

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية أهدافها وأساليبها والمعوقات التي تواجهها

د. عبدالقادر امحمد صالح

قسم علم الاجتماع/ كلية الآداب/ جامعة سرت

مقدمة:

إن التعليم الجامعي وما يتحمله من مسؤوليات وواجبات لا يمكنه أن يحقق أهدافه وغاياته وإنجاز أدواره ومهامه على أكمل وجه إلا من خلال تطوير وتنمية البرامج الدراسية، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية، والتي من أهمها عضو هيئة التدريس الجيد، والذي يمثل دعامة أساسية وضرورية للتعليم الجامعي في ظل الظروف التي يمر بها العالم في العصر الحالي، والتي تستلزم إعداد وبناء هيئات تدريسية جامعية جديدة ذات مستويات أكاديمية ومهنية وتقنية عالية وفاعلة في عملية التحديث والتطوير، وكذلك مساهمتها في تطوير البحث العلمي، ومتابعة المعلومات والمستجدات العلمية، والقدرة على التعلم الذاتي والمشاركة في حلل مشكلات⁽¹⁾.

وعضو هيئة التدريس هو أحد أهم العناصر المؤثرة في العملية التعليمية بالجامعة لما يمتلكه من مهارات وقدرات في مجال تخصصه تجعله في مواجهة العديد من المشكلات التي تعترضه أثناء تأديته لعمله كعضو هيئة تدريس جامعي، كما يمكن له بهذه الحصيلة المعرفية والمهارات والقدرات أن يخوض في مجال البحث والدراسة، والمساهمة في حل الكثير من المشكلات التي تواجه المجتمع، وبالتالي فإن من واجب المجتمع أن يعمل على تسخير كافة الإمكانيات، وتذليل الصعاب التي يمكن أن تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي في أداء عمله على أكمل وجه، وذلك للحاجة الماسة إلى عضو هيئة تدريس تتوافر له كل الإمكانيات المهنية والتدريسية والعلمية والتي تؤثر بشكل إيجابي في المنتج التعليمي⁽²⁾.

(1) محمد فرحان القضاء، المعتصم بالله سليمان، "سمات عضو هيئة التدريس الجامعي المعاصر من وجهة نظر طلاب جامعة الملك خالد في أبها"، مجلة كلية التربية، العدد (71) الجزء الأول، جامعة المنصورة (سبتمبر 2009م)، ص 102.

(2) عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة والسلطة دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، الطبعة الأولى، (القاهرة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2005) ص 111.

مشكلة البحث:

يواجه التعليم الجامعي في ليبيا العديد من المشكلات خصوصاً تلك التي تتعلق بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتقف هذه المشكلات حائلاً دون تحقيق التنمية المهنية لهم، وبالتالي تحسين قدراتهم ومهاراتهم في ظل الأدوار المتغيرة للجامعة التي تفرضها المتغيرات والتحديات العلمية والتكنولوجية المتسارعة.

فقد أثبت بعض الدراسات ضعف تشجيع الجامعات الليبية لأعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية، وكذلك اعتماد الطلبة بشكل أساسي على ما يلقيه الأستاذ في المحاضرة دون الرجوع إلى المراجع والكتب، مما يدل على أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي.⁽¹⁾

كما أثبت هذه الدراسات عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد في ميدان تخصصه وغياب التخطيط العلمي إعداد الأستاذ الجامعي، واستكمالته لدراسته العليا في فترة مبكرة من عمره وقلة توافر فرص حقيقة لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنية الحديثة، بالإضافة إلى ضعف التأهيل التربوي لبعض أعضاء هيئة التدريس.⁽²⁾

وأشار التقرير الوطني لليبييا إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية لم يعدوا تربوياً لعملية التدريس رغم قدراتهم العلمية التخصصية التي قد تكون متميزة، وأشار هذا التقرير أيضاً إلى غياب تطبيق معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس الجامعي، والحاجة إلى أعداد متزايدة منهم نتيجة لزيادة عدد الطلاب وعدد الجامعات، واختلاف النظم الدراسية بين الكليات الجامعية مما أدى إلى وجود بعض أعضاء هيئة التدريس الجامعي غير القادرين على أداء المهمة بكفاءة، كما أن غياب الأسس والمعايير الثابتة

(1) عز الدين إبراهيم كاموكة، المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الليبية، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الساب من ابريل، الزاوية، 2001).

(2) عيسى حسن محمد غلام، "المشكلات الأكاديمية والإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قارونوس"، (رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، 2005).

للتعاقد مع أعضاء هيئة التدريس من غير الليبيين أدى إلى تسرب عناصر غير قادرة على التدريس الجامعي علمياً وتربوياً⁽¹⁾.

إضافة إلى ذلك فإن عضو هيئة التدريس بالجامعات الليبية يواجه بعض الصعوبات المتمثلة في الأعباء التدريسية والإدارية، وانشغال بعضهم بمهام وأعمال أخرى خارج إطار العمل الجامعي، والبحث عن مصادر أخرى للدخل من أجل تحسين مستوياتهم المعيشية، وابتعاد البعض الآخر عن حضور المؤتمرات والندوات العلمية، كما أن ضعف الحوافز المادية أدى بكثير من أعضاء هيئة التدريس إلى ترك التدريس في مرحلة الدراسات العليا⁽²⁾.

وفي ظل سياسة تعليمية غير واضحة، فإن التعليم الجامعي في ليبيا يعاني من قلة الاستقرار في ظل الطلب الاجتماعي المتزايد عليه وحاجته الماسة إلى تسخير كافة الإمكانيات البشرية والمادية والتي لم تتح بشكل دائم ومستمر، الأمر الذي أدى إلى ضعف كفاءة التعليم الجامعي في ليبيا، بالإضافة إلى ذلك فإن سياسة التعليم الجامعي تركز على الجانب الكمي دون الكيفي، وذلك بسبب الطلب الاجتماعي المتزايد، والذي أدى بدوره إلى زيادة أعداد الطلاب الراغبين في الالتحاق بالتعليم الجامعي⁽³⁾.

