

تصور مقترح لإنشاء مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية.

الدكتورة: نبيلة جميع أستاذ محاضر - ب -

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

nablastr@yahoo.fr

Résumé :

En raison de la concurrence sévère qui a lieu dans les établissements d'enseignement supérieur aujourd'hui, et en raison du fait qu'un membre du corps professoral des piliers les plus importants de la réussite de l'université dans la réalisation des objectifs de l'enseignement supérieur et la face de cette compétition, qui est considéré comme son travail et ses contributions et la recherche des moyens de développement de l'université mis à jour le classement mondial et, il est devenu des capacités d'attention et de développement nécessaires pour être en mesure de remplir leurs rôles professionnels de la qualité et l'efficacité, et capable de répondre aux besoins de la communauté, à la fois d'un point ou de recherche ou professionnel scientifique, universités algériennes et ont un besoin urgent de développement des membres du corps professoral, de sorte que cette étude était une tentative pour faire avancer une vision pour la mise en place du développement de la capacité des membres du corps professoral pour le centre contribuer au développement de cet élément important pour le succès de l'université et de son évolution.

Mots-clés: membres du corps professoral, les établissements d'enseignement supérieur algériennes, le développement professionnel.

. ملخص:

نظرا للمنافسة الشديدة التي تشهدها مؤسسات التعليم العالي اليوم و نظرا لكون عضو هيئة التدريس من أهم ركائز نجاح الجامعة في تحقيق أهداف التعليم العالي ومواجهة هذه المنافسة، حيث تعتبر وظيفته وإسهاماته وبحوثه من وسائل تطور الجامعة ورفع مستواها وتصنيفها العالمي، أصبح من الضروري الاهتمام به وبتنمية قدراته ليكون قادرا على أداء أدواره المهنية بجودة وفعالية، وقادرا على تلبية احتياجات المجتمع سواء من الناحية العلمية أو البحثية أو المهنية، وجامعاتنا الجزائرية هي بأمر الحاجة إلى تنمية أعضاء هيئة التدريس بها، لذا جاءت هذه الدراسة كمحاولة لتقديم تصور لإنشاء مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من أجل المساهمة في تنمية وتطوير هذا العنصر المهم لنجاح الجامعة وتطورها.

الكلمات المفتاحية: عضو هيئة التدريس، مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، التنمية المهنية

مقدمة:

يرتبط مفهوم تنمية الموارد البشرية وتطويرها وتدريبها ارتباطا مباشرا بالتعليم سواء في مراحلها العامة، أو في التعليم العالي، و تطبيق سياساتها على مؤسسات التعليم العالي في هذا اليوم أمر حيوي لما له من دور فاعل في رقي العملية التربوية وتقديمها وهو ما يتوافق مع الاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات التربوية بوجه عام ومؤسسات التعليم العالي بوجه خاص، وتعد وظيفة التدريس الجامعي أهم وظائف الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المعاشة، إذ تزودهم بالمعارف النافعة، والاتجاهات السلوكية الإيجابية، والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة أنفسهم ومجتمعهم، حيث يعتبر عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتناظر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولا إلى التميز وجودة المخرجات، وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي وفي ظل عصر العولمة الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة، فأية جامعة تتفوق على نظيراتها عندما يتوافر فيها أعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً ويعملون في جو أكاديمي مناسب، مما يسهم في نجاح العملية التعليمية وجودتها لتكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات المجتمع المتسارعة.

الإشكالية: في ظل التغيرات والتحولات التي تشهدها عملية التعليم العالي في الجزائر تزداد الحاجة إلى اتخاذ جميع الخطوات العملية التي تساهم في تطوير قدرات ومهارات عضو هيئة التدريس بها، فقد أصبح لزاماً على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كسب الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلال عمليات التنمية والتطوير التي تمارس بشكل

مستمر، وتهيئة كافة الوسائل التي تساهم في خلق بيئة محفزة ومشجعة، وكذلك تحفيز أستاذ الجامعة عبر تحقيق الأمن والرضا الوظيفي له، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة الجامعة ومخرجاتها.

لذلك جاءت هذه الدراسة كمحاولة لوضع تصور مقترح لإنشاء مراكز وبرامج خاصة تعنى بتطوير قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية، من خلال ما سبق يمكن طرح إشكالية هذه الدراسة والمتمثلة في التساؤل التالي:

- ما التصور الذي يمكن اقتراحه لإنشاء مركز لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية في ضوء الإمكانيات المتاحة؟
وتدرج تحته الأسئلة الفرعية التالية:

- ما وقع التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الجزائرية؟
 - ما أبرز الجهود العالمية في تطوير وتنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات؟
 - ما التصور المقترح لإنشاء مركز لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية؟
- أهمية الدراسة:** تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه، إذ يشكل موضوع تنمية مهارات عضو هيئة التدريس أساساً لجودة العملية التعليمية وأداء الجامعة لرسالتها ووظائفها، بالإضافة إلى الدور المنوط به في ظل التحولات الراهنة في التعليم الجامعي ومتطلبات الجودة. فقد أضحت اليوم تنافسية الجامعات تقوم أساساً على جودة التعليم ومخرجاته، من خلال تمكن أعضاء هيئة التدريس من عدة مجالات منها مجال الممارسات الإدارية والقيادية، مجال التقويم، مجال استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا المعلومات، وذلك من أجل ضمان نجاح العملية التعليمية وتطوير البحث العلمي.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أهميتها وأساليبها
 - التعرف على واقع تكوين عضو هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية
 - عرض لأبرز الجهود العالمية في تنمية أعضاء هيئة التدريس
 - وضع تصور مقترح لإنشاء مركز لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية.
- منهج الدراسة:** اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على جمع المعلومات والبيانات والمعارف وتبويبها بشكل يساعد على تحليلها وتفسيرها بصورة تخدم أهداف الدراسة، وتساعد على الإجابة على التساؤلات بقصد الوصول إلى نتائج تساعد في تقديم توصيات ومقترحات ذات أثر فعال في حل المشكلات.

الدراسات السابقة:

1- **دراسة زرقان ليلي:** إقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 2 نموذجاً، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة سطيف، 2012: هدفت هذه الدراسة لصياغة برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي، ومن خلال ما تم التعرض له في الجانب النظري من دراسات ونماذج قامت الباحثة باقتراح نموذج تم في ضوئه بناء البرنامج التدريبي المقترح بموضوعاته وأهدافه ومفرداته ومدته الزمنية وفعالياته ومتطلباته، كما تم الخروج في النهاية بجملة من المقترحات والتوصيات أهمها ضرورة تطبيق هذا البرنامج من الجهات المعنية للتأكد من فعاليته مع التوصية بضرورة إنشاء مراكز لتنمية وتدريب أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتطلبات الجودة في التعليم العالي.

