

التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي مقاربة ميدانية

The Proficiency Of The Professor And Its Reflection On The Quality In University Education Field Approach

جلول أحمد*¹، بن دارنسيمة²

¹ مخبر التنمية الاجتماعية وخدمة المجتمع، جامعة الوادي، ahmed3907@gmail.com

² جامعة العربي التبسي تبسة، bnassima72@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2022/06/28

تاريخ القبول: 2022/05/08

تاريخ الاستلام: 2021/11/10

المخلص:

ان نتيجة للانفجار المعرفي والتقدم العلمي والتكنولوجي السريع والانفتاح فكريا واجتماعيا ومعرفيا أن ظهرت حاجات جديدة لقطاعات بشرية واسعة أهمها نهم شديد للمعرفة، ورغبة عارمة لفهم الكون، وكشف المجهول فيه. مما أدى إلى انعكاس ذلك على الجامعة التي أصبحت مطالبة بنشر التعليم والتكنولوجيا على نطاق أوسع وإعداد عدد أكبر من المتخصصين في مختلف أنواع التكنولوجيا المتقدمة، ومن ثم وقعت الجامعة تحت ضغوط شديدة مع تزايد عدد الطلاب، مما أحدث انخفاضاً ملحوظاً في بعض الأحيان في مستويات التعليم الجامعي نتيجة ارتفاع نصيب عضو هيئة التدريس من الطلاب أو نقص نصيب الطالب من الخدمة التعليمية والإرشادية، لذا هدفت هذه الدراسة الى توضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، مع التركيز على أهمية ودور التطوير المهني في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي، وقد أوضحت الدراسة أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر بشكل عام في التدريس والتقويم، والإرشاد والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي وتم تصنيفها في أربعة مجالات رئيسة تتعلق بالطلاب، والمؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي ودوره تجاه نفسه، أما بخصوص متطلبات الجودة وعلاقتها بأعضاء الهيئة التدريسية تبين أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة وذلك على ضوء ما يملكون من مدخلات وأشارت الدراسة

إلى وسائل التطوير المهني، وأهمية التطوير المهني في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية، لا سيما وأن التطوير المهني سينعكس إيجاباً على تطوير مستويات الأداء في مختلف المجالات، وتحقيق الالتزام والمسؤولية الفردية وتأكيد روح العمل الجماعي، وتشكل هذه العناصر أساسيات المسؤولية الفردية والجماعية في تحقيق جودة التعليم.

الكلمات المفتاحية: أعضاء هيئة التدريس، التطوير المهني، جودة التعليم الجامعي، تحقيق الجودة.

Abstract:

As a result of knowledge explosion, rapid scientific and technological advancement, and the openness intellectually, socially and cognitively, new needs have emerged for wide human sectors, the most important of which is a strong desire for knowledge, and overwhelming yearning to understand the universe, and uncover the unknown. This has led to its reflection on the university, which has become required to spread education and technology on a larger scale and prepare a greater number of specialists in various types of advanced technology, then the university fell under great pressure as the number of students increased, Which caused a noticeable decrease in the levels of university's education at times due to the high share of the faculty member from the students or the lack of the student's share in the educational and extension service, so this study aimed to clarify the roles of university faculty members in addition to showing the relationship between the quality of education and the quality of faculty members, With an emphasis on the importance and role of professional development in achieving high quality in higher education, the study has shown that the roles of a faculty member are generally limited to teaching, evaluation, instruction, guidance, authorship, translation, professional development, community service and scientific research were classified in four main areas related to students, the educational institution and the local community and its role towards itself. As for quality requirements and their relationship with faculty members, in the light of their inputs it appears that quality of education requires the quality of faculty members themselves as an effective component in achieving that, and the study indicated the means of professional development, and the importance of professional development in raising the level of inputs, processes and outputs

in the educational system, especially as professional development will be positively reflected on the development levels of performance in various areas, and the achievement of individual commitment and responsibility and confirm the spirit of teamwork, these elements form the basics of individual and collective responsibility in achieving the quality of education.

Keywords: Faculty members, professional development, quality of university education, quality assurance

• مقدمة :

أن الجامعات تمثل محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والراقي الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع وعلى العالم بالأمال المنشودة، مما يستلزم عمليات التقويم المستمر والموضوعي والواقعي السليم لكل من يعمل بالجامعة (زيتون ، 1995 ، 147)، ولكي يقوم الاستاذ الجامعي بدوره المهم والحساس بكفاءة واقتدار، لابد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفايات التعليمية. ذلك أن وظيفته لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها: الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية (سليمان ، 2000، 113)، فالتعليم الجامعي يحدد فاعليته مهارة الأستاذ الجامعي وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي للتعلم، وتنمية الإثارة العقلية لدى طلابه، والتواصل الإيجابي فيما بينه وبينهم، بالإضافة إلى طبيعة العلاقات التي قد تساعد في استثارة دافعيتهم وبذل قصارى ما لديهم من قدرات وشحنهم مهم في سبيل التحصيل العلمي المتميز، والذي بدوره سوف ينعكس على مستوى عطائهم، ومدى إيجابية تفاعلهم (الخثيلة، 2000، 113)، ومن هنا فإن الخصائص المعرفية والمهنية، والانفعالية وسمات شخصية الاستاذ الجامعي تؤدى دورا مهما في فاعلية وكفاءة العملية التعليمية، فهي بالنسبة للطلاب تشكل أحد المداخل التربوية المهمة التي تؤثر في الناتج التحصيلي له، وفي استمراريته، وفي مستوى مفهوم الذات الأكاديمي لديه باعتباره أهم العناصر المستهدفة في العملية التعليمية، والمستفيد الأول لما يقدم له من معرفة وقدوة ونموذج.