ومما سبق يتضح تأثير بعض المشكلات التي تواجه التعليم الجامعي الليبي على أداء وقدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية مما يتطلب القيام بالبحوث والدراسات لتحسين وتطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي مهنيًا، وعلمياً وأكاديمياً من أجل قيامه بدوره الفعال في الجامعة، والرقى بمستوى طلابها، والمساهمة في تطوير وتنمية المجتمع.

وتعتبر التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس عملية ضرورية وملحة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، وهذا لا يتحقق إلا بمواجهة تلك المشكلات والعوائق التي

(1) التقرير الوطني للجمهورية (المقدم إلى مؤتمر التربية الدولي: تعليم جيد لجميع الشباب، تحديات وميول وأولويات، الدورة (47) جنيف 8-11/9/2004)، ص ص 4-78.

(2) عبد الرحيم محمد البدرى، "مشكلات التعليم الجامعي والعالي في الجماهيرية" (ورقة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي والتنمية في الجماهيرية، الجزء الأول، المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر، 2006) ص ص 117-159.

(3) عبدالرحيم محمد البدرى، "بعض مشكلات سياسات التعليم العالي بالجماهيرية"، (ورقة مقدمة إلى المؤتمر الوطني الأول للسياسات العامة في ليبيا، جامعة قارونس والمعقد بتاريخ 2007/11/13)، بنغازي.

يواجهها النظام التعليمي بالجامعات الليبية ، ومن ثم تطوير قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس، وتحسين أدائهم التعليمي والتدريسي من أجل المساهمة في تحسين مستوى الطلاب ، الذى يؤدي إلى مخرجات ذات كفاءة عالية قادرة على المساهمة الفاعلة في تحقيق التقدم والتطور في كافة المجالات المختلفة ، وصولاً إلى تحقيق التنمية الشاملة. وبالتالي يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- 1 - ما اهم الاهداف التي تسعى التنمية المهنية الى تحقيقها ؟
- 2 - ما مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وما اساليبها ؟
- 3 - ما اهم معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ؟

أهمية البحث:

- 1-الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة باعتبارهم أحد أهم عناصر العملية التعليمية لما يقومون به من أدوار بارزة وفاعلة في تخريج كفاءات يعتمد عليها المجتمع الليبي في تنفيذ وتحقيق برامج التنمية .
- 2- حاجة الجامعات الليبية الملحة إلى اعضاء هيئة تدريس متميزين تعتمد عليهم في العمليات التدريسية والبحثية والمعلوماتية والقيادية والتقييمية .
- 3- تفيد هذه الدراسة في توجيه المسؤولين عن التعليم الجامعي الليبي نحو الاهتمام ببرامج تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، والتعرف على الصعوبات والمشكلات التي تعوق عمليات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وكيفية التغلب عليها .

اهداف البحث:

- 1 - التعرف على اهم اساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات .
- 2 -تحديد مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات .
- 3 -تطوير مهارات وقدرات اعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

منهج البحث: يستخدم هذا البحث المنهج الوصفي لمناسبته موضوع البحث والذي يختص بالأبحاث التي تقوم بتلخيص الحقائق المتعلقة بوضع جماعة من الناس او عدد من الاشياء او اي نوع من الظواهر التي تحتاج الى دراسة العلاقات التي توجد بين تلك الظواهر.

مصطلحات البحث:

1- التنمية المهنية:

تعرف التنمية المهنية "بأنها عبارة عن مجموعة من الفعاليات المستمرة التي يمكن أن تتم باستمرار ، بحيث تهدف جميعها إلى بناء وتطوير المعارف والخبرات التي تتوافر لدى أعضاء هيئة ومن أهم ال التدريس، وإعدادهم للقيام بالأدوار المتغيرة التي تفرضها النظم والظروف الخارجية والمجتمعية على الجامعات والكليات"⁽¹⁾.

ويعرفها الباحث بأنها " مجموعة من القدرات والمهارات والمعارف يكتسبها عضو هيئة التدريس من خلال دورات تدريبية وندوات علمية متخصصة بشكل مكثف ومستمر، ويشترط توافر كل ما سبق في أعضاء هيئة التدريس عند التعيين أو قبولهم بالهيئة التدريسية بالجامعة، وكذلك أثناء تقدمهم للترقية العلمية "

2- عضو هيئة التدريس:

هو كل من يحمل مؤهلاً علمياً عالياً في احد مجالات العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية ويشغل درجة أستاذ أو أستاذ مشارك ، أو أستاذ مساعد، أو محاضر ، أو محاضر مساعد في أي من الجامعات الليبية التابعة للوزارة التعليم العالي⁽²⁾.

الاطار النظري:

ومن أهم الأسباب في انخفاض مستويات التدريس ، وقلة كفاءته في الجامعات هو ضعف الإعداد المهني والتربوي ، وعدم حصول أعضاء هيئة التدريس على مهارات

(1) سلامة عبد العظيم حسين "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة" (ورقة مقدمة إلى المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر ، العربي الخامس: الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين 26-27 نوفمبر ، جامعة عين شمس ، 2006)، ص ص 150-73.

(2) اللجنة الشعبية العامة (سابقاً)، القرار رقم 285 لسنة 2006م، طرابلس، 2006م.

وتقنيات التدريس الجامعي قبل دخولهم الجامعة ، وبالتالي فإن الجامعات تعمل جاهدة للتغلب على هذا القصور بعدة أساليب من ضمنها الاهتمام بتحديد المهارات والمعارف والقدرات التي يجب توافرها في عضو هيئة التدريس ، وكذلك إقامة الدورات والندوات العلمية التي تنظمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بها من أجل إعدادهم وتكوينهم⁽¹⁾ .