2- **دراسة مجدي محمد يونس،** واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي من الموقع الإلكتروني www.srd.qu.edu.sa/ ، هدف البحث إلى التعرف على مؤشرات ومعايير جودة أداء

أعضاء هيئة التدريس والتعرف على مستوى التنمية المهنية لديهم بغية معرفة أثر متغيرات كل من النوع، والكلية، والجنسية، والرتبة الأكاديمية، والجامعات التي منحتهم الدكتوراه (عربية أم أجنبية)، على مستوى التنمية المهنية لديهم. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تمثلت في: أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم مازال يتحقق بدرجة متوسطة مما يتطلب ضرورة العمل على الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وأن الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تبعاً لمتغير النوع (ذكر/أنثى) سواء كان ذلك على مستوى كل مجال من مجالات الأداة أو عند الدرجة الكلية للمجالات ككل. وقد قدمت الدراسة مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تسهم في الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق جودة التعليم بجامعة القصيم تطرح بعض الجوانب التنظيمية، و الإجراءات والأساليب التي يمكن أن تسهم في الارتقاء بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من خلال ثلاثة جوانب تتعلق بجانب التخطيط للتنمية المهنية، وجانب الكفاءات البشرية لتحقيق التنمية المهنية، وجانب أساليب الارتقاء بالتنمية المهنية.

هيكل الدراسة: سيتم التطرق إلى العناصر التالية:

- ماهية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: التعريف، الأهمية، الأهداف، الأساليب.
 - واقع تكوين عضو هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية
 - أبرز الجهود العالمية في تنمية أعضاء هيئة التدريس
 - وضع التصور المقترح لإنشاء مركز لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية
- I- ماهية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس**

أولاً: مفهوم عضو هيئة التدريس

في البداية كان ينظر إلى عضو هيئة التدريس على أنه مجرد معلم، حتى جاءت ثورة التعليم العالي في المملكة المتحدة عام 1870 تقريباً حين نقلت أوكسفورد وكامبردج من مجرد مؤسسات تعليم إلى مؤسسات بحث علمي، وبدأ تعريف الأكاديمي بأنه القادر على التعليم والبحث معاً. وقد تطور بعد ذلك مفهوم عضو هيئة التدريس حتى أصبح يطلق عليه الأكاديمي أو ال (scholar) وهو مصطلح كان يعتبر مرادفاً للباحث، لكن أدبيات التعليم الحديثة ترى بأن المصطلح له تعريفات فرعية ويتحول إلى صفة مرادفة للمهام التي يقوم بها الأكاديمي لتصبح الصفة (Scholarship) الباحث قد يكون مجرد مشارك في البحث بينما ال (Scholar) هو المتميز في مجاله¹.

ويري ماكنتزي وزملاؤه أن عضو هيئة التدريس هو الذي تتوفر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي، والاهتمام بالأمور الإدارية، والتأليف في مجال اختصاصه والقدرة على القيام بدور الموجه والمستشار لطلبته، وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية².

كما يعرفه محمد حسنين بأنه " محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثاً وتعليماً وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهو العمود الفقري في تقدم الجامعة وهو مفتاح كل إصلاح وأساس كل تطوير، وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة³.

ثانياً: خصائص وصفات عضو هيئة التدريس الجامعي:

إن الأستاذ الجامعي لا بد أن يمتلك مهارات وسمات لمعايشة التجديد والتطور ليطور نفسه ويسهم تطوير مهنته ومجتمعه، ومن المتوقع عليه أن مكانة الجامعة من نظيراتها تسمو بسمو مكانة أساتذتها العلمية والمهنية، وقد أشارت الكثير من الدراسات التربوية إلى وجود علاقة إيجابية بين امتلاك الأستاذ لعدد من الخصائص والصفات ومدى فاعليته التعليمية، ويمكن تلخيص هذه الخصائص في جوانب هي⁴:

أ- **الجانب العقلي المعرفي:** يهدف التعليم إلى زيادة الفاعلية العقلية للطلبة ورفع مستوى كفاياتهم الاجتماعية، فالأستاذ يجب أن يكون لديه قدرة عقلية تمكن من معاونة طلبته على النمو العقلي، والسبيل إلى ذلك هو أن يتمتع الأستاذ بغزارة المادة العلمية، أي أن يعرف ما يعلمه أتم المعرفة، وأن يكون متمكنا من مادته التدريسية، وأن يكون شديد الرغبة في توسيع معارفه وتجديدها، من التفكير يداوم على الدراسة والبحث في فروع المعرفة التي يقوم بتدريسها وملما بالطرق الحديثة في التربية.

ب- **الرغبة الطبيعية في التعليم:** فالأستاذ الذي تتوافر لديه هذه الرغبة في تعليم طلابه بموضوعية وبحب ودافعية، كما سوف ينهمك في التعليم فكرا وسلوكا وشعورا، ويشجعه على تكريس جل جهده للتعليم والمهنة التي اختارها عن رغبة ذاتية.

ج. **الجانب النفسي والاجتماعي:** أن المعلم الكفو هو الذي يتمتع بمجموعة من السمات الانفعالية والاجتماعية، ومن أبرزها أن يكون متزنا في انفعالاته وأحاسيسه، ذو شخصية بارزة، محب لمهنته وطلبته، واثقا بنفسه، يتصف بمهارات اجتماعية تساعده على التفاعل الاجتماعي الإيجابي مع أعضاء محيطه ومحافظا على علاقات اجتماعية فعالة، يتحلى بالصبر ويتميز بالموضوعية والعدل في الحكم ومعاملة الطلبة...إلخ.

د. **الجانب التكويني والجسمي:** إن مهنة التعليم مهنة شاقة تقتضي جهد كبير، فالصحة المناسبة والجسمية تمثل شروطا هامة لتحقيق نجاح العملية التعليمية، فالأستاذ يجب أن يكون واضح الصوت حتى يوفر الانتباه لطلبته، ويحافظ على مظهره الخارجي حتى يستأثر باحترام وتقليد الطلبة له.

ثالثا-وظائف عضو هيئة التدريس:

إن الحديث عن وظائف هيئة التدريس الجامعية مرتبط بالحديث عن وظائف الجامعة المبنية على فلسفتين رئيسيتين تركزان على الجانب المعرفي على اعتبار أن الوظيفة الأساسية للجامعة هي علمية معرفية، والجانب الاجتماعي حيث أن وظيفة الجامعة هي وظيفة اجتماعية سياسية وهي المكان الذي يدرس أوضاع المجتمع ومشكلاته ويعمل على إيجاد الحلول لها تتمثل في وظائف أربع كالتالي⁵:

أ- **الاكتشاف:** والاكتشاف لا يكون بمجرد إجراء أبحاث فردية متقطعة بل تكوين بيئة بحث تسمح أو تهدف للوصول إلى الاكتشاف المطلوب والمفيد في مجال التخصص والمجال المعرفي..

ب- **التفاعل أو التكامل:** والمقصود هنا هو الإسهام في حدوث التفاعل والتكامل اللازمين بين أبناء التخصص والمهنة والتخصصات الأخرى ذات العلاقة، فالعملية الأكاديمية لها مسؤولية مهنية مجتمعية ثقافية في مجال التخصص و ليست مجرد تأدية الدرس والعيش في عزلة عن الآخرين..

ج- **التطبيق:** وهو التطبيق العملي سواء بالمساهمة في العمل الخدمي في مجال التخصص أو العمل على تطبيقات مفيدة في مجال التخصص. الجامعات تسعى نحو تخريج مؤهلين لاسواق العمل وعضو هيئة التدريس الذي لا يطبق ما يعلم به لا يمكن أن يفهم احتياجات سوق العمل ومتطلبات المهنة التي ينتمي إليها.

