



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي في ضوء مجتمع المعرفة (دراسة ميدانية)

إعداد

أ.د/ عبد التواب عبداللاه عبد التواب أ.د/ رباح رمزي عبد الجليل

أستاذ أصول التربية المساعد

أستاذ أصول التربية

كلية التربية - جامعة أسيوط

كلية التربية - جامعة أسيوط

حاتم سعد محمد حسن

باحث دكتوراه بقسم أصول التربية - كلية التربية - جامعة أسيوط

﴿ المجلد الخامس والثلاثون - العدد الثاني - جزء ثاني - فبراير ٢٠١٩ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

مقدمة الدراسة:

تعدّ الجامعات مؤسسات علمية وتربوية رئيسة، تسعى إلى تحقيق العديد من الأهداف في الجانب الأكاديمي والبحثي وتنمية المجتمع، الأمر الذي أكسبها أهمية في مجال التقدم العلمي والتكنولوجي والخدمات من خلال ما تقدمه من أبحاث علمية وتربوية في كافة المجالات؛ مما جعلها تتعرض إلى المزيد من الضغوط؛ لأجل زيادة قدرتها على التكيف والتطوير بما يتلاءم مع السرعة الكبيرة والنمو المتسارع في المعرفة والتكنولوجيا، فهي تمثل محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقي الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي، ومساندة الرغبات التعليمية لدفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار.

ويعدّ التعليم الجامعي من الركائز الأساسية التي تسهم في تكوين الفرد والمجتمع وبلورة ملامحه في الحاضر والمستقبل معاً، وإذا كانت معظم الجامعات تعمل في بيئات لا تستطيع التحكم فيها، فإن بقاء الجامعة ونجاحها يتوقف على الاستجابة الفعالة للعديد من القوى والمتغيرات وفي مقدمتها العولمة والمنافسة العالمية لما لها من تأثير واضح على الإدارة الجامعية^(١).

ولهذا فإن التعليم الجامعي الجيد هو مفتاح الدخول لهذا العصر، وبذلك يحمل التعليم الجامعي مهمة جديدة تضاف إلى مهامه الكثيرة، والمتمثلة في إعداد الأجيال القادمة لمجتمع المعرفة، وكذلك تطوير مهارات العاملين به، ليواكبوا هذا التطور، فهذا العصر يعتمد وبشكل كبير على خدمات أعمال المعرفة التي يجب أن تكون عالية الجودة ومتقنة.

وقد أصبحت الجامعات مطالبة أكثر من أي وقت مضى بأداء وظائفها ضمن منظومة متكاملة ومتجددة تتلاقى مع التوجهات والمتغيرات المعاصرة لدورها الريادي للإسهام في التنمية المستدامة لمجتمع المعرفة وتحقيق الشراكة المجتمعية معه من خلال تكوين رأس المال البشري لمجتمع المعرفة، وتنمية الموارد البشرية وموائمتها مع متطلبات التنمية وسوق العمل، والبحث عن المعارف الجديدة واكتشافها، وصناعتها واستثمارها، ونشرها وإشاعتها لأكثر عدد من الأفراد محلياً وعالمياً، وتنمية الاتجاهات الفكرية الإيجابية لطلبتها ومجتمعها^(٢).

(١) سلامة عبد العظيم حسين، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس ٢٦ - ٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦، ص ٧٣.

(٢) محمد عواد الزيادات، ممدوح طابع الزيادات، تطور الخطط والمساقات الدراسية لقسم التسويق وعلاقتها بسوق العمل، دراسات في التعليم الجامعي وضمان الجودة، مجلد ٢، عدد ١ يوليو _ ديسمبر ٢٠٠٨ مركز التطوير الجامعي، جامعة صنعاء، ص ٦٥.

وتعد المعرفة من أبرز التحديات والمتغيرات التي يواجهها التعليم الجامعي، مع أنها ليست حديثة النشأة، فالمعرفة موجودة منذ القدم، ولكنها تزداد وتتطور وتتراكم على مر الأجيال والعصور، ولكن ما يمر به عصرنا الحالي من قفزة معرفية كبيرة أدت إلى ما يسمى ب (مجتمع المعرفة)، الذي يتميز بالانفجار المعرفي، وتسارع تدفق المعرفة، والتطور التكنولوجي، واستثمار الوقت وتجويده، وتطوير البحث العلمي بجوانبه النظرية والتطبيقية، وزيادة توليد المعرفة.

يعد مجتمع المعرفة ثمرة للتطورات التي عرفتتها المجتمعات المعاصرة، نتيجة التحول في العوامل المحددة للنمو الاقتصادي والتنافسية؛ ولعل من أهم هذه العوامل، المعرفة؛ حيث يعبر مجتمع المعرفة عن المجتمع الذي تتدفق فيه المعارف والمعلومات ببسر وسهولة، بما يتيح الوصول إليها بطرائق سريعة، ومن ثم هو مجتمع يهتم ويسهم بفاعلية في إنتاج المعرفة وتطويرها^(١).

يعرف مجتمع المعرفة بأنه: ذلك المجتمع الذي يقوم أساساً على نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي: الاقتصاد، والمجتمع المدني، والسياسة، والحياة الخاصة، وصولاً لترقية الحالة الإنسانية باطراد، أي إقامة التنمية الإنسانية^(٢).

ويحتم هذا التغيير على المجتمع ومؤسساته، التطوير والتغيير لمواجهة تحديات ومتطلبات العصر، ومن بين أهم تلك المؤسسات مؤسسات التعليم الجامعي التي يجب عليها أن تواكب متطلبات مجتمع المعرفة، لما تتميز به عن غيرها من المؤسسات الأخرى من علاقة مباشرة بجوانب الحياة المختلفة، فضلاً عن كونها أداة التنمية في المجتمع عالمياً وإقليمياً.

لذلك تسعى العديد من الجامعات إلى تطوير وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لديها في ظل مجتمع المعرفة ومتطلباته، ويختلف أشكال التطوير الأكاديمي والتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس من بلد إلى آخر، ومن جامعة إلى أخرى^(٣).

(١) مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الاقليمي للدول العربية(برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)، تقرير المعرفة العربي للعام ٢٠١٤ م شباب وتوطين المعرفة ، دبي، دار الغرير للطباعة والنشر، ٢٠١٤، ص ٣ .
(٢) عبد اللطيف حيدر حسن، الأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم في الوطن العربي في ظل مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات، عدد ٢١، ٢٠٠٤م، ص ٢.
(٣) زينب محمد حامد، تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان في إطار الاعتماد الدولي ومعايير الجودة العالمية، بحث مقدم إلى ملتقى الجودة الثالث لعمادة الجودة والتطوير الأكاديمي بجامعة جازان، المملكة العربية السعودية في الفترة من ١-٢ محرم ١٤٣٥.

كما يعدّ أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم الجامعي من أهم المتغيرات في ظل مجتمع المعرفة والتطور التكنولوجي المتسارع في هذا القطاع التعليمي حيث يمثل هذا المتغير أو العنصر أحد أهم مدخلات العملية التعليمية وبناءً عليه يتم تقويم المستوى النوعي للمؤسسة سواءً أكان في عمليات التصنيف أم في عمليات الاعتماد والترخيص ومعالجة الشهادات والدرجات العلمية وغيرها على توافر كتل حرجة عالية التأهيل من هذه الهيئات والأطر^(١).

وقد تزايدت الحاجة إلى التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس باعتبار أن مهنية التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع مهنة تتطلب تأهيلاً وإعداداً مسبقاً، والحاجة ملحة إلى ترشيد العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطالب وبينه وبين المجتمع، وكذلك الإنتاج المعرفي والتطور التكنولوجي، بالإضافة إلى حاجة عضو هيئة التدريس إلى الحافز المهنية الذي يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم لتحقيق وظائف الجامعة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة^(٢).

وتعد التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس والقيادات مدخلاً أساسياً من مدخلات العملية التعليمية ومحوراً رئيساً لإحداث التغيير بهدف تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والقيادات من خلال إكسابهم المهارات والقدرات المعرفية، والمقومات السلوكية التي تمكنهم من القيام بأدوارهم المختلفة^(٣).

فالتنمية المهنية عملية مستمرة ومترابطة يشترك فيها الأفراد؛ لكي يتعلموا كيف يرتقون بمستوى أدائهم على أكمل وجه، بما يفي باحتياجات المجتمع؛ لذا فهي عملية تحسين مستمرة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على بلوغ معايير عالية للجودة والإنجاز الأكاديمي والسعي نحو التعلم مدى الحياة^(٤).

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الاستراتيجية العربية لتطوير التعليم العالي، ٢٠٠٥، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، منشورات إدارة التربية، ص ٧٧.

(٢) صلاح خضر، المتطلبات التربوية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في عصر المعلوماتية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، عدد ١٠٠، ٢٠٠١، ص ١٠٢.

(٣) نوف بنت عبد العالي العجمي، الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن، دراسات، العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مجلد ٣٩، عدد ١، ٢٠١٢، ص ١٧.

(٤) مایسة فاضل أبو مسلم، التنمية المهنية وضمان جودة التعليم، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم جمهورية مصر، مجلة بحوث ودراسات جودة التعليم، عدد ١، يناير، ٢٠١٢، ص ٢٦٥.

وتمثل التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، حاجة ملحة ومستمرة نابعة من مواقف حية، يواجهها الأفراد في حياتهم المهنية، بحيث تساعدهم على التعامل مع المواقف الجديدة بكفاءة عالية، كما تجعلهم أكثر وعياً بالجديد في مجال تخصصهم، وتساعدهم على النمو المستمر، وتكسيبهم القدرة على التفكير في ممارساتهم وتحسينه، والقدرة على الشراكة والعمل الجماعي، كما تكسيبهم مهارات دمج التكنولوجيا في عمليات التعلم والبحث والتواصل، وعليه فإن الدراسة الحالية تحاول التعرف على واقع التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية، وإلى أي مدى يتناسب هذا الواقع مع متطلبات مجتمع المعرفة.

مشكلة الدراسة :

يتوقف نجاح مؤسسات التعليم الجامعي بشكل رئيس على مدى كفاءة وجودة ممارسات أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المهنية ومستوى التنمية المهنية لديهم؛ مما يقع على عاتقها الاهتمام بهم ورفع مستوى تأهيلهم وتدريبهم بغية تحقيق مجتمع المعرفة ومواكبة متطلباته.

ويعد الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أحد أهم السبل المعاصرة لضمان تحقيق تفوق مؤسسات التعليم الجامعي، وعاملاً مهماً في نقل الخبرات الإبداعية في مجال التعليم وضرورة لمواجهة كثير من التحديات التي يتعرض لها التعليم، وأن يصبحوا متمكنين بحثياً، متابعين للتطورات الحديثة باستمرار، وهذا يتطلب الاستمرار في تنمية مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم التدريسية والبحثية والإدارية والاجتماعية، خاصة في ظل توجه العالم نحو مجتمع المعرفة والاهتمام بهم باعتبارهم "مجتمع المستقبل"^(١).

إلا أنه ما تزال جامعات العالم الثالث - ومنها الجامعات اليمنية - تعاني الكثير من المشكلات، أبرزها ضعف مستوى التنمية المهنية المستدامة في الارتقاء بأعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية والأكاديمية، بالإضافة إلى تقادم معارف ومهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي جعل البحث في مجال التنمية المهنية ضرورة حتمية بوصفها وسيلة منطقية ومنظمة تساعد على وضع حلول عملية ملائمة، تدفع الجامعات باتجاه التطور والنمو لتواكب مثيلاتها في البلدان المتقدمة.

(١) آلاء منصور نصار الأحمدى، الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الارتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة أم القرى، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، ٢٠١٤م، ص ٥.

ولهذا فقد أشارت الكثير من الأديبات والدراسات السابقة إلى ضرورة تطوير الأداء المهني ورفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتمييزهم تنمية مهنية مستدامة في جميع أدوارهم المهنية.

فقد أشار (آل زاهر: ٢٠٠٥) على أن دور عضو هيئة التدريس بالجامعة متجدد بصفة مستمرة، مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير المهني والأكاديمي لعضو هيئة التدريس، بهدف تطوير العملية التعليمية، والتأكيد على رسالة الجامعة واستيعاب التطورات ومتطلبات مجتمع المعرفة في مجالات وأدوار عمل أعضاء هيئة التدريس المتعددة، والتي تشمل التطوير التدريسي والمعلوماتي والتقني، والمنهجي والإداري، والبحثي والتخصصي بما يتناسب مع متطلبات مجتمع المعرفة^(١).

لذلك فإن عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم الجامعي عنصراً مهماً في جودة البرامج والأنشطة التعليمية في كل المجالات وعلى مختلف أهدافها، كما أن توفر عضو هيئة تدريس متميز ينعكس إيجاباً على كفاءة العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع كما ينعكس على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية^(٢).

وقد حظى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات باهتمام كبير في معظم الدول المتقدمة مثل: الجامعات الأمريكية، وانجلترا وكندا واليابان، وفرنسا^(٣) وأن أغلب الجامعات الأمريكية الحكومية والأهلية والكليات الجامعية وكليات خدمة المجتمع قامت بإنشاء وحدات تهتم بالتطوير الجامعي وكان القائمون على هذه الوحدات أعضاء هيئة تدريس من مختلف الكليات والتخصصات وذوي خبرات في مجال التطوير والإعداد المهني لأساتذة الجامعات^(٤).

(١) علي بن ناصر آل زاهر : برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، ط١، ٢٠٠٥م.

(٢) محمد بن مسفر بن عبد الله آل فرحان، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، ١٤٣٣هـ، ص ٢.

(٣) عبد الرحمن أبو المجد رضوان، دور برامج مركز تنمية القدرات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بقتنا، عدد ١٣ أبريل ٢٠١٢ ص ٦٧ .

(٤) محمد أحمد الفعر الشريف، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، عدد ١١٧، ٢٠٠٧، ص ١٩٤.

