجال البحوث .
- « تعرف المعايير العالمية للرسائل العلمية .
- « الاطلاع علي أنشطة التنمية المهنية التي تقدم في الجامعات العالمية في مجالات التنمية المهنية (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع) ، والأخذ بما هو جديد ومفيد منها .
- « استقصاء آراء الباحثين بشكل دوري عن مدي إفادتهم من الأشراف .
- « دعوة الخبراء من الكليات والجامعات داخل وخارج مصر للإطلاع علي الجديد في مجال التنمية المهنية .

• ترتيب محاور الاستبانة :

للتعرف على أهمية مجالات وأساليب التنمية المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية للاستبانة ومحاورها المختلفة، ثم قسمة المتوسط الحسابي الناتج على الدرجة العظمى للمحور وضربها في مائة (حساب النسبة المئوية) وذلك حتى يتمكن الباحث من ترتيب محاور الاستبانة وفقا لاستجابات أفراد العينة، والجدول التالي يوضح هذه النتائج :

جدول رقم (١٠): يوضح أهمية مجالات وأساليب التنمية المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة

الترتيب	النسبة المئوية %	المتوسط الحسابي	الدرجة العظمى	محاور الاستبانة
٢	٨٧,٣	٢٨,٨٠٩	٣٣	التنمية المهنية في مجال التدريس
١	٨٨,٥	٣٤,٥١٥	٣٩	التنمية المهنية في مجال البحث العلمي
٣	٨٥,٠٥	٢٥,٥١٥	٣٠	التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع
	٨٨,٨٤	٨٨,٨٣٩	١١٢	التنمية المهنية ككل

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- « بلغت النسبة المئوية لأهمية مجالات وأساليب التنمية المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة (٨٨,٨٤) % .

« أن أكثر محاور مجالات وأساليب التنمية المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة أهمية تتمثل في (التنمية المهنية في مجال البحث العلمي) بنسبة بلغت (٨٨,٥ ٪)، يليه (التنمية المهنية في مجال التدريس) بنسبة بلغت (٨٧,٣ ٪)، وأخيرا (التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع) بنسبة بلغت (٨٥,٥ ٪) .

• **النتائج الخاصة بفروض الدراسة : وقد تناولها الباحث كما يلي :**
• **الفرض الأول :**

وينص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر على استبانة التنمية المهنية ومحاورها المختلفة تبعا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس) . وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم إجراء تحليل التباين الأحادي الاتجاه (One Way ANOVA) ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١١): قيمة (ف) لمعرفة الفروق في محاور الاستبانة والدرجة الكلية في ضوء متغير الدرجة العلمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مجال التدريس	داخل المجموعات	3.875	2	1.938	.190	غير دال
	بين المجموعات	642.610	63	10.200		
	المجموع	646.485	65			
مجال البحث العلمي	داخل المجموعات	5.968	2	2.984	.278	غير دال
	بين المجموعات	676.351	63	10.736		
	المجموع	682.318	65			
مجال خدمة المجتمع	داخل المجموعات	25.654	2	12.827	1.234	غير دال
	بين المجموعات	654.831	63	10.394		
	المجموع	680.485	65			
المحاور ككل	داخل المجموعات	23.813	2	11.906	.549	غير دال
	بين المجموعات	1,365.718	63	21.678		
	المجموع	1,389.530	65			

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ف) المحسوبة لجميع محاور استبانة التنمية المهنية ، بالإضافة إلى الاستبانة ككل هي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة المستفناة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة حول التنمية المهنية المطلوبة في مجال التدريس تبعا لمتغير الدرجة العلمية ، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (٥٤٩) . وربما يعود السبب في ذلك إلى أنه على الرغم من اختلاف الدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر إلا أنه لم تختلف استجاباتهم حول مجالات وأساليب التنمية المهنية اللازمة ، وهذا يعود إلى أن مهام أعضاء هيئة التدريس مشتركة في معظمها ، وبالتالي تتقارب احتياجاتهم بصرف النظر عن الدرجة العلمية .

• **الفرض الثاني :**

وينص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر على استبانة التنمية المهنية ومحاورها المختلفة تبعا لمتغير الخبرة الجامعية (أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) . وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم إجراء تحليل التباين الأحادي الاتجاه One Way ANOVA ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (١٢): قيمة (ف) لمعرفة الفروق في محاور الاستبانة و الدرجة الكلية في ضوء متغير عدد سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مجال التدريس	داخل المجموعات	3.981	2	1.991	.195	غير دال
	بين المجموعات	642.504	63	10.198		
	المجموع	646.485	65			
مجال البحث العلمي	داخل المجموعات	3.192	2	1.596	.148	غير دال
	بين المجموعات	679.126	63	10.780		
	المجموع	682.318	65			
مجال خدمة المجتمع	داخل المجموعات	17.733	2	8.866	.843	غير دال
	بين المجموعات	662.752	63	10.520		
	المجموع	680.485	65			
المحاور ككل	داخل المجموعات	56.255	2	28.128	1.329	غير دال
	بين المجموعات	1,333.275	63	21.163		
	المجموع	1,389.530	65			

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ف) المحسوبة لجميع محاور استبانة التنمية المهنية ، بالإضافة إلى الاستبانة ككل هي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة المستقتاة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة حول التنمية المهنية المطلوبة في مجال التدريس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (١,٣٢٩) .

وربما يعود السبب في ذلك إلي أن احتياجات أعضاء هيئة التدريس هي نتاج تراكمي للمتغيرات المعاصرة التي تواجه التعليم الجامعي ، لذلك ظهر الاتفاق بينهم بصرف النظر عن متغير الخبرة في مجال الوظيفة الجامعية .