د- **التدريس:** (والتميز في التدريس لا يعني مجرد إلقاء محاضرة، وإنما التدريس والتطوير في مجال التدريس (المناهج، المقررات، الوسائل التعليمية والتقييمية) .. إلخ.

إن عصر تقنية المعلومات والاتصال قد بدل أدوار ومهارات الأستاذ الجامعي ومهاراته، فظهرت مهارات وأدوار لم تكن معروفة من قبل، ولكي يسهم المعلم بتطوير التعليم ويصل إلى مستوى الجودة لابد أن يمتلك مهارات استخدام تقنية المعلومات والاتصال، وتتمثل فيما يلي⁶:

أ- أدوار مجتمعية:

- المشاركة مع مؤسسات المجتمع ومنظمات المجتمع المدني في تقديم أفكار أو حلول لمشكلات المجتمع

- تبني موقف سياسي مرتكز على رؤية واضحة للقضايا المرتبطة بالسياسة الداخلية والخارجية للمجتمع.
- تبني توجه ثقافي قائم على الوعي بقضايا العالم.
- تبني موقف داعم ومؤيد لحق التعليم للجميع

ب- أدوار مهنية:

- الانتماء إلى مهنة التعليم من خلال العضوية العاملة في المنظمات المهنية التعليمية.
- تحمل المسؤولية الشخصية عن نموه المهني المستمر .
- احترام الأخلاقيات المهنية.
- تبني موقف أو توجه واضح من المشكلات التعليمية في المجتمع.

ج- أدوار أكاديمية:

- بناء قاعدة معلومات تتسم بالعمق والشمول والحداثة في مجال تخصصه العلمي.
- توظيف محتوى التخصص في حل المشكلات الاجتماعية.
- ج- تحمل مسؤولية ذاتية عن متابعة التطور المستحدث في محتوى مادة تخصصه.

د- أدوار تعليمية:

- المشاركة في صياغة الخطط التعليمية.
- تيسير تسهيل تعلم الطلبة بطريقة مرنة وإبداعية.
- تبني توجه يقوم على فناعة بقدرة المتعلم على التنظيم الذاتي لتعلمه.
- دمج تقنية المعلومات والاتصال في التعليم.

ثانيا- مفهوم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس: تعرف التنمية المهنية بأنها: عمليات مؤسسية 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 وتحدياته⁷.

وعرفها عمارة (1999) بأنها :مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء دوره بصورة جيدة⁸.

أما برندت " Berendt " فيرى أن المفهوم قد تحول من مفهوم يقتصر على التدريس إلى مفهوم واسع يشمل مكونات عدة هي: المعرفة التي يحتاجها عضو هيئة التدريس، والإدارة، ومهارات وإجراءات تصميم وتطبيق البحوث، وخدمة المجتمع المحلي⁹.

وتعرف بأنها: تنمية المواهب وتوسيع الاهتمامات ورفع الكفاءة بالإضافة إلى تيسير النمو المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس وخاصة في دورهم كمعلمين¹⁰.

كما أن موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من الجوانب الهامة، نظراً للتطورات التي شهدتها مهنة التدريس ذاتها، وسبب الثورة العلمية والتقنية التي تتطلب تدريباً مستمراً للعاملين في مهنة التدريس، وتؤكد على أنه يتعين على الجامعات أن تطور لنفسها استراتيجيات، ومنهجيات، وتقنيات، وأن تدرب أعضاء هيئة التدريس بها على موجة التغيير الاجتماعي والاقتصادي والتقني السريع، وترتكز في بحوث التطوير الإدارية والتدريسية والتعلم العلمي والبحوث التطبيقية لأن ذلك سيساعد مؤسسة التعليم العالي على¹¹ :

- الحفاظ على نوعية عالية الجودة من التعليم والبحث.
- سيساعد على إدارة التطوير والتدريب.
- الوفاء بمتطلبات النظم المحاسبية الداخلية والخارجية.
- إقامة علاقات وثيقة مع الصناعة.

ثالثا: أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

تحتل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس مكانة مهمة في التنظيمات الجامعية للجامعات المتقدمة، ولعل السبب في ذلك هو الدور الذي تلعبه في تنمية الكفايات البشرية، وما يترتب على ذلك من تطوير لكافة مجالات العمل الجامعي وتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفعالية، بالإضافة إلى تحقيق مستوى عال من الإشباع الشخصي لعضو هيئة التدريس نفسه، حيث إن الشعور من قبل عضو هيئة التدريس بالحاجة إلى التنمية المهنية هو شعور صحيح يدل على حرصه لتغيير سلوكه في الاتجاه المرغوب فيه بما يعود بالنفع على الجامعة والمجتمع بشكل عام¹².

رابعا- أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

تتنوع الأهداف التي تسعى التنمية المهنية إلى تحقيقها وهي ممثلة فيما يلي¹³:

- تنمية شعورهم بجدوى وأهمية العمل الذي يقومون به.
- تمكينهم من القيام بالعمل بقدر من الكفاءة، تلك الكفاءة التي تمكنهم من الحصول على تغذية عكسية إيجابية، والتي تكون لازمة لتحقيق أعلى قدر ممكن من الرضا الوظيفي وزيادة دافعيتهم نحو القيام بالعمل.
- مساعدتهم على التوقع والاستعداد التام للتغيرات التي تحدث لوظائفهم وتتطلب الاستجابة لها.
- تشجيعهم على الشعور بالرضا الناتج عن قدرتهم على الاستجابة للتغير في مجال وظيفتهم.
- تنمية شعورهم بالاستعداد والمنافسة والإسهام بفاعلية في تنمية مؤسساتهم.
- كما يلخص البعض أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فيما يلي:
- تحقيق التنمية والتكامل لهم، وتحقيق أكبر قدر من التغيير في شخصياتهم .
- تحقيق التواصل بينهم وبين منظماتهم، إذ يرتبط الفرد دائما بالمنظمة عن طريق جهوده في تحسينها.
- تمكينهم من تحسين وتطوير أنفسهم من خلال تحديد احتياجاتهم واحتياجات منظماتهم.
- التحسين المستمر لمنظماتهم ولأنفسهم، وتحقيق التطوير والتغيير اللازمين لمواجهة احتياجات المستقبل.

خامسا- أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: وهنا ينبغي الإشارة إلى نوعين أساسيين من أساليب التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة وهما الأساليب الذاتية والأساليب المهنية للتطوير:

أ- **الأساليب المهنية:** إن تنمية وتطوير كفايات وفعالية الأستاذ بمؤسسات التعليم العالي تقتضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم ومربي في المقام الأول من خلال إعطائهم الأولوية الكبرى للتكوين العلمي وتوفير وسائل البحث والاطلاع على المعارف الجديدة وتبادل الزيارات بين الجامعات العربية وبعضها ومع الجامعات في الخارج ودعم المكتبات بالمراجع الأساسية والكتب الحديثة والدوريات العلمية، إضافة إلى تفعيل الدراسات النظرية والتطبيقية في مجالات أسس التعليم ومبادئه وخصائص المتعلم في المستوى الجامعي، وقواعد التدريس وطرائقه وتقنياته ومبادئ القياس والتقويم وتطبيقاته في نظم التعليم العالي¹⁴.