1. اشكالية الدراسة :

أن للتعليم العالي الأثر الأكبر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهو تعليم ذو

مواصفات خاصة تجعله عاملاً أساسياً من عوامل التنمية ، وتواجه مؤسسات التعليم العالي خاصة في الدول النامية مسؤوليات متعددة بجانب مسؤولياتها الأكاديمية وذلك بالنسبة لدورها المتصل بالحق بالتقدم العلمي والتطور التقني السريع ، ويعتمد نجاح أي تعليم جامعي على مدى ما يتوفر له من عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس ، ولا كيان لمؤسسات التعليم العالي بدون الهيئة التدريسية فهي حجر الزاوية بها .

إذا كان التدريس في التعليم العام غالباً ما يعتمد على معارف يقدمها المعلم والكتاب المدرسي، فإن التدريس في التعليم العالي يعتبر عملية معاشية يومية متفاعلة وديناميكية بين الأستاذ وطلابه، بهدف بث ونشر روح البحث والتمحيص وأساليب العلم ، والاهتمام بهدف بث ونشر أخلاقيات العلم والعلماء، وتأسيس القيم والمبادئ التي تحكم العمل في مؤسسات التعليم العالي ،فالتدريس والبحث يعتبران مهمة الأستاذ الجامعي بالدرجة الأولى ، وحيث أن الكليات الجامعية تعتبر منظمات اجتماعية فإن على أساتذتها أن يؤدوا بعض المهام والوظائف الأخرى ، كل حسب استعداداته وخبراته واهتماماته (عبدالدايم، 2000 ، 223).

إن للأستاذ الجامعي من الأهمية وتلك الأدوار التي يقوم بها في إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع، وأيضاً في البحث العلمي الذي يساهم به في تطوير مجتمعه، فمن الضروري أن ينال الأستاذ الجامعي من العناية والاهتمام بالقدر الذي يتناسب مع الدور الكبير الذي يقوم به .

يعتبر التدريب التربوي للأستاذ الجامعي مكماً لإعداده التخصصي قبل دخوله المهنة، وما الإعداد قبل دخول المهنة إلا بدء طريق النمو المهني له ، وإن التدريب التربوي هو الضمان لاستمرار هذا النمو المهني ،وهناك العديد من الاستراتيجيات التي تتبعها مؤسسات التعليم العالي لتنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي ،حيث يتوقع لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات أن يلعبوا دوراً حيويًا وأساسياً في تحقيق جودة التعليم العالي وذلك استناداً لما يناط بهم من أدوار ومسؤوليات تمثل جوهر ولب مجالات الجودة في التعليم، لا سيما وإن تحقيق الجودة مرتبط عضوياً بثقافة الجودة، وتطوير العمل الجماعي، وبث الروح القيادية على اعتبار أن الجودة الشاملة هي في حد ذاتها ثورة فكرية تتطلب من جميع المسؤولين القيام بمسؤولياتهم على أكمل وجه (المصدر السابق، 276)، لذا فإن هذه الدراسة تتناول أهمية التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم العالي وهي تسعى للإجابة عن الأسئلة الآتية :

✚ ما أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في جامعة تبسة ؟

✚ ما عناصر ومعايير تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي وعلاقتها بأعضاء الهيئات

التدريسية بجامعة تبسه ؟

ما مبررات ووسائل التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبسه وأثره على جودة النوعية في التعليم العالي ؟

2. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى :

- توضيح أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الجامعة .
- توضيح متطلبات جودة التعليم العالي وعلاقتها بأدوار أعضاء هيئة التدريس.
- بيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم.
- بيان الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.

3. أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في كونها تسعى لتوضيح العلاقة بين مهارات عضو هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم العالي وذلك بغية إتاحة المجال للمؤسسات التعليمية للإفادة منها، إضافة لتنفيذها لآليات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بما يحقق الأهداف التربوية المنشودة وفق السياق العام لتحقيق الجودة.

4. مجتمع وعينة الدراسة

تحدد مجتمع البحث بعدد من الباحثين العاملين في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة تبسه تخصص علم اجتماع ،هذا وقد اختيرت عينة قصدية قوامها 15 أستاذ وأستاذة

5. منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على منهج البحث الميداني باستعمال العينة في عرض المفاهيم والخبرات ونتائج الدراسات والاتجاهات في هذا المجال.

