

التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية قراءة في التوجهات العلمية المعاصرة

إعداد

أ.د/ يوسف سيد محمود
أستاذ ورئيس قسم أصول التربية
كلية التربية - جامعة الفيوم

شيماء رفعت عوض
معيدة بقسم أصول التربية
كلية التربية - جامعة الفيوم

د/ عبدالله محمود أحمد
مدرس أصول التربية
كلية التربية - جامعة الفيوم

مستخلص البحث

يهدف البحث الحالي إلى تعرف الأسس النظرية للتنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس، من خلال عرض مفهوم التنمية المهنية الذاتية، وأهميتها، أهدافها، ونظرياتها، وأبرز التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية الذاتية، ولتحقيق ذلك اعتمد البحث المنهج الوصفي، وقد خلص البحث إلى تقديم قراءة في تلك التوجهات؛ للاستفادة منها في تفعيل هذا الأسلوب في الجامعات المصرية، حيث تبين أن مجتمعات التعلم المهني التي يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس تحفزهم على دعم وتبادل المعرفة التشغيلية بين المجتمعات باستخدام الاتصال وجهاً لوجه والتواصل المرئي أو كليهما، كما تتيح لهم التعاون في العمل ومشاركة الممارسات الجيدة، بالإضافة إلى دمج مهارات القرن الحادي والعشرين ومن ثم تطبيقها في ممارسات العمل ويتطلب ذلك اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بتطوير نموذج مناسب لإدارة المعرفة واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تسهيل التعليم والتعلم، حيث يُمكنهم من الوصول إلى المعرفة وتبادل المعرفة بسرعة وسهولة، وتمكين أعضاء هيئة التدريس من مشاركة عمليات التفكير، والقدرة على رؤية إنجازاتهم وتحقيق جوانب القصور، وإحداث التغيرات الإيجابية.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية الذاتية - أعضاء هيئة التدريس - الجامعات المصرية -
التوجهات العالمية المعاصرة.

The Self Professional Development for the Faculty Members in the Egyptian Universities: A Reading in Contemporary Global Trends

Summary

The current research aims to identify the theoretical foundations of self-professional development for faculty members, by presenting the concept of self-professional development, its importance, objectives, theories, and the most prominent contemporary global trends for self-professional development. These trends to benefit from in activating this method in Egyptian universities, as it was found that professional learning communities in which faculty members participate motivate them to support and exchange operational knowledge between communities using face-to-face communication and visual communication or both, and also allows them to cooperate in work and share good practices. In addition to integrating the skills of the twenty-first century and then applying them in work practices, this requires the interest of university faculty in developing an appropriate model for knowledge management and the use of information and communication technology in facilitating teaching and learning, as it enables them to access knowledge and exchange knowledge quickly and easily, enabling faculty members to share their thought processes, the ability to see their own achievements and shortcomings, and make positive changes..

Keywords: Professional Self Development - Faculty Members - Egyptian Universities - Contemporary Global Trends.

مقدمة:

يمثل التعليم الجامعي أحد أهم المرتكزات الرئيسية لإنتاج المعرفة التي تسهم في بناء الأفراد والمجتمعات، وقد عُهد إليه بالعديد من الأهداف والوظائف التي تحددت في أي مجتمع في عدة مهام تتكامل فيما بينها ولا تغني واحدة منها عن الأخرى، وتتمثل في إنتاج ونشر المعرفة وتوظيفها، بالإضافة إلى قيادة الحركة الفكرية والثقافية والعلمية من خلال ما تنتجه النخبة الجامعية من تأليف وإبداع ومهارات تكنولوجية. وإذا كان المتعارف عليه في الأوساط الأكاديمية أن للجامعة ثلاث وظائف رئيسة هي: التدريس والبحث العلمي وخدمة

المجتمع، إلا أن تلك الوظائف الكلاسيكية قد واجهت عدة تحديات أثرت بدورها على أنظمة التعليم الجامعي وأمناطه سواء من حيث الأهداف أو المحتوى والتقنيات أو حتى من حيث الأدوار.

ومع تنوع وظائف الجامعة وأهدافها ازدادت تبعاً لذلك أدوار أعضاء هيئة التدريس؛ لأنه لا يمكن للجامعة مواجهة التغيرات والتحديات وتنوع الأدوار بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس، حيث يعد عضو هيئة التدريس العنصر الأساسي والجوهري في مؤسسات التعليم العالي (الحكمي، ٢٠٠٤، ص ١٩).