وأما ما يتعلق بالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية وكاستجابة لحاجة جامعة صنعاء في تطوير برامجها، وتنمية قدراتها وإمكانياتها المادية والبشرية، ومواكبة التطورات العالمية الراهنة في مجالات التعليم الجامعي، ولتتمكن من الارتقاء بمستوى أدائها لوظائفها وتحقيق رسالتها، قامت بإنشاء مركز يسمى (مركز تطوير التعليم الجامعي) وذلك في نهاية عام ٢٠٠٦م^(١).

والمنتبع لواقع التعليم الجامعي في اليمن، يجد أنه يعاني من أوجه قصور عديدة في التنمية المهنية المستدامة وخاصة ما يرتبط منها بأدوار عضو هيئة التدريس الجامعي ، ففي المجال التدريسي لا تزال الأساليب التقليدية هي الشائعة مع إهمال الأساليب المصحوبة باستخدام التكنولوجيا المتطورة.

أما المجال البحثي نجد من النادر أن تعالج البحوث التي يقومون بها المشكلات الحقيقية للمجتمع، كما وأنه في مجال خدمة المجتمع نجد انفصلاً شبه تام بين الجامعات والمجالات التطبيقية.

وقد جاءت من أهم توصيات المؤتمر العلمي الثالث للتعليم العالي المنعقد في الجمهورية اليمنية ضرورة دعم الجامعات اليمنية لإعداد برامج تنمية مهنية ذات كفاءة عالية لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات بما يعزز جودة أدائهم التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع^(٢).

ومما يؤكد ذلك ما أشارت إليه الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي بالجمهورية اليمنية: ٢٠٠٥-٢٠١٥م يمكن إيجازها في الآتي^(٣).

- ضعف برامج التدريب والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وغياب الشفافية في عملية استقطاب، واختيار وتوظيف هيئة التدريس، ومساعدتهم.
- ندرة المؤتمرات العلمية ورش العمل في كثير من كليات الجامعات اليمنية.
- قلة تمثيل أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الخارجية والذي يعد من الأساليب المهمة في التنمية المهنية لهم.
- غياب التفاعل بين هيئة التدريس والطلاب بسبب الاختلال الكبير في نسبة الهيئة التدريسية إلى عدد للطلاب.
- ضعف ثقافة البحث، حيث تجرى أكثر البحوث للترقية العلمية، وليس للأبحاث؛ مما يؤثر في التنمية الاقتصادية للبلاد.

(١) جامعة صنعاء: مركز تطوير التعليم الجامعي، نشرة دورية يصدرها المركز، عدد ١، يناير، فبراير، ٢٠٠٧، ص ٤.

(٢) الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم العالي، تحديات جودة التعليم العالي والاعتماد الأكاديمي في دول العالم الثالث، المؤتمر العلمي الثالث للتعليم العالي، من ١١-١٣ أكتوبر ٢٠٠٩، ص ٧

(٣) الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم العالي، الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي وخطة العمل المستقبلية، ٢٠٠٥-٢٠١٥ م.

وقد أشارت دراسة كلاً من (Al-Amri & Bon 2012)⁽¹⁾ و (جعدان، ٢٠١٣)^(٢) إلى أنّ مستوى جودة التعليم في الكليات التابعة للجامعات اليمنية دون المستوى المطلوب، وتشير كذلك إلى أنّ الكليات في الجامعات اليمنية تواجه العديد من المشكلات، أبرزها ضعف الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

وتشير بعض التقارير أنّ التعليم بالجامعات اليمنية يعاني من ضعف جودته وكفايته الداخلية والخارجية ومن أهم الأسباب:^(٣)

- أسباب ترتبط بأعضاء هيئة التدريس من حيث عددهم، وكفاءتهم العلمية والمهنية وممارساتهم، وأساليبهم في التدريس وفي تقويم الطلبة، ومدى تمسكهم بقيم وأخلاقيات العمل الجامعي.
- أسباب تعود إلى مصادر التعلم من مكتبات ووسائل تعليم وتعلم وتدريب ميداني.

ولذلك يوصي التقرير إلى ضرورة رفع جودة التعليم الجامعي وذلك من خلال الآتي:

- التأكيد على التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.
- تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الأساليب الفعالة في التدريس الجامعي وفي تقويم الطلبة، وتطوير قدراتهم المهنية في استخدام التكنولوجيا في التدريس.

ولهذا فإنّ مشكلة الدراسة تظهر بوضوح من خلال الصعوبات والتحديات التي تواجه التعليم الجامعي والعالي في الجامعات اليمنية، والمتعلقة بتحسين أداء العاملين فيها وتحديداً أعضاء هيئة التدريس، من خلال إتاحة فرص التنمية المهنية المستدامة لهم بما يؤدي إلى تطوير قدراتهم المهنية اللازمة لتحسين مستوى أداءهم المهني والأكاديمي.

وتأسيساً على ما سبق فإن مشكلة الدراسة تتحدد في السؤال الرئيس الآتي:

- ما واقع التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية، وإلى أي مدى يتناسب هذا الواقع مع متطلبات مجتمع المعرفة؟

(1) Al-Amri, A. H. and Bon, A. (2012). Measuring the Total Quality Management in the Yemeni Universities: **From the Perspectives of Faculty Members**.IJRRAS 10 (1): 37-45, pdf. It is available at www.arpapress.com/Volumes/Vol10Issue1/IJRRAS_10_1_05.pdf

(٢) محمد صالح يحي جعدان، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة لتطوير أداء جامعة عمران بالجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، ٢٠١٢م.

(٣) المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية - مرحلة وأنواعه المختلفة، ٢٠١٢م ، ص ٩٢.

أهمية الدراسة :-

تظهر أهمية الدراسة من خلال تناولها قضية لها أبعاد تربوية وإدارية وتعليمية، فالتنمية المهنية والتأهيل المهني داخل الجامعة له أهمية في تعديل المهارات السلوكية وإكساب مهارات جديدة تؤدي إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس، كما تساعد المعنيين والقائمين على برامج التنمية المهنية والتأهيل لأعضاء هيئة التدريس للانطلاق من بدايات صحيحة متمثلة في احتياجات التنمية المهنية المستدامة في مجالات التأهيل والتدريب المختلفة، وتطوير محتوى واستراتيجيات التنمية المهنية والتدريب لأعضاء هيئة التدريس وتطوير الأداء المهني الجيد.

أهداف الدراسة :-

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على مفهوم مجتمع المعرفة وخصائصه وأبعاده ومقوماته ومتطلباته المهنية.
- التعرف على فلسفة التنمية المهنية المستدامة وأسسها ومجالاتها وأساليبها لأعضاء هيئة التدريس.
- التعرف على واقع التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية.

أسئلة الدراسة :

١. ما مقومات مجتمع المعرفة ومتطلباته المهنية في التعليم الجامعي؟
٢. ما التوجهات الفكرية والفلسفية للتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي؟
٣. ما واقع التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ؟

منهج الدراسة :

اقتضت طبيعة الدراسة الحالية استخدام المنهج الوصفي وتوظيفه في تحليل متغيرات الدراسة.

حدود الدراسة :

- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية على جميع الكليات بجامعة الحديدة ممثلة في الكليات الانسانية والكليات العلمية.
- الحدود البشرية: شملت جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحديدة.
- حدود موضوع الدراسة: تناولت الدراسة واقع التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، وفي ضوء ذلك بناء تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات اليمنية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.

مصطلحات الدراسة الإجرائية :-

التنمية المهنية المستدامة :

- يقصد بالتنمية المهنية المستدامة إجرائيا: مجموعة من البرامج والأساليب التي تقدمها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس العديد من المعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية والتي تحقق أهداف الجامعة (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع) والتي يتمكن عضو هيئة التدريس من خلالها رفع مستوى الأداء لأدواره بكفاءة عالية .

مجتمع المعرفة:

- التعريف الإجرائي لمجتمع المعرفة: هو المجتمع الذي تتوفر فيه الإمكانيات والخبرات والأدوار والأدوات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من المشاركة الفاعلة في بناء وإنتاج المعرفة واستخدامها وتحليلها ونقدها ونشرها وإتاحتها للمجتمع.

وتتناول هذه الدراسة المحاور الآتية:

المحور الأول: مجتمع المعرفة (خصائصه ومتطلباته في التعليم الجامعي)

إن مجتمع المعرفة يفرض على عضو هيئة التدريس مسؤوليات متجددة، وهي أن يتحول الأستاذ الجامعي إلى متعلم دائم التعلم، ويقوم بممارسة مهامه وأدواره بوعي وتفكير يساهم بشكل فعال في تطوير العملية التعليمية بحيث يساعده ذلك في تطوير نفسه مهنيًا في مجال تخصصه وعمله الذي يقوم به.

وبفرض كل ما سبق على مؤسسات التعليم العالي مهمة استثمار المعرفة وإنتاجها بما يحقق التنمية الشاملة للمجتمع، وتعد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أحد سبل التعليم العالي لإنجاز هذه المهمة على النحو المأمول؛ وسيتبع ذلك بالضرورة أن تتسم التنمية المهنية لأعضاء هيئة تدريس التعليم العالي بطبيعة خاصة، تتسق مع طبيعة مجتمع المعرفة.

ومن هنا يأتي أهمية هذا المحور الذي يحاول إلقاء الضوء على مجتمع المعرفة وخصائصه ومقوماته ومتطلباته من التعليم الجامعي، ولذلك فإن هذا المحور يجيب عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة " ما مقومات مجتمع المعرفة ومتطلباته المهنية في التعليم الجامعي؟

وفي هذا الصدد يسير المحور الحالي على النحو الآتي:

- مفهوم مجتمع المعرفة

ليست فكرة مجتمع المعرفة فكرة حديثة نسبياً، ولكنها وليدة التقدم التكنولوجي الذي بدأ مع ثورة الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات منذ الستينات إلى السبعينات من القرن الماضي، ففكرة مجتمع المعرفة تدور في إطار زمني يصل إلى نصف قرن، لكنها لم تتبلور كما هي اليوم، ولم يظهر الاعتراف بها كواقع يفرض نفسه على تطور المجتمعات وتغيير بنيتها ومؤشراتها وأساليبها التنموية إلا خلال السنوات القليلة الماضية؛ حيث تزايد الاعتراف بأبعاد هذا المجتمع، وبرزت معالمه وخصائصه وسماته ومتطلباته.^(١)

ومع ثورة المعلومات والاتصالات التي ظهرت في نهاية القرن الواحد والعشرين، بدأ انتقال البشر إلى مجتمع المعرفة، وكانت كلا من الولايات المتحدة واليابان من أوائل الدول التي اهتمت مؤسساتها التعليمية في العبور إلى مجتمع المعلومات، إذ بلغت نسبة الاكتشافات الأمريكية المسجلة عالمياً مع بداية الألفية الثالثة ما يقارب من ٥٥% من مجموع هذه الاكتشافات، وسجلت اليابان نسبة ٢١%، في حين لم تتجاوز حصة دول الاتحاد الأوروبي نسبة ١٥% من مجموع الاكتشافات العالمية التي بلغ عددها ٢٠٠ ألف اكتشاف، وبالتالي يمكن القول بأن التحدي المطروح اليوم أمام البلدان العربية - والتي ما زال أغلبها يعتمد على نظم التعليم القديمة - هو مدى النجاح في الوصول إلى الاستثمار الأمثل للتكنولوجيا بهدف الارتفاع بنوعية التعليم وتوسيع انتشاره، وتحقيق تعميم المعرفة.^(٢)

تعد المعرفة المحور الأساس في عملية التنمية الإنسانية والاجتماعية التي تستهدف الارتقاء بالذات وبناء القدرات على مستوى الفرد والمجتمع في آن معاً، أما مجتمع المعرفة فيمكن النظر إليه باعتباره المجتمع الذي يقرر بناء استراتيجياته وسياساته المستقبلية استناداً إلى حالة معرفية أصلية وهو كذلك المجتمع الذي يسعى بجدية وحرفية إلى إنتاج المعرفة ونشرها وتوظيفها للإفادة منها في المجالات كافة وبخاصة المجالات الحياتية، ولا يقف عند حدود استيراد هذه المعرفة أو استهلاكها وإن الاهتمام بهذا الموضوع الحيوي يمثل إطاراً مشتركاً ليس في دائرة العلوم الإنسانية والاجتماعية وحسب بل يمتد ذلك إلى فروع المعرفة الأخرى دون استثناء.^(٣)

(١) هبة إبراهيم جودة إبراهيم، تطوير إعداد إحصائي الأعلام التربوي بمصر في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، ٢٠١٢م، ص ١٢، ١٣.

(٢) دعاء منصور أبو المعاطي محمد، جودة مؤسسات التعليم العالي والتعليم المستمر وتحديات مجتمع المعرفة، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، ٤-٥ أبريل، ٢٠١٢، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين، ص ٨٦٨.

(٣) علي عبد الرؤف محمد نصار، تفعيل مقومات البحث التربوي على ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مجلد ٨، العدد ٢٠، ٢٠١٥، ص ٩٨.

ويعرف (علي كمال وعمر مرسي: ٢٠٠٨) مجتمع المعرفة بأنه ذلك المجتمع الذي يحسن استعمال المعرفة في تسيير أموره وفي اتخاذ القرارات السليمة والرشيده، وهو ذلك المجتمع الذي ينتج المعلومة لمعرفة خلفيات وأبعاد الأمور بمختلف أنواعها^(١).

يتضح من المفاهيم السابقة أن مجتمع المعرفة هو الناتج العقلي والمهم لعمليات الإدراك والتعلم والتفكير، ويشكل أهم المكونات التي يتضمنها أي عمل أو نشاط في مجتمعات المعرفة، وخاصة فيما يتصل بالاقتصاد والمجتمع والثقافة، وكافة الأنشطة الإنسانية الأخرى التي أصبحت معتمدة على توافر كم كبير من المعرفة والمعلومات، كما لا يقتصر مجتمع المعرفة على إنتاج المعلومة وتداولها، وإنما يحتاج إلى ثقافة تقيّم وتحترم من ينتج هذه المعلومة ويستغلها في المجال الصحيح.