6. أدوات جمع البيانات

تم استعمال الملاحظة بدون مشاركة بالإضافة إلى دليل المقابلة كأداة أساسية في جمع البيانات وتصنيفها من اجل تحليلها.

7. نتائج الدراسة الميدانية

أولاً: الاجابة عن سؤال الدراسة الأول: ما هي أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الجامعة؟

أن الوظائف الرئيسة للجامعة تنحصر في ثلاثة مجالات رئيسة وهي:

- التعليم لإعداد القوى البشرية.

– البحث العلمي.

– خدمة المجتمع. (مرسي، مصدر سابق، 22).

وهذه الأدوار في مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة و الموارد المالية اللازمة، لذلك تعتمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤدي أدوارهم بصورة فردية او جماعية مما يجعل بالتالي عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة (حياوي، 1987، 78)، وعلى ضوء ذلك فإن دور عضو هيئة التدريس يمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، كما أن دوره يتعدى التدريس إلى التأثير في شخصيات الطلاب من خلال البرامج و النشاطات العلمية التي يحرص على تنفيذها. ومن الجدير بالذكر هنا أن دور عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف حجم الجامعة ومسؤولياتها و تباين الأنظمة التي تستند إليها في تحديد فلسفتها وأهدافها وتتركز أدوارها في مجالات التدريس، والبحث العلمي والتأليف و الترجمة، و تقديم خدمات للمجتمع المحلي من خلال المراكز و المؤسسات المتخصصة.

فمن خلال مقابلة مع عينة المبحوثين تبين أن عضو هيئة التدريس دعامة أساسية للتعليم العالي، بل إن نظام التعليم العالي يقوم برمته على أكتافه. والعمل الأساسي للأستاذ الجامعي هو التدريس وما يتصل به من لقاء الطلاب في قاعات الدراسة وخارجها وإعداد المحاضرات والاختبارات وقراءة البحوث، والوظيفة الثانية للأستاذ الجامعي هي البحث العلمي الذي يمثل ركيزة أساسية في نشاط مؤسسات التعليم العالي، والواقع أن تلك المؤسسات تتفاوت فيما بينها في درجة اهتمامها وبالتالي في درجة انشغال أعضاء هيئة التدريس فيها بالبحث العلمي. ومما لاشك فيه أن من أهم الجوانب التي تتفاضل فيها مؤسسات التعليم العالي المعاصرة وتمايز في مكانتها العلمية هو مقدار ما توليه من اهتمام لهذا الجانب. ولما كان للبحث العلمي هذه المكانة في وظائف مؤسسات التعليم العالي فإنه يمثل نشاطاً رئيسياً لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس فيها بصفة عامة. وقد يشغل هذا النشاط معظم وقت بعض أعضاء هيئة التدريس إن لم يكن كله في بعض الجامعات. وقد يشغل ما يقرب من ثلث وقته في كثير من جامعات الدول المتقدمة، في حين أن ما يشغله البحث العلمي من نشاط عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية يصل إلى مستويات متدنية جداً مع تفاوت بين هذه الجامعات. ومن أهم مجالات البحوث التي تفرض نفسها على عضو هيئة التدريس البحوث من أجل الترقية في السلم الوظيفي الجامعي. ومع أن هذه

البحوث مفيدة في مساعدة الفرد على النمو المهني والتقدم العلمي إلا أن ما يعاب عليها أنها ذات طابع فردي غالباً ونطاقها محدود. ومثل مشاركة عضو هيئة التدريس في البحث العلمي خارج مؤسسة التعليم العالي مجالاً آخر يعززه الحافز المادي، كما يمثل الإشراف على البحوث لطلاب الدراسات العليا مجالاً آخر لنشاط عضو هيئة التدريس في البحث العلمي.

وقد تبين من خلال مقابلة عينة الدراسة التي تناولت دور عضو هيئة التدريس أن دوره تجاه نفسه لم يتم التطرق له ويعزو الباحث هذا الأمر إلى الفهم العام وخطأ الهالة الذي يسيطر على عضو هيئة التدريس بعد حصوله على درجة الدكتوراه حيث لم يعد هناك مجال للتشكيك في قدراته، ولهذا فإن الباحث يصنف أدوار عضو هيئة التدريس في المجالات الرئيسية الآتية:

أدواره تجاه طلابه، وتشتمل التدريس، والتقويم، والإرشاد والتوجيه، والإشراف على بحوث الطلبة ودراساتهم سواء في المرحلة الجامعية الأولى أو المراحل التالية، وتيسير وتسهيل عملية التعلم، وإعداد المواد التعليمية الدراسية.