• الفرض الثالث :

وينص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر على استبانة التنمية المهنية ومحاورها المختلفة تبعاً لمتغير القسم العلمي (إدارة وأصول – مناهج وتكنولوجيا – علم نفس وصحة نفسية – خدمة اجتماعية وتربية فنية) . وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم إجراء تحليل التباين الأحادي الاتجاه One Way ANOVA ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (١٣) : قيمة (ف) لمعرفة الفروق في محاور الاستبانة و الدرجة الكلية في ضوء متغير القسم العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مجال التدريس	داخل المجموعات	6.644	3	2.215	.215	غير دال
	بين المجموعات	639.841	62	10.320		
	المجموع	646.485	65			
مجال البحث العلمي	داخل المجموعات	24.083	3	8.028	.756	غير دال
	بين المجموعات	658.235	62	10.617		
	المجموع	682.318	65			
مجال خدمة المجتمع	داخل المجموعات	8.723	3	2.908	.268	غير دال
	بين المجموعات	671.762	62	10.835		
	المجموع	680.485	65			
المحاور ككل	داخل المجموعات	46.770	3	15.590	.720	غير دال
	بين المجموعات	1,342.761	62	21.657		
	المجموع	1,389.530	65			

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ف) المحسوبة لجميع محاور استبانة التنمية المهنية ، بالإضافة إلى الاستبانة ككل هي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة المستقتاة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة حول التنمية المهنية المطلوبة في مجال التدريس تبعاً لمتغير القسم العلمي (إدارة وأصول – مناهج وتكنولوجيا – علم نفس وصحة نفسية – خدمة اجتماعية وتربية فنية) ، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (٠,٧٢٠) .

وربما يعود السبب في ذلك إلى أنه على الرغم من اختلاف أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير القسم العلمي (إدارة وأصول – مناهج وتكنولوجيا – علم نفس وصحة نفسية – خدمة اجتماعية وتربية فنية) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر إلا أنه لم تختلف استجاباتهم حول مجالات وأساليب التنمية المهنية اللازمة ، نتيجة إدراكهم جميعاً على اختلاف أقسامهم العلمية لأهمية التنمية المهنية اللازمة لهم .

• رابعاً : نتائج الدراسة النظرية :

أسفرت الدراسة النظرية عن عدد من النتائج يمكن عرضها على النحو التالي :

« أن التنمية المهنية عبارة عن نشاط مستمر يركز على عضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة من أجل إحداث تغييرات هادفة في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية والقيادية ، واتجاهاته نحو المهنة ، لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحالي والمستقبلي ، على ضوء متطلبات عمله الحالية والمستقبلية في المجالات التالية : التدريس ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع ، مما يؤدي إلى تطوير أدائه في هذه المجالات .

« أن أهداف التنمية المهنية متعددة ولكن الهدف الأساسي هو اكتساب المعرفة وتنمية المهارات والقدرات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من القيام بأدوارهم (التدريس – البحث العلمي – خدمة المجتمع) لتحسين جودة التعليم الجامعي ومخرجاته ، من خلال إضافة مهارات مهنية جديدة لأعضاء هيئة التدريس ، وتنمية المهارات المهنية الموجودة لديهم ، وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم ، وتنمية مهارات التفكير الإبداعي وتطبيقه ، ومهارات التدريس وتطبيقه ، وعلى مهارات البحث العلمي بمعرفة الأدوات وبنائها وتحليل نتائجها .

« أن كلية التربية جامعة الأزهر ينبغي تتبنى استراتيجية تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس بها حتى تتمكن من تغيير ثقافتها وتطوير نظمها الإدارية وتمنع تقادم مهارات أعضاء هيئة التدريس حتى تتواكب والتغيرات التكنولوجية والمعرفية .

« أن أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ، تتعدد فمنها الحلقات التدريبية ، تطوير المقررات ، وجلسات التدريب ، ومراقبة العمل ، وبرامج التدريب أثناء الخدمة ، والمقررات الرسمية داخل الكليات والجامعات ، والبورتلغيو المهني والأنشطة البحثية . كما تتنوع هذه الأساليب ما بين أساليب يعتمد فيها الفرد على نفسه

مثل البورتفوليو وأساليب أخرى تعتمد على تبادل الخبرات مثل جلسات التدريب المهني .

تنقسم أساليب التنمية المهنية إلى :

« الأساليب المباشرة : تتعدد الأساليب المباشرة وتتنوع وفقاً لتقدير القائمين على برامج التنمية المهنية ومنها : ورش العمل المتعددة ، البحوث التحليلية والاستشارات ، التعاون في المشاريع المشتركة ، الدراسات الذاتية ، حلقات البحث العلمي وحلقات النقاش أوالسيمنارات العلمية ، البعثات التدريبية ، والتبادل العلمي مع الجامعات ، الحاسوب والإنترنت ، الأفلام التعليمية .

« الأساليب المساعدة لعملية التنمية المهنية في مجال التدريس : وتشمل : قواعد المعلومات والمكتبات المتجددة الافتراضية ، وأنظمة الفاكس ميلي ، خدمات التصوير والطباعة ، خدمات الفيديو التفاعلي أو التخاطبي ، المختبرات المجهزة ، مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي .

« الأساليب المساعدة للتنمية المهنية في مجال البحث العلمي : وتشمل نشر بحوث أعضاء هيئة التدريس في مجلات علمية محكمة ، تبادل البحوث مع الجامعات الأخرى ، حسن توزيع الوقت بين الوظائف المتعددة لعضو هيئة التدريس ، استضافة بعض الخبراء من جامعات أخرى أو مؤسسات علمية داخلية أو خارجية ، العمل على تحسين المناخ الإداري الذي يتجنب الروتين والإجراءات البيروقراطية ، تمكين عضو هيئة التدريس من إيصال نتائج بحوثه أو مقترحاته للجهات المختصة .