ولما كانت الجامعة مؤسسة علمية ذات تاريخ عريق ممتد عبر القرون فإن فكرة الجامعة ذاتها لا تتغير من مجتمع إلى آخر إلا في بعض الملامح القليلة عند التطبيق العملي، ووفقاً لظروف كل مجتمع، حيث أن التغيرات والتحديات التي فرضت على العالم منذ نهايات القرن الماضي كانت واحدة، وبالتالي فرضت تأثيراتها على المؤسسات عموماً، ومنها المؤسسة الجامعية بصورة واضحة، ولعل من هذه التغيرات قد أصابت الجامعات في ليبيا، كما أصابت جامعات العالم، وفرضت عليها ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية موضوع هذه الورقة والتي تكون محاورها على النحو التالي:

أولاً : مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

هناك العديد من المصطلحات والمفاهيم التي تتداخل مع مفهوم التنمية المهنية، وتعتبر مترادفات لها مثل التدريب أثناء الخدمة ، والتعليم المستمر، والنمو المهني، والتطوير المهني، والتعلم الذاتي والتي تؤدي في نهاية الأمر إلى هدف واحد ألا وهو التطوير المهني⁽²⁾ .
والتنمية المهنية هي " تلك العمليات والأنشطة التي تم تصميمها لتعزيز المعرفة والمهارات والاتجاهات المهنية للمعلمين للقيام بأدوار ومهام تساهم في تحسين تعليم الطلاب، وتطوير المناهج، وتنمية الثقافة التعليمية⁽³⁾ .

(1) محمد منير مرسى، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه (القاهرة، دار النهضة العربية، 1992م)، ص 50 .

(2) حافظ فرج أحمد، "التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر" (ورقة مقدمة إلى المؤتمر القومي الحادي عشر، العربي الثالث: التعليم الجامعي العربي آفاق الإصلاح والتطوير، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس ، 2004)، ص ص 105-134 .

(3) Guskey.T.R. 1999 Apply with wisdom. journal of staff Development.20(2)،10-15 p.16 .

وتُعرف كذلك " بأنها عملية يراد بها إحداث آثار معينة في مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة ، وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة ، واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة " (1) .

فالتنمية المهنية هي " عملية تشمل تطوير وتحسين أداء الأفراد القائمين على العملية التعليمية وتحديث في سياق معين على المدى الطويل، وهي تختلف عن الأساليب التقليدية المتبعة لغرض الترقية للوصول إلى مراتب عليا ، وفي بعض الأحيان تتم عملية التنمية ذاتياً أي يقوم بها الأفراد بأنفسهم من أجل تطوير قدراتهم ومهاراتهم ، وليست مرتبطة بالهيكل التنظيمي أو العمل الجامعي داخل المؤسسة (2) .

ثانياً : أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس :

إن التنمية المهنية عملية مستمرة تسعى لإحداث تغييرات جوهرية في المؤسسة الجامعية للقيام بأدوار لها تأثيرات إيجابية في كافة المنظومة التعليمية من طلاب وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وخبراء ، وتتركز التنمية المهنية على تحسين وتطوير عملية التدريس والتعليم، وتطوير المقررات الدراسية ، بالإضافة إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، وتنمية البحوث العلمية(3) .

ويمكن أن نحدد أهمية التنمية المهنية في النقاط التالية:(4)

1. التطور العلمي والتقني وتأثيراته على العملية التعليمية والتربوية ، الأمر الذي يحتم على عضو هيئة التدريس الأخذ بذلك .
2. إن التطور السريع في وسائل الاتصال وتزايد المعرفة هو ما أدى بدوره إلى تغير دور عضو هيئة التدريس ، كان له الأثر المباشر في العملية التعليمية ككل، وذلك بانتشار أسلوب المناقشة والتدريس التعاوني والمبرمج، وهذا كله يدعو إلى تنمية عضو هيئة

(1) محمد بشير محمد حداد ، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، مرجع سابق ، ص 58.

(2) Mclaughlin and Zarrow، 2001 unesco. international institute for education planning 2003.

(3) Ortrunzuber- skerritt، professlonal Development in higher education، A Theoretical framework for action Research. London- Kogan page,1992. p.163

(4) صلاح حسن خضر، "المتطلبات التربوية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في عصر المعلوماتية " مرجع سابق، ص 118-172.

- التدريس مهنيًا وتربويًا .
3. إن الأساليب والطرق المتبعة حالياً في مجال التنمية المهنية في الجامعات كالدورات التدريبية البسيطة واجازات التفرغ العلمي وغيرها أصبحت غير كافية في ظل التطورات العلمية الهائلة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات .
4. إن التزايد المستمر في أعداد الطلاب في مرحلة التعليم الجامعي يستلزم إعداداً مهنيًا وعلميًا وتربويًا لعضو هيئة التدريس .
5. إن التغيرات والتطورات التي حصلت في مجال تكنولوجيا المعلومات ووسائل الاتصالات ، وتضاعف مصادر المعرفة أدت إلى ظهور متطلبات واحتياجات جديدة تفرض على الجامعات تطوير وظائفها وأهدافها .

ثالثاً : أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس :

تهدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلى إحداث عمليات التطوير والتحديث للمفاهيم التعليمية والتدريسية داخل العملية التعليمية ، وذلك من خلال البرامج التدريبية، والعمل الجاد على تطوير الممارسات التعليمية والتدريسية والبحثية لما لها من انعكاس على تطوير وتحسين مستويات الطلاب⁽¹⁾، وتحدد أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في النقاط التالية :

1. تنمية المهارات والخبرات لأعضاء هيئة التدريس اللازمة للمواد التي يقومون بتدريسها.⁽²⁾
2. إكساب عضو هيئة التدريس فنون التعامل مع الآخرين وبخاصة الطلاب سواء داخل قاعات المحاضرات أو خارجها.⁽³⁾

(1) Angela Ho ، David ، " the conceptual change to improving teaching and learning : an evaluation of a hongkong staff development programme " ، Watkins ،mavis Kelly ، springer higher education ،vol . 42 ، no.2 (sep . ، 2001) . p 143-169.

(2) على بن ناصر بن شتوى آل زاهر ، برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، الطبعة الأولى (السعودية، جامعة أم القرى ، 2001) ، ص 185 .

(3) رشدي أحمد طعيمة، محمد بن سليمان البندري، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، (القاهرة، دار الفكر العربي ، 2004)، ص 270 .