أدواره تجاه المؤسسة التي يعمل بها، وتشتمل العمليات الإدارية بما فيها من مشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطيط البرامج والخطط والمشاركة في الاجتماعات واللجان والهيئات المتخصصة في الجامعة، وتمثيل الجامعة أو كلياتها في المحافل الرسمية أو الشعبية.

أدواره تجاه المجتمع المحيط به، وتشتمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع المحلي ونشر الثقافة، وتقديم الاستشارات، وإجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي، وتفعيل دور المؤسسات الحكومية والأهلية في خدمة طلاب الجامعة.

أدواره تجاه نفسه، وتشتمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله، وتطوير ذاته مهنيًا من خلال الاطلاع والبحث، والمشاركة في المؤتمرات، وتنظيم الزيارات، وحضور حلقات النقاش، والدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع زملاء في الجامعات الأخرى.

لهذا فإنه عضو هيئة التدريس ينبغي أن يكون مسلحاً بالكفايات الشخصية، و المعرفة، والأدائية التي تمكنه من أداء هذه الأدوار بفاعلية، فأهمية دور الاستاذ الجامعي المعاصر ازدادت في هذا العصر حيث لم يعد قاصراً على زيادة المعرفة بل تعداها للمساهمة في تغيير النظام التربوي من أجل تحقيق التعليم الملائم والوظيفي، لأنه يجب أن يكون ملتزماً تجاه مجتمع عماده العدل والمساواة، ولذلك ينبغي عليه العمل على ترسيخ هذه القيم ونشر المعرفة والمهارات في المجتمع

الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني: ما عناصر ومعايير جودة التعليم العالي و
علاقتها بأعضاء الهيئة التدريسية ؟

تعددت الاجتهادات في تحديد مفهوم الجودة في النظام التعليمي وعناصرها،
ومعاييرها، غير أن الهدف الأساسي العام لتطبيق نظام الجودة لا زال يشكل محصلة جهود
المؤسسات التعليمية بشكل عام، ويرى البعض أن مصطلح جودة النوعية في التعليم يشير
إلى مجمل الجهود التي يبذلها العاملون (أساتذة وإداريون) في المؤسسة التعليمية لرفع
مستوى المخرجات التعليمية بما يتناسب مع متطلبات المجتمع (أبو نوار وزميلها، 1990،
121)، وتتناول عناصر الجودة الشاملة في الغالب، البرامج، المناهج، وهيئة التدريس،
والمرافق الجامعية، والعمليات الإدارية، ودعم ومساندة الطلاب، وعمليات التقويم و
التغذية الراجعة. وبالنظر للعملية التعليمية كنظام فإن الجودة الشاملة تنصب على
مدخلات وعمليات ومخرجات النظام التعليمي، ولهذا نرى أن العاملين، ومنهم أعضاء هيئة
التدريس والإداريون، يتحملون عبء ومسؤولية تحقيق الجودة الشاملة. لذلك فهم يملكون
مفتاح النجاح أو الفشل في تحقيق الجودة وفقالثقافتهم ودافعيتهم واستعدادهم وإيمانهم
بما يقومون به، يقول دوهرتي إن إدارة الجودة الشاملة هي " أن كل عضو في المؤسسة و
على أي مستوى مسؤول بصورة فردية عن إدارة جودة ما يخصه من العمليات التي تساهم
في تقديم الناتج او الخدمة " (دوهرتي، 1999، 19)، من هنا فإن الجودة تمثل عملاً تعاونياً
ينخرط فيه العاملون، ويحركون مواهبهم وقدراتهم وإبداعاتهم بشكل مستمر، وبذلك فإن
إدارة الجودة الشاملة تستند على ثلاثة مقومات أساسية لضمان نجاحها هي الإدارة
التشاركية، واستخدام فرق العمل، والتحسين المستمر في العمليات (أحمد، 2003، 162)

وقد أكد أفراد عينة الدراسة فيما يخص مجال جودة النوعية في التعليم العالي على
دور أعضاء هيئة التدريس على اعتبار أنهم عنصر مستهدف في نظام الجودة، كما أن على
عاتقهم تقع مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة التعليم لأنهم يمثلون أهم
المدخلات بحكم أدوارهم، ويتوقف على مدى جودتهم مستوى جودة المخرجات ويرى فرمان
أن معايير النوعية المتعلقة بالهيئة التدريسية ينبغي ان تركز على (فرمان، 1995، 85):

✚ معايير اختبار أعضاء هيئة التدريس وتشمل:

- مؤهلاتهم ومستوى إعدادهم.
- خبراتهم.
- إنتاجهم العلمي.
- مهاراتهم.

- مدى توفر متطلبات تطويرهم.

- طريقة متابعة أدائهم.

هذا يستلزم تحديد أي من المجالات الآتية بحاجة لمراقبة طرق التدريس وطريقة تزويد الطلاب بالتغذية الراجعة، وطريقة مراقبة تقدم الدارسين، وطريقة القيام بالفحص لضمان تلبية البرنامج التعليمي لاحتياجات الدارس، وطريقة تقويم الدارسين، ونوع محتويات السجلات التي يتم الاحتفاظ بها من قبل أعضاء الهيئة التدريسية.