« تؤكد التنمية المهنية علي التحسين المستمر لعملية التدريس الفعال ، وذلك من خلال تقديم الطرائق الجديدة في مجال التدريس وتعلم الطلبة ، واستخدام الوسائل الحديثة في التعليم ، وزيادة معرفة عضو هيئة التدريس بخصائص طالب الكلية وسلوكياته وطموحاته ، كذلك مراجعة وتطوير البرامج والمقررات الدراسية من حيث (الأهداف ، المحتوى ، طرق التدريس ، أساليب التقويم، ... وغيرها) ، وتدعيم التعلم التعاوني ، واستخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس ، وإتقان مهارة إدارة الموقف التعليمي ، والتمكن من المادة العلمية بما يحقق الأهداف التعليمية ، وإتقان مهارات تقييم الأداء التدريسي ذاتيا ، وإتقان مهارات الاتصال الفعال ، وإتقان مهارات العرض والتقديم .

« أن التنمية المهنية في مجال البحث العلمي تهدف إلى رفع المستوى العلمي والأكاديمي لعضو هيئة التدريس من خلال المحافظة على مستوى متميز من الأداء البحثي ، وبالتالي تهتم هذه البرامج بأساليب البحث العلمي ، واستخدام التكنولوجيا خاصة تكنولوجيا المعلومات في البحث العلمي ، والاهتمام بالبحوث الفردية والبحوث الجماعية ، وأبحاث الفعل ، والأبحاث البيئية بين الأقسام في الكليات التابعة للجامعات .

« أن التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع تهدف إلى ربط أهداف الجامعات بخدمة المجتمع ، وكيفية التعرف على البيئة الاجتماعية ومخاطبة الجمهور المستهدف ، واستخدام الأساليب العلمية في تخطيط واعداد

مشروعات خدمة المجتمع والبيئة ، وتقديم استشارات للمؤسسات والهيئات والمنظمات المختلفة .

« أن التقدم العلمي والتكنولوجي يحتاج إلى أعضاء هيئة تدريس مهرة قادرين على مواجهة التقدم ، ولديهم قدرات عقلية عليا ، ومكتسبين لمهارات تكنولوجية متقدمة ، باعتبارها السبيل الوحيد لتحقيق التنمية المتكاملة ، وخلق المناخ المناسب للإبداع والابتكار .

« التغييرات والمستجدات وضعت التعليم الجامعي أمام العديد من التحديات التي يجب معها تنمية أعضاء هيئة التدريس وأبرزها : التكنولوجيا المتقدمة التي تحتاج إلي أعضاء هيئة تدريس علي مستوى عال من التدريب والتعليم ، طبيعة العصر وتحدياته والتي تتطلب أعضاء هيئة تدريس يتمتعون بقدر كبير من الكفاءة الإدارية والأكاديمية والخلقية ، انتشار ثورة المعلومات مما أدى إلي وجود معارف متغيرة واحتياجات متغيرة لأعضاء هيئة التدريس .

« تعتمد متطلبات اقتصاد المعرفة علي الموارد البشرية وتنميتها أكثر من اعتمادها علي الموارد المادية ، فتعد مساهمات أعضاء هيئة التدريس سواء بالأفكار أو الآراء أو القدرات أو المهارات أو المواهب أو صناعة المعرفة من خلال الابتكارات والإبداعات الركييزة الأساسية لمجتمع المعرفة الذي يمثل الأرض الخصبة لبناء اقتصاد المعرفة لأي دولة ، ومن ثم لابد من الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

« أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لمواكبة ثورة الاتصالات ؛ وذلك لمواجهة العديد من المشكلات التربوية الحالية والمستقبلية ، والإسهام في تطوير وتحسين مؤسسات التعليم الجامعي .

« توجد العديد من المعوقات التي تؤثر علي التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس منها :

✓ تركيز برامج التنمية المهنية علي تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس فقط دون الاهتمام بتنمية قدراتهم في مجالات البحث العلمي وخدمة المجتمع .

✓ ضعف وسائل الاتصال عبر شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) .

✓ كثرة الأعباء الملقة علي كاهل أعضاء هيئة التدريس (التدريس - الإشراف الأكاديمي - الكنترولات)

✓ عدم ملائمة وقت البرامج التدريبية مما يؤدي إلي تعارضها مع جداول أعضاء هيئة التدريس .

✓ ارتباط الترقية بحضور البرامج التدريبية مما يقلل من الدافعية لدي أعضاء هيئة التدريس .

✓ انعدام الصلة بين الجامعة والمؤسسات العلمية والأكاديمية المحلية والعالمية .

✓ قلة عدد المنح والبعثات للخارج ، مما يمنع مواكبة ما هو جديد في مجالات التخصص والبحث العلمي .

✓ عجز المكتبات الجامعية عن إشباع حاجة الباحثين ، ويشمل ذلك قلة الكتب والمراجع ، وعدم حداثها ، وندرة الدوريات العلمية المتخصصة ، فضلا عن الأحوال المادية العامة المحيطة بالمكتبة .

- ✓ عدم وجود قاعدة بيانات تزود الباحثين بما يحتاجون من معلومات وإحصاءات.
- ✓ العجز عن التحديد الدقيق لاحتياجات المجتمع مما يؤدي إلى ضالة قيمة بعض الأبحاث، وأحياناً عدم الإحساس بمشكلات تستحق البحث.
- ✓ وجود ضغوط اقتصادية على أعضاء هيئة التدريس تدفعهم للعمل في أكثر من موقع لمواجهة متطلبات الحياة.