ب- **الأساليب الذاتية:** تقع مسؤولية تنفيذ هذه الأساليب على عضو هيئة التدريس نفسه، فعليه¹⁵:

- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله وسعادته به.

- الطموح الشخصي للأستاذ؛ إذ يتوقف النمو العلمي والمهني للأستاذ الجامعي مستقبلا على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأثره بالتشجيع وبمعايير التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه. وعلى الأستاذ الجامعي الذي يريد أن تصل كفاياته المهنية والتدريسية إلى درجات عالية أن يوسع من طموحه الشخصي بما يجعله دائما على قناعة أن هناك مستوى أعلى مما هو فيه، ويجب عليه الوصول إليه وللوصول إلى ذلك المستوى عليه أن يدرّب نفسه على قابلية التقدم في عمله.

- الاطلاع الواسع: إذ أن الاطلاع الواسع للأستاذ الجامعي عامل أساسي ومهم لنموه العلمي والثقافي، فمما لا شك فيه أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التنقيف الذاتي للأستاذ، ويشمل الاطلاع هنا مجالات التخصص كما يشمل أيضا مجالات الثقافة المختلفة، فهي تتيح له فرصا واسعة للنمو المهني.

II- التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية

يعتبر عضو هيئة التدريس هو الفاعل في العملية التعليمية بالجامعة ككل وهو الدعامة الأساسية الكبرى في قوتها ومستواها ونوعيتها وسمعتها، لذا ارتأينا تسليط الضوء على واقع تكوينه بالجامعة الجزائرية ليتسنى لنا معرفة مواطن الخلل والنقص في تكوينه التي على ضوءها يمكن أن نبني التصور المقترح.

وقد وضع المشرع الجزائري مجموعة من المهام التي يجب أن يتقيد بها الأستاذ الجامعي في الجزائر وهي¹⁶:

- إعطاء تدريس نوعي ومحين ومرتبطة بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية؛

- المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل؛

- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.

أولا: واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية:

تشهد المنظومة التعليم العالي في الجزائر حركة إصلاحات واسعة بغية مسايرة التغيرات العالمية التي طرأت على منظومات التعليم العالي في دول الضفة الشمالية للبحر المتوسط خاصة. و هذا الإصلاح الجامعي يعني دمج الجامعة الجزائرية ضمن ما يعرف بتدويل التعليم العالي الذي يقتضي مجموعة من الإجراءات والتعديلات تمكن من رفع كفاءة التعليم و زيادة فعاليته.

وعليه فقد أقرت الوزارة الوصية على القطاع مجموعة من الإجراءات المتنوعة بغية إحداث تنمية مهنية لمجموع الأساتذة تمثلت فيما يلي¹⁷:

- عقد اتفاقات علمية تعاونية مع هيئات و مخابر علمية عالمية بغية تبادل الخبرات و الاستفادة منها.

- عقد سلسلة من المفاهمات بين الجامعات الوطنية ونظيراتها الأجنبية بهدف إعطاء تدريب أكبر للمتربصين من أعضاء هيئات التدريس.

- الاتفاق مع أساتذة و علماء ذوي السمعة العلمية العالمية للإشراف على ندوات و ملتقيات علمية لفائدة الأساتذة الجامعيين.

- تزويد قاعات الاستراحة الخاصة بالأساتذة بروابط اتصال بالشبكة العنكبوتية العالمية.

- إحداث ثورة على مستوى المكتبات الجامعية بتزويدها بأحدث المراجع و المقتنيات مع تخصيص أجنحة خاصة بالأساتذة.

-تقديم تسهيلات خاصة بالنسبة للأساتذة الباحثين من خلال القانون الأساسي للأساتذ الباحث الصادر في 03 مايو 2008، و قد تم تخصيص ما قيمته 1.5 مليار أورو من قيمة الدخل الوطني خلال البرنامج الخماسي (2009-2014) لغرض النهوض بالبحث العلمي وتوفير الإمكانيات الملائمة للباحثين وخلق فرص لتطوير أدائهم.

ثانيا: واقع إعداد عضو هيئة التدريس وتكوينه بالجامعة الجزائرية

يتجلى واقع إعداد عضو هيئة التدريس من خلال ما يلي:

أ- بالنسبة لإعداده لمهنة التدريس: في السابق لم يكن هناك اهتمام بتدريب وتكوين الأساتذ الجامعي بالجامعات الجزائرية خاصة فيما يخص التدريس، فقد كان يوظف الأساتذ بمجرد حصوله على شهادة الماجستير واجتيازه لمسابقة توظيف، دون أن يتلقى أي تدريب أو تكوين لممارسة مهنته، أما في الوقت الراهن فقد ظهرت بعض الجهود الخاصة بإعداد الأساتذ الجامعي الملتحق بالمهنة حديثا وتدريبه على أساسيات التدريس والبحث، نأخذ على سبيل المثال جامعة المسيلة، فقد تم برمجة برامج تدريبية على مستوى الجامعة للأساتذة الذين وظفوا هذا العام (2016/2017)، وتحتوي على برامج متنوعة، حيث يقوم بتدريبهم وتكوينهم مجموعة من الأساتذة الأكفاء، إضافة إلى حصول الأساتذ الجامعي على ترقيات قصيرة المدى، وفيما يلي جزء من نموذج للبرنامج التدريبي الذي يرمج للأساتذة الموظفين حديثا بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

أ- جدول رقم (1): التوزيع الزمني لبرنامج التكوين الخاص بالأساتذة الموظفين حديثا (2016/2017)

الرقم	التاريخ	التوقيت	الموضوع	الحجم الساعي	الأساتذ المكون
01	2016/12/03	11.00-8.00	التعليم، التكوين والعلاقات الإنسانية	03	أ. جويبة عبد الكامل
02	2016/12/03	17.00-13.00	البيداغوجيا وعلم النفس البيداغوجي في التكوين - التدريب عند الطالب	10	أ. عمور عمر
	2016/12/04	11.00-8.00			
		16.00-13.00			
03	2017/01/22	11.00-8.00	تقنيات البحث البيداغوجي وإعداد وثائق تلامس المسار التكويني.	05	أ. بونيف محمد الأمين
		15.00-13.00			
04	2017/02/19	11.00-8.00	طرق ووسائل التعليم وتقنيات الإعلام والاتصال		أ. مزراق فارس
		15.00-13.00			

المصدر: الموقع الإلكتروني لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة <http://www.univ-msila.dz> تمت زيارة الموقع في 2016/11/15

ب- بالنسبة لإعدادهم للبحث العلمي: ما يلاحظ في هذا المجال هو الضعف الواضح في هذا الإعداد وهناك عوامل كثيرة نذكر منها¹⁸:

- هناك ضعف واضح في إعداد البحث العلمي، حيث نجد أن معظم حاملي درجة الدكتوراه، ليسوا مؤهلين لذلك لأنهم لم يمارسوا البحث إلا أثناء إنجازهم لرسائلهم في الماجستير والدكتوراه.

- قلة مخابر البحث واحتكار الموجودة منها، إضافة لعوامل تتعلق بأهمية البحث العلمي في الجزائر.

- غياب مناخ بحثي بيداغوجي يدفع الأساتذ إلى القيام بالنقد الذاتي و التغذية العكسية الموضوعية والإيجابية لطرق التدريس التي يعتمدونها، وهي مشكلات سلبية تؤثر سلبا على مردودية الأساتذ.