وتشير العديد من معايير جودة النوعية في التعليم العالي إلى المعايير المتعلقة بجودة الهيئات التدريسية (سلامة، وزميله، 1997، 11) ومنها:

- مستوى وسمعة وشهرة الكادر الأكاديمي والإداري.

- نسبة الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس.

- سجل الكادر الأكاديمي في الجامعة.

- مدى توفر أعضاء هيئة التدريس للعمل في مختلف برامج وتخصصات الجامعة .

- مدى احترام أعضاء هيئة التدريس للطلبة.

- مدى تفرغ أعضاء هيئة التدريس .

- مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء الهيئات التدريسية.

- مدى مشاركة أعضاء الهيئات التدريسية في الجمعيات واللجان والمجالس المهنية و العلمية.

- الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وطبيعة الدراسات والأبحاث التي يقومون بها لخدمة الجامعة والمجتمع المحلي.

يتضح مما سبق أن أعضاء الهيئات التدريسية يلعبون دوراً أساسياً في تحقيق جودة النوعية، وأن تحقيق جودة النوعية في التعليم يشكل تحدياً يواجه مسؤولي التعليم العالي، ومدى تأثير ذلك على أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع مدى أخذهم جودة النوعية بالحسبان فهم عوامل مؤثرة في تطوير الأداء في الدوائر التي يعملون بها، وهذا بطبيعة الحال يساعدهم في الوصول إلى ما هو أبعد من مهاراتهم التقليدية ومهامهم في العمل، حيث يتوقع منهم المساهمة في إدارة البرامج، وتحقيق جودة النوعية والمساهمة في التخطيط الاستراتيجي .

الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث: ما مبررات ووسائل التطوير المهني لأعضاء

هيئة التدريس وأثره على جودة النوعية في التعليم العالي؟.

نظراً للانفجار المعرفي وتطور تقنيات الاتصال وبروز ظاهرة العولمة والتوجه نحو

الإصلاح التعليمي وتطور الدراسات والأبحاث في الحقل التربوي فقد بات من الضروري

إعداد هيئات تدريسية قادرة على التكيف مع هذه التحديات والمتغيرات، لا سيما وأن إدارات الجامعات أصبحت تدرك بأن مستوى فعالية أداء أعضاء الهيئات التدريسية لا يرتبط فقط بالكادر الأكاديمي فحسب وإنما بسمعة الجامعات بأكملها، كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بقوة بأن شهرة الجامعة إنما تستمد من رفعة شأنهم وحسن أدائهم العالي في مجالات التدريس والبحث العلمي، خصوصاً وأن تقويم أعضاء هيئة التدريس في أغلب الجامعات يركز على ثلاثة مجالات رئيسة هي التدريس، والإنتاج العلمي، والأداء في الأنشطة الأخرى داخل وخارج الجامعة.

لهذا فقد برزت الحاجة لتدريب أعضاء الهيئات التدريسية لتطوير مهاراتهم، فقد ازدادت الحاجة للتدريب إلهام مع الأخذ بتطبيق مفهوم جودة النوعية في التعليم، سيما وأن تطويرهم يختص بدعم الأفراد والمجموعات في الكليات والأقسام وفرق إعداد المقررات الدراسية لكي يتفهموا ويطوروا نظرتهم إلى عملهم، ولكي يفكروا في التغيرات والتحوليات الجارية ليتمكنوا من تطوير استجابات جديدة لها، فالقبول غير المحدود بالتغيير يمكن أن يكون خطيراً بالنسبة للفرد والمؤسسة والمجتمع، لهذا فإن أبرز المؤشرات الرئيسة لتطوير الهيئة التدريسية تتمثل في تطوير تفهم ناقد حتى تتمكن الهيئة التدريسية من تحليل التغيير والنظر في مراميه وأن تقوم به أو تعدله ما كان ذلك ممكناً (المخلافي، 2002، 117).

ومن خلال المقابلة مع عينة الدراسة تبين لنا ان الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث وفقاً للمحاور الرئيسة الآتية :

أولاً : مبررات التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية.

إن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس لم يكن فقط استجابة لنوايا شخصية بقدر ما كان نابعا من جملة عوامل، ويرى أن الاهتمام العالمي بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعي يعود للعوامل الآتية :

التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعلم والتعليم. فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بشكل جذري على نظم التعليم، وأساليبه مما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والتعلم من بعد، إضافة لزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية

التغيير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس، فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أدت الى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء الهيئات التدريسية التي تحولت من الأدوار التقليدية التي

تعتبر المدرس مجرد ناقل للمعرفة الى ميسر و مسهل ومرشد وموجه لطلابه .
أن الأستاذ الجامعي قديما و حديثا يقوم بتعليم طلابه وفق الأسلوب الذي تعلم به
ودون إتاحة الفرصة للطلاب بإعمال عقولهم وفكرهم لمواجهة المتغيرات والمستجدات،
وبالتالي يتعين إعداد أعضاء الهيئات التدريسية عن طريق تنظيم برامج تدريبية في مختلف
المجالات ولهذا فإن التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس لتنوع طرق
التدريس واستخدام تقنيات التعليم يتطلب ضرورة تنظيم برامج تطوير مهني تستند إلى
تدريب فعال لهذه الغاية.