إن تلك الأدوار المتعددة لعضو هيئة التدريس بالإضافة إلى الأدوار المستجدة التي تفرضها المتغيرات العالمية والتجديدات التربوية التي انعكست على وظائف الجامعة وبالتالي أدوار أعضاء الهيئة التدريسية بها، قد استوجب ضرورة العمل على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ورفع مستوى أدائهم وزيادة إنتاجيتهم العلمية الهادفة وإكسابهم القدرة على مسايرة التطورات الحديثة في المعرفة العلمية والتقنية المتعلقة بمجال تخصصهم.

ومن هنا برزت الحاجة إلى برامج خاصة بالنمو المهني والأكاديمي لعضو هيئة التدريس، فالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ركيزة أساسية، خاصة في ظل العديد من التغيرات والتحديات التي قد تزيد الفجوة بين أداء عضو هيئة التدريس لدوره الجامعي، ومواكبة التطورات حوله (المطيري، ٢٠١٨، ص ١٢٥)، كما تعد من المداخل والمتطلبات الرئيسية لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس؛ لكونها تركز على الارتقاء بأفكارهم وتعزيز خبراتهم وتجويد مهاراتهم في الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية حيث لا تتوقف عند المستوى الذي وصلوا إليه عند التخرج والذي لم يعد يصلح لمواجهة تلك التغيرات (عبد الجليل، ٢٠١٤، ص ٢).

في هذا السياق، ظهرت رؤية جديدة لتنمية عضو هيئة التدريس، وبذلت جهود كبيرة لتطوير آليات ومداخل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس؛ للوصول إلى النتائج المأمولة المتعلقة بمستوى أدائه، فظهر مدخل التنمية المهنية الذاتية باعتباره أحد الوسائل الأساسية

لبناء مجتمع دائم التعلم، يحقق أهداف التربية المستمرة، ويواكب الانفجار المعرفى والتسارع المذهل فى العلم والتكنولوجيا وفي حقول التخصص.

وتتم التنمية المهنية الذاتية بدوافع ذاتية للبحث عن ما يستجد في مهنته، وتكون متصلة دائماً بالأفكار والتطورات فى مجال العمل وينتج عنها تحديث للمعلومات، والمهارات، والاتجاهات اللازمة لزيادة الكفاءة المهنية(الحميضان، ٢٠١٣، ص ١٣).

وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى أهمية هذا الأسلوب كأحد الأساليب الحديثة في التنمية المهنية، حيث أشارت دراسة بن سالم،(٢٠١٠) إلى أن التنمية المهنية الذاتية تمثل إستراتيجية للنجاح لدى الممارسين لها تتضح من خلال وجود مجموعة من الأبعاد المرتبطة بها على المستويين الشخصى والمهنى وهى:الطموح والرؤية والأهداف والأساليب والالتزام، وثمة ما يدفع الأفراد إلى ممارسة التنمية المهنية الذاتية مثل استخدام التفكير التأملى، والإيجابية في التفكير، والتعامل مع الذات ونحو العمل، وفى التعامل مع الآخرين والمجتمع.

كما أشارت دراسة إسلام حسن (Eslam,2011) أن هناك العديد من العوامل التي تساعد على زيادة التنمية المهنية لدى الأساتذة الجامعيين مثل تلقي البرامج التدريبية، والمنح الدراسية الأجنبية والمنح البحثية، بالإضافة إلى أن هناك العديد من العوامل التي تعوق التنمية المهنية مثل عدم القدرة على التواصل مع الزملاء الآخرين في الأقسام الأخرى وقلة التدريب أو الحصول على الدورات التدريبية، وانخفاض التوجه لإجراء البحوث الحديثة، والعبء التدريسي الزائد.

وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى وجود قصور في برامج التنمية المهنية التقليدية لأعضاء هيئة التدريس، حيث أكدت دراسة حسين(٢٠٠٦، ص ١٣٦) ومخولف(٢٠١٠، ص ٨٩) على أن معظم البرامج التي تعقد هى برامج روتينية للترقية بغرض الحصول على الدرجة الوظيفية الأعلى، وأيضاً قصر مدة التدريب وعدم فعاليته، واعتماده بشكل كبير على نسبة الحضور، وافتقار هذه البرامج التدريبية إلى الحداثة.