- أهمية التحول إلى مجتمع المعرفة

تعد المعرفة عنصراً أساسياً من عناصر تقدم الأمم، والنهوض بها فضلاً عن أنها مصدر من مصادر القوة في المجتمع، والمحفز علي الحراك الفكري والاجتماعي، حيث أصبح يطلق على العصر الحاضر (عصر المعرفة)، فقد أصبحت دعامة للتقدم في مختلف مجالات الحياة.

ولأهمية المعرفة في حياة الشعوب وتقدمها ورفيها، عُقدت القمة العالمية لمجتمع المعلومات في جنيف في سبتمبر ٢٠٠٣م بحضور عدد كبير من قادة العالم، وآلاف الخبراء، وأصدرت الوثيقة الآتية:

(نحن ممثلو شعوب العالم وقد اجتمعنا في جنيف من ١٠-١٢ من ديسمبر ٢٠٠٣م للمرحلة الأولى من القمة العالمية لمجتمع المعلومات، نعلن رغبتنا المشتركة والتزامنا المشترك لبناء مجتمع جامع للمعرفة ويركز على الإنسان، ويستطيع كل فرد فيه أن يخلق المعرفة، وأن ينفذ إليها وأن يستخدمها^(٢)).

(١) علي كمال علي معبد، عمر محمد محمد مرسي، تصور مقترح للتربية الإبداعية لتلاميذ المدرسة الابتدائية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، المجلة العلمية، جامعة أسيوط، كلية التربية بالوادي الجديد، مجلد ١، عدد ١، يوليو ٢٠٠٨م، ص ١١٥.

(٢) عبدالرحمن عبد السلام جامل، محمد عبدالرزاق إبراهيم ويح: التعليم الالكتروني كآلية لتحقيق مجتمع المعرفة، المؤتمر الأول لمركز التعليم الالكتروني، جامعة البحرين، من ١٧-١٩ ابريل، ٢٠٠٦م، ص ٦.

ويؤكد التقرير العالمي لليونسكو (٢٠٠٥م) "من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة" أن المعرفة ضربت أطنابها في مختلف مناحي الحياة المعاصرة، وراحت في تراكم مذهل وتسارع حثيث، تنتج قلاعاً من الإنجازات والمعلومات والاكتشافات، كان لا بد لها أن تقود إلى تحولات جذرية في طبيعة المجتمعات المتقدمة وخصائصها وتعاملاتها، والمعرفة اليوم أضحت موضع رهانات اقتصادية وسياسية وثقافية واسعة، من أجل إنتاج وتطبيق المعارف الأساسية والضرورية للتنمية الإنسانية^(١).

إن الجامعات تلعب دوراً رئيساً في التحول من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد القائم على المعرفة، حيث ترتبط أهداف التعليم الجامعي ارتباطاً وثيقاً بالتحسين الاقتصادي والرقمي المجتمعي، مما يؤدي إلى دعم المجتمعات المحلية، والإقليمية، لذا ينظر إلى التعليم الجامعي على أنه محرك للنمو الاقتصادي في عديد من المجتمعات على اختلاف ثقافتها ونظمها الاقتصادية، ويتضح مما تقدم أن للمعرفة بعداً اقتصادياً، حيث يمكن تحويلها إلى عنصر مولد للقيمة الاقتصادية، وأصبح اقتصاد المعرفة مصدر أساسي للثروة في مجتمع المعرفة^(٢)، وأن التطور السريع في وسائل التكنولوجيا يلعب دوراً مهماً في مجتمع المعرفة من خلال الانتشار الواسع لشبكة الإنترنت، والتي أتاحت المعلومات والمعرفة وأصبح من اليسير تقاسمها مع الآخرين على مستوى العالم^(٣).

وتؤكد بعض الرؤى إلى أهمية التحول إلى مجتمع المعرفة للاعتبارات الآتية^(٤).

١. زيادة حدة المنافسة عالمياً حيث أصبحت المعرفة أساس المزايا التنافسية بين الدول.
٢. ضمان استدامة عملية التنمية، وبناء اقتصاد عصري ومنافس.
٣. زيادة أهمية التعليم والتدريب وتطوير العنصر البشري.
٤. تعاضد أهمية المعرفة ودورها في تراكم الثروة.
٥. تسارع توليد المعرفة ونشرها واستثمارها.

(١) خميس بن عبدالرحمن خميس القفعي، الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية، ٢٠١١م، ص ٢٢.

(٢) Cortese, D. , The Critical Role of Higher Education in Creating a Sustainable Future. **Planning for Higher Education Journal**,2003, p. 19.

(٣) Yves, P. , Learning Spaces: an ICT-enabled Model of Future Learning in The Knowledge-based Society. **European Journal of Education**, Vol.42, No.2,2007,P.187.

(٤) وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية، الاستراتيجية الوطنية للتحول إلى مجتمع المعرفة، ٢٠١٤م

وتكمن أهمية التحول إلى مجتمع المعرفة في أنه سبيل التنمية الإنسانية في جميع مجالاتها، إذ أن المعرفة هي حجر الزاوية في التنمية الإنسانية، فهي أداة لتوسع خيارات البشر وقدراتهم، والتغلب على الحرمان المادي ولبناء المجتمعات المزدهرة في القرن الحادي والعشرين.

إن المعرفة أصبحت بصورة متزايدة محركاً قوياً للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية، وثمة رابطة قوية بين اكتساب المعرفة والسعي لبلوغ غايات إنسانية وأخلاقية عليا: الحرية، العدالة، الكرامة الإنسانية^(١).

وبناءً على ما تقدم يمكن القول إن أهمية التحول إلى مجتمع المعرفة صار أمراً جاداً لكثير من مؤسسات دول العالم بشكل عام، ومؤسسات التعليم الجامعي بشكل خاص، التي تسابق الزمن لتصبح قادرة على إنتاج المعرفة وتحويلها إلى سلع وخدمات لتسهم في النمو الاقتصادي وتحسين حياة الأفراد والارتقاء بمهاراتهم المهنية والأكاديمية بما يعود بالنفع للمجتمع والمؤسسات الذين يعملون بها، وهنا يبرز الدور الجوهري للتعليم في عملية بناء المعرفة التي هي إحدى المكونات الأساسية لمجتمع المعرفة.

- مقومات مجتمع المعرفة

يحمل مجتمع المعرفة مجموعة من المقومات التي جعلت منه قوة عصرية مؤثرة وبقوة على حركة تطور المجتمعات الإنسانية، كما أن التقدم التكنولوجي والثورة التقنية مكنت السواد الأعظم من الحصول على المعرفة وأصبحت متاحة للجميع، وهذا ما يتسم به مجتمع المعرفة عن باقي المجتمعات.

وقد أوردت (جميلة الحربي: ٢٠١٢م) نقلاً عن منظمة العمل العربي مجموعة من السمات والخصائص لمجتمع المعرفة كما يلي^(٢):

١. استخدام المعلومات كمورد اقتصادي، حيث تعمل المؤسسات والشركات على استخدام المعلومات والانفتاح بها في زيادة كفاءتها، وفي تنمية التجديد والابتكار.
٢. الاستخدام المتنامي للمعلومات بين الجمهور، فالناس يستخدمون المعلومات بشكل مكثف في أنشطتهم كمستهلكين، فضلاً عن إنشاء نظم المعلومات تعمل على إتاحة التعليم لكل أفراد المجتمع.

(١) أشرف السعيد أحمد محمد، دور التعليم العالي في مواجهة تحديات تأسيس مجتمع المعرفة في مصر، مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، كلية التربية، جزء ١، عدد ٦٨، سبتمبر ٢٠٠٨م، ص ٥.

(٢) جميلة بنت عابد بن مريع الروثي الحربي، تصور مقترح لتفعيل وظائف الإشراف التربوي في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة ومتطلبات مجتمع المعرفة، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، كلية التربية، ٢٠١٢م، ص ٤٨.

٣. ظهور قطاع المعلومات كقطاع مهم من قطاعات الاقتصاد، حيث أصبح إنتاج المعلومات وتجهيزها وتوزيعها نشاطاً اقتصادياً رئيساً في العديد من دول العالم.
٤. إن التغيير الذي نعيشه الآن وفي المستقبل ليس مجرد انقلاب أو طفرة في أحد جوانب الحياة ينعكس بدوره على بعض جوانبها الأخرى كما كان يحدث في الماضي، ولكنه بمثابة ثورة جذرية مستمرة شاملة لجميع جوانب الحياة على المستوى المحلي والقومي والعالمي.

كما تشير (Andy Hargreaves:2003) أن من أهم مقومات وسمات مجتمع المعرفة الآتي:^(١)

- ١- تعزيز التعلم المعرفي العميق.
- ٢- تعلم كيفية التدريس بطرق لم يتم تدريسها.
- ٣- الالتزام بالتعلم المهني المستمر.
- ٤- العمل والتعلم في الفرق الجماعية.
- ٥- تطوير الذكاءات الجماعية والاستفادة منه.
- ٦- بناء القدرة على التغيير والمخاطر.

مما سبق يتضح أن مجتمع المعرفة يتسم ببعض الخصائص المميزة منها: استخدام المعرفة في زيادة كفاءة وفعالية مؤسسات التعليم الجامعي ، وفي تنمية التجديد والابتكار، واستخدام المعرفة كمورد استثماري، واندماج المعرفة في البنية الأساسية لهذه المؤسسات، مما يساعد على الارتقاء بمستوى أداؤها.

- أبعاد مجتمع المعرفة

لم يعد مجتمع المعرفة مجرد مرحلة زمنية تعيشها المجتمعات المعاصرة؛ وإنما له أبعاد مختلفة ومتشابهة يجب استغلالها حتى نستطيع الاندماج بشكل أفضل في الاقتصاد العالمي، سواءً كانت اقتصادية أم سياسية أم اجتماعية أم تكنولوجية أم ثقافية أم تربوية، ومن أهم هذه الأبعاد ما يأتي:

١- البعد الثقافي لمجتمع المعرفة :

تعد المعرفة جوهر مجتمع المعرفة؛ وينظر إليه على أنه وسيلة للتعرف على القيم الثقافية للمعلومات والمعارف والاعتراف بها، مثل الخصوصية، احترام الملكية الفكرية وقبول الآخر ، وتعمل مجتمعات المعرفة من حيث كونها مجتمعات شبكية على تشجيع الوعي بشكل أفضل بالمشكلات الكلية^(٢).

(^١) Andy Hargreaves ,Teaching in the knowledge society: Education in the Age of Insecurity, Teachers College Columbia University New York and London,2003,P.24.

(^٢) كريمة محمود شاكر، الدور التنموي للجامعة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير، جامعة أسيوط، كلية التربية، ٢٠١٤م، ص ٦٥.

يعمل التحول نحو مجتمع المعرفة على الاقتناع بضرورة توفير حرية التفكير في الوطن العربي والعدالة في توزيع المعرفة بين مختلف أطياف المجتمع، وهو ما يسمح للمجتمعات العربية بتعميم الوعي والثقافة في الحياة والممارسة اليومية، كما يعمل على إيجاد ثقافة تثمن منتجي المعارف الذين يعملون على إيجاد محتوى عربي للمعرفة يحافظ على قيم الهوية والثقافة العربية الإسلامية^(١).

٢ - البعد الأمني لمجتمع المعرفة:

تعتبر المنطقة العربية خاصة الشرق الأوسط منها من المناطق الحساسة للأخطار المعلوماتية؛ فقطاع الطاقة يعتبر هدفا مفضلا للقراصنة، ففي ظل التطور الرقمي ما فتئت الهجمات والاعتداءات الالكترونية تتزايد بدوافع سياسية، اقتصادية، فضولية وشخصية، وكلها تنتج نحو الهياكل الانتاجية، البنى الحساسة والمؤسسات المالية والهيئات الحكومية، وتشارك هذه الهجمات في السعي إلى إلحاق الأضرار بأنظمة المعلومات باستخدامها للبرامج الخبيثة، واعتراض البيانات، منع تقديم الخدمات، تترك الاعتداءات الالكترونية آثارها على جانبين هما^(٢):

أ. الجانب العملي: باعتبار توقف نشاط أقسام نظم المعلومات يؤدي إلى توقف أو تأخر انتاجية المؤسسة، حتى ولو لم يكن نشاطها يعتمد كلية ومباشرة على المعلوماتية.
ب. الجانب المالي: فالاستثمار في الجانب المعلوماتي جزء مهم من نشاط المؤسسة؛ ومن ثم فإن تدهور حالتها أو تخزينها أو سرقتها يمثل خسارة كبيرة بالنسبة لها، ويؤدي إلى إيجاد تكاليف نتيجة السعي إلى تعويض المعدات المعطلة، فضلا عن تكاليف استرجاع المعلومات، تضرر صورة وسمعة المؤسسة لدى الزبائن.

٣ - البعد التكنولوجي والاتصالي :

ويتضح البعد التكنولوجي من خلال الاتي:^(٣)

أ. البنية التحتية المعلوماتية: وتعد الهيكل الفيزيقي والتخيلي لمجتمع المعرفة والذي تشمل الشبكات المالية، وشبكات الخدمة العامة كالتليفونات، والشبكات المتعاونة كالإنترنت، والشبكات المحلية والحكومية، وشبكات وحدات الخدمة العامة.

(١) عبد المجيد البركة قدي، أبعاد مجتمع المعرفة في الوطن العربي، الملتقى العلمي حول مجتمع المعرفة في الوطن العربي ٢٢-٢٤ أبريل ٢٠١٤م، الرياض، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية، ص ٩.

(٢) عبد المجيد البركة قدي، مرجع سابق، ص ٧.

(٣) بيومي محمد ضحاوي، رضا إبراهيم المليجي، توجهات الإدارة التربوية الفعالة في مجتمع المعرفة، القاهرة دار الفكر العربي، ٢٠١٠، ص ٢٦.