ولذلك فإن تحسين كفاءة التعليم العالي ونوعيته لا يمكن أن تتم إلا من خلال
تقديم سلسلة طويلة من المدخلات للتدريس والبحث العلمي، ووضع خطط طويلة المدى
لرفع مستوى أداء الهيئات التدريسية ومؤهلاتها، مع ضرورة توفير منح تدريبية، بالإضافة إلى
إرساء قواعد للتعاون المهني مع الجامعات المتقدمة .

وبناء عليه فإن التطوير المهني يشكل م مطلباً أساسياً لتوفير مناخ مناسب لثقافة
الجودة ينعكس على الأداء، مع الأخذ بعين الاعتبار أهميته في توفير الأرضية الصالحة
لتوظيف عمليات تتسم بالجودة، إضافة إلى إحداث تغييرات فكرية، وعملية تصنف نظام
إدارة الجودة الشاملة

يتضح مما تقدم قوة تأثير تحدي جودة النوعية على التطوير المهني لأعضاء الهيئات
التدريسية سيما وأن الجودة تتطلب تغييرا في المفاهيم، والأدوار، ومستويات الأداء، وعلاقات
العمل، ولهذا فإن التطوير المهني ينطلق من حصيلة أهداف أساسية تشمل تزويد أعضاء
الهيئات التدريسية بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم.

وبناء على ما تقدم ينبغي أن نحرص على التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس
باعتبارهم أدوات لتحقيق أهداف الجامعات ، فهم يشكلون أهم مدخلات النظام التعليمي،
وبناء على مستويات أدائهم تتقرر الكثير من مخرجات التعليم.

ثانيا: التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس : وسائله وشروط نجاحه وأثره على
جودة النوعية في التعليم العالي:

مع التوجه نحو جودة التعليم العالي أصبحت هذه المراكز تضطلع بأدوار أكثر جدية
خصوصاً وأن تحقيق الجودة، ووفقاً لآراء الرواد الأوائل وعلى رأسهم (ديمنج) ، يتطلب
ضرورة الاهتمام بالتطوير المهني لأنه يشكل م مطلباً أساسياً من متطلبات تحقيق الجودة،
بحيث يتم من خلال التدريب لتهيئة الفرص للاستفادة القصوى من جهود العاملين في
مختلف المستويات، داعياً إلى العمل على تصميم برنامج قوي للتعليم والتدريب بغية مواكبة
التطورات والمستجدات التي تؤدي إلى تطوير مستويات الأداء. (الشرقاوي ، 2003 ، 7)

فمن خلال المقابلة مع عينة المبحوثين تبين تركيزهم على وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية على وجه العموم في:

1_ التطوير الذاتي والمستند إلى الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس عن طريق الاطلاع، و الاستماع للندوات والمحاضرات وحضور المؤتمرات و حلقات النقاش، وإجراء الدراسات والأبحاث، والتأليف والترجمة.

2_ التطوير المؤسسي : وهو التطوير الذي تخطط له وتشرف على تنفيذه وحدة متخصصة في المؤسسة التعليمية، والتي يمكن أن توظف الدورات التدريبية المستمرة ، و ورش العمل، وحلقات النقاش، واستضافة أساتذة زائرين وتبادل الزيارات و المشاركات البحثية ويعتبر التدريب أهم وسائل التطوير المهني.

لذلك فقد تم الاقرار بالتدريب باعتباره وسيلة وليس غاية، وذلك لرفع كفايات العاملين في مؤسسات التعليم العالي خصوصاً تلك التي تبنت العمل لتحقيق جودة النوعية، على اعتبار أن التدريب يمثل أحد مدخلات العاملين، وعلى رأسهم أعضاء الهيئات التدريسية، فعملية تأمين النوعية لا يمكن القيام بها بشكل مهني دون وجود تطوير ملحوظ ومستمر لأعضاء هيئة التدريس لا سيما أولئك الذين يقومون على عمليات الضبط والتقييم، ولعل مستوى التدريب الذي يكسبونه وجودته وفعالته لا تدعم فقط عمليات تقويم النوعية ولكنها تؤثر في توجهات أفضل نحو تطوير الهيئات التدريسية.

يترتب على مؤسسات التعليم العالي التي تبني الأخذ بجودة النوعية أن تحرص على تنظيم برنامج تدريبي مستمر لأعضاء الهيئة العاملة في المؤسسة وعلى رأسهم أعضاء الهيئات التدريسية، خصوصاً وان أول أولويات تحقيق الجودة تبدأ من تعميم ثقافة الجودة فقد أكد مؤسسو علم الجودة (ديمنج و كروسبي) في مؤلفاتهم على دور ثقافة الجودة كشرط مسبق لا بد منه كي توفر للمؤسسة فرص النجاح في مساعيها لتحسين جودة التعليم.