• خامساً : التصور المقترح لمجالات وأساليب التنمية المهنية :

فيما يلي التصور المقترح لمجالات وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة في ضوء الإطار النظري للبحث والمتغيرات والاتجاهات المعاصرة، وفي ضوء الاستفادة من نتائج الدراسة الميدانية

• دواعي التصور المقترح :

نظراً لأهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة، وعدم وجود وحدة لإدارة استراتيجيات وبرامج التنمية المهنية بجامعة الأزهر والتي تقتصر مجالات التنمية المهنية فيها على دورات الترقية للدرجات العلمية المختلفة، والتي يمكن القول أنها تتجه إلى الشكلية والمظهرية (والروتينية) أكثر مما تتجه إلى المنهجية الموضوعية والتخصصية العلمية، وكذلك سيادة الأساليب التقليدية في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وتقييم أعمال الطلاب اعتماداً على الامتحانات وأشكالها التقليدية التي تعتمد على الحفظ والاستظهار واستهلاك المعرفة والاعتماد على الذاكرة، وكذلك تناول البحث العلمي لموضوعات تقليدية ونمطية، والافتقار إلى قواعد بيانات ومعلومات حديثة ومتجددة، وقلة الأبحاث ذات الصلة بموضوعات التدريس وتطوير الأداء الجامعي وربط الجامعة بالمجتمع. وقلة الأبحاث البينية بين الأقسام والكليات والجامعات المختلفة، وسيادة مناخ أكاديمي غير ملائم لعملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. مما يتطلب ضرورة تقديم تصور مقترح يمكن من خلاله تطوير مجالات وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة.

• المنطلقات الأساسية للتصور المقترح :

- تتمثل المنطلقات الأساسية للتصور المقترح في :
 - ◀ أن مجالات وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هي أحد المرتكزات الأساسية لإصلاح وتطوير التعليم الجامعي ومخرجاته، وأنها يجب أن تشمل جميع أدوار عضو هيئة التدريس ومهامه في (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع) التي يجب عليه القيام بها .
 - ◀ أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ظل التطور والتغير المعرفي المتلاحق، والأعداد المتزايدة من طلاب مرحلة البكالوريوس أو طلاب الدراسات العليا، والضغوط الواقعة على أعضاء هيئة التدريس، لإنتاج بحوث عالية الجودة، وتخريج طلاب مؤهلين لسوق العمل ومتغيراته، وكذلك تخريج باحثين جيدين في وقت قصير .
 - ◀ أن أعضاء هيئة التدريس يجب أن يكونوا على وعي بأدوارهم ومهامهم في مجالات (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع)، وكيفية التعامل

مع الطلاب بأنماطهم المختلفة في ظل العوامل والمتغيرات المختلفة المؤثرة في المجتمع .

« الاهتمام بتدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة للارتقاء بمستوى أداؤهم ، وتزويدهم بالكفايات العلمية والمهنية بحيث يكونون قادرين على متابعة المتغيرات والمستجدات العالمية المعاصرة .

« المتغيرات المعاصرة ، وما تفرضه من مقتضيات تؤدي إلى حدوث تغيرات ومستجدات في البرامج التعليمية والتربوية ، وما يمليه ذلك من متطلبات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وضرورة العمل على تحقيق التنمية المهنية المستمرة لهم .

« تزايد اهتمام الأدبيات التربوية والتقارير الدولية والمحلية بالدور الذي يمكن أن تقوم به برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مواجهة قصور برامج الإعداد ومواكبة التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس .

• أهداف التصور المقترح :

يتمثل الهدف الأساسي للتصور المقترح في تقديم التوجيه والدعم لأعضاء هيئة التدريس أداء أدوارهم المختلفة في مجالات (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع) ، وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من أداء هذه الأدوار بفاعلية وكفاءة ، وذلك عن طريق تحقيق الأهداف التالية :

« إعداد أعضاء هيئة التدريس لمسئوليات وواجبات متغيرة تفرضها المتغيرات المعرفية والتكنولوجية المعاصرة .

« توفير بنية مؤسسية خاصة تعني بإعداد أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة .

« نشر وترسيخ ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة .

« تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام الأساليب والوسائل الجديدة المطلوبة لأداء وظائفهم الحالية في ضوء المتغيرات والاتجاهات المعاصرة .

« وضع مجالات وأساليب للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق المعايير العلمية المتعارف عليها .

« الارتقاء بمستوى الأداء وتحسين المخرجات التعليمية .

« تطوير القدرات و الكفايات العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس .

« تعزيز مفهوم العمل الجماعي وتفعيل دور فرق العمل .

« إكساب مهارات تشغيل واستخدام التقنيات والتكنولوجيا الحديثة .

« إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للحصول على الدورات التي يرغبونها في الوقت المناسب لهم .

« تفهم مجالات التنمية المهنية والمتغيرات والاتجاهات المؤثرة فيها .

« تفهم الأبعاد المختلفة لأدوار أعضاء هيئة التدريس .

« رصد المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة .

• الأنشطة المقترحة لمجالات وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس :

يقترح الباحث ما يلي :

• **أولاً : التنمية المهنية في مجال التدريس :**

- ◀ تصميم المناهج على مستوى عال من المعايير الأكاديمية وفقاً للتطلعات المستقبلية .
- ◀ التدريب على مهارات التخطيط للتدريس الفعال والتعاوني باستخدام التقنيات الحديثة.
- ◀ الاهتمام بالتفاعل الإلكتروني بين الأساتذة والطلاب من خلال الوسائط الإلكترونية المتعددة .
- ◀ تنمية أعضاء هيئة التدريس علي إدارة وقت المحاضرة ، تهيئة الكلية الفرصة لتطوير أعضاء الهيئة التعليمية ذاتيا .
- ◀ تقييم الطلاب على أساليب التقويم الشامل وعدم الاقتصار على الأساليب التقليدية .
- ◀ الالتزام باستخدام اللغة العربية الفصيحة أثناء التدريس لإثراء حصيلة الطلاب اللغوية .
- ◀ توفير الامكانيات المادية من وسائل تقنية متطورة لاستخدامها في العمليات التدريسية .
- ◀ تعريف عضو هيئة التدريس بالتجارب العالمية والجديدة في طرق التدريس .
- ◀ التدريب علي مهارات وضع وتصحيح الاختبارات بصورها المختلفة لتقويم الطلاب .
- ◀ إتاحة الوسائل التعليمية المتنوعة في تدريس المقررات الدراسية .