3. تدريب أعضاء هيئة التدريس على تحقيق مستويات عالية من المهارة في تنفيذ المهام والأدوار التي يقومون بها. (1)
4. المساهمة في رفع مستوى الخريجين من خلال رفع مستوى الأداء لجميع العاملين بالمؤسسة التعليمية. (2)
5. التعرف على التقنيات الحديثة في عمليات التدريس والبحث العلمي واستخدام أساليب وطرق جديدة مثل التعليم المبرمج ، والتعليم الذاتي وغيرها. (3)
6. دعم وتنمية القيم الأخلاقية والوجدانية والفكرية اللازمة للتعامل بين الأساتذة والطلاب. (4)
7. التعرف على المهام والأدوار الجديدة التي ينبغي على عضو هيئة التدريس القيام بها ، والتي تفرضها التحديات والمتغيرات العالمية والعلمية. (5)
8. تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وإحداث التغييرات في أدائهم بما يتلاءم مع تحديات ومتغيرات العصر. (6)
9. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الابتكار في تخصصاتهم ومساعدتهم على تطوير أدائهم الأكاديمي. (7)

رابعاً : مهام وأدوار أعضاء هيئة التدريس:

تعد الأدوار والمهام التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في الجامعة أدواراً متجددة ومتطورة وفقاً لتغير أهدافها ووظائفها عبر الزمن ، وهى عبارة عن مجموعة من الأعمال يقوم بها عضو هيئة التدريس ، وتكون مرتبطة ومنبثقة من وظائف وأهداف الجامعة ، وهى

- (1) سلامة عبد العظيم حسين، مرجع سابق، ص ص 73-150.
- (2) مطر سالم سعيد الشمري " التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر " مرجع سابق ، ص 96.
- (3) أمل عثمان كحل، "القيادة المدرسية وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين"(رسالة ماجستير، غير منشورة ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، 2004)، ص 104 .
- (4) رشيدة السيد أحمد الطاهر " تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط للتنمية المهنية " (رسالة ماجستير ، غير منشورة ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، 2003) ، ص 52 .
- (5) رشدي أحمد طعيمة ، محمد بن سليمان البندري ، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير ، مرجع سابق، ص 270 .
- (6) سلامة عبد العظيم حسين ، مرجع سابق، ص ص 73 - 150 .
- (7) على بن ناصر بن شتوي آل زاهر، برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية ، مرجع سابق ، ص 159.

عبارة عن أدوار ذات أبعاد مهارية ومعرفية وأخلاقية يؤديها عضو هيئة التدريس بكفاءة بعد أن يقضى فترة من التدريب والتعليم لاكتساب المهارات والمعارف التي تساعده على إتقان وأداء هذه الأدوار. (1)

إضافة إلى ذلك فإن عضو هيئة التدريس يقوم بإعداد البرامج العلمية المتنوعة للتأثير في طلابه وبناء شخصيتهم ، وزيادة معلوماتهم وقدراتهم على مواجهة المشكلات ، وإيجاد الحلول المناسبة لها ، كما أنه يقوم بأدوار مهمة في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع ، بالإضافة إلى أدواره الإدارية من خلال مشاركته في إدارة القسم أو الكلية ، وتقديم الآراء المناسبة لمواجهة المشكلات داخل الجامعة ، كما يقوم بعملية التأليف والترجمة في مجال تخصصه ، وكذلك دوره الإرشادي والتوجيهي للطلاب ، كما أن له دوراً مهماً في عملية تطوير نفسه مهنيًا من خلال الاطلاع المستمر على آخر المستجدات والتطورات في مجال مهنته ، والمشاركة الفعالة والمستمرة في المؤتمرات والندوات العالمية والمحلية (2) .

ويشارك عضو هيئة التدريس مشاركة حقيقية في إعداد وتطوير المناهج الدراسية ، ويكون انعكاس هذا التطوير على مخرجات العملية التعليمية الجامعية انعكاساً إيجابياً يساهم في تخريج كوادر ذات قيمة علمية عالية تشارك وتساهم بفاعلية في تنمية المجتمع وتطوره ، وذلك باستخدام الطرق الحديثة والمتطورة في عملية التدريس حتى يتم تخريج دفعات متميزة ، كما يمكن لعضو هيئة التدريس في ظل ثورة المعلومات أن يساهم في عملية توفير المعلومات التقنية ، والاستفادة من شبكات الاتصال العلمية وتوظيفها في نقل المعلومات إلى أكبر عدد ممكن من الطلاب (3) .

(1) على بن ناصر بن شتوي آل زاهر ، برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، مرجع سابق ، ص 139 .

(2) محمد عبدالفتاح شاهين ، "التطور المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق الجودة النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني" ، مرجع سابق ، ص 1 - 23 .

{On-line}

Availableat:<[http://www.qou.edu/homepage/arabic/qualityDepartment/qualityConfrence/pe\(2009/01/16\)pars/session4.>](http://www.qou.edu/homepage/arabic/qualityDepartment/qualityConfrence/pe(2009/01/16)pars/session4.>)

(3) على بن ناصر بن شتوي آل زاهر ، برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، مرجع سابق ، ص 151 .

ويتعين على عضو هيئة التدريس المشاركة في اتخاذ القرارات ، ووضع السياسات والبرامج والمواظبة على حضور الاجتماعات ، والمشاركة في اللجان والهيئات المتخصصة في الجامعة ، كما يساهم في نشر الثقافة وتوعية أفراد المجتمع، وذلك بتقديم الاستشارات والبحوث لمواجهة المشكلات التي يعاينها المجتمع، كما يتعين عليه المشاركة الجادة في المؤتمرات والندوات ، وتقديم البحوث ومناقشتها ، والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصه ، ومتابعته بصفة مستمرة تحقيقاً لتنميته مهنيًا ، وتحسين أدائه حتى يتمكن من القيام بأداء أدواره ومهامه بكفاءة عالية⁽¹⁾.

ويلتزم عضو هيئة التدريس بتقديم بحوث ذات قيمة علمية تخدم الجامعة والمجتمع ، ومواكبة التطورات العلمية الجديدة ، ومناقشة البحوث المنجزة من قبل الطلاب في مرحلة الدراسات العليا وتقييمها ، والعمل على تطوير برامج البحث التي تساهم في حل مشكلات المجتمع ، مع توجيه الطلاب في مراحل التعليم الجامعي نحو تعلم مهارات أساليب البحث العلمي ومشاركتهم في إعداد البحوث بإشراف أعضاء هيئة التدريس⁽²⁾.