هذا الأمر لا يمكن تحقيقه إلا من خلال التدريب، ولذلك فإن التدريب ينبغي أن يركز على احتياجات المهارات الحالية و التطوير المستقبلي، وإن الجودة الشخصية وجودة العمل هي التي تحدد مستوى السلوكيات والمهارات والأراء والقيم والاتجاهات التي ينبغي تعلمها، وبالتالي فإن أفضل برامج الجودة ترى أن من الصعب التغلب على السلوكيات القديمة، غير أن التدريب المستمر والمستند على الاحتياجات الرئيسة للمؤسسة يشكل عاملاً أساسياً في تحقيق النجاح

ثبت بالتجربة أن الذين أرادوا التغيير و التطور الذاتي هم الذين تفوقوا في الجودة

الشاملة، وأكد على ان الجودة الشاملة تتطلب أن يتحدى الأفراد طرق عملهم وافترضاتهم المعتادة سابقا ولهذا فإن التحرك نحو الهدف يقوم على أساس ثابت من القيادة الإدارية والتدريب والتمرين وتشجيع الأفراد بقوة لتطبيق معرفتهم على أسس سليمة ،تطوير العاملين تأكيد على رفع مستوى النوعية وأن الهدف الشامل للتدريب والتطوير هو تعزيز وتحسين الأداء، وبالتالي ينعكس تطوير العاملين على التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع مما يساهم في تحقيق الامتياز، وبهذا ترتفع أجندة جودة النوعية

يتبين مما سبق ان هناك عدة محاور أكاديمية يمكن من خلالها تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي والتحكم في مخرجات التعليم التي نشدها، وهذه المحاور ترتبط باختيار أعضاء هيئة التدريس والطلبة والإداريين، والتدريب المستمر، مع العمل على تحديث الخطط الدراسية، وتقديم التغذية الراجعة، وتخطيط البحث العلمي، بالإضافة إلى عوامل مالية وإدارية أخرى ، فتدريب المحاضرين الجامعيين يمنحهم شعورا عاليا بالاستقلالية، مما يؤدي إلى حدوث إنجازات أكاديمية، ولهذا ينبغي على أساتذة الجامعات أن لا يخشوا من تأكيد النوعية لأنهم ما داموا يتبنون المقاصد الصحيحة فإن تأكيد النوعية لا يمكن إلا أن يعزز مكانتهم المهنية عن طريق التأكيد على مساهمتهم في التعليم والبحث العلمي.

وهذا بالطبع يؤكد أن التطوير المهني للعاملين يمثل حلقة الوصل الرئيسة بين العاملين والجودة لأنه يوفر دعائم ضمانها من خلال ثقافة الجودة، وتحسين الأداء، ورفع مستوى الإيمان بالأهداف، وتعزيز الإحساس بالمسؤولية في تحقيقها، مع التأكيد على روح العمل الجماعي.

ولكي يحقق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس أهدافه فإن هناك العديد من المبادئ التي ينبغي أن تستند إليها عملية التطوير، يمكن تلخيصها في النقاط الأساسية الآتية :

تستند عملية التطوير على خطة إستراتيجية، تتصف بالمرونة وتأخذ بعين الاعتبار كافة العوامل المؤثرة، ومتطلبات التطوير واستحقاقاته والأهداف التي ينبغي أن يحققها لهذا فإن السياسة التدريبية العامة للتطوير المهني ينبغي أن تستند إلى المسلمات التالية:

- اعتبار التدريب مكونا مكتملا لمكونات جودة الإدارة.
- ينبغي ان يقود التدريب إلى التحسن المستمر في أداء الأفراد والمؤسسات التي يعملون بها.
- اعتبار التدريب حقا مكتسبا لأي فرد من الأفراد العاملين في المؤسسة.
- يجب أن يكون التدريب خاصا بحاجات المؤسسة.
- الأخذ بعين الاعتبار تعدد أشكال التدريب ووسائله.

- أن يتم إشراك أعضاء الهيئات التدريسية في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية
- أن تتصف عملية التطوير بالاستمرارية، بحيث تكون برامج التطوير نابعة من مبدأ التعلم مدى الحياة.

واستناداً لما تقدم عرضه يمكن تقديم الاستنتاجات الأساسية الآتية :

شملت مجالات تطوير الهيئات التدريسية طرق التدريس، وجودة النوعية، وأساليب التقويم، والحاسوب والانترنت، والتحليل الإحصائي، والتأليف والترجمة وإرشاد الطلاب وتوجيههم، واستخدام تقنيات التعليم وتوظيفها، والبحث العلمي، وتقويم الأبحاث، والإشراف على طلبة الدراسات العليا، بالإضافة إلى موضوعات إدارية متعلقة بأدوار أعضاء الهيئات التدريسية.