ج- بالنسبة لإعدادهم كمساهمين في تنمية المجتمع: يلاحظ أن الأساتذ في الجامعة الجزائرية لا يوجد في ذهنه أنه يمكن أن يقدم خدمة علمية للمجتمع من خلال مؤسساته ويساهم في حل مشكلاته، مما نتج عنه فصل تام بين الجامعة كمؤسسة عمومية تمارس البحث العلمي والمجتمع بمؤسساته التعليمية والاقتصادية والإدارية والثقافية التي هي في حاجة إلى تدخل الجامعة بباحثيها وعلمائها لتساهم في حل المشكلات التي تتعرض لها هذه المؤسسات¹⁹. فالأساتذ الجامعي لا يعرف

كيف يخدم المجتمع لأن معظم وقته وجهده مشتت بين التدريس والإشراف، وإنجاز الرسائل لنيل الشهادة لا التطبيق والإفادة.

وقد تضافرت مجموعة من الظروف ساهمت في بروز هذه الوضعية منها ما يتعلق بالوضع المهني عامة نذكر منها²⁰:

- غياب الالتزام العلمي القانوني لدفع أساتذة الجامعة لتنمية أنفسهم.
- لا توجد برامج للتطوير والتدريب في جامعاتنا، حتى أن الأساتذة لا يطالبون بذلك.
- لا توجد مراكز خاصة بذلك كما هو في الدول الغربية وبعض الدول العربية.
- نظام الترقيات المهنية غير صارم، مع صعوبة النشر العلمي في الوطن.
- انخفاض المستوى العلمي للأستاذ الجامعي وفقا للمعايير العالمية اللازمة لجودة أدائه واختياره.
- فتح بعض التخصصات لا حاجة لها، ولا وجود لها كمقاييس في مرحلة ، وهناك عوامل ترتبط بالأستاذ في حد ذاته منها:

- اعتقادهم أن الحصول على الدرجات العلمية كاف لممارسة هذه المهنة.
- البحث العلمي هو وظيفتهم الأساسية.
- يجهل الكثير حول طرق التدريس وتحضير الدروس والتعامل مع الطلبة ومع التكنولوجيات الحديثة وتوظيفها في البحث والتدريس.

- طول المناهج الدراسية: وهو ما يتسبب عنه ليس فقط عدم إتمام البرنامج و إنما يؤدي كذلك إلى الملل إضافة إلى ذلك عدم إتباع الأسلوب المناسب شد اهتمام الطلبة و تشويقهم للمادة الدراسية²¹.

- ضعف انضباط الطلاب: وهو من مظاهر صعوبة العملية التعليمية، ذلك أن ضعف انضباط الطلاب وانتشار مشكلاتهم السلوكية قد غدت تفرق الكثير من أعضاء هيئة التدريس وهي في واقع الحال مشكلة متفاوتة القدر في شتى المراحل الدراسية و تعود أسبابها إلى²²:

- زيادة عدد الطلاب و التي تعد مصدرا لتوتر هيئة التدريس.
- ضعف في قوانين الضبط و أنظمتها، والتعاون في تطبيق العقوبات ما أدى إلى تسبب الأوضاع في مؤسسات التعليم العالي، الناتج عن قلة حزم الإدارة في فرض النظام.
- ضعف مواكبة هيئة التدريس للتقدم العلمي و التكنولوجي: ويرجع ذلك إلى الطريقة التقليدية في إعداد هيئة التدريس وقد انعكس ذلك بان جعل تعاملهم و تفاعلهم و تكيفهم مع الثورة العلمية و التكنولوجيا العالمية ضعيفا، ويقع ذلك في الصميم من تخلف الوظيفة العلمية على التعليم، وهو من مسؤولية الأجهزة العلمية.

د- بالنسبة لعملية التقويم: أما فيما يخص مجال التقويم فنجد فيه عدة مشاكل²³:

- غياب أدوات التقويم الموضوعية و الأساليب الكفيلة بالتقويم الدقيق لأعضاء هيئة التدريس.
- إحساس بعض الأساتذة بأنهم فوق التقييم و ذلك بدعوى أنه لا يوجد من يرقى لمستواه لتقويمه.
- عدم جدية التقويم أحيانا و الحرص على تقديم صورة جميلة عن العملية التعليمية مما يجعل التقويم أحيانا عملية شكلية.
- عدم إحساس الأستاذ الجامعي بجدوى التقويم و بأن له مردود في حياته الوظيفية.

III- أبرز الجهود العالمية في تطوير أعضاء هيئة التدريس

اهتمت معظم الجامعات العالمية بتطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس بها، واختلفت أشكال هذا التطوير من بلد لآخر، وسنحاول إلقاء الضوء باختصار على أبرز الجهود العالمية في مجال تطوير عضو هيئة التدريس وذلك على النحو التالي²⁴:

أ- الولايات المتحدة الأمريكية: اعتنت الجامعات الأمريكية منذ السبعينيات بتطوير خبرة أعضاء هيئة التدريس بها، حيث زودتهم بكل الوسائل من إجازات وتمويل السفر إلى الاجتماعات المهنية والمؤتمرات وورش تدعيم الأبحاث التي يجرونها. وتعترف الجامعات الأمريكية بأن التدريس المؤثر عملية تحتاج إلى التعليم والتدريب. وتدافعت الكليات والجامعات لتكوين مراكز تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس. وتولت درجة الاهتمام في الثمانينات وما بعدها بالتركيز على المناهج وتصميمها وتشجيع الترابط المنطقي مع التعليم العام، وكان تطوير هيئة التدريس هو الوسيلة الأساسية لتحقيق هذه الأهداف. وقد بدأت التجربة الأمريكية في مراحلها الحديثة في توسيع اهتماماتها بالتركيز على تطوير أعضاء هيئة التدريس كأشخاص وكمهنيين وكأعضاء هيئة تدريس في مجموعة، مما جعل التطوير التعليمي والتنظيمي والشخصي هي المكونات الرئيسية لأي برنامج فعال لتطوير أعضاء هيئة التدريس. وقد بدأت جامعة هارفارد عام 1947م بتقديم مادة التدريس الجامعي لأعضاء هيئة التدريس فيها. وجامعة واشنطن تطبق فكرة تطوير وتقييم عضو هيئة التدريس الناجح من خلال المحفظة التدريسية في التعليم العالي، أما جامعة مونت كلير اهتمت بتحقيق الامتياز في هيئة تدريسيها من خلال عدد من المبادرات من أهمها برنامج أعضاء هيئة التدريس الجدد الذي بدأ منذ عام (1994م) وأما في ويسكونسين فكانت برنامج التطوير لديهم تركز على التطوير الذاتي من أعضاء هيئة التدريس، ويتم تشكيل فريق للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس، يقوم بالتخطيط لإيجاد بيئة تعليم تعاونية وبرامج تطوعية، وتصميم تلك البرامج من قبل أعضاء فريق التطوير ومن لديهم رغبة مستمرة في تطوير قدراتهم ومهاراتهم. أما جامعة تكساس فقد أنشأت مركزاً خاصاً لتحسين التدريس في الرياضيات والعلوم، ومن البرامج المستخدمة في تحسين قدرات الأستاذ الجامعي برنامج عملية الاستشارة التعليمية.