وبالرغم من أهمية أسلوب التنمية المهنية الذاتية، إلا أن ثمة مجموعة من المشكلات والمعوقات التي قد تحول دون تطبيق الأسلوب. كما أشارت دراسة الفهيد،(٢٠١٣) أن من

أبرز المعوقات التي تواجه التنمية المهنية الذاتية هي قلة الحوافز المادية، وعائق اللغة الذي يمنح من تصفح المواقع الأجنبية، وارتفاع تكلفة الدورات التدريبية، وأن أكثر الأساليب للتنمية المهنية الذاتية استخدامًا هو الاطلاع على الدوريات الإدارية، ومتابعة الجديد في الإدارة عن طريق الإنترنت، والتواصل مع المجتمع عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي، وتبادل الخبرات مع المشرفات عن طريق البريد الإلكتروني، وأقل الأساليب استخدامًا هو تصفح المواقع الأجنبية وإجراء البحوث وحضور المؤتمرات والندوات التربوية.

وبناءً على ما سبق أضحى من الضروري دراسة مختلف التوجهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية الذاتية؛ حيث يستعان بها للكشف عن أبرز الأساليب المتبعة في التنمية المهنية الذاتية، وأهميتها في تطوير الأداء، وتسعى الباحثة إلى دراسة أبرز هذه التوجهات من خلال الكشف عن إدارة المعرفة، ومجتمعات الممارسة المهنية، والتعلم مدى الحياة، والتمكين المهني، تلك التوجهات أثبتت فعاليتها في تفعيل التنمية المهنية الذاتية ومن ثم يتناول البحث الحالي قراءة في بعض التوجهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية الذاتية وآليات الاستفادة منها في دعم وتفعيل الأسلوب لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

مشكلة البحث:

إن الطريقة الحالية لإعداد أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي تفترض ضمناً أن الدرجة العلمية في التخصص تكسب حاملها بالتبعية القدرة على التدريس وعلى توجيه الطلاب ورعايتهم وعلى تطوير البرامج وتقويمها، وهذا افتراض لا تسانده نتائج بحث ولا يدعمه واقع، بل هو أساس كثير من المشكلات التي تعاني منها مؤسسات التعليم العالي (الغامدي، ٢٠٠٢، ص ١٣٦).

وفي ضوء الأدوار المستجدة الناتجة عن عدة عوامل أهمها الدخول في عصر اقتصاد المعرفة ومتطلباته والتي تحتم ضرورة توافر العديد من الكفايات والمهارات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس بما ينعكس على أدائه، بالإضافة إلى التغيرات العالمية الطارئة و ما تفرضه جائحة كورونا من توجهات مختلفة في التعليم الجامعي وما فرضته من صيغ تعليمية جديدة.

إن كل ما سبق بالإضافة إلى نتائج الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن التنمية المهنية بوضعها الحالي وأساليبها التقليدية تعاني الكثير من الصعوبات والمشاكل، فقد أشارت دراسة عبد الحميد، (٢٠١٢، ص ١٤٥) إلى أن أهداف البرنامج التدريبية قاصرة ولا تتلائم مع التحولات العالمية والمحلية، وأن الموضوعات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس لا تلبي احتياجاتهم، إلى جانب فقدان الصلة بين محتوى البرامج المقدمة للتنمية المهنية ومتطلبات الأداء الفعال لعضو هيئة التدريس للقيام بدوره الواقعي والمستقبلي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما أن هذه البرامج في معظمها لم تقف على تحديد مسبق لاحتياجات المتدربين، وعزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور تلك الدورات حيث أنهم لم يجدوا استفادة وأثرا كبيرا لها في أدائهم.

في ضوء المعطيات السابقة تبين حجم الصعوبات التي تواجه برامج التنمية المهنية الحالية لأعضاء هيئة التدريس، وتأثيرها الضعيف على تمتيتهم مهنيًا، ومن ثم أصبحت مشكلة البحث محددة في محاولة الخروج من المسار التقليدي الضيق للتنمية المهنية إلى آفاقٍ أوسعٍ تركز إلى مداخل وإستراتيجيات عديدة مختلفة، بتقديم قراءة في التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية كأحد أساليب التنمية المهنية الحديثة.