تبين أن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لتعديل الأفكار ولتطوير التعليم والتعلم وصولاً لتحقيق الجودة الشاملة كما ينبغي أن تظهر في تلبية حاجات وطموحات المستفيدين سواء أكانوا متعلمين أو مؤسسات أو المجتمع المحلي.

إن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ينعكس إيجابياً على معايير جودة النوعية ومجالاتها في التعليم العالي بقدر ما أحدث التطوير من أثر على معلومات ومهارات واتجاهات المستفيدين، وليس بمجرد الحضور، على اعتبار أنه مطلب إداري شكلي.

ولذلك ينعكس تدريب أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم العالي في العناصر

الآتية :

- الشخصية: من حيث تعزيز الثقة بالنفس، والتوجه الإيجابي نحو ثقافة الجودة ومتطلبات وتعزيز الإحساس بالمسؤولية، والإيمان بروح العمل الجماعي ودوره في الإنجاز وتنمية الحس الوظيفي والوازع الأخلاقي.

- التدريس: ويتعلق هذا العنصر بتنوع طرائق التدريس، وتقبل التغذية الراجعة وممارستها، واستخدام تقنيات التعليم، وتنمية المهارات الفكرية والتنافسية بين الطلاب.

- التقويم: ويشتمل على التركيز في وسائل التقويم على الأهداف العقلية العليا.

- إرشاد وتوجيه الطلاب.

- إنتاج المواد التعليمية وفق مواصفات جودة النوعية، وتشمل المقررات الدراسية،

والوسائط، الأدلة الدراسية...الخ.

- البحث العلمي، من حيث تصميم الأبحاث، والإشراف على طلاب الدراسات العليا وتقويم الأبحاث والتحليل الإحصائي.
- العمليات الإدارية: المنوطة بأعضاء الهيئة التدريسية من حيث إعداد سجلات الطلاب، والمشاركة في الاجتماعات، وإدارة الأقسام أو الكليات، والتخطيط وتقديم الاستشارات.

✚ خلاصة وتوصيات

من خلال ما تقدم نرى أن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية يشكل ضرورة ملحة لمواجهة التحديات التي يشهدها النظام التعليمي والتغيرات المحيطة، ومنها على سبيل الخصوص تحدي النوعية، ولذلك يتحتم على مؤسسات التعليم العالي تدعيم ثقافة التطوير بين العاملين، مع الحرص على تحديد الوسائل الأنسب لخدمة هذه العملية وبمشاركة أعضاء هيئة التدريس، من أجل أن يحقق التطوير المهني أهدافه المتمثلة في تزويد أعضاء الهيئات التدريسية بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المتعلقة بجودة التعليم وفقاً لدوارهم ومسؤولياتهم. وفي هذا المجال يمكن اقتراح التوصيات الآتية:

- إنشاء مراكز للتطوير المهني للعاملين في مؤسسات التعليم العالي.
- اعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية كبنود سلم الترقيات في الجامعات.
- تعميم ثقافة الجودة والتطوير المهني بين العاملين.

المراجع:

- (1) سليمان، أحمد (2000): الصفات الجيدة في المدرس الاجامعي كما يراها الطلاب في المواقف الحرة. مجلة دراسات، المجلد(18) العدد(2).
- (2) زيتون، عايش محمود (1995): أساليب التدريس الجامعي. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع
- (3) عبد الدايم، عبد الله(2000): الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية، بيروت: دار العلم للملايين.
- (4) مرسي، محمد منير(2002): الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسية، القاهرة: عالم الكتب.
- (5) حياوي، موفق(1987): دراسة مقارنة لإعداد وتدريب الأستاذ الجامعي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 22.
- (6) أبو نوار، لينة وبوظانة عبدالله (1990): الحاجة الى التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية، مجلة التربية الجديدة عدد51، السنة 17.
- (7) دوهرتي، جفري(1999): تطوير نظم الجودة في التربية، ترجمة الأحمد وآخرون، دمشق:

- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- (8) أحمد، ابراهيم احمد(2003): الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- (9) فرمان، ريتشارد(1995):توكيد الجودة في التدريب والتعليم، ترجمة سامي حسن الفرس و ناصر محمد العديلي، الرياض: دار آفاق للإبداع العالمية للنشر والأعلام.
- (10) سلامة، رمزي والنهار، تيسير(1997): الجامعات العربية وتحديات القرن الحادي والعشرين، دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي المصاحب للدورة الثلاثين لمجلس اتحاد الجامعات العربية والمنعقد في صنعاء في الفترة الواقعة ما بين 1_3 آذار.
- (11) المخلافي، محمد سرحان خالد(2002): بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء، مجلة البحوث والدراسات التربوية، العدد 16، السنة 8، مركز البحوث والتطوير التربوي.
- (12) الشراقوي، مريم حمد ابراهيم(2003):إدارة المدارس بالجودة الشاملة. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.