

## النمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المجتمع المنوسطة في ضوء معايير الجودة

إعداد:

د/ محمود عساف..

أستاذ مساعد بوزارة التربية والتعليم الفلسطينية..

### مقدمة:

مع التسارع المتزايد نحو التعليم العالي، بدأت العديد من كليات المجتمع في الظهور والانتشار على نطاق واسع في الدول العربية عامة وفلسطين خاصة، حيث نجحت في استقطاب الطلبة كونها تتيح فرصاً تعليمية بديلة لمن يحالفهم الحظ في الالتحاق بالجامعة، كما نجحت في استقطاب العديد من أعضاء هيئة التدريس الأكفاء الذين لم يحالفهم الحظ للعمل في الجامعات، إلا أنه يبقى الحديث عن جودة برامجها وآليات التدريس المعتمدة فيها، ومعيارية أساليبها، والكفاءة الداخلية والخارجية لها.

لهذا بدأ الاهتمام العالمي بتطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي من قبل المسؤولين عن التعليم في العديد من دول العالم منذ العقدين الأخيرين للقرن الماضي، وتزايد الاهتمام بتطبيق مفاهيم الجودة وأساليبها ومقاييسها على جميع المؤسسات التعليمية، حيث كانت المؤسسات البريطانية سباقة في تطبيق مفهوم (توكيد الجودة) وفق المواصفات البريطانية BSS 750. (Doherty, 1994: 60).

أما اليابان فقد استخدمت نظام بيت الجودة (The House of Quality) الذي أخذت به الجامعات الأمريكية فيما بعد، وهو ما يضم مفاهيم ومبادئ ترتبط بإدارة الجودة الشاملة. وقد شهد عقد الثمانينيات والتسعينيات في الولايات المتحدة توسعاً في تطبيق إدارة الجودة الشاملة بكليات المجتمع الأمريكية (Lewis, 1994: 8).

ولعل أهم عناصر ضمان الجودة في التعليم العالي هو عضو هيئة التدريس، حيث يقع على عاتقه مسئولية إعداد جيل المستقبل، فتقاس كفاءته بما لديه من علم في مجال تخصصه، وبكفاءة تدريسه من حيث المداخل والاستراتيجيات وطرق التدريس التي يستخدمها في نقل المعرفة للطلبة.

وقيام عضو هيئة التدريس بأدواره وواجباته الوظيفية يتطلب منه أن يكون مسلحاً بالكفايات الشخصية والمعرفية والأدائية التي تمكن من أداء هذه الأدوار بفاعلية، حيث إن أهمية دور المعلم الجامعي المعاصر ازدادت في هذا العصر، فلم يعد قاصراً على زيادة المعرفة، بل تعداها للإسهام في تغيير النظام التربوي من أجل تحقيق التعليم المتميز.

ولهذا أشارت بعض الدراسات العربية والأجنبية إلى أهمية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة أو الكلية، حيث أكدت ضرورة وضع تطوير برنامج التربية

المهنية لهم في ضوء معايير الجودة من خلال الاستفادة من بعض الاتجاهات والخبرات العالمية، وذلك بهدف تنمية كفاياتهم ومهاراتهم المهنية عن طريق تفعيل برامج التدريب (المليجي، ٢٠١٠: ١١٠).

وعليه تتحدد مشكلة الورقة البحثية في السؤال الرئيس التالي :

▪ ما الرؤية المقترحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة ؟

### □ أهمية الورقة :

تتمثل أهمية الورقة في المبررات التالية :

- أعضاء هيئة التدريس يمثلون واحدة من أهم الركائز في كلية المجتمع، حيث يكسبون المدخلات الجامعية الفاعلية المطلوبة لتحقيق الأهداف المنشودة؛ ومن ثم يتوقف على كفاءتهم، وحسن أدائهم، مدى قدرة الكلية على القيام بوظائفها.
- إن جودة أعضاء هيئة التدريس، تعد من أهم القضايا التي تواجه القائمين على تطوير التعليم الجامعي والارتقاء به، كما أنها تمثل العامل المحدد لجودة الأداء الجامعي بصفة عامة.
- قد تفيد هذه الورقة في توجيه نظر المسؤولين نحو تجويد عملية اختيار أعضاء هيئة التدريس خاصة العاملين منهم بنظام الساعة بعيداً عن الوساطة والمحسوبية والمصالح الشخصية ...