ومن الأدوار المهمة التي ينبغي أن يضطلع بها عضو هيئة التدريس الجامعي حرصه على غرس العلم في عقول الطلاب بأمانة ، فيبدي لهم كل المعلومات والآراء كما هي دون أن يمارس أي نوع من الضغط لإقناعهم برأي معين ، ويفسح المجال أمامهم للحوار العلمي لإبداء آرائهم في الموضوعات التي تمت مناقشتها معهم داخل قاعة المحاضرة حتى تكون هناك حرية مطلقة للطلاب في تقييم الآراء والمعلومات التي يتناولونها معه ، كما يجب أن يتسم هذا الأداء بالصدق والموضوعية ، وذلك بأن يتسم عمله بالجدية واحترام النفس والبحث دائما عن الأفضل ، والتزام الجدية في تقييم الطلاب ، وبالتالي تزداد ثقة الطلاب

(1) محمد عبدالفتاح شاهين، "التطور المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق الجودة النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني"، مرجع سابق ص ص 1-23.

{On-line} Available at

:http://www.qou.edu/homepage/arabic/qualityDepartment/qualityConfrence/pepars/session 4> (16/01/2009)

(2) محمد حسنين العجمي، التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، مرجع سابق، ص 19.

في أنفسهم وفي عضو هيئة التدريس الذي يكون قد أدى مهمته ورسالته على أكمل وجه⁽¹⁾ .

خامساً : خصائص أعضاء هيئة التدريس الجامعي:

تولي مؤسسات التعلم الجامعي اهتماماً كبيراً بعملية انتقاء واختيار أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون مؤهلات علمية في مختلف التخصصات ، والذين يتمتعون بمواصفات وخصائص تؤهلهم للقيام بمهامهم وأدوارهم التدريسية بكفاءة عالية ، فالمؤهل العلمي لا يكفي وحده للقيام بهذه المهمة ، وبالتالي يجب أن يتمتع عضو هيئة التدريس بصفات ومميزات شخصية ونفسية تساعد على أداء عمله بإتقان وهو الأمر الذي ينعكس تأثيره البالغ في مخرجات العملية التعليمية القادرة على إحداث التنمية والتقدم في كافة مناحي الحياة ، ولذلك تتبع الجامعات بعض الأساليب لتحديد ومعرفة مواصفات ومميزات أعضاء هيئة التدريس ، ومدى توافرها لديهم ، ويتم ذلك من خلال عملية تقويم أدائهم ، حيث يتم استطلاع آراء الطلاب حول الخصائص والمواصفات التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس باعتبار أن الطلاب لهم علاقة مباشرة بهم ، فهم على دراية كاملة بإمكانياتهم وقدراتهم ، وبالتالي يمكنهم تحديد أهم المواصفات والخصائص التي يتمتعون بها⁽²⁾ .

إضافة إلى أسلوب تقويم الطلاب لمعرفة وتحديد مواصفات وخصائص أعضاء هيئة التدريس ، ومتابعة ممارساتهم التدريسية ، هناك أساليب أخرى تتبعها الجامعات منها تقويمهم عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام ، وكذلك عملية التقويم عن طريق توجيه عضو هيئة التدريس نفسه على أن يقيم نفسه بنفسه ، ويعد أسلوب تقويم الطلاب لأساتذتهم من أصدق الأساليب في تحديد مهاراتهم وخصائصهم المهنية والتدريسية⁽³⁾ .

(1) حسن شحاته ، التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق ، الطبعة الأولى (القاهرة ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، 2001) ، ص 131.

(2) فوزية يوسف عبد الغفور " الخصائص التي ينبغي أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس بدولة الكويت " مستقبل التربية العربية ، المركز العربي للتعليم والتنمية ، العدد السادس والعشرون ، جامعة المنصورة (2002) ، ص 57 - 89 .

(3) محمد عبد السميع ، زين محمد شحاته ، " الكفاءات المهنية لدى المعلم الجامعي بجامعة أم القرى " ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، العدد الخمسون (2002) ، ص 291 - 325.

وبالتالي فإن عضو هيئة التدريس بالمؤسسة الجامعية له سمات وصفات شخصية وعلمية قلما نجدها عند كل الأعضاء ، فحصول الباحث على تقديرات مرتفعة وترتيب متقدم دون توافر الصفات والسمات العلمية والشخصية لا يمكن أن يصير عالماً ، ولذلك نجد أن عدداً من المعيدين لم يتمكنوا من مواصلة دراستهم والحصول على المراتب العلمية المتقدمة ، وأخفقوا في هذا رغم تفوقهم العلمي أثناء دراستهم الجامعية ، وتم الاستغناء عنهم كمعيدين لأسباب علمية ، والاستفادة منهم في وظائف إدارية أخرى تناسب مع إمكانياتهم وقدراتهم ، وهناك من تعثروا بدرجة كبيرة في مسيرتهم التعليمية ، ولكن إشفاق الأساتذة عليهم وحرصهم على مستقبل هؤلاء المتعثرين ساعدهم ومكنهم من الحصول على درجة الدكتوراه⁽¹⁾.

وينبغي على عضو هيئة التدريس أن يظهر أمام طلابه بالمظهر اللائق من حيث النظافة والأناقة ، وأن يكون مخلصاً في الحديث والتعامل معهم ، وأن يقدم لهم مقررات وموضوعات مترابطة ومنظمة ، وأن يغطيها بشكل جيد ، وأن يكون على درجة عالية من الإحساس بالمسئولية تجاه عمله من خلال الدقة في المواعيد ، واحترام اللوائح والقوانين المعمول بها داخل الجامعة ، وأن يكون مرناً ومتساهلاً في أفكاره ، وقادراً على مواجهة القرارات⁽²⁾.