• **ثانياً : التنمية المهنية في مجال البحث العلمي :**

- ◀ تدريب أعضاء هيئة التدريس علي مهارات إعداد ونشر إعداد البحوث التربوية الفردية والجماعية وإعداد أدوات جمع ومعالجة البيانات وطرق تطبيقها باستخدام البرامج الاحصائية (برنامج SPSS) .
- ◀ تنمية كفاية الاشراف في قواعد البيانات العلمية والمكتبات الرقمية العالمية والعربية والمحلية ، تنظم التشريعات القائمة حماية حقوق الملكية الفكرية .
- ◀ تضمن التشريعات القائمة توفير واحترام الحرية الأكاديمية .
- ◀ المشاركة في المؤتمرات الخارجية والمنظمات والهيئات والمؤسسات التعليمية والتربوية المحلية والعربية والأجنبية .
- ◀ تدريب أعضاء هيئة التدريس علي مهارات تأليف وتقويم الكتب والمراجع التربوية .
- ◀ تبادل زيارات الخبراء التربويين بين الكلية والكليات المناظرة محليا وعربيا ودوليا .
- ◀ استخدام شبكات المعلومات والمكتبات الرقمية ومصادر المعلومات .
- ◀ عقد دورات لتحسين الإلمام بمهارات اللغة الانجليزية .
- ◀ الحصول علي تفرغ علمي لإنجاز بحوث فردية وجماعية .
- ◀ التواصل مع الجامعات الأجنبية المتقدمة لرفع مستوي البحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس .
- ◀ تساعد الكلية أعضاء هيئة التدريس علي زيادة إمكانية تبادل وتشترك المعرفة
- ◀ تدريب أعضاء هيئة التدريس علي المشاركة في اللجان والأنشطة العلمية في القسم والكلية والجامعة.

• **ثالثاً : التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع :**

- « تفعيل رؤية ورسالة الكلية في مجال خدمة المجتمع .
- « تصميم استراتيجيات التواصل مع وسائل الإعلام بمشاركة أعضاء هيئة التدريس .
- « رصد جوائز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس المشتركين ببرامج خدمة المجتمع .
- « توفير قنوات الاتصال بين الكلية ومؤسسات المجتمع للمشاركة في البحوث التي تهتم بحل مشكلات المجتمع .
- « تنمية مهارات تخطيط تقديم خدمات وأنشطة ثقافية واجتماعية.
- « تدريب أعضاء هيئة التدريس علي مهارات إعداد وإدارة الندوات اللقاءات العلمية وورش العمل التربوية .
- « توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية المشاركة في برامج وأنشطة المجتمع ، لربط المقررات الدراسية بالحياة اليومية .
- « التدريب على مهارات تحليل البيئة الداخلية والخارجية ودراسة احتياجات المجتمع .
- « تحفيز عضو هيئة التدريس على المشاركة في خدمة المجتمع .
- « تنمية مهارات استطلاع آراء الجهات المجتمعية المستفيدة في الاستشارات أو التدريب أو البحث.

• **النتائج المترتبة علي تطبيق التصور المقترح :**

- يترتب علي تطبيق التصور المقترح الذي تقترحه الدراسة ما يلي :
- « التخطيط المستقبلي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة وذلك عن طريق : رصد الاحتياجات المادية والبشرية وكيفية الوفاء بها وتأمين المستلزمات الفنية والمالية اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس الأدوار المنوطة بهم لخدمة الجامعة والمجتمع .
- « الاستمرارية والتميز ، حيث الأشباع الحقيقي لمطلوبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والتي تتجدد بتجدد التحديات والطموح .

في ضوء ذلك ، باتت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة ضرورة ذات أهمية قصوى ، لمواجهة متطلبات المتغيرات المعاصرة التي تشهدها مصر والعالم من تقدم علمي وتكنولوجي وانفجار معرفي وثورة في المعلومات والاتصالات ، والتي تستدعي أن يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس علي استيعابها من خلال مجالات التنمية المهنية .

• **قائمة المراجع :**

• **أولاً : المراجع العربية :**

١. أبو الرب ، عماد و قعادة ، عيسى (٢٠٠٨) : تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي - اليمن ، مج ١ ، ع ١ ، ص ١ - ٣٣ .
٢. ابو السعود ، محمد سيد (٢٠٠٩) : تطوير التعليم ودوره في اقتصاد المعرفة ، المؤتمر الدولي الأول للتعليم الالكتروني والتعليم عن بعد : صناعة التعليم للمستقبل ، الرياض ، ص ١٥ - ١٦ .