أسئلة البحث:

انبثق عن مشكلة البحث الأسئلة الآتية:

- ١- ما الأسس النظرية للتنمية المهنية الذاتية؟
- ٢- ما أبرز التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية الذاتية؟
- ٣- ما أوجه الاستفادة من التوجهات العالمية المعاصرة في تفعيل التنمية المهنية الذاتية بالجامعات المصرية؟

أهداف البحث:**يهدف البحث الحالي إلى:**

- ١- التعرف إلى الأسس النظرية للتنمية المهنية الذاتية.
- ٢- الوقوف على أبرز التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية الذاتية.
- ٣- الكشف عن أوجه الاستفادة من التوجهات العالمية المعاصرة في تفعيل التنمية المهنية الذاتية بالجامعات المصرية.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث من الناحيتين النظرية والتطبيقية في الاعتبارات التالية :

(أ) الأهمية النظرية:

- ١- أهمية التنمية الذاتية المستمرة لعضو هيئة التدريس خاصة في عصر المعلومات الذي تتسارع فيه وتيرة التطور في التقنيات والأساليب العلمية والتدريسية والبحثية على اعتبار أن دور الهيئة التدريسية بمؤسسات التعليم العالي دور متجدد بصفة مستمرة لتلبية احتياجات ومتطلبات التربية الحديثة ؛ لاخترق مجتمع المعرفة ومواجهة التحديات و الصعاب التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- قد تسهم التنمية المهنية الذاتية في تكوين شخصية غير تقليدية تتوافق مع عصر التنافسية وما تقتضيه من سمات مبدعة كالإبداع، والابتكار، وتكوين المعرفة.
- ٣- حدوث العديد من التغيرات العالمية والمحلية، وأهمها جائحة كورونا التي فرضت نوعاً خاصاً من التعليم والتدريب لفترات طويلة ومازالت مستمرة، ومن ثم فهناك حاجة ملحة إلى تغيير التوجهات التعليمية بما يتماشى مع الظروف المعاصرة، ويعد أسلوب التنمية المهنية الذاتية مناسباً في ظل هذه الظروف.

(ب) الأهمية التطبيقية:

- ١- قد تسهم نتائج الدراسة الحالية في تقديم تغذية راجعة تساعد أعضاء هيئة التدريس في مصر لتوفير متطلبات التنمية المهنية الذاتية باعتبارها مصدرًا للتنمية المهنية المستدامة مما يسهم بدوره في تطوير العملية التعليمية ككل.
- ٢- تسهم الدراسة في مساعدة صناع القرار القائمين على برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في تبني أدوات جديدة وغير تقليدية لتطوير التعليم من خلال تفعيل أسلوب التنمية المهنية الذاتية بناء على التوجهات العالمية المعاصرة في هذا المضمار.

منهجية البحث:

يعتمد البحث استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لموضوع الدراسة والإجابة عن تساؤلاته، وبناء عليه يقوم الباحث بعرض الأسس النظرية للتنمية المهنية الذاتية وأبرز التوجهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية الذاتية ويسعى لتقديم قراءة في تلك التوجهات للاستفادة منها في تفعيل هذا الأسلوب في الجامعات المصرية.

وسوف يناقش البحث هذه القضية في المباحث التالية:

المبحث الأول: الأسس النظرية للتنمية المهنية الذاتية.

يتناول هذا المبحث دراسة مفهوم التنمية المهنية الذاتية، أهميتها، أهدافها، مهاراتها، ونظرياتها.

(١) مفهوم التنمية المهنية الذاتية:

عرفها عامر والمصري (٢٠١٣، ص ١٧) بأنها: أسلوب يختار فيه المتعلم نوع البرنامج أو المقرر أو المهارة التي يريد اكتسابها في الزمن الذي يرغبه والمستوى الذي يطمح إليه ومن ثم لا يرتبط بالنمط السائد في نمط التعليم النظامي.