### □ محاور الورقة :

#### أولاً: المهام المنوطة بعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة :

يقع على عاتق عضو هيئة التدريس بكليات المجتمع العديد من المهام التي تحقق وظائف الكلية ورؤيتها ورسالتها، وهي :

#### □ المشاركة في نقل المعرفة ونشرها :

وذلك عن طريق التعليم والتدريس، وتزويد الطلبة بمعلومات ومهارات واتجاهات في مختلف فروع المعرفة من خلال بروزه في المحاضرات والندوات والحوارات وقاعات المناقشة بمهارة متميزة .

وتعد الأنشطة التدريسية وظيفية مهمة من وظائف جميع المؤسسات الجامعية، حيث يتم عن طريق التدريس الاهتمام بنشر المعرفة، ونقل التراث الثقلي عبر الأجيال، وإطلاع الدارس على ما هو جديد ومستحدث في مجالاته دراسته، ومن ثم إعداد وتنمية طلاب الجامعة وتهيئتهم لأعمال ونشاطات متعددة في ميادين العمل المختلفة بالمجتمع، ويتطلب القيام بهذه الوظيفة حسن اختيار أعضاء هيئة التدريس، والاهتمام بتطوير أدائهم من وقت لآخر (دياب والبنا، ٢٠٠٢: ٧٧).

#### □ إجراء البحوث والدراسات العلمية :

يعد إجراء البحوث العلمية أحد أدوار عضو هيئة التدريس، يسعى من خلالها إلى إنتاج وتنمية المعرفة.

ويأتي البحث العلمي من حيث الأهمية في درجة مساوية للعملية التدريسية، ويتطلب ذلك تمتع عضو هيئة التدريس بأخلاقيات البحث العلمي، والإلمام بطرق وأساليب البحث الفعالة، والعمل ضمن فرق بحثية متميزة، وحضور المؤتمرات والندوات العلمية (أحمد، ٢٠٠٤: ١٤٨).

### ❖ خدمة المجتمع والبيئة :

وذلك من خلال الأعمال التنقيضية والإرشادية، والمشاركة في الأنشطة والخدمات المجتمعية العامة، وتدعيم القيم والاتجاهات الإيجابية بين أجيال المجتمع؛ بهدف إحداث تغييرات سلوكية وتنموية مرغوبة، وتحدد هذه الوظيفة من خلال :

- وظيفة علمية ومعرفية بحثية .
- الجانب الاجتماعي والمشاركة المجتمعية .

ويقسم ( بنيس، ٢٠٠٦: ١٤٧) مجالات خدمة المجتمع إلى عدة جوانب على النحو التالي:

- خدمة المجتمع الخارجي: تتمثل في دور الأستاذ في تعليم الطلبة، والمشاركة في أنشطة الكلية وخدمة المجتمع المحلي المحيط بالكلية .
- خدمة المجتمع الكبير، مثل: القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع، وتسهم في حلها، وتقديم المشورة والخبرة لمؤسسات الدولة، والمشاركة في البرامج الإذاعية والدورات التدريبية.

### المحور الثاني: واقع قيام أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم في ضوء معايير الجودة في كليات المجتمع بفرقة :

لتعرف هذا الواقع قام الباحث بتكوين مجموعة من الأسئلة، واستطلاع رأي مجموعتين بؤريتين : الأولى مكونة من (٨) أعضاء هيئة تدريس من ( جامعة غزة - الكلية المتوسطة جامعة الأزهر ) ، والثانية مكونة من (١٤) طالباً من قسم دبلوم تربوية طفل - جامعة غزة، وكانت الإجابات على النحو التالي :

إجابات أعضاء هيئة التدريس:

م	السؤال	نعم	لا	درجة الموافقة
١-	هل يتم اختيار أعضاء هيئة التدريس في الكلية في ضوء معايير الجودة ؟	٢	٦	٢٥%
٢-	هل هناك تجاوز لمعايير المهنة لديهم (ضعف مهارات التدريس، ضعف المهارات البحثية،...؟)	٣	٥	٣٧,٥%
٣-	هل يخضع أعضاء هيئة التدريس لبرامج تنمية مهنية ؟	٤	٤	٥٠%
٤-	هل ترى أن أعضاء هيئة التدريس يهتمون بالتطوير الذاتي ؟	٣	٥	٣٧,٥%
٥-	هل يقوم أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم في خدمة المجتمع ؟	٤	٤	٥٠%

وحول الأسئلة التي حصلت على درجات متساوية بين (الموافقة، عدم الموافقة) رأى د. (م. أ) أن التنمية المهنية لا تتجاوز الاهتمام بالتنمية الذاتية وإبراز الدور ، فالأغلب منهم يسعى للحصول على فرصة عمل.