ب- المملكة المتحدة: تعد الجامعات البريطانية من أسبق الجامعات التي تطبق الكثير من برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس في الكثير من الأمور المهمة المتعلقة بالتعليم الجامعي. حيث بدأ الاهتمام بتدريب أساتذة الجامعات البريطانية يرجع إلى بداية القرن الماضي، ومن عام 1955م بدأت عشر جامعات بريطانية بدراسة طرق التدريس الجامعية، وتركز برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أكسفورد على مهارات التدريس، وبرامج التقييم، وبرامج تقليد المناصب الأكاديمية، وبرامج المعلومات، وبرامج مقررات إدارية، وبرامج الإشراف. وقد ظهر الاهتمام بشكل واضح بالتدريب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية والأوروبية في منتصف الستينيات، حيث تم إنشاء المركز الأوربي للإجادة في التعليم العالي عام 1972.

ففي جامعة كامبردج إضافة إلى برامج تطوير التدريس هناك برامج تشمل تنمية فرق العمل، وإدارة الصراع بين الأفراد، وطرق الإشراف على الطلاب، وإدارة الوقت، وتقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. أما جامعة ساوث هامبتون فهناك برامج تشمل تصميم المقررات، ومهارات تقييم الذات، ومهارات الإدارة والإشراف، وقيادة جلسات المناقشة، وتقييم نوعية التعلم، وتدريب الصوت، وتنمية قدرات البحث، وتقنية المعلومات والصحة والأمان، والمؤتمرات عن بعد.

ج- ألمانيا: إن التجربة الألمانية من التجارب الهامة والأكثر انتشاراً بين دول القارة الأوروبية فبجانب المراكز المتخصصة في الجامعات، هناك مركز يعمل على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، وهو مركز التطوير الأكاديمي بجامعة برلين، إذ كان لهذا المركز دور في دعم فكرة إنشاء مراكز التطوير الأكاديمي في القارة الأفريقية، خاصة من دول وسط وشرق أفريقيا، كما أن هذا المركز يعتبر المقر الرئيسي للشبكة الأوروبية لمراكز تطوير الأداء الأكاديمي.

الدول العربية: لقد تم بحث موضوع تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية خلال عدة مؤتمرات وندوات إقليمية للتنسيق بين الجهود المبذولة في هذا المجال وهناك عدد من الجهود بُذلت في هذا الجانب.

أ- الجامعات المصرية: تعد جامعة عين شمس والقاهرة والإسكندرية من أوائل الجامعات العربية التي أقامت دورات تطويرية لإعداد المعلم الجامعي، فقد نصت أنظمتها منذ عام 1972م على وجوب تلقي المدرسين المساعدين تدريباً في

أصول التدريس العامة والخاصة، وتعتبر جامعة عين شمس من أولى الجامعات المصرية التي قامت بتنظيم دورات تدريبية لإعداد المعلم والانتقال بالدورات إلى مختلف كليات الجامعة، وإنشاء وحدات متخصصة في كل كليات الجامعة، وكذلك الوضع في جامعة الإسكندرية، إلا أنها اتجهت في بداية سنة 1994 إلى إنشاء مركز مستقل يهتم بالتنوير الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس إلى جانب الشبكة العربية للتنوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية التي مقرها جامعة الإسكندرية.

ب- في السعودية: أنشأت جامعة الملك عبد العزيز مركز تطوير التعليم العالي الجامعي عام 1987 وأنشأت جامعة الملك فهد للبترول والمعادن مركز التنوير الأكاديمي عام 2000.

وظهرت جهود جامعة الملك سعود بالانطلاق من ضرورة تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، كما أنشأت إدارة للتنوير وأصبحت حالياً وكالة للتنوير، ولعل الاهتمام بتنوير قدرات عضو هيئة التدريس يأخذ بها أشكال متعددة من خلال إجراء بعض الدراسات، والندوات المرتبطة بهذا الجانب، كما أن لكلية التربية دور هام في الاهتمام بهذا الجانب.

ج- في العراق: أولت جامعة البصرة موضوع النمو المهني أهمية كبيرة إذ أنشأت مركزاً لتنوير طرق التدريس والتدريب الجامعي، ويقدم هذا المركز دورات متعددة في التدريس والاتصال وتقنية الحاسوب، وكذلك في جامعة الموصل بدأت الجامعة بتنظيم دورات منذ عام 1987م .

د- في الأردن: أنشأت الجامعة الأردنية مكتب تطوير الهيئة العلمية التدريسية وحددت له عدد من الوظائف التي يقوم بها وورش العمل التي توجه لأعضاء هيئة التدريس، كما أن الجامعة تعقد برامج ونشاطات تربوية داخلية في الجامعة وخارجية في الولايات المتحدة الأمريكية.

هـ- في السودان: يذكر أن جهود جامعة الخرطوم بارزة منذ عام 1970م من خلال إنشاء مركز التنوير التربوي للمهني الصحية، ثم تلا ذلك إنشاء مركز ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس ويقدم برامج في طرق التدريس، وترقية المهارات البحثية، وتنمية القدرات الإدارية والقيادية، وطرق تقديم الاستشارات الفنية، والإدارة الجامعية، وتعريب التعليم العالي.

و- في جامعة الكويت: أنشأت الجامعة مركز التنمية الأكاديمية يقوم بتنظيم ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس حديثي التخرج، وتقديم محاضرات تخصصية، وورش عمل في الأنظمة الأكاديمية²⁵.

ز- في الجامعات الفلسطينية²⁶: جامعة بيرزيت إذ أنشأت عام 1997 مركزاً لدراسات التنمية، ويعد أحد أهم مصادر المعرفة التنموية في فلسطين و مصدراً قيماً للمهنيين وصناع القرار والأكاديميين والطلاب وبرنامجاً متخصصاً في دراسات التنمية، وأما جامعة الخليل فقد أنشأت دائرة الموارد البشرية عام 1982، وتعمل الدائرة على ضمان تناسق الوظائف الإدارية وتكاملها في الجامعة و الاستفادة من طاقات الموظفين وقدراتهم .

VI- بناء التصور المقترح لإنشاء مركز لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية:

من أجل تحقيق أهداف الجامعة وتنفيذ إستراتيجيتها بنجاح وضمان الجودة في التعليم العالي نقترح إنشاء وتجهيز مركز معتمد لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكل جامعة من جامعات الجزائر، يكون تحت لواء نيابة رئاسة الجامعة المكلفة بالبناء والتنمية والاستشراف، على أن تكون له استقلالية في إدارته، وقد ارتأينا تقديم هذا التصور المقترح لإنشاء المركز بناء على الاطلاع على المراكز المنشأة في الجامعات العالمية والعربية وغيابها في جامعاتنا الجزائرية، وفيما يلي شرح لهذا التصور:

أولاً: مواصفات المركز: يجب أن يكون موافقاً للمعايير الدولية لتحقيق الاعتماد الأكاديمي والجودة الشاملة، ومتطوراً ونامياً وملياً لتطلعات المستفيدين، فلا بد أن تكون له سمات المركز الفاعل الناجح ومنها:

- أن تكون له رؤية واضحة وأهداف محددة ورسالة واضحة.