٣. أحمد ، لمياء محمد (٢٠١٠) : تقييم أثر برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الإنجاز الطلابي بكلية التربية جامعة عين شمس ، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار ، العدد التاسع ٢٠١٠ ، ص ١٠٩ .
٤. قرني ، : أسامة (١٩٩٩) : التخطيط لوحدة جامعية متخصصة في خدمة المجتمع لمحافظة بني سويف ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية . جامعة القاهرة فرع بني سويف ، ص ٩١ .
٥. اسماعيل ، طلعت حسيني (٢٠٠٩) : دور برامج التنمية المهنية في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء المتغيرات الحضارية المعاصرة "دراسة تقويمية " ، المؤتمر العلمي الرابع لقسم أصول التربية بعنوان (أنظمة التعليم في الدول العربية : التجاوزات والأمل) ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، المنعقد في الفترة من ٥ - ٦ مايو ٢٠٠٩ ، ص ٣٠٢ .
٦. الأسمر ، مني حسن (٢٠٠٩) : احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية : (رؤية مستقبلية) ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية - السعودية ، مج ١ ، ع ٢ ، (٢٠٠٩) ، ص ص ٢٣٣ - ٣٢٠ .
٧. إمام ، إيهاب (٢٠٠٨) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد الثالث ، ص ٧ .
٨. بركات ، محمود (٢٠٠٠) : البحث العلمي والثقافة النووية في المنطقة العربية بين الماضي والحاضر رؤية مستقبلية ، مجلة شؤون عربية ، القاهرة ، جامعة الدول العربية ، العدد ١٠٤ ، ديسمبر ٢٠٠٠ ، ص ٢٩ .
٩. البندري ، محمد (2004) : التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٤٤ .
١٠. بوسنييه ، المنجى (2005) : مستقبل التعليم العالي في الدول العربية في ظل التحديات الراهنة ، المجلة العربية للتربية ، مجلد (25) ، عدد (2) ، ديسمبر ٢٠٠٥ ، ص ٣٢ .
١١. الثويني ، يوسف محمد وعبد العال ، عنتر محمد احمد (٢٠١٠) : أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في الجامعات العربية ، مجلة الثقافة والتنمية ، العدد الرابع والثلاثون ، يوليو ٢٠١٠ ، ص ١٢١ .
١٢. جاد الرب ، هشام فتحي وعبيد ، أحمد يحيي حسين (٢٠٠٩) : تقييم جودة الخدمة التدريسية ببرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم : نموذج مقترح لقياس جودة الخدمة التدريسية باستخدام النماذج البنائية الخطية ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة .
١٣. جراح ، عبد الله جراح عباس (٢٠٠٨) : مجالات التنمية المستقبلية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الكويت ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد ٩ ، العدد الأول مارس ٢٠٠٨ كلية التربية ، جامعة البحرين ، ص ١٣٧ .
١٤. الجوهري ، عبد الهادي : الانتماء الوطني ، وزارة التعليم العالي ، القاهرة ٢٠٠٢ ، ص ٩ - ١٤ .
١٥. حداد ، بشير (2004) : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ، عالم الكتب ، القاهرة ص ص ٣٥ - ٤٢ .
١٦. حرب ، إيمان وصفى كامل السيد (٢٠١٠) التنمية الإدارية للقيادات الجامعية في مصر في ضوء بعض الخبرات الأجنبية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، ص ص ١٦٣ - ١٧١ .
١٧. الحربي ، قاسم بن عائل ، (٢٠٠٧) ، التنمية المهنية للقيادات التربوية لإدارة مدرسة المستقبل بدول الخليج العربي في ضوء القيادة التحويلية ، مجلة دراسات في التعليم الجامعي ، عدد (١٥) أغسطس ، ص ٣٤١ .

١٨. حربي، منير عبد الله (٢٠٠١) : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس " الأهمية-المبررات - المتطلبات"، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، العدد ٣٠، المجلد الثاني، ص ٣١٥-٣٣٣.
١٩. الحربي، حياة (٢٠٠٦) : إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية .مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد 13، ص 315 .
٢٠. حسين، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٦) : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية بالجامعة (دراسة تقويمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها) ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي الثالث عشر (العربي الخامس)، المنعقد في الفترة من (٢٦ - ٢٧) نوفمبر، ص ص ٨٦ - ٨٧ .
٢١. حسيني، صلاح الدين محمد (٢٠٠٨) : التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد ١٤، العدد ٥، ابريل ٢٠٠٨، ص ٤٦٢ .
٢٢. الحمود، عمر حمدو (٢٠١١) : اقتصاد المعرفة وتحديات العالم التعليم العربي، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض، ص ٦٨٥ .
٢٣. الحوت، محمد صبري الحوت وشاذلي، ناهد عدلي (٢٠٠٧) : التعليم والتنمية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ص ٨٠ .
٢٤. الخبيني، أسامة بن عبد الله (٢٠٠٦) : دور مديري المدارس المتوسطة في تطوير كفاءات المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ص ١٥٣ .
٢٥. درويش، أحمد درويش (٢٠٠٨) : الإدارة الاستراتيجية للمنظمات التعليمية - طبقاً للمواصفات والمعايير العالمية، عالم الكتب، القاهرة، ص ٨٠ .
٢٦. دياب، سهيل رزق (٢٠٠٦) : المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين (أدواره المتوقعة - سماته ومقوماته)، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الذي تنظمه جامعة الإسراء الخاصة بعنوان " المعلم في الألفية الثالثة رؤية آنية ومستقبلية"، يناير ٢٠٠٦، ص ٦ - ٩ .
٢٧. رفاعي، محمد عقيل (٢٠٠٩) : إدارة التنمية المهنية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص ٤ .
٢٨. رمزية الغريب، (١٩٨١م)، التقويم والقياس التربوي والنفسي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ص ٦٨٠ .
٢٩. الزعبي، إبراهيم عبد الله عبد الرحمن (٢٠١٠) : فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية، دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية التربية بالرقازيق)، العدد ٧٦، يوليو ٢٠١٠، ص ١٣ .
٣٠. السالوس، مني علي (٢٠٠٤) : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي " دراسة ميدانية"، مجلة الثقافة والتنمية، العدد الحادي عشر، أكتوبر ٢٠٠٤، ص ص ١٣٧ - ١٣٨ .
٣١. السعيد، أشرف (٢٠٠٧) : الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص ٨٠ .
٣٢. شهاب، مفيد (٢٠٠٠) : التعليم العالي والبحث العلمي في مصر رؤية مستقبلية، مجلة شؤون عربية، القاهرة، جامعة الدول العربية، العدد ١٠٤، ديسمبر ٢٠٠٠، ص ص ١٠٤ - ١١٣ .
٣٣. شريف، شريف محمد، الزكي، أحمد عبد الفتاح (٢٠٠٦) : تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء المتغيرات العالمية والاتجاهات الحديثة، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، العدد ١٣٠ الجزء الثاني، سبتمبر ٢٠٠٦، ص ٨ .