وينفق كل من وحيد وحامد (Waheed & Hameed, 2011) مع التعريف السابق، فالتنمية المهنية الذاتية من وجهة نظرهم هي: الجهود الذاتية التي يبذلها الفرد للارتقاء بجوانب شخصيته معتمداً على أساليب وطرق يقوم بتطبيقها ذاتياً، وتؤدي في النهاية إلى تحسين أدائه المهني ويشير هذا التعريف إلى أن التنمية المهنية الذاتية تعكس رفضاً لفكرة التعليم والتدريب التقليدي التي تتم في برامج التنمية المهنية النظامية، والتي تقوم على أساس أن القائمين بالتدريب هم فقط الذين يحددون مهام ومهارات المتدرب أكثر من المتدرب نفسه.

وثمة علاقة إيجابية بين امتلاك المتعلم لأساليب التعلم الذاتي في حدود إمكانياته وقدراته ومدى نجاحه وقدرته على القيام بواجباته الوظيفية .

وقد عرف مركز التدريس والتعلم الفعال في جامعة تكساس (Teaching and Learning Centre for Effective) التنمية المهنية الذاتية بأنها: التزام عضو هيئة التدريس بالتنمية المستمرة لمعرفة ومهارته، وتبادل الخبرات مع الزملاء، ومشاركته في المناقشات التدريسية (السرحاني، ٢٠١٨، ص ٥١٢).

وفي نفس الإطار يعرف المطيري (٢٠١٩، ص ٥٦٥) التنمية المهنية الذاتية على أنها: أحد الأساليب التي ظهرت لتوظيف الإستراتيجيات التربوية، حيث تعتمد على استقلالية الأفراد وتوفير جو من الحرية والديمقراطية أثناء تنميتهم المهنية، حيث يستطيع الأفراد تنمية مهاراتهم بعيداً عن خبرات الآخرين المهنية.

وبناء على ما سبق ترى الباحثة أن التنمية المهنية الذاتية هي: عملية نمو مهني يقوم بها أعضاء هيئة التدريس من خلال مجموعة من الأساليب الذاتية أو الشخصية التي يقومون بها بأنفسهم عن طواعية واختيار شخصي؛ لأنهم يرون فيها استمرارية لكفاءتهم وولاء لمهنتهم، ورفع مستوى أدائهم في مختلف الأدوار التي يقومون بها سواء تدريسية أو تربوية أو تقويمية أو بحثية أو تقنية أو معلوماتية أو إدارية أو غيرها.

إن الحاجة للتنمية المهنية الذاتية قائمة باستمرار خاصة لدى أعضاء هيئة التدريس، وإن عملية التطور العلمي والمعرفي الهائل تدفع أعضاء هيئة التدريس إلى الاهتمام بالتعلم الذاتي، حتى تصبح عملية النمو المهني مستمرة ومتواصلة.

(٢) أهمية التنمية المهنية الذاتية:

تحتاج أي منظمة لتغيير سلوك عاملها؛ لتتواءم مع التغيرات الجديدة من أجل الاستمرار والبقاء في ظل هذه التغيرات. وبشكل عام يجب على الموظفين في المؤسسات المختلفة أن يكونوا مدركين للطرق التي ينمون بها أنفسهم حتى يستطيعوا أن يتطوروا باستمرار مع التقنيات الحديثة.

إن أهمية أسلوب التنمية المهنية الذاتية، كأسلوب لتنمية الكفايات والمهارات، تتبع من الأساس الذي يقوم عليه هذا الأسلوب، وهو إعطاء الفرد الحرية في تقرير ما يريد أن يتعلم أو يتدرب في الوقت الذي يريد أن يتعلم فيه في ضوء محددات معينة يفرضها العمل الذي يقوم به الفرد في المؤسسة، نتيجة للثورة التكنولوجية التي ترتب عليها ظهور أساليب تقنية حديثة يجب أن يتقنها الفرد كي يستمر في مهنته، وإذا كانت التنمية المهنية الذاتية قد احتلت مكاناً بارزاً في المؤسسات التعليمية والتربوية، فإنها قد احتلت مكانة أكثر أهمية لعضو هيئة التدريس نظراً للدور المحوري الذي يقوم به في الجامعة والمجتمع ونظمه وسياساته بأكملها.

ويمكن حصر بعض فوائد التنمية المهنية الذاتية في النقاط التالية.