ب. الخيالية أو الافتراضية: حيث إنّ مجتمع المعرفة مجتمع تخيلي يرتبط بطرق المعلومات السريع، وتأخذ فيه التفاعلات المعلوماتية والمعرفية والاجتماعية والسلوكية أنماطاً مختلفة تماماً.

ج. الأتمتة: فقد حلت التكنولوجيا محل الانسان في كثير من الأعمال، فهناك الانسان الآلي، والصراف الآلي، وغيرها من التقنيات التي تشترك بخاصية التلقائية، أو الإحلال محل الإنسان.

٤- البعد الاقتصادي:

تُعد المعارف والمعلومات في مجتمع المعرفة هي السلعة أو الخدمة الرئيسية، وعامل القوة والمنافسة، والمصدر الاساسي للقيمة المضافة، وتوفير فرص العمل، وترشيد الاقتصاد، وهذا يعني أن المجتمع الذي ينتج المعلومة ويستعملها في مختلف شرايين اقتصاده ونشاطاته المختلفة، هو المجتمع الذي يستطيع أن ينافس وأن يفرض نفسه^(١)

٥- البعد السياسي لمجتمع المعرفة:

يتيح مجتمع المعرفة فرصاً متنوعة لإشراك الجماهير في اتخاذ القرارات، كما يتيح حرية تبادل المعلومات، ويوفر مناخاً سياسياً قائماً على الديمقراطية والعدالة والمساواة والمشاركة السياسية الفعالة^(٢).

٦- البعد التربوي لمجتمع المعرفة:

ويتمثل في أن الإنسان سيصبح هو رأس المال البشري الذي يبدع ويبتكر ويفكر وينتج المعرفة، أي سيصبح محوراً رئيساً وجوهرياً لحركة هذا المجتمع.

ومن خلال البعد التربوي نجد أن مجتمع المعرفة يتطلب عمال معرفة يولدون المعرفة وينشرونها، ويوظفونها، وهؤلاء يمكن الحصول عليهم من تعليم جيد، وتدريب مستمر لموائمة سوق العمل ومتطلباته.

يشير (حيدر ٢٠٠٤)^(٣) أن التعليم الجيد هو مفتاح الدول إلى الولوج إلى مجتمع المعرفة، وبذلك تقع المهمة الكبرى على التربية والتعليم ألا وهي إعداد المتعلمين لمجتمع المعرفة.

(١) خميس بن عبدالرحمن خميس القفعي، مرجع سابق، ص ٢٧.

(٢) جميلة بنت عابد بن مريع الروثي، تصور مقترح لتفعيل وظائف الإشراف التربوي في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة ومتطلبات مجتمع المعرفة، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، كلية التربية، ٢٠١٢م، ص ٥٢.

(٣) عبد اللطيف حيدر حسن، مرجع سابق، ص ١٧.

ويشير (الزهراني: ٢٠١٢م) أن البعد التربوي لمجتمع المعرفة يفرض نوعاً من التربية والتعليم من حيث إن عملية التعليم والتعلم في مجتمع المعرفة تكون قادرة على تحقيق غايات ومنها الآتي:^(١)

- أ. التعلم لأجل المعرفة: من حيث علاقته بها وتوليدها، ونشرها، وتوظيفها، والمهارات المتعلقة بذلك كال تدريب والتعليم المستمر، ومهارات التفكير، وحل المشكلات وغيرها.
- ب. التعليم من أجل العمل: من خلال تأهيل الفرد لتلبية متطلبات المجتمع العلمية والعملية، وتهيئة المتعلمين لأطوار العمل المستجدة مع التقنية الحديثة، حيث حولت تكنولوجيا المعلومات التربية والتعليم إلى آفاق جديدة يستطيع الفرد من خلالها أن يتعلم في أي وقت، ومن أي مكان.
- ج. تعلم لتكون: أي أن التعليم من أجل تحقيق الذات، وإضفاء الطابع الخاص لكل فرد من خلال مقوماته ومعلوماته وثقافته.

يتضح مما سبق أهمية مسؤوليات ومهام عضو هيئة التدريس في مجتمع المعرفة، ويؤكد دوره في تحسين العملية التعليمية، واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم، والأمل معقود عليهم في تفعيل ونشر المعرفة في مجتمع المتعلمين وتوليدها واستيعابها وتوظيفها.

- متطلبات مجتمع المعرفة في التعليم الجامعي

تعد الجامعات من المنظمات التعليمية التي تزخر برصيد هائل من المعارف والخبرات العلمية يمتلك الرصيد الأكبر منها صفة عناصرها البشرية العلماء والباحثون والقيادات الأكاديمية الذين يجسدون المعنى الحقيقي لعمال المعرفة، هذا الرصيد المعرفي إذا ما أحسن توظيفه والانتفاع به حققت الجامعات لنفسها التطور والميزة التنافسية، فالمعرفة ميزة تنافسية يمثل أعضاء هيئة التدريس والطلاب أصولها الرئيسية^(٢).

(١) عبد الخالق حنش سعيد الزهراني، تصور مقترح لتطوير الاشراف التربوي على مدارس المستقبل على ضوء ادارة المعرفة والتعلم التنظيمي، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، كلية التربية، ٢٠١١م ، ص ٢٩.

(٢) أشرف السعيد أحمد محمد، أدوار رؤساء الأقسام الأكاديمية لتطبيق إدارة المعرفة بالجامعات المصرية، مجلة العلوم التربوية، عدد خاص بالمؤتمر الدولي السابع "التعليم في مطلع الألفية الثالثة: الجودة - الإتاحة - التعليم مدى الحياة"، مجلد ٢، ٢٠١٠، ص ٧٦٢.

ويحدد (منال ومحمد الطراونة: ٢٠١٢) أبرز الأجنحة التعليمية في مجتمع المعرفة ، ومنها: (١)

- ١- التدريب في موقع العمل نظراً لتغيّر طبيعة العمل مما يتطلب هياكل تنظيمية مرنة.
- ٢- نظم جديدة لتحقيق الموائمة بين المعلمين ووظائفهم الذي يؤدونها.
- ٣- توظيف وسائل جديدة للمعرفة تتضمن تقنية الاتصالات والمعلومات.
- ٤- العمل على إزالة الحدود الفاصلة بين التعلّم والحياة، وبين الجامعة والمجتمع، وبين موقع العمل والمنزل في ظل تطبيق إدارة المعرفة.

وتقترح (آلاء الأحمدى: ٢٠١٤) جملة من المقترحات والمتطلبات التربوية لمجتمع المعرفة في التعليم الجامعي كالاتي (٢):

١. إن الثورة الاتصالية التي يتسم بها العصر، تستدعي من التربية والتعليم الجامعي بشكل خاص لكي تحصل الفائدة المرجوة منها أن تعمل على تمكين صلة الناشئة بمصادر المعلومات، والتدريب على كيفية الحصول على المعلومة وتحليلها وفهمها.
٢. أن الثروة الحقيقية لأي مجتمع إنما تكمن في ثروته البشرية، وفي ذكاء وعبقرية أفرادها، والعقل البشري هو مصدر قوة الأمة، فالذين يفكرون هم الذين يغيرون والذين يبدعون هم الذي يضيفون، والأمة المتقدمة هي الأمة العارفة بصرف النظر عن عدد سكانها أو حجم مواردها الطبيعية؛ وهذا يملي على الجامعة أن تعطي للذكاء قيمة خاصة وأن تنمي لدى الناشئة القدرة على الإبداع وروح المبادرة وأن تنمي لديهم مهارة التفكير الناقد والمحاكمة وحل المشكلات (٣).
٣. تكمن قدرة الجامعة في مجتمع المعرفة، على إعداد الإنسان للمستقبل في تعليمه كيف يتعلم وكيف يبقى متعلماً، وهي مدعوة إلى أن تنقل إلى طلابها الرغبة في التعلم، ولذة التعلم، والقدرة على تعلم كيف نتعلم، وحب الاستطلاع العقلي.

(١) منال شناعة، محمد الطراونة رؤية تربوية مقترحة لسماة التعليم الجامعي المستقبلي في الجامعات الأردنية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة الزيتونة، مجلد ١٣، عدد ٤، ٢٠١٢م، ص ٥١٨.

(٢) آلاء منصور نصار الأحمدى، مرجع سابق، ص ٥٨

(٣) عبد العزيز بن عبد الله السنبل، رؤى وتصورات حول برامج إعداد المعلمين في الوطن العربي، المؤتمر الدولي حول إعداد المعلمين، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط، ١ - ٣ مارس ٢٠٠٤م، ص ٩.

٤. إن ثورة الاتصال وغزارة المعلومات التي تنهمر على الطلبة من مصادر متعددة تتراوح من الكتب الجامعية إلى شبكة الانترنت، تفرض على الجامعة تمكين صلة الطلبة بمصادر تلك المعلومات وتدريبهم على كيفية الحصول عليها وغربلتها وتحليلها وفهمها^(١).

٥. يتطلب التعلم الذاتي تمكين الطلاب من استخدام التقنيات التعليمية الحديثة في الوصول إلى المعلومة، ومعالجتها بطريقة فعالة لصقل مهاراتهم في التعامل مع المكتبات وأجهزة الإعلام والأقراص الممغنطة والحاسوب وغيرها من التقنيات للوصول إلى المعلومات الوفيرة بسهولة ويسر^(٢).

ويما أن متطلبات التحول إلى مجتمع المعرفة عملية لها انعكاساتها على نظم التربية والتعليم أحد مناشط المجتمع الرئيسة فإن الجامعات مدعوة الآن أكثر من أي وقت مضى إلى التطوير والتجديد في ما يتعلق ببرامج وأساليب التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية خاصة في ظل تقادم كثير من المعارف التربوية والمهارات التدريسية وتسارع إنتاج الجديد منها بفضل تتابع الإبداعات وتعاضم الابتكارات التربوية والتقنية وتعدد مجالات تطبيقها.

المحور الثاني: الأسس الفلسفية للتنمية المهنية المستدامة.

- مفهوم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي

يعد مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من المفاهيم الحديثة نسبياً في جامعاتنا العربية حيث بدأ استخدامه مع بدايات السبعينات كمرادف للتدريب أثناء الخدمة، وأن مستوى الإعداد لمهنة التدريس لا يصل بعضو هيئة التدريس إلى قمة التمكن المهني، بل يضعه على أول الطريق السليم .

ويشير مفهوم التنمية المهنية المستدامة جداً كبيراً بين الباحثين والمتخصصين بهدف الوصول إلى مفهوم محدد متفق عليه، ويرجع ذلك الى الطبيعة المتغيرة والمستمرة لعملية التنمية المهنية، وبالتالي التغير المستمر في برامجها وأساليب تنفيذها، مما يؤثر على مفهومها بشكل عام ومفهومها في التعليم الجامعي بشكل خاص، وفيما يلي عرضاً موجزاً لذلك .

(١) صلاح الدين محمد توفيق، هاني محمد يونس موسى، دور التعلم الإلكتروني في بناء مجتمع المعرفة العربي "دراسة استشرافية"، مجلة البحوث النفسية والتربوية - جامعة المنوفية، عدد ٣، ٢٠٠٧م، ص ٣٤.

(٢) على بن صالح الشايع، التحديات التي تواجه الجامعات السعودية للتحول نحو مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة الاسكندرية، مجلد ٢١، عدد ٢، ٢٠١١م، ص ٤٢٠.

بالنسبة للتنمية المهنية للقيادات التربوية كما أوردها (خليل: ٢٠٠٩) بأنها عملية تعلم من أجل خلق بيئات تعليمية يستطيع فيها الدارس تحقيق مستويات أداء عالية ، وهي تركز على الأساليب الإدارية الحديثة في مجال الإدارة والقيادة، و على خلق الإدارة المتميزة من خلال محتوى منهج محدد ،وعلى ممارسة تعليمية فعالة، وعلى الطرق والاستراتيجيات التي تساعد على التعليم والاداء الجيد^(١).

يعرف البعض التنمية المهنية على أنها العمليات والأنشطة المصممة لزيادة المعرفة المهنية، والمهارات والاتجاهات الخاصة بالأفراد حتى يستطيعوا العمل على زيادة تعلم الطلاب، وبالتالي تتضمن تعلم كيفية إعادة تصميم البنى والثقافات التعليمية، ومن ثم يمكن تحديد السمات العامة للتنمية المهنية في أنها عملية مقصودة ومستمرة ومنظمة^(٢).

والمفهوم أكثر استخداماً للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ لما يشمله من جوانب متعددة وهو أنها عملية مقصودة ومستمرة يتم فيها تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من معارف ومعلومات في الأداء التدريسي، و البحث العلمي، وخدمة المجتمع، والمجالات الأخرى اللازمة، للقيام بأدوارهم المتعددة والمستقبلية^(٣).

وقد انتشر مفهوم أشمل للتنمية المهنية في دول العالم المتقدمة منها والنامية على حد سواء للإفادة المثلى من أعضاء هيئات التدريس وتدعيم قدراتهم لتعزيز دور الجامعة في تحقيق وظائفها، وهذا المفهوم الأشمل يعنى بقيام عملية مؤسسية بتقديم وسائل التنمية لكفاءات عضو هيئة التدريس، من خلال^(٤):

- أ. المعرفة والفهم والأكاديمي.
- ب. البحوث ومتابعة إجراءاتها وتطبيقها.
- ج. الإدارة الجامعية.
- د. خدمة المجتمع المحلي.

(١) نبيل سعد خليل، المدرسة الحديثة في الفكر الإداري المعاصر، القاهرة، دار الفجر، ٢٠٠٧م، ص ٣٨١
(٢) شاكر محمد فتحي أحمد، الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي - صبيغ التنمية المهنية نموذج، المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر، اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي، من ٦- ٧ فبراير ٢٠١٠م، الجمعية المصرية للتربية المقارنة بالتعاون مع كلية التربية جامعة بني سويف، ص ٤.