- أن يعمل بفاعلية وجودة عالية وفق معايير عمل محددة.
- أن يكون متماشيا مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس ومعالجا للمشاكل التي تواجهه.
- أن يكون مواكبا لأحدث المستجدات العلمية والعملية في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- أن يكون على اتصال دائم مع مراكز التنمية للجامعات العربية والأجنبية ومع بيوت الخبرة الدولية في مجال اختصاصاته.

- أن يكون مستقلا في إدارة شؤونه المالية والإدارية والفنية.

ثانيا- الخدمات المقدمة من المركز: يقدم المركز دورات تدريبية في المجال الأكاديمي من خلال القيام بدورات تدريبية ل:

- 1- تنمية القدرات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس والتعلم: من خلال: تنمية مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات (التدريس بالتقنية)، تنمية مهارات التدريس، تصميم المقررات الدراسية.
- 2- تنمية مهارات البحث العلمي لعضو هيئة التدريس: من خلال :
 - عقد الدورات المتخصصة للمدرسين لصقل المهارات البحثية لديهم مثل دورات التحليل الإحصائي.
 - عقد محاضرات حول واقع البحث ومشكلاته وطموحاته، وعقد المؤتمرات الداخلية والمشاركة فيها .
 - توفير كافة المستلزمات التعليمية والورقية والإلكترونية للبحث العلمي.
- 3- تنمية قدرات التفاعل الإنساني لأعضاء هيئة التدريس من خلال: الاتصال الفعال في أنماط التعليم المختلفة، مهارات العرض والتقديم، إدارة الموارد البشرية و مهارات تقييم الأداء، ديناميكية التفاعل الجماعي، تنمية مهارات اللغات الأجنبية خاصة الانجليزية لما لها من أهمية في البحث العلمي.
- 4- تنمية القدرات الشخصية لعضو هيئة التدريس من خلال: تنمية مهارات التفكير، المهارات الإدارية وإدارة الأزمات، إدارة الوقت وضغوط العمل، قواعد السلوك المهني.
- 5- تنمية القدرات القيادية لأعضاء هيئة التدريس من خلال: التطوير التنظيمي، اتخاذ القرارات وحل المشكلات، الشؤون القانونية والمالية في الإدارة الجامعية، الجامعة والمجتمع.

ثالثا - المستفيدون من خدمات المركز:

أعضاء هيئة التدريس بجميع أصنافهم المدرسين والقياديين الأكاديميين.

رابعا- كيفية إنشاء المركز:

1- الإطار الاستراتيجي للمركز:

أ- الرؤية : أن تكون الجامعة الجزائرية إحدى الجامعات الرائدة والمتميزة محليا وعالميا في مجال تنمية مواردها البشرية والحصول على شهادات الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي.

ب- الرسالة: الارتقاء بالمستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس وتنمية مهاراتهم لتحقيق التميز في التنمية البشرية لضمان نجاح العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها بما يتلائم مع متطلبات سوق العمل، من أجل الوصول إلى المستويات العالمية في التعليم.

ج- الأهداف العامة: يسعى المركز إلى تحقيق الأهداف التالية:

- السعي إلي تنمية القدرات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس والتعلم والبحث العلمي
- تنمية قدرات التفاعل الإنساني لأعضاء هيئة التدريس وذلك بالتواصل مع الطلاب والزملاء والإدارة بشكل يساعد على تحقيق مناخ أفضل للعمل الجماعي.
- تنمية القدرات الشخصية لعضو هيئة التدريس.

-تنمية القدرات القيادية لأعضاء هيئة التدريس.

2- مرحلة تأسيس المركز: تتم من خلال مايلي:

- توفير البنية الأساسية لإنشاء المركز بالنسبة للجامعات التي ليس لديها مبنى مخصص للتدريب.
- إعداد التجهيزات الفنية والتقنية اللازمة لتشغيله والمناسبة للعمليات التدريبية (مكاتب، أجهزة إعلام آلي...) - تأثيث مكاتب لأعضاء هيئة التدريس وللإداريين بما يلزم من أثاث وأجهزة حاسب آلي ومكيفيات وطابعات الخ .
- العمل على إيجاد فرص لتمويل المركز ووضع الميزانية المالية لتمويل هذا المركز، من خلال تحديد مقدار مساهمة الجامعة والبحث عن مساهمين آخرين.
- توفير الكوادر البشرية اللازمة للعمل بالمركز وإدارته وتدريب هذه الكوادر، وذلك بالاعتماد على الكفاءات المحلية إضافة إلى الاستعانة بخبراء من الخارج (من الجامعات الأمريكية والبريطانية) كما يجب رسم الهيكل التنظيمي للمركز.
- إعداد خطة عمل يسير من خلالها المركز، وذلك بتحديد منهجية تدريب واضحة في ضوء المعايير والضوابط التي تضعها إدارة المركز .

3- وضع خطة العمل: للقيام بتنمية أعضاء هيئة التدريس يقوم المركز بوضع خطة عمل للتدريب والتنمية تتمثل فيما يلي:
أ-تحديد الاحتياجات التدريبية: وذلك من خلال تحديد ما هي المهارات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس لممارسة مهنته على أكمل وجه، ووضع معايير اختيار المرشحين للتدريب من خلال القيام باستقصاءات تبين مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب والتنمية.

و من بين هذه الاحتياجات ما يلي:

- التدريب على أساليب التدريس الحديثة التي تقوم على توظيف التكنولوجيا في التعليم الجامعي وتعلم مهارات الحاسب الآلي وتقنية المعلومات.
- تحسين أداء الأستاذ الجامعي في مجال العمل الإداري على أن تنطلق الخطة من الاحتياجات التدريبية المهمة التي تؤهل أعضاء هيئة التدريس لتولي المناصب الإدارية في أقسامهم، وذلك بإكسابهم الخبرات اللازمة لممارسة العمل الإداري.
- الطرق والأساليب التدريسية الفاعلة والضرورية لتنمية وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال : القدرة على تصميم البرامج التعليمية واختيار طرق التعليم المناسبة.
- تطوير إمكانيات أعضاء هيئة التدريس في تعلم أساسيات اللغة الإنجليزية وقواعدها، فقد أصبحت اللغة الإنجليزية اللغة العالمية التي تدخل في جميع مجالات الحياة واعتمدت عليها التقنيات الحديثة في برامجها وأنشطتها المختلفة.
- ب- اختيار المدربين:** محاولة الاستفادة من الخبرات داخل الجامعة، وذلك باختيار من تتوفر فيهم شروط معينة لأداء هذه المهمة منها: أن يكون حاصلًا على درجة الدكتوراه فما فوق، ومن نفس المرتبة الأكاديمية للمتدربين، وذو خبرة عالية لا تقل عن 10 سنوات في مجال التدريس والتدريب، ولديه قدرة على الإقناع والتأثير في الآخرين. أو إرسال عدد من أعضاء هيئة التدريس المتميزين إلى الدول المتقدمة ليتلقوا التدريب الذي يمكنهم من الحصول على الخبرة اللازمة للمشاركة في إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعة، وهو ما يعرف ببرامج تدريب المتدربين.
- بناء شراكة مع العقول الجزائرية في المهجر فالعلماء الجزائريون اليوم يتواجدون في أعرق المراكز العلمية والجامعية والبحثية والصناعية، لذلك فانه بإمكانهم عند تقديم دعوة صادقة لهم للمشاركة من مواقعهم في بعض البرامج القائمة هنا في مراكز البحث والجامعات الجزائرية، أن يكونوا خير عون إذا أحسن الاختيار، كما أن تركيز التكنولوجيات في الدول المتقدمة ونقلها إلى الجزائر يحتاج إلى قناة اتصال أساسها العنصر البشري، لذلك فان وجود عقول جزائرية ذات خبرات

وكفاءات متميزة في الدول المتقدمة يساعد في الإسراع في عملية النقل، وبذلك يحدث تكامل علمي بين العلماء الجزائريين في الداخل والخارج²⁷.