كما أن بيئة التعليم لها تأثير واضح على نجاح المتعلمين ، لذلك فمن المهم جدا توفير بيئة فعالة ومریحة ذات أماكن وفراغات واسعة وجيدة للمتعلمين ، إضافة إلى الجو العام الذي يخلقه عضو هيئة التدريس ، حيث أشار بعض الأبحاث في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا إلى ضرورة قيام أعضاء هيئة التدريس بخلق بيئة تساعد الطلاب على التعلم وذلك لتأثير هذه البيئة على كل من المتعلم والمعلم ، ولذلك يجب على عضو هيئة التدريس أن يتحلى بصفات شخصية تميزه عن غيره كالدقة ، والتدريس بطريقة فعالة، وإثارة الحماس بين الطلاب حول الدرس ، والسهولة في شرحه ، وهذا من المفاتيح الرئيسية

(1) مجدي عزيز إبراهيم، تطوير التعليم في عصر العولمة، (القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية، 2000)، ص 88.

(2) محمد عبد السمیع، زين محمد شحاتة، "الكفاءات المهنية لدى المعلم الجامعي، بجامعة أم القرى"، مرجع سابق، ص ص 291- 325 .

للتدريس الفعال ، كما أن أسلوب التدريس هو امتداد لشخصية عضو هيئة التدريس ، لذلك فإن إضفاء بعض من روح الدعابة والمرح على طريقة التدريس يعتبر مكوناً أساسياً للتعليم بفاعلية ، ومن الصفات التي يجب أن يتحلى بها عضو هيئة التدريس أيضا هي امتلاك أعصابه في العديد من المواقف ، والتصرف بهدوء ، وأن يتعامل مع طلابه بعقلية متفتحة على أساس المساواة بينهم ، وليس على أساس صفاتهم الشخصية ، وأن يكون لديه إحساس بالمسئولية تجاه المواقف التي تواجهه ، والقدرة على اتخاذ القرار المناسب ، وتوجيه الطلاب وقيادتهم، والقدرة على التعامل مع المقررات الدراسية، وأن يكون منظماً في حياته الشخصية ، لأن ذلك ينعكس على طريقة تدريسه أيضا ، فيجب عليه أن يكون قادراً على إدارة الوقت الذي يعتبر من أهم الأدوات التي يملكها عضو هيئة التدريس، فالمعلم الكفاء هو الذي يستخدم هذه الأداة بطريقة حكيمة ورشيدة⁽¹⁾.

سادساً : الحاجة إلى التنمية المهنية :

هناك العديد من الأسباب والدواعي التي تؤدي إلى ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وتختلف تلك الأسباب باختلاف وجهات نظر الباحثين⁽²⁾. ويمكن تحديد أهم الأسباب والدواعي للتنمية المهنية على النحو الآتي:⁽³⁾

- 1- احتجاجات الطلاب ضد تزايد الاهتمام بالبحث العلمي على حساب التدريس .
- 2- الشعور المجتمعي المتزايد بعدم الارتياح لكفاءات خريجي الكليات .
- 3- التطورات الحاصلة في مجال مهام وأدوار عضو هيئة التدريس، والمتعلقة بأساليب وإجراءات البحوث، والتقنيات المستخدمة، وطرق ووسائل جمع البيانات، وطرق التدريس والتقييم .

(1) Characteristics of Effective teaching.

{on-line} Available at :

< <http://www.ehow.com/about-5061110-characteristic-effective-teaching-html-by-paulaswenson> > (10/2/2010)

(2) محمد بشير حداد ، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي (القاهرة، عالم الكتب، 2004) ص36.

(3) علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر ، برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية ، مرجع سابق ، ص 163 .

4- أن يستطيع عضو هيئة التدريس مساعدة الطلاب على عملية التكيف المطلوبة ، وتمكينهم من التعايش مع المتغيرات السريعة ، وأن يحثهم على الاطلاع على التعليم الذاتي والدراسات المستقبلية .

5- عدم الاهتمام بالإعداد الجيد لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وعجز الدورات والندوات التي تعقد لإعداد المعيدين والمدرسين المساعدين عن تقديم برامج ناجحة للتطوير المهني، خصوصاً وأن الجامعات في أمس الحاجة لهيئات تدريس نشطة وذات مستوى مرتفع ، وأساتذة ذوى خبرة إدارية ودولية ، وأساتذة مطورين لأنفسهم .

سابعاً : أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس :

وفي هذا المجال اتجهت العديد من الجامعات العربية نحو إنشاء مراكز لتطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس باعتباره من أهم الطرق والأساليب التي تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة الجامعية⁽¹⁾.

ومن الوسائل التي تساعد على تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الاهتمام بتنظيم حلقات البحث لتبادل الأفكار والآراء والاستفادة منها في تنمية وتطوير مهاراته وقدراته ، وكذلك العمل على إنشاء مراكز لتطوير نظم التعليم ، وتكون تبعيتها لكليات التربية ، والاهتمام بعمليات الترجمة والتأليف والنشر ، واستقدام الأساتذة الزائرين والخبراء التربويين، والإيفاد في مهام علمية ، وتوفير فرص الحصول على إجازة للتفرغ العلمي، وتبادل الزيارات العلمية مع الجامعات الأجنبية والعربية لتحقيق نوع من التواصل العلمي⁽²⁾.

هذا إضافة إلى قدرته على استخدام التكنولوجيا وإتقان اللغات الأجنبية، واكتساب مهارات البحث العلمي ، وكتابة المقالات العلمية ، والإسهام في إعداد وتنفيذ

(1) بونس ناصر " توفير فرص الإبداع في الجامعات العربية" (ورقة مقدمة إلى المؤتمر الثامن للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي: الجودة النوعية للتعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي لمواجهة التحديات المستقبلية، القاهرة 24-27 ديسمبر 2001) ص ص 7-62.

(2) محمد عبد السلام حامد "تفعيل دور الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية في تنمية أعضائها مهنيًا" ، العدد 18 ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، يناير (2006) ، ص 9- 14 .