(٣) إيهاب السيد إمام، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة عين شمس، عدد ٣، ٢٠٠٨م، ص ١٢.

(٤) جمال فواز العمري، أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق، مجلد ٢٥، عدد، (٣، ٤)، ٢٠٠٩م، ص ٥٤٣.

وذلك كون التنمية المهنية في هذه المجالات كفيلة بأن تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمسئوليته الثلاث، وهي:

- أ. مسئوليته أمام نفسه كونه عالماً وأكاديمياً والتي تتطلب أن يحقق تقدماً في مجال المعرفة وتحسين كفاياته والاستمرار في التنمية والتحسين.
- ب. مسئوليته أمام مؤسسته التي تتطلب التمكن من جوانب أكاديمية تتعلق في مجال التدريس والبحث، والإدارة، وخدمة المجتمع.
- ج. مسئوليته أمام المجتمع من خلال قدرته على الاستجابة لمشكلات المجتمع.

وهناك من ينظر إلى التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس من خلال مجموعة من المحاور وهي: (1).

- أ. الهدف الرئيس: حيث تهدف أنشطة التنمية المهنية المستدامة إلى تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستمرار، مع مراعاة أن يتم تطويرها كلما تطورت الاحتياجات، هذا بالإضافة إلى التغلب على المشكلات النوعية في الجامعة تبعاً لخصوصيتها.
 - ب. نمط الإدارة الجامعية: حيث يتم تصميم الأنشطة لا مركزياً وفقاً لآراء ومقترحات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مع مراعاة أن هذه الأنشطة تتم فعلياً داخلها.
 - ج. المضمون: حيث تتضمن أنشطة التنمية المهنية المستدامة مضامين متماسكة ومتعددة الأبعاد وتتكامل بين النظرية والممارسة، بحيث توجه كل منها الأخرى.
- أهمية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس:

تحظى التنمية المهنية بأهمية كبرى في كل الأنظمة التعليمية بجميع مراحلها بشكل عام، ومرحلة التعليم الجامعي بشكل خاص، فكل اقتراح للإصلاح التعليمي وتطوير التعليم الجامعي تؤكد على أهميته الحاجة إلى تنمية مهنية مستدامة ذات مستوى رفيع، ويواجه عضو هيئة التدريس تحديات متعددة تجعل من التنمية المهنية المستدامة أمراً ملحاً بالنسبة له، فالمعرفة التي اكتسبها في بداية مشواره الأكاديمي تصبح متقدمة في تقدمه في مشواره العلمي، فالنقد العلمي والتكنولوجي وتراكم المعرفة ومضاعفتها من حين إلى آخر أثر ذلك على دور الجامعة وعضو هيئة التدريس، وجعل من الأهمية ضرورة أن يهتم الجميع ويعكف على التجديد والتطوير بما يتناسب مع مجتمع المعرفة.

(1) Thomas, G.: **Professional Development in Higher Education; Theory and Practice**, Open University Press, London, 2010.

فالجامعة ليست بمعزل عن المتغيرات والتطورات العلمية والثورة التكنولوجية، بل هي الوعاء الذي تصب فيه قنوات التغيير وتبلورها في خبرات متكاملة ومتجانسة في نسق مهني تركيزه الأساليب الحديثة والمتجددة ومجتمع المعرفة، ولكي يستمر عضو هيئة التدريس في مهامه وأدواره، لا يمكن أن يعتمد على معرفته الأكاديمية المبدئية وخاصة في ضوء توسيع المعرفة والابتكارات التكنولوجية، في عالم سريع التغير فلا يفقد صلته بالمعرفة الجديدة في مجال خبراته أو بالتكنولوجيا الجديدة^(١).

ومن ثم فهناك مبررات وأسباب تجعل التنمية المهنية المستدامة أمراً ضرورياً وليس ترفاً أو عملاً شكلياً، ومن أهمها^(٢):

١. التطور العلمي والتقني وتأثيراته على العملية التعليمية والتربوية.
٢. التطور السريع في وسائل الاتصال وتزايد المعرفة هو ما أدى بدوره إلى تغير في دور الجامعة ودور عضو هيئة التدريس، كان له الأثر المباشر في العملية التعليمية ككل.
٣. إن الأساليب والطرق المتبعة حالياً في مجال التنمية المهنية في الجامعات كالدورات التدريبية البسيطة وإجازات التفرغ العلمي وغيرها، أصبحت غير كافية في ظل التطورات العلمية الهائلة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ومجتمع المعرفة.
٤. التغيرات والتطورات التي حصلت في المجال المعرفي والتكنولوجي ووسائل الاتصالات، وتضاعف المعرفة ومصادرها أدت إلى ظهور متطلبات واحتياجات جديدة.

والتنمية المهنية تتسع كعملية لتضم أربعة جوانب منفصلة وهي: التحسين والتطوير المهني، والإصلاح المهني، وإعادة التدريب المهني، والتجديد المهني وتتصل مباشرة بالتغيير المستهدف لعضو هيئة التدريس في النواحي السلوكية أو المعرفية أو الوجدانية أو المهارية، وتتأثر بطبيعة المؤسسة التي تقدم هذه البرامج؛ حيث تهدف إلى تحقيق النمو المستمر لأعضاء هيئة التدريس^(٣).

ويرى (Mohammad : 2010) أن أهمية التنمية المهنية تتبع من سببين، هما: أنها تسهم في التحسين الشامل لأداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وكذلك أنها تساعد في تحسين عمليتي التدريس والتعلم، ومن ثم فإنها تؤدي إلى النمو المهني المستمر لهم^(٤).

(١) رشيدة السيد أحمد الطاهر، التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية "تحديات وطموح"، القاهرة، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٠م، ص ٢١.

(٢) عبد القادر أحمد صالح منصور، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية في ضوء متطلبات الأديوار المتغيرة للجامعة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، ٢٠١١م، ص ٨٨.

(٣) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، مرجع سابق، ص ٤.

(4) Mohammad Saeed, *Ali*Riasat.: teacrs Training-Agrey Area in Higher Education; **Asian Social science**, Vol.6, No.7, 2010.44.

وتأكيداً على أهمية التنمية المهنية المستدامة في كافة المؤسسات التعليمية؛ فقد تبنت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر عدة وسائل لتطوير التنمية المهنية المستدامة كما يلي^(١):

١. تضمين التنمية المهنية في المستويات المعيارية، حيث حددت الوثيقة مجموعة من المؤشرات، تختص بالتنمية المهنية المستدامة، والتي يمكن من خلالها الحكم على مدى الاهتمام بالتنمية المهنية، ويمكن إيجاز هذه المؤشرات في الآتي:

أ. تعميق مفهوم مجتمع التعليم كآلية فعالة لتحقيق التنمية المهنية داخل المؤسسة.

ب. ترسيخ ثقافة التنمية المهنية المستدامة داخل المؤسسة.

ج. تحفيز الأنشطة والمجهودات الفردية والجماعية في التنمية المهنية المستدامة داخل المؤسسة.

د. تفعيل وحدة التدريب والتطوير في التنمية المهنية المستدامة لجميع العاملين.

هـ. إعطاء فريق العمل فرصاً للارتقاء المهني من خلال أساليب متنوعة ومتقدمة.

٢. تفعيل دور إدارة التدريب بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد تهدف إلى التنمية المهنية المستدامة للكوادر البشرية بالمؤسسات التعليمية، بما يمكنهم من تفعيل نظم ضمان الجودة وأداء أدوارهم بكفاءة وفعالية ويساعدهم على التطوير المستمر للمؤسسات التعليمية.

وبناءً على ما سبق فإن أهمية التنمية المهنية المستدامة تكمن في توفير فرص النمو والإعداد والتأهيل المهني والوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الجدد منهم؛ للتعرف على طبيعة العمل، ومتطلباته المهارية، ومساعدة عضو هيئة التدريس على إنجاز المهام الجديدة من خلال تنميته وإكسابه المهارات العقلية والفنية والسلوكية، لمواجهة المتغيرات الوظيفية المتجددة.

- مبادئ وأسس التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

تقوم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس على عدد من الأسس والمبادئ العامة يضمن من خلالها نجاح أنشطة وعمليات التنمية المهنية كافة.

وقد أورد جوسكي (Guskey:2003) عدد من المبادئ كما يلي^(٢):

١- مبدأ الشمول: بمعنى أن يمتد نشاط التنمية المهنية المستدامة ليشمل جميع أعضاء هيئة التدريس، والأفراد العاملين في الجامعة من مختلف التخصصات.

(١) مایسة فاضل أبو مسلم، مرجع سابق، ص ٢٦٩.

(2) Gueskey, T.: Professional Development that Works; What Makes Professional Development Effective?, Ph.D, Delta Kappan, Vol. 84,2003,148.

٢- مبدأ تعاقب الخبرات أو التقدم المنظم: ويقصد به ترتيب محتويات المنهج التدريبي، الخبرات المطلوبة توصيلها على وجه يضمن انتقال توقعات المتدربين من مستوى إلى آخر

٣- مبدأ التكامل: ويقصد به تحقيق التوازن بين الجوانب النظرية والجوانب المتبادلة بين العناصر المتنوعة للرسالة التدريبية، والتوافق بين التفكير والشعور والعمل بالنسبة للمتدرب.

وهناك من يضيف إلى ما سبق من الأسس والمبادئ بعض من المبادئ كما يلي^(١):

- ١- مبدأ الهدف: يجب أن يكون الهدف في التنمية المهنية محدداً طبقاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين، مع مراعات أن يكون الهدف موضوعياً وواقعياً وقابلاً للتطبيق والقياس.
 - ٢- مبدأ مواكبة التطور: حتى تكون التنمية المهنية معيماً لا ينضب يتزود منه الجميع بكل ما هو جديد وحديث في شتى مجالات العمل، وبأحدث الأساليب وتكنولوجيا التدريب.
 - ٣- مبدأ مراعات التوقيت المناسب: حيث يجب أن تراعي التنمية المهنية التوقيات المناسبة عند وضع وتنفيذ البرامج التدريبية، بمعنى أن يكون توقيت عقد البرامج التدريبية مناسباً لظروف المتدربين ولا يتعارض مع متطلبات العمل.
 - ٤- مبدأ ربط التنمية المهنية المستدامة بالحوافز: فإذا ما توافرت لدى المتدربين الدافعية، يقبل على التدريب والتنمية المهنية، ويتعلم برامجه بسرعة.
- مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس**

تتعدد مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتتنوع، لتعدد وتنوع أدواره ومهامه والتي لا تقف عند حد التدريس، وإنما تمتد لتشمل العديد من المهام والأدوار الأخرى، وعلى هذا الأساس يمكن الإشارة إلى المجالات الرئيسة للتنمية المهنية فيما يلي:

١- مجال التدريس :-

يعد التدريس وظيفة أساسية من وظائف التعليم العالي، ولكن في الوقت الحاضر لم يكن بالفاعلية التي ينبغي أن يكون عليها، حيث إن الجامعات تركز على البحث العلمي في أغلب لوائحها وأنظمتها الوظيفية ودعمه ومكافئته بالترقيات والتعيينات الدائمة مما جعل معظم أعضاء هيئة التدريس يوجهون اهتماماتهم إلى النشاط البحثي أكثر من التدريس، هذا على الرغم أن النشاط البحثي عمل مهم لنشاطه التعليمي، حيث توجد علاقة تكاملية بين التدريس والبحث العلمي، فالنشاط البحثي يساعد على تطوير وتحسين المستوي العلمي والمعرفي لأعضاء هيئة التدريس^(٢).

(1) Wash, J.: Advancing Human Performance Technology through Professional Development; An Action Research Study, Ph.D, School of Education, Cappella University, June 2009. 11,12

(٢) أمل عبد المطلب سعد عبدالمطلب، متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية التربية، ٢٠١٠م، ص ٥٩.

وتؤكد التنمية المهنية على التحسين المستمر لعملية التدريس الجامعي، وذلك من خلال تقديم طرق التدريس الحديثة، وتدعيم التعلم التعاوني، واستخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم في التدريس، وزيادة معارف أعضاء هيئة التدريس بخصائص الطالب الجامعي، وكذلك مراجعة البرامج والمقررات الدراسية، ويتطلب ذلك توجيه فعاليات عملية التدريس بغية تدعيم الالتزام والولاء المهني لدي أعضاء هيئة التدريس تجاه المشاركة في برامج التنمية المهنية^(١).

ولهذا فإنّ وضوح النظريات والأطر النظرية والأهداف التي يتم بناء عليها تصميم برامج التنمية المهنية، يرجع إليها نجاح التنمية المهنية في مجال التدريس، وبناء قدرات أعضاء هيئة التدريس العلمية والأكاديمية والإدارية والتنظيمية^(٢).

٢ - مجال البحث العلمي :-

يعد البحث العلمي هو القائم على إنتاج المعرفة وتطويرها، وعلى مشكلات المجتمع وقضاياها سواءً أكانت الاقتصادية أم التعليمية أم الثقافية؛ إعمالاً لأساليبه وأدواته فيها سعياً لاحتوائها ومواجهتها لخدمة أهداف التنمية بمتغيراتها المختلفة، حيث يقع على كاهله أيضاً مسئولية تحقيق التواصل والتفاعل الإيجابي في إطار نسب ومواصفات معيارية لمكونات العمل الجامعي؛ لذا يتوقف نجاح العلاقة بين الجامعة والمجتمع على نجاح أنشطة البحث وفعاليتها وبرامجها.

كما يتوقع من عضو هيئة التدريس في هذا المجال ما يأتي^(٣):

- أ. أن يعد بحثاً أو كتاباً على الأقل في مجال تخصصه كل عام.
- ب. أن يحرص على أن يبقى على اتصال دائم بكل ما يصدر من دراسات وأبحاث ورسائل جامعية في موضوع تخصصه مما يدفعه الى التطوير أو ادخال التعديلات أو الاضافة على أبحاثه التي كان قد أصدرها أو كان بصدد إصدارها.