إضافة إلى ذلك يمكن الاستعانة بمدرّبين من الجامعات العربية أو الأمريكية أو البريطانية ذوو خبرة في مجال التدريب، وذلك بالتواصل مع الشبكات العلمية العالمية المتخصصة في تطوير وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والتنمية البشرية بصفة عامة.

ج- وضع البرامج التدريبية: بناء على الاحتياجات وعلى الأهداف التي يسعى المركز إلى تحقيقها يقوم المسؤولون في المركز على تصميم البرامج التدريبية لتغطية هذه الاحتياجات. من خلال تحديد الإطار العام لبرنامج المادة التدريبية، الأساليب والطرق المستخدمة في التدريب، تحديد المدة الزمنية للتدريب وتكلفته ونوع الشهادة التي سيتحصل عليها المتدرب بعد إنهاء البرنامج التدريبي.

د- تقييم البرامج التدريبية: يتم تقييم البرامج التدريبية لمعرفة مدى نجاح المركز في تنمية أعضاء هيئة التدريس والوقوف على مواطن القصور والاختلال إن وجدت ومحاولة تصحيحها ومعالجتها.

وفيما يلي نموذج لدورات تدريبية يمكن أن تساهم في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس:

جدول (2): برنامج دورة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

اسم الدورة	المجال	الفئة	التاريخ والمدة
التدريس	مهارات استخدام التكنولوجيا معايير الجودة في العملية التعليمية	جميع الفئات أساتذة وقياديين/../. من 8.00 إلى 12.00
القدرات الشخصية	إدارة الوقت وضغوط العمل	جميع الفئات/../. من 14.00-18.00
القيادة والإدارة	-التخطيط الاستراتيجي - الإدارة الجامعية	القيادات/../. إلى 8.00 إلى 12.00 استراحة ومن 14.00 إلى 17.00/../. إلى 8.00 استراحة ومن 14.00 إلى 17.00
البحث العلمي	- النشر الدولي للبحوث العلمية - برامج التحليل الإحصائي - أخلاقيات البحث العلمي - منهجية البحث العلمي	جميع الفئات/../. إلى 8.00 إلى 12.00/../. إلى 8.00 إلى 12.00/../. إلى 8.00 إلى 12.00/../. إلى 8.00 إلى 12.00

المصدر: من إعداد الباحثة

خاتمة: من خلال وقوفنا على أبرز الجهود العالمية في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية والأجنبية ومن خلال التطرق إلى أدبيات هذا الموضوع، قمنا بالتعرف عن واقع تنمية الأستاذ الجامعي (عضو هيئة التدريس) بالجامعات الجزائرية، ونظرا لعدم توفر هذه الأخيرة على مراكز تعنى بتنمية قدرات أعضاء الهيئة التدريسية بها، حاولنا من خلال هذه الدراسة وضع تصور مقترح لإنشاء مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كما هو معمول به في الجامعات الأجنبية و بعض الجامعات العربية، ونرجو أن يؤخذ هذا المقترح على محمل الجد ويطبق من الجهات الوصية في أقرب الآجال.

الهوامش:

- ¹ محمد عبدالله الخازم، مدخلات التعليم الجامعي: عضو هيئة التدريس 18 فبراير 2007 <http://www.alriyadh.com/22585>
- ² قمر محمد ماجي، أثر تقويم عضو هيئة التدريس في ضمان الجودة النوعية، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، 2012، ص 1036
- ³ محمد حسنين العجمي: التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 2
- ⁴ بدرية المفرج وآخرون: الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهارياً، وزارة التربية الكويتية، وحدة بحوث التجديد التربوي، الكويت، 2007، ص 15
- ⁵ محمد عبدالله الخازم مدخلات التعليم الجامعي: عضو هيئة التدريس 18 فبراير 2007 <http://www.alriyadh.com/225859>
- ⁶ ليلي زرقان، إقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 2 نموذجاً، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة سطيف، بحث لم ينشر، الجزائر، 2012، ص 124.
- ⁷ حياة الحربي، إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ع 13، 2006، ص 3
- ⁸ عمارة سامي، معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الاسكندرية من وجهة نظرهم. المؤتمر القومي السنوي السادس: التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية. بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، القاهرة نوفمبر 1999، ص 26-27.
- ⁹ <http://www.hrdiscussion.com/hr30595.html>
- ¹⁰ عوض الثبيتي، برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية. مجلة أم القرى: مكة المكرمة. العدد 1992، ص 331.
- ¹¹ <http://www.hrdiscussion.com/hr30595.html>
- ¹² عمير الغامدي، التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) تصور مقترح، اطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، بحث لم ينشر، السعودية، 2012، ص 26.
- ¹³ شاكر محمد احمد، الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي: صيغ التنمية المهنية نموذجاً، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي حول: الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي بيروت 6-10 ديسمبر 2009، ص 6
- ¹⁴ رضوان يواب، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعية من وجهة نظر الطلبة، اطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة سطيف 2، بحث لم ينشر، 2013، ص 102
- ¹⁵ علي حمود علي، التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس: مدخلا لتحقيق الجودة في التعليم الجامعي، activities.uofk.edu/multisites/Uofk_activities
- ¹⁶ الجريدة الرسمية الجزائرية، ب، 2008، ص 17
- ¹⁷ سليم صيفور، أهمية التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي بالجزائر كمدد للأداء الوظيفي: دراسة نظرية، من الموقع الإلكتروني www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/20/6/16/3169 تاريخ زيارة الموقع: 03.01.2017
- ¹⁸ ليلي زرقان، مرجع سابق، ص 128.
- ¹⁹ بشير معمرية، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس. الجزء الثاني، منشورات الحبر، باتنة، الجزائر، 2007، ص 146
- ²⁰ ليلي زرقان، مرجع سابق، ص 128
- ²¹ مهدي التميمي، مهارات التعليم دراسات في الفكر والأداء التدريسي، ط 1، دار كنوز المعرفة، الأردن. 2007، ص 7.
- ²² المرجع نفسه، ص 8
- ²³ دلال سلامي، ايمان عزي، تكوين الاستاذ الجامعي: الواقع والافاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ع 3، جامعة الوادي، 2013، ص 159
- ²⁴ انظر: <http://www.hrdiscussion.com/hr30597.htm>
- ²⁵ حلا محمود تيسير الشخصير، مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، ماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، 2010، ص 27.
- ²⁶ زرقان ليلي، مرجع سابق، ص 144
- ²⁷ حلا محمود، مرجع سابق، ص 39
- ²⁸ نادية براهيم، دور الجامعة في تنمية راس المال البشري: دراسة حالة جامعة المسيلة، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس سطيف 1، بحث لم ينشر، 2012، ص 131