المشروعات العلمية الدولية⁽¹⁾. ويمكن تحديد أهم الأساليب التي يمكن إتباعها في عملية التنمية المهنية على النحو التالي:-

أ- حلقات النقاش :

يعتمد هذا الأسلوب على الحوار والنقاش ما بين مجموعة من المتعلمين يتم جمعهم في حلقة نقاشية، وتتم المناقشة بطريقتين ، إحداهما أن يقوم المعلم أو المدرب بطرح القضية المراد مناقشتها ، ويسمح بعد ذلك بالنقاش فيها لإبداء الآراء والحلول للقضية موضوع النقاش من خلال كل المشاركين، أما الطريقة الأخرى ففيها يتم الحوار والنقاش بطريقة محددة ومنظمة إذ يقوم أحد المتدربين أو المشاركين بإدارة حلقة النقاش، وطرح المشكلة المراد مناقشتها، ثم يعطى بعد ذلك المجال للمشاركين لمناقشة هذه المشكلة لإبداء الآراء المختلفة وصولاً إلى أفضل الحلول.⁽²⁾

ب- الزيارات الميدانية

يعد هذا الأسلوب من أهم الأساليب التي تساعد المتعلمين والمتدربين على اكتساب المهارات والخبرات والمعلومات عن المفاهيم المختلفة ، حيث يتيح للمتعلمين مواجهة المواضيع المطروحة للتعليم في موقعها ومجالها الطبيعي مما يساعد على سرعة اكتساب المهارات ، وزيادة الخبرات ، والتي تؤدي بدورها إلى نجاح عملية التنمية المهنية.⁽³⁾

ج- التعليم والتدريب عن بعد :

يعتمد التعليم والتدريب عن بعد على استخدام الأجهزة التقنية الحديثة التي تساعد على تلقي المعلومات بطريقة مباشرة وبدون معلم ، وبالإضافة إلى ذلك تعتمد نسبة كبيرة من المتعلمين والمتدربين في عملية التعلم وزيادة معلوماتهم على استخدام شبكة

(1) The needs for professional development of academic staff at vocational education faculties in turkey. YavuzErien**، Nadir Çeliköza .World Conference on Educational Sciences. Procedia Social and Behavioral Sciences.1(2009)p.1431-1436.

(2) مطر سالم سعيد الشمري " التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر " مرجع سابق ، ص100.

(3) سلامة عبدالعظيم حسين، " التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة"، مرجع سابق، ص ص 73-

المعلومات الدولية (الإنترنت) ، فعن طريق هذه الشبكة يمكنهم اكتساب المهارات والخبرات العلمية التي تمكنهم من أداء عملهم والقيام بأدوارهم على أكمل وجه . ويعتبر التعليم عن بعد من أهم الأساليب الحديثة التي تساعد المتعلمين على الحصول على المعرفة والتزود بالمعلومات والتدريب ، واكتساب المهارات الضرورية وتطويرها في مختلف المجالات ، وهو نظام تعليمي لا يخضع لإشراف مباشر ودائم من قبل المعلم ، وإنما يتم من خلال الاطلاع الشخصي ، واستخدام الأجهزة المختلفة للحصول على المعلومة.⁽¹⁾

ثامناً : معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس :

أشار العديد من الأبحاث والدراسات إلى وجود مجموعة من المعوقات التي تقف حائلاً دون تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات الجامعية ، وبالتالي تكون سبباً في عرقلة الجهود المبذولة للقيام ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والتي نذكر منها ما يلي: ⁽²⁾

1. غياب الحوافز الدافعة للتطوير الذاتي المهني.
2. قلة وجود المصادر المالية التي ترصد لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس المهنية.
3. عدم وجود حوافز مالية أو مميزات خصوصاً لأعضاء هيئة التدريس الذين انخرطوا في برامج التنمية المهنية.
4. زيادة الأعباء التدريسية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس.
5. عدم توافر التقنيات التربوية الحديثة المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية.
6. الافتقار إلى دراسات تحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس.

(1) حافظ فرج أحمد " التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر " مرجع سابق ، ص 105-134.

(2) علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر ، برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس والجامعات السعودية ، مرجع سابق ، ص 176.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

- توصل الباحث في هذه الورقة إلى العديد من النتائج والتي كان من أهمها ما يلي:
- 1- إن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ضرورة يفرضها الوضع الراهن حيث تساعده على القيام بأدوار جديدة من خلال اكتساب مهارات التعامل مع التقنيات الحديثة المتعلقة بالعملية التعليمية والتربوية .
 - 2- اصبح التطور السريع في تقنيات الاتصال وثورة المعلومات نوع من التحديات فرض على الجامعات ضرورة التغيير في أهدافها وأدوارها ووظائفها وطبيعة عملها .
 - 3- الاهتمام بالزيارات الميدانية وحلقات النقاش والتعليم والتدريب عن بعد باعتبارها من أهم الأساليب المتبعة في عملية التنمية المهنية .
 - 4- وجود العديد من الصعوبات التي تعوق عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والتي تعتبر سبباً في إيقاف الجهود المبذولة لتحقيق التنمية المهنية .
 - 5- قلة قيام أعضاء هيئة التدريس بواجباتهم التدريسية يرجع إلى كثرة الأعباء التدريسية الزائدة الملقاة على عاتقهم

ثانياً: التوصيات:

- 1- الاهتمام بعقد الندوات والمؤتمرات العلمية، والبحث العلمي، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات العلمية، داخلياً
- 2- عدم إلقاء مسؤوليات إضافية على كاهل عضو هيئة التدريس تعيقه عن القيام بواجباته على الوجه المطلوب.
- 3- إعادة النظر في كيفية اختيار أعضاء هيئة التدريس ، والتركيز على عضو هيئة التدريس الكفاء ضمن الكادر التدريسي بالجامعة بعيداً عن الوساطة لكي ليساهم وبشكل كبير في رفع مستوى قدرات ومهارات الطلاب.
- 4- تحسين الأوضاع المادية والمعيشية لأعضاء هيئة التدريس من خلال توفير السكن الصحي ، وذلك بتسهيل عملية الحصول عليه، وكذلك التأمين الطبي.

- 5- تقوية مهارات أعضاء هيئة التدريس من خلال دورات تدريبية بدعم من الجامعة
- 6- دعم مشاركات أعضاء هيئة التدريس العلمية إعلامياً ، ومنح مكافآت تشجيعية للمتميزين.
- 7- اعتبار المشاركات البحثية عاملاً أساسياً في تقييم عضو هيئة التدريس ، وتحديد آثار قانونية تترتب على غيابها.