(1) Dixon, Kathryn and Scott, Shelleyann. 2003. The Evaluation of an Offshore Professional Development Program as a Part of a University's strategic plan: a Case Study Approach, **Quality in Higher Education** 9 (3): pp. 293.

(2) Librera,W. et al. 2004;. **New Jersey Professional Standards for Teachers and School Leaders**, New Jersey ,USA .

(٣) علي حمود علي، تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، ورقة عمل مقدمة الى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، كلية التربية، جامعة الملك سعود،

- ج. أن يحرص أن تكون لأبحاثه شخصيتها المميزة لها في موضوعها ومنهجها وجدتها بحيث تعكس هذه الابحاث فلسفة صاحبها وأطروحاته الفكرية في موضوع تخصصه.
- د. أن يسعى الى أن تكون أبحاثه ودراساته ذات صلة ولو قليلة بما يقوم بتدريسه من المساقات العلمية.
- هـ. أن يقوم عضو هيئة التدريس عند كل ترقية إلى رتبة أكاديمية أعلى بعقد ندوة لأساتذة قسمه وطلبته يعرض فيها منهجه في العمل الأكاديمي.

وتهدف التنمية المهنية في هذا المجال الى تحسين المستوى العلمي والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال تحقيق التميز في الأداء البحثي ، وتهتم هذه البرامج بأساليب البحث العلمي، والاهتمام بالبحوث الفردية والجماعية، والبحوث الإجرائية، والبحوث ذات التخصصات البنائية بين الأقسام العلمية بالكلية الواحدة، أو بين كليات الجامعة⁽¹⁾.

وواقع المعرفة المتطور والمتراكم يفرض على عضو هيئة التدريس تجاوز الدور التقليدي، كونه مجرد قارئ للمعرفة من كتب ومجلات علمية ودراسية، فينبغي عليه أن يكون ممارساً لاكتساب المعرفة الجديدة والطريقة العلمية وطريقة صياغتها وإخراجها، وعليه الاعتماد على نفسه في البحث والتطوير المعرفي والعلمي في حقل اختصاصه.

٣ - مجال خدمة المجتمع :-

تعد خدمة المجتمع الوظيفة الثالثة للجامعة ومن أحدث وظائفها، حيث ظلت الجامعة منذ نشأتها وعلى مدى فترة طويلة من تاريخها منعزلة عن مجتمعاتها ومنطوية على نفسها في أبراج عاجية بعيدة عن أنشطة المجتمع ومتغيراته ومشكلاته، متمسكة بوظيفة تقليدية وهي طلب العلم لذات العلم دون النظر إلى منفعة تسهم بها في تلبية احتياجات المجتمع الذي توجد فيه.

وأمام متغيرات العصر والزيادة المطردة للمعرفة الإنسانية، وزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص، بدأت الجامعات تخرج من حصونها التقليدية لتشارك في خدمة وتنمية مجتمعاتها باعتبارها مؤسسة اجتماعية وجدت لخدمة وتنمية المجتمع، كما يعد المجتمع في الوقت ذاته ميداناً رحباً تتجسد فيه رسالة الجامعة وأهدافها، كما أن الجامعة لا يمكن أن تحقق ذاتها وتثبت وجودها ما لم تكن ملتزمة بقضايا المجتمع ومتطلبات نموه وازدهاره، لذلك أصبحت الخدمة العامة للمجتمع وظيفة أساسية للجامعة، لا يقل شأنها عن وظيفتي التعليم والبحث العلمي، وأصبحت الجامعات في العصر الحديث معنية بخدمة وتنمية مجتمعاتها⁽²⁾.

(1) Connolly, M .& et al : The development of professional Headship Induction programmes in Wales, **International Journal of Education Management** , Vol. 16, No.7, 2002 p, 342.

(2) علي عبد الرؤف نصار، معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، ٢٠١٠م، ص ٩٦.

أ.د/ عبد التواب عبداللاه عبد التواب

أ.د/ رباح رمزي عبد الجليل

أ / حاتم سعد محمد حسن

متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

٤ - المجال الإداري :-

يعد هذا المجال من المجالات التي تسهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتجعلهم قادرين على أداء مهامهم بمهارة واتقان، وهو مكمل للمجالات الأخرى، وهو يجمع بينهما في تناسق من أجل تكامل شخصية أعضاء هيئة التدريس التعليمية الذي يعد أهم الأركان الأساسية في العملية التعليمية، كما يعد أقدر أفراد العملية التعليمية على إدراك العوامل الإدارية التي تحيط بعمله من تنسيق وإشراف والتخطيط للأنشطة المختلفة، وتفعيل الاتصال بينهم وبين الطلبة.

ويشمل هذا المجال على بناء القدرات والكفاءات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية من خلال العمل على^(١):

- أ. تعزيز وبناء المهارات والمعارف المهنية الأكاديمية والوظيفية للإدارة الجامعية.
- ب. تشجيع الإدارة الجامعية على تحقيق أعلى مستوى من الأداء الأكاديمي وتوفير كافة الظروف التي تساعد على أعلى معدلات الرضاء الوظيفي.
- ج. زيادة القدرة لدى الإدارة الجامعية على استيعاب المتطلبات المختلفة للأقسام والإدارات المتنوعة التابعة للجامعة.
- د. توفير نموذج محاكاة للإدارة الجامعية للتدريب على أفضل أساليب صنع القرار، وإعادة تأهيل الإدارة لامتلاك المهارات التي تساعد بلوغ مستوى جيد في عملية صنع القرار.
- هـ. تسهم عملية التنمية المهنية في تشكيل شبكة جديدة من العلاقات بين الإدارة الجامعية بحيث يفيد كل فرد من الخبرات والمهارات التي يتمتع بها الآخرون.

٤ - متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

لنجاح عمليات وبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ينبغي أن تتوفر عدد من المتطلبات المهنية والتي من أهمها الآتي:-

(١) أمل عبد المطلب سعد عبدالمطلب، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء الخبرة الأسترالية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، عدد ٧٥، الجزء ١، يناير، ٢٠١١م ص ٦٥.

١. امتلاك الزاد الثقافي الواسع والرغبة القوية والملحة في معرفة كل جديد في شتى ألوان المعرفة، ومتابعة تطورات نظريات العلم والتعامل معها لتفجير ملكات الإبتكار والإبداع عند الطلبة، باعتبار أن عضو هيئة التدريس هو اللبنة الأولى في عمليات إصلاح التعليم وتطويره نحو الأفضل^(١)، فعضو هيئة التدريس هو المفتاح الرئيس لنجاح العملية التعليمية في أي برنامج تعليمي، ولأية فئة من الطلبة، فهو الذي يساعد تهيئة المناخ الذي من شأنه أن يثمر في ثقة الطالب بنفسه، ويقوي روح الإبداع عنده، ويثير التفكير الناقد والميول والاستعدادات، ويشجع الاهتمامات ويساعد الطالب في تكوين سلوك واتجاهات إيجابية نحو المجتمع والحياة بشكل عام، وبذلك يكون عضو هيئة التدريس مفتاح العملية التعليمية وكل إصلاح تربوي لا بد أن يبدأ به لذلك فإن من الأهمية بمكان التأكيد ونحن في القرن الواحد والعشرين على أن الجامعات بحاجة الى عضو هيئة تدريس من نوع جيد يكون قادراً على استيعاب متغيرات مجتمع المعرفة والتقدم التكنولوجي والثورة المعرفية والعلمية الحاصلة^(٢).
٢. الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس والمؤسسة التعليمية: وتعني إعطاء عضو هيئة التدريس الحرية الأكاديمية وفق المعايير العلمية التي تتبعها الجامعات المعترف بها عالمياً، فالحرية الأكاديمية حق مكفول للجميع، لأنها الطريق لتكوين الشخصية، وتحسين أداء عضو هيئة التدريس واحترام حرية البحث والتفكير، وتدعوه الى أن يستكشف ويكشف وينتج معرفة جديدة^(٣).
٣. الاستفادة من الثورة المعرفية في تحرير الطاقات البشرية، واستثمار مصادر الطبيعة وتكوين القدرات الأفضل لاستغلال الثروات الكامنة الى أبعد مدى يمكن للعقل الإنساني تصوره.
- ويشير (نبيل خليل: ٢٠٠٧) إلى مجموعة من متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية ومن أهمها^(٤):

(١) حسان بن عمر بصفر وآخرون، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١١م، ص ٥١.

(٢) طلعت حسيني إسماعيل، دور برامج التنمية المهنية في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التغييرات الحضارية المعاصرة، المؤتمر العلمي الرابع لقسم أصول التربية، (أنظمة التعليم في الدول العربية: التجاوزات والامل) كلية التربية، جامعة الزقازيق من ٥-٦ مايو ٢٠٠٩م ص ٢٧٨.

(٣) أمل عبد المطلب سعد عبدالمطلب، متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مرجع سابق، ص ٨٩.

(٤) نبيل سعد خليل، التنمية المهنية للقيادات التربوية، المؤتمر العلمي السنوي الخامس عشر (تأهيل القيادات التربوية في مصر والعالم العربي) تنظيم الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالاشتراك مع مركز تطوير التعليم الجامعي - كلية التربية - جامعة عين شمس في الفترة من ٢٧-٢٨ يناير ٢٠٠٧م، ص ٥٠٠.

١. توفير الوقت اللازم لتنفيذ الأنشطة والمهارات اللازمة.
٢. إشراك أعضاء هيئة التدريس المستهدفة في التخطيط لبرامج واحتياجات التنمية المهنية لخلق الدافعية وتقديم البرامج والمتطلبات الواقعية والمطلوبة لديهم، والاستفادة من خبراتهم.
٣. أن تعمل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على زيادة معارفهم ومهاراتهم بشكل فاعل، يساعدهم على ملاحظة التغييرات الجديدة في مجال تخصصاتهم.
٤. أن تتعلق برامج التنمية المهنية وأساليبها بالمهام الأكاديمية والفنية والإدارية الواقعية، وإعطاء الفرصة لهم لملاحظة وتجريب مداخل وأساليب تنمية مهنية وتدريب جديدة.
٥. توفير الدعم المالي الكافي لبرامج التنمية المهنية، حيث لابد من خلق وزيادة المصادر المخصصة لها، وتوفير ميزانية تسمح باستمرار وتطوير البرامج .

وتشير ريتا فان (Rita van :2013) إلى أهم متطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في البلدان النامية كالاتي^(١):

١. تعليم وتعلم أشكال جديدة للمتعلمين الجدد، ولتحقيق تلك الأهداف التعليمية الجديدة لابد من مناهج جديدة.
٢. الطلاب وخبرتهم.
٣. البحث وخدمة المجتمع وربط الجامعات بالصناعة، ومشاركة الطلبة في البحث.
٤. توكيد الجودة للسياسات، والإجراءات، والثقافة لمقابلة معايير الجودة في التنمية المهنية.
٥. الموارد البشرية والتأهيل العالي لأعضاء هيئة التدريس من خلال التجديد والتطوير المستمر.
٦. البنى التحتية: القاعات، المعامل لدعم التطوير المهني والبحثي في التعليم والتعلم.
٧. الحوكمة والقيادة والإدارة.

المحور الثالث إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها:

يتضمن المحور الحالي الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، من حيث أهداف الدراسة الميدانية ومجتمع الدراسة وخصائصه وعينة الدراسة وأدواتها وكيفية إعدادها وتقنياتها، والأساليب الإحصائية المتبعة في جمع البيانات؛ أي أن هذا المحور يجب عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة والذي ينص على " ما واقع دور الجامعات اليمينية في التنمية المهنية المستدامة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة؟

(1) Rita Van Deuren , Capacity Development in Higher Education, Institutions In Developing , Countries , Maastricht school of Management, 2013 ,p. 14

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

- أهداف الدراسة الميدانية :-

تهدف الدراسة الميدانية إلى:

- ١- التعرف على واقع دور الجامعات اليمنية في التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية في ضوء مجتمع المعرفة.
- ٢- التعرف على معوقات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية.
- ٣- التعرف على متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية في ضوء مجتمع المعرفة.

- مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها:

١- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحديدة الحاصلين على درجة الدكتوراه (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد) بمختلف التخصصات العلمية والإنسانية والبالغ عددهم (٢٩٥) عضو هيئة تدريس بحسب إحصائية الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء برئاسة جامعة الحديدة للعام الجامعي (٢٠١٦م) كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (١) مجتمع الدراسة

الاجمالي	تخصصات إنسانية			تخصصات علمية			الرتبة العلمية
	مجموع	أنثى	ذكر	مجموع	أنثى	ذكر	
٣٠	٢٠	١	١٩	١٠	٣	٧	أستاذ
٦٠	٣٦	٦	٣٠	٢٤	٢	٢٢	أستاذ مشارك
٢٠٥	١٣٤	١٩	١١٥	٧١	٣	٦٨	أستاذ مساعد
٢٩٥	١٩٠	٢٦	١٦٤	١٠٥	٨	٩٧	الاجمالي

٢- عينة الدراسة وخصائصها:

تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد المجتمع بعد استبعاد عدد أعضاء هيئة التدريس المتفرغين إضافة إلى من هم خارج الوطن، والذي بلغ عددهم (٣٥) عضواً، وبذلك أصبح عدد أفراد العينة (٢٦٠) عضواً، والجدول الآتي يوضح ذلك :

جدول رقم (٢) إحصائية بأفراد العينة وخصائصها

الاجمالي	تخصصات إنسانية			تخصصات علمية			الرتبة العلمية
	مجموع	أنثى	ذكر	مجموع	أنثى	ذكر	
٢٨	٢٠	١	١٩	٨	٢	٦	أستاذ
٤٩	٢٩	٥	٢٤	٢٠	٢	١٨	أستاذ مشارك
١٨٣	١٠٢	١٩	٨٣	٨١	٣	٧٨	أستاذ مساعد
٢٦٠	١٥١	٢٥	١٢٦	١٠٩	٧	١٠٢	الاجمالي

- أداة الدراسة :-

قام الباحث بتصميم استبانة طبقت على جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحديدة والذي بلغ عددهم (٢٦٠) فرداً.

- الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة نتائج الدراسة الميدانية:-

استخدم الباحث برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإنسانية (Spss) حيث أدخلت البيانات في الحاسوب، وتمت المعالجة الإحصائية على النحو الآتي:

- ١- التكرارات والنسب المئوية لوصف استجابات العينة للبيانات النوعية.
- ٢- المتوسط الحسابي لكل فقرة لمعرفة أكثر الفقرات تحقيقاً وتأثيراً في التنمية المهنية.
- ٣- الوزن النسبي: حيث أتفق على تحديد وزن محدد لقيمة الاستجابة كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (٣) الأوزان الرقمية للاستجابة

درجة التحقق	كبيرة	متوسطة	ضعيفة
الوزن الرقمي	٣	٢	١
درجة التأثير	كبيرة	متوسطة	ضعيفة
الوزن الرقمي	٣	٢	١
درجة الحاجة	كبيرة	متوسطة	ضعيفة
الوزن الرقمي	٣	٢	١

ومن ثم قام الباحث باستخدام محك قُسمت فيه المتوسطات إلى ثلاث فئات متقاربة في الطول تقريباً كون المقياس ثلاثياً، وحُدّد مدى تلك المتوسطات لهذه الفئات كما هو مبين في الجدول الآتي.

جدول رقم (٤) محك الحكم وتوزيع درجات الأهمية حسب المتوسطات الحسابية

درجة الاستجابة	البديل	الحدود الحقيقية للمتوسط الحسابي		قيمة البديل
		الحد الأعلى	الحد الأدنى	
ضعيفة	ضعيفة	١.٦٧	١	١
متوسطة	متوسطة	٢.٣٣	١.٦٨	٢
كبيرة	كبيرة	٣	٢.٣٤	٣

٤- معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لإيجاد صدق الاتساق الداخلي لفقرات ومجالات الأداة.

٥- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) وكذلك معامل سبيرمان براون: لحساب معامل ثبات الأداة.

٦- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Independent Samples Test) لمعرفة الفروق وفقاً لمتغير الجنس والكلية.

٧- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA Test) ولمعرفة الفروق تبعاً لمتغير الرتبة العلمية للدراسة.

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

وللوصول إلى نتائج الدراسة وتفسيرها، تم تطبيق الاستبانة وتوزيعها على (٢٦٠) فرداً، أستعيد منها (٢٣٣) استبانة مكتملة بياناتها وصالحه للتحليل، حيث تم حساب التكرارات والوزن النسبي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة ولكل مجال وللمحاور ككل.

نتائج الدراسة على مستوى محاور الأداة ككل:-

تم حساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري لكل عبارات المحاور؛ بغية التعرف على استجابات أفراد العينة على المحاور ككل، كما يبينه الجدول الآتي:

جدول رقم (٥) نتائج أفراد العينة على مستوى محاور الاستبانة ككل

رقم المحور	المحاور	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة
1	واقع التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة	1.26	0.26	42.07	ضعيفة
2	معوقات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمينية	2.54	0.40	84.57	كبيرة
3	متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية المستدامة	2.68	0.49	89.41	كبيرة
	الأداة ككل	1.84	0.19	61.27	متوسطة

يتبين من الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يجمعون على أن واقع دور الجامعات اليمنية في التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس لم تكن بالمستوى المأمول الذي تستدعيه متطلبات مجتمع المعرفة والمستحدثات التكنولوجية والقدرات التنافسية سواءً كان ذلك في التنمية المهنية المستدامة (في مجال التعليم، أم في مجال البحث العلمي، أم مجال خدمة المجتمع، أم الإدارة) بسبب جملة من المعوقات التي تعيق تطوير تلك البرامج والسياسات، والتي تقف أمام تطويرها.

كما يلاحظ أن جميع أفراد العينة يتفقون على ضرورة الأخذ بمبدأ التنمية المهنية المستدامة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وذلك من خلال الموافقة المرتفعة لأفراد العينة للعمل بمقترحات ومتطلبات تطوير برامج التنمية المهنية المستدامة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (1.84)، والانحراف المعياري (0.19) والوزن النسبي (61.27) الأمر الذي يتطلب تبني تصورات وسياسات لتطوير برامج التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس مع الأخذ بعين الاعتبار مقترحات أفراد العينة تجاه متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم رأس المال الفكري الحقيقي للمجتمع ككل والتعليم الجامعي بشكل خاص.

ويعزي الباحث هذه النتيجة بشكل كبير إلى الظروف والأحداث التي تمر بها اليمن سواء الاقتصادية أم السياسية، وخاصة منذ نهاية العام (٢٠١٠م) وحتى الآن حيث تركت التأثير الواضح على كل مؤسسات الدولة بشكل عام ومؤسسات التعليم الجامعي بشكل خاص، إذ لم تقف الأمور فقط إلى الحد من الاهتمام ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فحسب بل وصل الأمر إلى إيقاف التدريس لأغلب الفصول الدراسية وفي بعض الأحيان إلى إغلاق جامعات وكليات بكاملها.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (سعد عبد الرحمن الناجم وأحمد عبد الفتاح آل زكي)، حيث أظهرت النتائج أن أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس غير راضين عن الدور الذي تقوم به الجامعة في تمهينهم مهنيًا في مختلف المجالات سواء الأداء التدريسي والمهني أم البحث العلمي أم خدمة المجتمع، ودراسة (الملا وآخرون: ٢٠٠٧) التي أكدت أن الأدوار المختلفة التي تقوم بها جامعة قطر من أجل تنمية أعضاء هيئة التدريس في المهام الرئيسة للجامعة (الإدارة التدريسية، تهيئة بيئة التعلم، تشجيع البحث العلمي، دعم أنشطة خدمة المجتمع) أدنى من المستوى المقبول.

وترتبط هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه دراسة (حياة بنت محمد بن سعد الحربي: ٢٠٠٦)^(١) والتي توصلت إلى أن هناك جملة من التحديات والمعوقات تواجه الجامعة وتحد من قدرتها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، منها ما يتعلق بالتخطيط لبرامج التنمية المهنية، ومنها ما يتعلق بالإدارات المسؤولة عن التنمية المهنية في المجالات الثلاثة من تعليم وبحث علمي وخدمة المجتمع.

ويرى الباحث أن هذه النتائج منطقية لوجود فجوة كبيرة بين ما هو واقع وبين ما هو مأمول أو مفترض أن يكون، حيث تؤكد النتائج أن هناك ضرورة حتمية لتطوير سياسات وبرامج التنمية المهنية المستدامة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (عمير بن سفر بن عمير الغامدي: ٢٠١٢) من تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي، وأوصت بضرورة تأسيس مراكز متخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتنفيذ برامج التنمية وفق خطط علمية معلنة، وتطوير أنظمة ولوائح التعليم العالي السعودي بما يخدم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

ومن خلال النظر إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأوزان النسبية لكل محور على حدة، يتبين أن استجابات عينة الدراسة جاءت على النحو الآتي:

- **احتل المحور الثالث: (متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية المستدامة في ضوء مجتمع المعرفة) الترتيب الأول من وجهة نظر العينة، حيث كانت آراؤهم حول درجة الاحتياج بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (2.68)، وانحراف معياري (0.49) ويوزن نسبي (89.41)** مما يؤكد أن التنمية المهنية المستدامة أصبحت من أهم عوامل تنافسية ونجاح الجامعة بشكل عام؛ مما جعل عملية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس تتحول من إطارها التقليدي إلى إطارها المستدام، بالإضافة إلى أن الدور التقليدي للتنمية المهنية المستدامة لم يعد كافياً لتحقيق التميز ورفع كفاءة الأداء لهم، لذلك أصبح لزاماً توفير احتياجات ومتطلبات التطوير لبرامج وسياسات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس وفق متطلبات مجتمع المعرفة ومستجدات العصر.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أكدته دراسة (عبدالله جراح عباس جراح: ٢٠٠٨) والتي أظهرت أن هناك ارتفاعاً في نسبة من يؤيدون اتجاه تطوير برامج التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك ما ذهبت إليه دراسة (آلاء منصور نصار الاحمدي: ٢٠١٤) من ضرورة تطوير سياسات وبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وأوصت بضرورة تفعيل الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة التطورات العلمية، كما أوصت بأهمية التنمية المستمرة للموارد البشرية الأكاديمية والإدارية والفنية في ظل مجتمع المعرفة.

(١) حياة بنت محمد سعد الحربي، إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية" مجلة دراسات في التعليم العالي، مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة أسيوط، عدد ١٣، ٢٠٠٦م.

- وجاء محور: (معوقات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية) في المرتبة الثانية من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث كانت آراؤهم حول درجة التأثير بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (2.54)، وانحراف معياري (0.40) وبوزن نسبي (84.57)، مما يؤكد أن التنمية المهنية في الجامعات اليمنية تواجه الكثير من المعوقات والتي من شأنها التأثير سلباً في تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس تنمية مهنية مستدامة، سواءً أكانت تلك المعوقات مرتبطة بمصادر التنمية المهنية، أم معوقات مالية ومادية، أم في هيكل مراكز التنمية المهنية نفسها.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه دراسة (عماد محمد محمد عطية: 2011) ودراسة (أحمد فريد عبدالشافى: 2009)⁽¹⁾ والتي من نتائجها أن هناك معوقات تقف أمام التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وقصور في مراكز التنمية المهنية من حيث التمويل والهيكلية والبرامج.

- أما محور: (واقع التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة) فقد حصل على المرتبة الثالثة من حيث المتوسط الحسابي والوزن النسبي حيث حصل على متوسط حسابي (1.26)، وانحراف معياري (0.26) وزن نسبي يقدر ب(42.07)، وتدل استجابات أفراد العينة على أن درجة تحقق واقع دور الجامعات اليمنية جاءت بدرجة لفظية ضعيفة.

وهذا يؤكد أن واقع دور الجامعات اليمنية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس سواءً في مجال التعليم، أم البحث العلمي، أم خدمة المجتمع، أم في المجال الإداري، لم تكن بالمستوى المطلوب، مما جعل الجامعات اليمنية تتعثر على مواكبة التغيرات التي يشهدها العالم اليوم، فضلاً عن تدني كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وغياب التوجه نحو تنمية كوادرها تنمية مهنية مستدامة في ضوء التطورات والتغيرات التكنولوجية والمعرفية الحاصلة على مستوى العالم العربي والإقليمي، مما ينعكس سلباً في مخرجات هذه الجامعات بشكل عام .

(1) أحمد فريد عبد الشافي، الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية بالجامعة المنصورة " المؤتمر السنوي (الدولي الأول العربي الرابع)، الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي" الواقع والمأمول"، في الفترة من 8 - 9 ابريل 2009، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه دراسة (سعد الناجم وأحمد الزكي ٢٠١٢م) حيث خلصت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط العام لواقع دور جامعة الملك فيصل في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها من وجهة نظر أفراد العينة قد جاء تقديره (ضعيفاً بشكل عام) مما انعكس سلباً على دور الجامعة في التنمية المهنية.

كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمود مرزوق أبو وطفة: ٢٠٠٢م) على أن هناك ضعفاً في واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة على مستوى الأبعاد في الفاعلية التدريسية والبحث العلمي والخدمة المجتمعية.

وكشفت دراسة (عمير بن سفر بن عمير الغامدي: ٢٠١٢) وكذلك دراسة (آلاء منصور نصار الاحمدي: ٢٠١٤) عن نفس النتيجة من أن هناك ضعفاً في درجة تحقق واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

توصيات عامة للدراسة: _

- تطوير اللوائح المنظمة لشئون أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساعدة، في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، والتحديات العالمية المعاصرة، بما يخدم ويشجع التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس.
- تنفيذ التصور المقترح لتفعيل دور الجامعات اليمنية في التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.
- التنظيم والتنسيق لإجراءات التبادل العلمي بين الجامعات اليمنية فيما بينها وبين الجامعات الإقليمية العربية والعالمية، وفق خطط استراتيجية كتبادل المتميزين والخبراء في مجال التنمية المهنية والتدريب.
- تخطيط ودراسة اجازات التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس؛ بما يخدم تدميتهم مهنيًا، ووضع الضمانات اللازمة لذلك.
- العمل على إرسال بعثات تأهيلية للمدرسين من أعضاء هيئة التدريس إلى جامعات عربية وأجنبية؛ ليتلقوا برامج تدريبية مختلفة، ومكثفة، على أيدي خبراء ومتخصصين على مستوى عالي من الكفاءة؛ ليتولى هؤلاء تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في شتى مجالات التنمية المهنية المستدامة.
- إنشاء شبكة معلوماتية، والربط الشبكي بين مراكز التنمية المهنية المقترحة لجميع الجامعات اليمنية، وربطها بمثيلاتها في الدول العربية والأجنبية المتقدمة في مجال التنمية المهنية المستدامة.
- ضرورة توفير الموارد المالية والإمكانات المادية لأعضاء هيئة التدريس، ودعم مشاريعهم البحثية ونشرها، وحضور المؤتمرات والندوات، واللقاءات العلمية، وتوفير الموارد اللازمة للبحث العلمي.
- الاهتمام بنشر ثقافة التنمية المهنية الذاتية والمستدامة.
- تخطيط وتحديد أولويات خدمة المجتمع من قبل الجامعات ومراكز التنمية المهنية ومخاطبة الكليات والأقسام العلمية لتوجيه أعضاء هيئة التدريس لحضور وتنفيذ البرامج والدورات المختلفة؛ لتعكس دور الجامعة الفعلي في خدمة المجتمع.