ورأى د. (م. ن) أن القيام بالدور في خدمة المجتمع لا يتعدى التدريس في الكلية، وقد أكد في تصويته على السؤالين الأول والثاني أن لديه ما يثبت أن إحدى عضوات هيئة التدريس (أنثى) قد أسند إليها هذا الفصل (تدريس تربوية عملية، ومشاريع تخرج) ، وهي لم تمارس التدريس يوماً، ولم تقم بإجراء أية دراسة ولا ورقة عمل على الإطلاق.

وأكد د. (م. ر) أن اختيار أعضاء هيئة التدريس للعمل في كليات المجتمع يكون في دائرة الكوالميس في أغلب الأحيان خاصة الذين سيعملون بنظام الساعات، كما أنه قد نشر ما لا يقل عن (١٥) بحثاً، ولم يسند إليه تدريس (مهارات بحث العلمي) ، في حين أنها تسند لغيره ممن لم ينشروا أبحاثاً، أو يشاركون في مؤتمرات.

وحول إجابة الطلبة حول قيام أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم، وتقديم تعريف الأدوار للطلبة على النحو التالي، وجمع إجاباتهم بالتصويت (موافق- غير موافق):

م	الدور	نعم	لا	نسبة الموافقة
١-	الدور المعرفي: نقل المعرفة وإكساب المعلومات والمهارات المتخصصة في الميدان الذي يدرسون فيه بالإضافة إلى القيام بالأبحاث العلمية.	٤	١٠	٢٨,٦%
٢-	أدواره تجاه الطلبة: تشمل التقويم والإرشاد والتوجيه والإشراف، وتسهيل عملية التعلم، وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسية.	٦	٨	٤٢,٨%
٣-	أدواره تجاه المؤسسة: المشاركة في اتخاذ الاجتماعات واللجان المتخصصة، وتمثيل الجامعة في المحافل الرسمية والشعبية.	٧	٧	٥٠%
٤-	أدواره تجاه المجتمع: خدمة المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع، ونشر الثقافة، وتقديم الاستشارات، وإجراء البحوث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع.	٥	٩	٣٥,٦%
٥-	أدواره تجاه نفسه: تشمل سعيه الدائم نحو رفع مستوى تأهيله، وتطوير ذاته مهنيًا من خلال الاطلاع والبحث والمشاركة في المؤتمرات وحضور حلقات البحث والمؤتمرات.	٥	٩	٣٥,٦%

وعلى الرغم من أن هذه الأدوار متداخلة وكل منها يكمل الآخر، ولا يمكن فصلها؛ وذلك لأن طبيعة العصر الحالي تقتضي أن يكون عضو هيئة التدريس عاملاً مؤثراً في مجتمعه؛ فإنه يتضح من خلال إجابات أفراد المجموعة البؤرية ضعف الرضا عن هذه الأدوار، وكان أحسنها (دوره تجاه المؤسسة).

وهذا ما يؤكد ما جاء به (William, 1999) نقلًا عن (السلطين، ٢٠١٤) أن تطوير قدرات وأدوار عضو هيئة التدريس ينبغي أن تنطلق من الأسس التالية:

- التطور المهني: من خلال اكتساب مهارات البحث المتطورة، وتوسيع مجالات المعرفة.
- التطوير التدريسي لأصول التدريس، وتحسين مهارات التدريس، وتعلم التغييرات الجديدة في التدريس.
- التغيير التنظيمي: من خلال الاهتمام بتطوير هياكل المكافآت والحوافز، وتطوير أنظمة اللجان التطويرية.
- النظرة لتجديد وتطوير عضو هيئة التدريس، مما يتطلب الأخذ في الاعتبار توفير المنح التنافسية للأبحاث، وتهيئة إمكانيات السفر أو الدراسة.
- إتاحة إمكانيات الاستفادة من مراكز التدريس وورش العمل التي تقدم مهارات عضو هيئة التدريس.
- تهيئة إمكانيات استفادة أعضاء هيئة التدريس الجدد من زملائهم الأساتذة ذوي الخبرة. وعليه ينبغي أن يقوم تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس على المبادئ التالية: (السلمي، ١٩٩٩: ١٢٣)
- تنظيم دورات مستمرة لتزويدهم بالمعارف، والتدريب على التقنيات التعليمية، وأساليب البحث العلمي.
- تنظيم برامج لربط أعضاء هيئة التدريس بقطاعات الإنتاج والخدمات.
- تنمية فرص البحث المشترك.
- تطوير أسلوب وقواعد تخصيص المقررات لأعضاء هيئات التدريس بحيث تستند أساساً على التخصص العلمي.
- تشجيع التدريس والتأليف المشترك وحضور المؤتمرات.
- التدريب على استخدام الوسائط المتعددة.
- التأكيد على أهمية إجادة اللغات الأجنبية خاصة الإنجليزية.
- ولعل هذا يتطلب من عضو هيئة التدريس التحول في الأداء، وذلك من خلال: (السلطين، ٢٠١٤: ٢٥٧)
- التحول في تدريسه من التلقين إلى الحوار.
- التحول من تدريس مقرر إلى تدريس موضوعات أو مقررات متداخلة.
- التحول من تدريس العلم المستقل إلى تدريس العلوم المترابطة.
- التحول من المقاعد المتتالية إلى نظام الدوائر والمجموعات.
- التحول من التعلم من أجل الحصول على معلومات إلى التعلم من أجل المعرفة، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات.
- التحول من تدريس النظريات العلمية إلى تدريس المبادئ العلمية التي يشترك فيها أكثر من نظرية.

### ◉ المحور الثالث: الرؤية المقترحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة.

قبل الحديث عن هذه الرؤية يجب مراعاة مدى توفير الكلية للمدخلات الضامنة لفاعلية عمل المنظومة الجامعية، وضمان اختيار أعضاء هيئة التدريس وفق معايير دون النظر إلى أي اعتبارات أخرى.



### □ هدف الرؤية :

تهدف الرؤية إلى تحقيق ما يلي :

- بناء قدرات تنافسية لأعضاء هيئة التدريس وتطوير أدائهم في مجالات التدريس والبحث وخدمة المجتمع بما يتناسب ومعايير الجودة .

### □ منطلقات الرؤية :

- ضمان توافر معايير الجودة عند إسناد التدريس لأعضاء هيئة التدريس في الكليات خاصة الذين يعملون بنظام الساعة .
- التنمية المهنية المستدامة شرط لازم لتحسين الأداء خاصة التعليم المستمر والتطوير الذاتي.
- الحاجة إلى مراجعة دورية لأداء الأعضاء لتعديلها نحو الأفضل، مع التركيز على بناء القدرات الإبداعية ، وتبني الحالات المتميزة .

### □ آليات التطبيق :

في ضوء الأهداف واستناداً إلى بعض الدراسات، مثل: دراسة ( الخزندار، ٢٠٠٧)، ودراسة (المليجي، ٢٠١٠) يمكن تحقيق الرؤية على مجموعة من الآليات، وهي:

- إعادة النظر في توجهات الإدارة العليا، ووضع نظام للتنمية المهنية في ضوء معايير الجودة.
- ويتطلب من الإدارة الجامعية وضع الخطط والبرامج لتحسين أداء العاملين، وتنظيم هذه البرامج مع ما تتطلبه المرحلة الانتقالية وإمكانات المؤسسة ومتطلبات البيئة الخارجية.
- وضع سياسة للتنمية المهنية وتحديد عناصر التفوق النوعي، بحيث تقوم هذه السياسة على أسس علمية سليمة واضحة؛ وذلك لضمان الاستمرارية، وتحديد عناصر التفوق من حيث: ( محتوى الجودة الجامعية - تمكين العاملين - اتصالات الجودة ).
- التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس . ويتم ذلك من تحقيق الشمول في النظرة لعضو هيئة التدريس ككيان واحد، ومساعدته على التنوع في أعماله العلمية، فهو منظم ومدير لمواقف متعددة، ومسئول عن تحقيق الإبداع والريادة.
- ويجب أن تركز برامج التطوير على الجوانب المهمة في عمل عضو هيئة التدريس سواء كانت تدريسية أم بحثية أم تطويراً للبرامج والمناهج، أم إماماً بأساليب التقنية الحديثة التي تسهم في الارتقاء بأدائه العلمي والمهني.
- نشر الوعي بأهمية تجويد عمل عضو هيئة التدريس، وذلك عن طريق توعية القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بأهمية التنمية المهنية، وإتاحة فرصة التدريب المناسبة لكل فئة على أساس المهام لكل وظيفة.
- إقامة نظم معلومات ودعم اتخاذ القرارات، والتعاون والتبادل الدولي والإقليمي والمحلي. بحيث تصبح المعلومات هدفاً قائماً بذاته، ولكنها ترتبط ببرامج وخطط التحسين المستمر، وكذلك إقامة المشاريع المشتركة لتدريب أعضاء الهيئات الأكاديمية، مع تقديم الدعم الفني والمالي لتأسيس وتشغيل مشاريع الجامعات لتطوير أعضاء الهيئات الأكاديمية، وتدعيم برامج التوأمة وتعزيز تبادل الخبرات.
- تدعيم شبكات التدريس والتعاون الداخلي وتكوين فرق العمل. تعتمد هذه الاستراتيجية على الخيار الذاتي للأستاذ وليس الفرض من القيادة العليا، وإنما يعتمد على الرغبة في

التعاون بين الخبراء الذين لديهم خبرة في التطوير وأعضاء هيئة التدريس الراغبين في التطوير، على أن يأخذ تنظيم الشبكة أسلوب المجموعات .

ولعل كل ما سبق يستلزم العديد من المتطلبات، منها: (التنظيمية – بشرية) سواء كان على مستوى إجراء الدراسات والبحوث اللازمة لتقدير الاحتياجات، أو بناء قاعدة معلوماتية عن مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، أو على سبيل الاستعانة ببعض الكفاءات والتشجيع على العمل التعاوني.

### النوصيات:

في ضوء نتائج الورقة البحثية، يوصي الباحث بما يلي :

- إنشاء مركز إرشاد أكاديمي في كل كلية مهمته :
- قياس احتياجات أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية .
- التقويم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس .
- وضع المعايير اللازمة لاختيار أعضاء هيئة التدريس .
- الإرشاد حول المداخل الجديدة في التدريس ، وما يرتبط بها من بحث علمي أو نماذج واستراتيجيات .
- ضرورة الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في تقويم وتنمية مهارات عضو هيئة التدريس خاصة المتمثلة في استخدام التكنولوجيا، والبحث العلمي، وإتقان اللغة الأجنبية.
- الاستفادة من نتائج البحوث العلمية لتحسين أساليب الاختبارات وطريقة تقويم الأستاذ الجامعي، وتحميل أعضاء هيئة التدريس جانباً من المسؤولية التطويرية الذاتية والمهنية.
- الاتفاق بين كليات المجتمع على مواصفات أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة، بحيث تكون عبارة عن صفحة تتكون من مجموعة مصفوفات خاصة بـ(الصفات الشخصية- الصفات الأكاديمية والمهارية - الصفات الاجتماعية والقيادية).

### قائمة المراجع:

- أحمد، ماهر(٢٠٠٤). كفاءة التعليم الجامعي في ضوء بعض المتغيرات العصرية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر .
- الخنزدار، هالة(٢٠٠٧). تنمية دور الأ ستاذ الجامعي ليوافق التطور الأكاديمي، مجلة الجودة في التعليم العالي، ٢ (١)، يوليو ٢٠٠٧، الجامعة الإسلامية، غزة .
- دياب، إسماعيل، والبناء، عادل (٢٠٠٢). تقييم جودة الأداء الجامعي: بناء نماذج رياضية لبعض الكليات بجامعة الإسكندرية، المنصورة: المكتبة المصرية، الإسكندرية .
- السلطين، علي ناصر (٢٠١٤). تحقيق الجودة والتميز في المؤسسات التعليمية العالي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- المليجي، ر ضا (٢٠١٠): التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، المؤتمر الدولي الخامس للمركز العربي للتعليم والتنمية، ١٣-١٥ يونيو، القاهرة.

Doherty, Geoffrey(1994): *Developing Quality System in Education* , New York

Lewis, R (1994): *Total Quality in Higher Education* , Delray BeachFlorida : Saint Lucie Press .