المراجع والمصادر:

أولاً: المراجع العربية:

أ: التقارير

- 1- التقرير الوطني لليبيا المقدم إلى مؤتمر التربية الدولي ، تعليم جيد لجميع الشباب، تحديات وميول وأولويات، الدورة (47) جنيف 8-11/9/2004 .
- 2- تقرير اليونسكو عن العلوم ، 2010 ، نقلاً عن منتدى قسم أصول التربية، معهد الدراسات التربوية.

ب: الكتب:

- 1- حاتم فرغلي ضاحي ، الأدوار المستقبلية للتعليم الجامعي في ضوء تحولات الألفية الثالثة، (القاهرة ، الدار العالمية للنشر والتوزيع ، 2008)
- 2- حسن شحاته ، التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، (مكتبة الدار العربية للكتاب، 2001) .
- 3- رشدي أحمد طعيمة، ومحمد بن سليمان البندري، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، (القاهرة ، دار الفكر العربي، 2004) .
- 4- شبل بدران، وجمال الدهشان، التحديد في التعليم الجامعي ، (القاهرة ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، 2000) .
- 5- عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة والسلطة، دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، الطبعة الأولى ، (القاهرة ، الدار العالمية للنشر والتوزيع 2005) .
- 6- علي بن ناصر شتوي آل زاهر، برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، الطبعة الأولى (السعودية ، جامعة أم القرى، ، 2001) .
- 7- مجدي عزيز إبراهيم، تطوير التعليم في عصر العولمة، (القاهرة، مكتبة الأجلو المصرية، 2000).
- 8- محمد بشير حداد، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، (القاهرة ، عالم الكتب، 2004) .

- 9- محمد حسين العجمي، التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية، بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، (المنصورة ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2007) .
- 10- محمد منير مرسى، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، (القاهرة ، دار النهضة العربية، 1992) .
- 11- يوسف سيد محمود، رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي، تقديم حامد عمار، (القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية، 2009) .

ج : الدوريات والمجلات العلمية :

- 1- صلاح حسن خضر" المتطلبات التربوية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في عصر المعلوماتية"، مجلة علمية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 100، (2001).
- 2 - فوزية يوسف عبد الغفور "الخصائص التي ينبغي أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس بدولة الكويت"، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد 26، (2002).
- 3- محمد عبد السلام حامد، "تفعيل دور الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية في تنمية أعضائها مهنيًا"، التربية، العدد 18، يناير (2006).
- 4- محمد عبد السميع وآخر "الكفاءات المهنية لدى المعلم الجامعي بجامعة أم القرى"، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة، العدد 50 (2002).
- 5- محمد فائر محمد عادل "دور الأستاذ الجامعي العربي في مواجهة تحديات العولمة في القرن الحادي والعشرين" ، الباحث الجامعي، مجلة علمية فصلية محكمة، جامعة أب، اليمن، العدد 13، مايو (2007) .
- 6- محمد فرحان القضاة، المعتصم بالله سليمان "سمات عضو هيئة التدريس الجامعي المعاصر من وجهة نظر طلاب جامعة الملك خالد في أبها" ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة العدد 71 ، الجزء الأول ، سبتمبر (2009) .

د : المؤتمرات والندوات العلمية :

- 1- سلامة عبدالعظيم حسين، "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية للجامعة"، (ورقة مقدمة إلى المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر ، العربي الخامس: الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين 26-27 نوفمبر ، جامعة عين شمس ، 2006).
- 2- حافظ فرج أحمد، "التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر" (ورقة مقدمة إلى المؤتمر القومي الحادي عشر، العربي الثالث: التعليم الجامعي العربي آفاق الإصلاح والتطوير، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، 2004).
- 3- عبد الرحيم محمد البدري "مشكلات التعليم الجامعي والعالي في الجماهيرية" (ورقة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي والتنمية في الجماهيرية، الجزء الأول ، المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر ، 2006).
- 4- _____ " بعض مشكلات سياسات التعليم العالي بالجماهيرية "، (ورقة مقدمة إلى المؤتمر الوطني الأول للسياسات العامة في ليبيا، جامعة قاريونس والمنعقد بتاريخ 2007/11/13)، بنغازي.
- 5- يونس ناصر" توفير فرص الإبداع في الجامعات العربية" (ورقة مقدمة إلى المؤتمر الثامن للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي: الجودة النوعية للتعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي لمواجهة التحديات المستقبلية، القاهرة 24-27 ديسمبر 2001).

هـ : الرسائل العلمية:

- 1- أمل عثمان كحيل، "القيادة المدرسية وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين"(رسالة ماجستير، غير منشورة ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، 2004).
- 2- رشيدة السيد أحمد الطاهر " تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط للتنمية المهنية " (رسالة ماجستير ، غير منشورة ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، 2003) .

3- عز الدين إبراهيم كاموكة " المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الليبية " (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السابع من أبريل، الزاوية، ليبيا، 2001).

4- عيسى حسن محمد غلام، "المشكلات الأكاديمية والإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قارونس"، (رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة 2005).

5- مطر سالم سعيد الشمري " التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة" ، (رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 2004).

ز: المواقع الإلكترونية:

1- محمد عبد الفتاح شاهين، التطور المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق الجودة النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني 2004.

<http://www.qou.edu/homepage/arabic/qulityDepartment/qulityConfernce/pepars/session4/16/01/2009>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

A- Encyclopedia and Dictionaries:

1- Characteristics of Effective teaching

B-Books :

1- Ortrunzuber- skerritt, professional Development in higher education, A Theoretical framework for action Research.

C- Periodicals:

1- Angela Ho , David , " the conceptual change to improving teaching and learning : an evaluation of a hongkong staff development programme " , Watkins , mavis Kelly , springer higher education , vol . 42 , no.2 (sep . , 2001) .

2- Guskey.T.R. 1999 Apply with wisdom .journal of staff Development,20(2).

3- Mclaughlin and Zarrow, 2001 unesco.international instate for education planning 2003.

4- The needs for professional development of academic staff at vocational education faculties in turkey. YavuzErien, Nadir Çeliköza .World Conference on Educational Sciences. Procedia Social and Behavioral Sciences.1(2009).