- تطوير المكتبات الجامعية وتحديثها، وربطها بشبكات الأنترنت، وبنوك المعلومات، وقاعدة البيانات العالمية، لتحقيق التنمية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس، والاستفادة من المستجدات العالمية، ومواكبة الثورة المعرفية والتكنولوجية والتقنية لمواجهة متطلبات التنمية الشاملة.

مقترحات بدراسات مستقبلية:-

- اجراء مزيد من الدراسات تتناول بشكل تفصيلي المجالات الفرعة للتنمية المهنية المستدامة، مثل دور الجامعات اليمنية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي، ودورها في التنمية المهنية في مجال تنمية المجتمع، وكذلك دور الجامعات اليمنية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في استراتيجيات التدريس الجامعي.
- اجراء دراسة لمدى فاعلية برامج التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.
- اجراء دراسات تقييمية لمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس؛ ليتم تحديد اولويات برامج التنمية المهنية على ضوء نتائجها.

أ.د/ عبد التواب عبداللاه عبد التواب

أ.د/ رباح رمزي عبد الجليل

أ / حاتم سعد محمد حسن

متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. أحمد فريد عبد الشافي، الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية بالجامعة المنصورة " المؤتمر السنوي (الدولي الاول العربي الرابع)، الاعتماد الاكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي" الواقع والمأمول"، في الفترة من ٨ - ٩ ابريل ٢٠٠٩، كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة ، مصر.
٢. أشرف السعيد أحمد محمد، أدوار رؤساء الأقسام الأكاديمية لتطبيق إدارة المعرفة بالجامعات المصرية، مجلة العلوم التربوية، عدد خاص بالمؤتمر الدولي السابع "التعليم في مطلع الألفية الثالثة : الجودة - الإتاحة - التعليم مدى الحياة"، مجلد ٢، ٢٠١٠.
٣. أشرف السعيد أحمد محمد، دور التعليم العالي في مواجهة تحديات تأسيس مجتمع المعرفة في مصر، مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، كلية التربية، جزء ١، عدد ٦٨، سبتمبر ٢٠٠٨م.
٤. آلاء منصور نصار الأحمدى، الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الارتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة أم القرى، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، ٢٠١٤م.
٥. أمل عبد المطلب سعد عبد المطلب، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء الخبرة الأسترالية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، عدد ٧٥، الجزء ١، يناير، ٢٠١١م.
٦. أمل عبد المطلب سعد عبدالمطلب : متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية التربية، ٢٠١٠م.
٧. إيهاب السيد إمام، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة عين شمس، عدد ٣، ٢٠٠٨م.

٨. بيومي محمد ضحاوي، رضا إبراهيم المليجي، توجهات الإدارة التربوية الفعالة في مجتمع المعرفة، القاهرة دار الفكر العربي، ٢٠١٠.
٩. جامعة صنعاء، مركز تطوير التعليم الجامعي، نشرة دورية يصدرها المركز، عدد ١، يناير، فبراير، ٢٠٠٧.
١٠. جمال فواز العمري، أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق، مجلد ٢٥، عدد، (٣، ٤)، ٢٠٠٩.
١١. الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم العالي، الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي وخطة العمل المستقبلية، ٢٠٠٥ - ٢٠١٥ م.
١٢. الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم العالي، تحديات جودة التعليم العالي والاعتماد الأكاديمي في دول العالم الثالث، المؤتمر العلمي الثالث للتعليم العالي، من ١١ - ١٣ أكتوبر ٢٠٠٩، ص ٧.
١٣. جميلة بنت عابد بن مريع الروثي الحربي، تصور مقترح لتفعيل وظائف الإشراف التربوي في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة ومتطلبات مجتمع المعرفة، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، كلية التربية، ٢٠١٢ م.
١٤. حسانه محي الدين، التحول من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مجلد ١٢، عدد، ٢، أغسطس، ٢٠٠٦.
١٥. حياة بنت محمد سعد الحبي، إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية" مجلة دراسات في التعليم العالي، مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة أسيوط، عدد ١٣، ٢٠٠٦ م.
١٦. خميس بن عبدالرحمن خميس الفقي، الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية، ٢٠١١ م.
١٧. دعاء منصور أبو المعاطي محمد، جودة مؤسسات التعليم العالي والتعليم المستمر وتحديات مجتمع المعرفة، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، ٤-٥ ابريل، ٢٠١٢، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين.
١٨. رشيدة السيد أحمد الطاهر، التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية "تحديات وطموح"، القاهرة، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٠ م.
١٩. زينب محمد حامد، تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان في إطار الاعتماد الدولي ومعايير الجودة العالمية، بحث مقدم إلى ملتقى الجودة الثالث لعامة الجودة والتطوير الأكاديمي بجامعة جازان، المملكة العربية السعودية في الفترة من ١ - ٢ محرم ١٤٣٥.

أ.د/ عبد التواب عبداللاه عبد التواب

أ.د/ رباح رمزي عبد الجليل

أ / حاتم سعد محمد حسن

متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

٢٠. سلامة عبد العظيم حسين، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة: المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس ٢٦ - ٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦.

٢١. شاعر محمد فتحي أحمد، الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي - صيغ التنمية المهنية نموذج، المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر، اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي، من ٦ - ٧ فبراير ٢٠١٠م، الجمعية المصرية للتربية المقارنة بالتعاون مع كلية التربية جامعة بني سويف.

٢٢. صلاح الدين محمد توفيق، هاني محمد يونس موسى، دور التعلم الإلكتروني في بناء مجتمع المعرفة العربي "دراسة استشرافية"، مجلة البحوث النفسية والتربوية - جامعة المنوفية، عدد ٣، ٢٠٠٧م.

٢٣. صلاح خضر، المتطلبات التربوية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في عصر المعلوماتية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، عدد ١٠٠، ٢٠٠١.

٢٤. طلعت حسيني إسماعيل، دور برامج التنمية المهنية في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التغيرات الحضارية المعاصرة، المؤتمر العلمي الرابع لقسم أصول التربية، (أنظمة التعليم في الدول العربية، التجاوزات والامل) كلية التربية، جامعة الزقازيق من ٥ - ٦ مايو ٢٠٠٩م.

٢٥. عبد الخالق حنش سعيد الزهراني، تصور مقترح لتطوير الاشراف التربوي على مدارس المستقبل على ضوء ادارة المعرفة والتعلم التنظيمي، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، كلية التربية، ٢٠١١م.

٢٦. عبد الرحمن أبو المجد رضوان، دور برامج مركز تنمية القدرات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بقنا، عدد ١٣ أبريل ٢٠١٢م.

٢٧. عبد العزيز بن عبد الله السنبل، رؤى وتصورات حول برامج إعداد المعلمين في الوطن العربي، المؤتمر الدولي حول إعداد المعلمين، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط، ١ - ٣ مارس ٢٠٠٤م.
٢٨. عبد القادر أحمد صالح منصور، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية في ضوء متطلبات الأدوار المتغيرة للجامعة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، ٢٠١١م.
٢٩. عبد اللطيف حيدر حسن، الأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم في الوطن العربي في ظل مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات، عدد ٢١، ٢٠٠٤م.
٣٠. عبد المجيد البركة قدي، أبعاد مجتمع المعرفة في الوطن العربي، الملتقى العلمي حول مجتمع المعرفة في الوطن العربي ٢٢ - ٢٤ أبريل ٢٠١٤م، الرياض، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية.
٣١. عبدالرحمن عبد السلام جامل، محمد عبدالرزاق إبراهيم ويح: التعليم الإلكتروني كآلية لتحقيق مجتمع المعرفة، المؤتمر الأول لمركز التعليم الإلكتروني، جامعة البحرين، من ١٧ - ١٩ أبريل، ٢٠٠٦م.
٣٢. علي بن صالح الشايع، التحديات التي تواجه الجامعات السعودية للتحول نحو مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مجلد ٢١، عدد ٢، ٢٠١١م.
٣٣. علي بن ناصر آل زاهر، برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، ط ١، ٢٠٠٥م.
٣٤. علي حمود علي، تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، ورقة عمل مقدمة الى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ١٤ - ١٥ ديسمبر ٢٠٠٤م.
٣٥. علي عبد الرؤف محمد نصار، تفعيل مقومات البحث التربوي على ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مجلد ٨، العدد ٢٠، ٢٠١٥م.
٣٦. علي عبد الرؤف نصار، معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، ٢٠١٠م، ص ٩٦.

أ.د/ عبد التواب عبداللاه عبد التواب

أ.د/ رباح رمزي عبد الجليل

أ / حاتم سعد محمد حسن

متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

٣٧. علي كمال علي معبد، عمر محمد محمد مرسى، تصور مقترح للتربية الإبداعية لتلاميذ المدرسة الابتدائية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ، المجلة العلمية، جامعة أسيوط، كلية التربية بالوادي الجديد، مجلد ١، عدد ١، يوليو ٢٠٠٨م.
٣٨. كريمة محمود شاكر، الدور التتموي للجامعة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير، جامعة أسيوط، كلية التربية، ٢٠١٤م.
٣٩. مایسة فاضل أبو مسلم: التنمية المهنية وضمآن جودة التعليم، الهيئة القومية لضمآن جودة التعليم جمهورية مصر، مجلة بحوث ودراسات جودة التعليم، عدد ١، يناير، ٢٠١٢.
٤٠. المجلس الأعلى لتخطيط التعليم: مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية - مرحلة وأنواعه المختلفة، ٢٠١٢م.
٤١. محمد أحمد الفعر الشريف، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، عدد ١١٧، ٢٠٠٧.
٤٢. محمد بن مسفر بن عبد الله آل فرحان، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، ١٤٣٣هـ.
٤٣. محمد صالح يحي جعدان، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة لتطوير أداء جامعة عمران بالجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، ٢٠١٢م.
٤٤. محمد عواد الزيادات، ممدوح طايح الزيادات، تطور الخطط والمساقات الدراسية لقسم التسويق وعلاقتها بسوق العمل، دراسات في التعليم الجامعي وضمآن الجودة، مجلد ٢، عدد ١ يوليو _ ديسمبر ٢٠٠٨مركز التطوير الجامعي، جامعة صنعاء.

- ٤٥ . المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات (رؤية شعبة بحوث السياسات التربوية)النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، عدد ١٦، ٢٠٠٩.
- ٤٦ . منال شناعة، محمد الطراونة، رؤية تربوية مقترحة لسمات التعليم الجامعي المستقبلي في الجامعات الأردنية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة الزيتونة، مجلد ١٣، عدد ٤، ٢٠١٢م.
- ٤٧ . المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، إدارة التربية : الاستراتيجية العربية لتطوير التعليم العالي، ٢٠٠٥م.
- ٤٨ . مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الاقليمي للدول العربية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) تقرير المعرفة العربي للعام ٢٠١٤ م شباب وتوطين المعرفة، دبي، دار الغرير للطباعة والنشر، ٢٠١٤.
- ٤٩ . نبيل سعد خليل، التنمية المهنية للقيادات التربوية، المؤتمر العلمي السنوي الخامس عشر (تأهيل القيادات التربوية في مصر والعالم العربي) تنظيم الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالاشتراك مع مركز تطوير التعليم الجامعي - كلية التربية - جامعة عين شمس في الفترة من ٢٧- ٢٨ يناير ٢٠٠٧م .
- ٥٠ . نبيل سعد خليل، المدرسة الحديثة في الفكر الإداري المعاصر، القاهرة، دار الفجر، ٢٠٠٧م.
- ٥١ . نواف بنت عبد العالي العجمي، الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن، دراسات، العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مجلد ٣٩، عدد ١، ٢٠١٢.
- ٥٢ . هبة إبراهيم جودة إبراهيم، تطوير إعداد اخصائي الأعلام التربوي بمصر في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، ٢٠١٢م.
- ٥٣ . وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية، الاستراتيجية الوطنية للتحول إلى مجتمع المعرفة، ٢٠١٤م

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Al-Amri, A. H. and Bon, A. (2012). Measuring the Total Quality Management in the Yemeni Universities: **From the Perspectives of Faculty Members**. **IJRRAS** 10 (1): 37-45, pdf. It is available at www.arpapress.com/Volumes/Vol10Issue1/IJRRAS_10_1_05.pdf
2. Andy Hargreaves , **Teaching in the knowledge society: Education in the Age of Insecurity**, Teachers College Columbia University New York and London, 2003, P.24.
3. Connolly, M .& et al : The development of professional Headship Induction programmes in Wales, **International Journal of Education Management** , Vol. 16, No.7 , 2002 p, 342.
4. Cortese, D. , The Critical Role of Higher Education in Creating a Sustainable Future. **Planning for Higher Education Journal**, 2003, p. 19.
5. Dixon, Kathryn and Scott, Shelleyann. 2003. The Evaluation of an Offshore Professional Development Program as a Part of a University's strategic plan: a Case Study Approach, **Quality in Higher Education** 9 (3): pp. 293.
6. Gueskey, T.: Professional Development that Works; What Makes Professional Development Effective?, **Ph.D**, Delta Kappan, Vol. 84, 2003, 148.

7. Librera,W. et al. 2004;. **New Jersey Professional Standards for Teachers and School Leaders**, New Jersey ,USA.
8. Mohammad saeed,*Ali*Riasat.: teacrs Training–Agrey Area in Higher Education; **Asian Social science**,Vol .6 ,No.7 ,2010.44.
9. Rita Van Deuren , Capacity Development in Higher Education, Institutions In Developing , Countries , **Maastricht school of Management**, 2013 ,p. 14
10. Thomas, G.: **Professional Development in Higher Education; Theory and Practice**, Open University Press, London, 2010.
11. Wash, J.: Advancing Human Performance Technology through Professional Development; An Action Research Study, **Ph.D**, School of Education, Cappella University, June 2009. 11,12
12. Yves, P. , Learning Spaces: an ICT-enabled Model of Future Learning in The Knowledge-based Society. **European Journal of Education**, Vol.42, No.2,2007,P.187.