٣٤. الصيرفي، محمد عبد الوهاب حامد بدر (٢٠٠٧) : واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريين المعارين لبعض دول الخليج العربية (دراسة ميدانية) ، مجلة دراسات في التعليم الجامعي ، العدد ١٤ ، أبريل ٢٠٠٧ ، ص ٤٠ .
٣٥. ضحاوي ، محمد بيومي وحسين ، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٩) : التنمية المهنية للمعلمين : مدخل جديد نحو إصلاح التعليم ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ص ٣٩ .
٣٦. الطوخي ، هيثم محمد (٢٠١١) : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الأشراف البحثي " تصور مقترح " ، مجلة العلوم التربوية ، العدد الرابع ، أكتوبر ٢٠١١ ، ص ١٦٦ .
٣٧. عبد الحليم ، طارق حسن (٢٠٠٨) : التنمية المهنية للمعلمين في مصر علي ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والانجليزية ، القاهرة ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، ص ٢٨ .
٣٨. عبد الحميد ، أحمد ربيع ، (٢٠٠٠م) ، "التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة" ، مجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد ٨٨ ، القاهرة ، فبراير ، ص ١٦٠ .
٣٩. عبد العزيز ، صفاء (٢٠٠٧) : إدارة الفصل وتنمية المعلم ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة ، ص ٧ .
٤٠. عبد الفتاح ، منال رشاد : أساليب تنمية الولاء المؤسسي لدى قيادات الجهاز الإداري بجامعة قناة السويس "دراسة ميدانية" ، مجلة رابطة التربية الحديثة ، السنة الرابعة ، العدد الحادي عشر ، يوليو ٢٠١١ ، ص ١٤٥ - ١٤٧ .
٤١. عبد الكريم ، نهي حامد (٢٠٠٦) : المساءلة التربوية لمدخل تقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) ، القاهرة ، ٢٦ - ٢٧ نوفمبر ، ٤٤٣ .
٤٢. عبد المطلب ، أمل عبد المطلب سعد (٢٠١١) : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء الخبرة الاسترالية . مجلة كلية التربية بالمنصورة - مصر ، ع ٧٥ ، ج ١ ، ص ص ١٠٦ - ١٣٦ .
٤٣. عبد المعطي ، أحمد حسين وزارع ، أحمد زارع أحمد (٢٠١٢) : التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية " دراسة تقويمية " ، المجلة الدولية للأبحاث التربوية ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العدد ٣١ ، ص ٢٨٦ .
٤٤. عبد الهادي ، محمد فتحي (٢٠٠٨) : مجتمع المعلومات بين النظرية والتطبيق ، سلسلة العلوم الاجتماعية ، الهيئة العامة للكتاب ، مكتبة الأسرة ، القاهرة ، ص ١١ .
٤٥. عزو ، إسماعيل عفانة وسالم ، أحمد سلامة (٢٠٠٥) : " معوقات التسجيل الذاتي باستخدام الحاسوب والإنترنت لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة " ، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (الرابع العربي) ، ج ٢ ، مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ، ١٨ - ١٩ ديسمبر ٢٠٠٥ ، ص ص ٤٠٢ - ٤٠٣ .
٤٦. عساس ، فتحية معتوق بن بكري (٢٠٠٨) : تقويم واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية ، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة ، العدد ٦٨ الجزء الثاني ، سبتمبر ٢٠٠٨ ، ص ٢٤٥ .
٤٧. العلوني ، سالم (٢٠٠٥) : الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس المتوسطة بمنطقة المدينة المنورة علي ضوء التحديات المعاصرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية البنات ، جامعة عين شمس ، ص ص ٨٠ - ٨١ .
٤٨. عليان ، يحيى مصطفى (٢٠٠٨) : إدارة المعرفة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ص ٣٧٨ .
٤٩. العمري ، جمال فواز (٢٠٠٩) : أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي ، مجلة جامعة دمشق ، العدد (٤ - ٣) ، ص ص ٥٤٢ - ٥٤٨ .

٥٠. عيد، رمضان أحمد (٢٠٠٧) : السياسات البحثية في الجامعات المصرية، رؤية تحليلية نقدية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد الرابع عشر، ابريل ٢٠٠٧، ص ص ١٩٧-٢٠٥.
٥١. عيد، هالة فوزي محمد (٢٠١٢) : دور التعليم المستمر في تطوير التنمية البشرية كأحد متطلبات بناء اقتصاد المعرفة في الدول العربية، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، العدد ٢٣، مايو ٢٠١٢، ص ص ١١٩-١٢٠.
٥٢. غالب، ريمان محمد سعيد وعالم، توفيق علي (٢٠٠٨) : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد الأول ٢٠٠٨، ص ١٧٢.
٥٣. غبور، أماني السيد (٢٠١٠) : دراسة تقييمية لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء التجارب العربية والعالمية، (المؤتمر السنوي العربي الخامس - الدولي الثاني)، الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي المنعقد في الفترة من ١٤-١٦ أبريل ٢٠١٠، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، ص ٢٣٦.
٥٤. فتحي، شاكر محمد (٢٠٠٩) : الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي (صيف التنمية المهنية نموذجاً)، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي "الموامة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي"، بيروت ٦-١٠ ديسمبر ٢٠٠٩، ص ٤-٥.
٥٥. الفزاري، محمد أحمد محمد (٢٠٠٩) : أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة علي تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية " نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سوريا، ص ٦٢.
٥٦. ك. لوفيل، و. ك. س. لوسون، (١٩٩٦م)، حتى نفهم البحث التربوي، ترجمة إبراهيم عميرة، القاهرة، دار المعارف، ص ١٠٥.
٥٧. الكبيسي، صلاح الدين (٢٠٠٥) : إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص ص ١٣٤ - ١٣٥.
٥٨. محمد، وائل صلاح وآخرون (٢٠٠٨) : التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي، القاهرة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، ص ٢٣٩.
٥٩. مخلوف، سميحة محمد (٢٠١٠) : تقييم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، مجلة رابطة التربية الحديثة، السنة الثالثة، العدد السابع، يوليو ٢٠١٠، ص ص ٥٢-٥٣.
٦٠. مرسي، وفاء حسن (٢٠٠٧) : تقييم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر (العربي السادس) ٢٥-٢٦ نوفمبر ٢٠٠٧، ٤٥٨-٤٦٠.
٦١. مصلح، عطية وندي، يحيى (٢٠٠٧) : البحث العلمي في جامعة القدس المفتوحة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد التاسع، فبراير ٢٠٠٧، ص ١٦٠.
٦٢. المليجي، رضا إبراهيم (٢٠١٠) : التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤي، يوليو ٢٠١٠، ص ص ١١٣٩-١١٤٠.
٦٣. موسي، محمد فتحي علي والعتيبي، منصور نايف (٢٠١١) : تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٤٥، مارس ٢٠١١.

٦٤. الناقة، صلاح أحمد وأبوورد، إيهاب محمد (٢٠٠٩) : " إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية"، بحث مقدم للمؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني - الواقع و الآمال يونيو ٢٠٠٩ م، الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة، ص ٣٣.
٦٥. خليل، نبيل سعد (٢٠٠٩م) الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ٤٧٦.
٦٦. نصر، محمد يوسف وعلي، محمد مسلم حسن (٢٠١٢) : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، العدد الخامس والعشرون، الجزء الأول مايو ٢٠١٢، ص ١٨٤ .
٦٧. وزارة التربية والتعليم (٢٠٠١) : مبارك والتعليم، القاهرة، ص ١٦ .
٦٨. يونس، مجدي محمد (٢٠١١) : واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد الأول ٢٠١١، ص ٨١-٩٢ .
٦٩. الحريشي، منيرة عبد العزيز؛ كعكي، سهام محمد صالح (٢٠٠٧) : تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة، مجلة العلوم التربوية والنفسية - البحرين، مج ٨، ع ٢، ص ص ١١٧ - ١٣٩ .
٧٠. أحمد، حنان إسماعيل (٢٠٠٧) : اقتصاد المعرفة واستثمارها في التعليم الجامعي المصري " واقع ورؤى مستقبلية"، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر (العربي السادس) " آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، جامعة عين شمس، ٢٥ - ٢٦ نوفمبر، القاهرة، ص ١١٣ .
٧١. السميح، عبد المحسن محمد (٢٠٠٥) : تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية، التربية، السنة الثامنة، العدد ١٥، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، مايو ٢٠٠٥ .
٧٢. عامر، طارق عبدالرؤف محمد. معايير ونماذج إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي. مجلة إتحاد الجامعات العربية - الأردن، مج ١٠، ع ٤، (٢٠٠٧)، ص ص ٣٥٥ - ٣٨١ .
٧٣. الشخبي، علي السيد (٢٠٠٣) : الطالب وعضو هيئة التدريس من منظور مجتمع المعرفة، مؤتمر " التعليم العالي والبحث العلمي في مجتمع المعرفة، دمشق، الفترة من ١٥ - ١٨ ديسمبر، ص ص ٤٦٣ - ٤٦٤ .
٧٤. زاهر، علي ناصر (٢٠٠٩) : التحول المطلوب في وظيفة خدمة المجتمع بالجامعة في ضوء منهجية التخطيط الاستراتيجي : رؤية تطبيقية علي جامعة الملك خالد، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، العدد ٥٨ يوليو، ص ص ١٣٨ - ١٣٩ .

• ثانيًا : المراجع الأجنبية :

1. Afshar , T . & Dhiman . S . (2008) : Assessment of The Excellence of Academic Advising Learned , Journal of College Teaching & Learning , Vol . 5 , No . 3 , p p . 53 – 54
2. Bland, S. and Sgure. L.(2003) . An Evaluation of The Teacher Training Educational Management and Administration 28(1): 21 - 32 .
3. Garcia , Leonor Margalef & Robin, Natalie Pareja , (2008) . innovation , research and Professionl development in higher education : learning from our own experience . Teaching and Teacher Education .(24). 104-116

4. Jones , Gregory T.(2008) . Determining Profesional development needs and current division chairs/deans in selected southern California community college system. PhD.dissertation. Capella university. (UMI microform No.3297708).
5. Coffman, T.(2004). On Line professional development transferringskills learned to the class room, Capella university, P.895 .
6. Simon,C.(2003).An Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance ,The International Journal of Educational Management, Vol.(17),No.(5),pp195-199.
7. Smith, C and Others . (2003). How Teachers Change : A Study of Professional Development in Adult Education. National Center for the Study of Adult Learning and Literacy.
8. Golding, L. & Gray, I.(2006).Continuing professional development for clinical psychologists : A practical handbook. The british psychological society. Oxford : Blackwell publishing.
9. Judy Bradiy,(2002) . "Staff Development in Futher Education" . Journal of Education Research , Vol.25 , No.4 , February 2002 , P.21 .
10. Paullina Phillips ,(2008) . "Professional Development as a Critical Component of Continuing Teacher quality", Australian Journal of Teacher Education, Vol.33, No.1, January 2008, p.5.
11. Pegler ,C.(2005) . Objects and Issues-a Sunday Supplement View of Continuing Professional Development in Higher Education. Open Learning , Vol .20 ,No.1 ,pp51- 64 .
12. Sparks,D&Hirsh,S (2008) .A New Visionfor Staff Development,Association for Supervision and Curriculum Development, Alexandria , p208 .
13. Thoman Anthony . (1999) . From Faculty Development to Academic Development , Higher Edocation Abstracts , Vol , 31 . No. 2 , p 482.
14. - Skerritt, O. (2009) . Professional Development in Higher Education : A theoreticl Framework for Action Research, Routledge , London , 2009 , p24.
15. Vrasidas, C & Zembylas, M . (2004) . Online Professional Development : Lessons from the field , Education & Training , Volume 46.No 617 , p 327.
16. University and Cambridge (2010-2011) . The Code of Pesearch Reseach Degrees and Certificates of Postgraduate Study , Board of Graduate Studies.
17. Duderslat, James, J. (2000) . New Roles For The 21st Century University Science And Technology, vol. 16, No, 2, P.37