■ تتيح فرصاً للإنسان لنمو أفضل في مختلف الجوانب العقلية والاجتماعية بما يسهم في تطور شخصيته بما يتلائم مع ثقافة العصر، حيث أن فرص تعلم الشخص من خلال أسلوب التنمية الذاتية، قد تفوق بكثير ما يمكن أن يتعلمه الفرد في مواقف التدريب العادية، بسبب الدافع الداخلي للفرد في التعلم (عامر، المصري، ٢٠١٣، ص ١٢).

■ تزيد من ثقة عضو هيئة التدريس وتشعره بالأمان الوظيفي، فهو يستخدم التقييم الذاتي دون عقاب، ودون قرارات من السلطة المسؤولة، ولذا فإن التعديلات التي يدخلها على أدائه المهني، تكون نابعة من قناعاته الذاتية، وبذلك يكون المردود إيجابياً ومستمرًا، إذ أن التعديل الذي يقوم به الفرد، بناء على سلطة خارجة عن ذاته، وبخاصة إذا ما كان مخالفاً لاحتياجاته المهنية، لن يكتسب الاستمرار في الممارسة (خليل، ٢٠٠٦، ص ٣٥٤).

- تهيئ المناخ التعليمي؛ لاكتساب مهارات التفكير الناقد، ومهارات التكنولوجيا الإنسانية، فالتنمية المهنية الذاتية تعزز لدى الفرد خصائص الإنسان المفكر المبدع، فيمارس التفكير المبدع، ويستخدم عقله في ذاته وفي تحقيقها.
- توفر نظامًا لضبط عضو هيئة التدريس لنفسه في تحديد وقت التعلم، وقدر ما يتعلمه في ضوء التوجيهات العامة لبرنامج التعلم (محمد، ٢٠١٦، ص ١٧٠).

وإضافة لما سبق ذكره، قسّم ثريسونج (Srithong) فوائد التنمية المهنية الذاتية إلى:

- فوائد للفرد: تتيح التنمية المهنية الذاتية للفرد تعلم مهارات جديدة، وتمكنه من مراجعة أدائه في العمل، وتجعله يعمل بطاقة عالية، كما أن التطوير والتحسين الذي يقوم به الفرد يجعله يقوم بأدواره بشكل ملائم ويعيش في المجتمع كفرد نافع.
- فوائد تعود على الآخرين: بما أن سلوك الفرد يؤثر في سلوكيات الآخرين؛ فإن التنمية المهنية الذاتية تجعل الفرد مصدرًا لتطوير الآخرين.
- فوائد تعود على المؤسسة: حيث تساعد التنمية المهنية الذاتية الفرد لأن يصبح عضو مؤثر في بيئة العمل من حوله، وهذا يقود إلى زيادة معدل الإنتاج بشكل كبير، مما يزيد من قدرة المؤسسة على الرد السريع للظروف المتغيرة (Mekchaidee, 2005, p.14).

(٣) أهداف التنمية المهنية الذاتية :

تهدف التنمية المهنية الذاتية إلى تحقيق عدد من الغايات غير الثابتة والقابلة للتغيير على حسب بعض الظروف والعوامل المحيطة والتي تصب بكل محاورها في مصلحة العملية التربوية، فالهدف من التنمية المهنية الذاتية لأستاذ الجامعة هو غرس الشعور لديه للاتجاه نحو تحسين قدراته وتنمية مهاراته وتجديد معارفه لكي تتفق مع طبيعة مهنته أو لكي تتلائم مع مستجدات العصر دائم التغيير لمساعدة عضو هيئة التدريس على التزود بالخبرات لإشباع حاجاته المختلفة، والإسهام في الحياة المهنية للجامعة.

وقد أشارت بدور (١٩٩٧، ص ٤٥) لبعض أهداف التنمية المهنية الذاتية التي

منها:

- تحديث معلومات وصقل مهارات أعضاء هيئة التدريس؛ لإكسابهم معارف جديدة تمكنهم من الوقوف على التجديدات التربوية الحديثة وما يتصل بأحدث النظريات التربوية والنفسية وتقنيات التعليم الحديثة، واستخدام الأساليب التربوية الجديدة في التدريس، والوقوف على أحدث التطورات في مواد التخصص مع تعزيز المهارات والخبرات السابق اكتسابها في مجال التخصص وفي المجالات الأخرى المتشابكة مع مجال التخصص لوضع عضو هيئة التدريس في المكانة التي تليق به وخاصة أنه ركيزة التنمية الشاملة.
- إضافة تغييرات في أداء عضو هيئة التدريس تتفق مع متطلبات وتغيرات العصر، ومساعدته على الارتقاء بجوانب شخصيته وأدائه الأكاديمي.
- زيادة قدرة الجامعات على تحقيق الميزة التنافسية، وتحويلها إلى مجتمعات دائمة التعلم بما تتيحه من معلومات، وإطلاع أعضاء هيئة التدريس على أهم ما توصل إليه العلم من طرق وأساليب حديثة.
- مقاومة ثقافة الجمود والتخلف المهني، وتعظيم ثقافة التغيير والتحسين والتطوير والتجويد.

وتأسيسًا على ما سبق ترى الباحثة أن أهداف التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس تتمثل في اكتساب المهارات والمعارف، وإحداث تعديلات وتغييرات في الأداء بما يتفق مع متطلبات العصر، وتطبيق كل ما هو جديد ومستحدث لتكوين مجتمعات تعلم متطورة تكون قادرة على تقديم خدمات فعالة للمجتمع، والمقدرة على الإبداع والتجديد والابتكار، والاطلاع على أبرز المستجدات والاستفادة من تكنولوجيا التعليم والتدريب الحديثة وتوظيفها، وإتاحة الفرصة للحصول على مهارات جديدة، وتحسين وتعميق المعرفة في جميع المجالات لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على أن يكونوا معلمي أنفسهم مدى الحياة.

(٤) مهارات التنمية المهنية الذاتية:

تعددت مهارات التنمية المهنية الذاتية بتعدد مجالاتها المعرفية ومصادرها المختلفة، فالتنمية المهنية الذاتية عملية تعليمية تتم في مجتمع يزخر بالمعرفة وتتعد فيها تقنياتها، وهذه الأمور تشكل محاور أساسية للتصنيف، ولكي تكون التنمية المهنية الذاتية فعالة، فلا بد أن تعتمد على مجموعة من المهارات، التي ينبغي أن يكتسبها عضو هيئة التدريس ومنها: مهارات تتعلق بالتخطيط، ومهارات تتعلق بتنظيم اكتساب المعرفة، ومهارات تتعلق باستخدام مصادر التعلم، ومهارات التقويم الذاتي وغيرها من المهارات، وفي ضوء خصائص الإنسان في مجتمع المعرفة تتبلور المهارات في القدرة على النقد والتحليل والابتكار والتفسير.

وأورد كل من الرشيدى (٢٠٢٠، ص١٤٧)، والغامدي (٢٠٢٠، ص٩٩)،

وحسن (٢٠١٢، ص٣٤) بعض مهارات التنمية المهنية الذاتية، فيما يلي:

- **المهارات التنظيمية:** هي تلك المهارات التي يقوم بها المتعلم لتنظيم تعلمه الذاتي حيث تتجلى هذه المهارات في تحديد أهداف تعلمه واختياره للمعلومات وطرق التعلم التي تتماشى مع قدراته الذاتية.

- **مهارات استخدام مصادر التعلم:** يستلزم التعلم الذاتي على صعيد الممارسة، والنجاح فيه إتقان مهارة اكتشاف المعرفة، والتعلم خارج المؤسسات التعليمية، بحيث يمتلك المقدرة على استخدام مصادر التعلم حينما يشاء، وبشكل متواصل.

- **مهارة البحث والاكتشاف:** تظهر الحاجة دائما إلى إتقان مهارة البحث والاكتشاف، إذا اتقنها الفرد يستطيع الحصول على المعلومات من المصادر الصحيحة، فمن خلال هذه المهارة يستطيع الفرد الوصول إلى أفضل المصادر التي تناسب موضوع البحث. وخاصة في عصر اقتصاد المعرفة الذي يدور حول الحصول على المعرفة وتوظيفها وابتكارها ونشرها؛ بهدف تحسين نوعية الحياة (مصطفى، غرام، ٢٠٠٧، ص٣٦٣).

- **مهارات التوجيه والتحكم:** وتتمثل في توجيه مختلف القدرات الجسمية والانفعالية والتواصلية، والحسية الحركية لمعالجة موضوعات التعلم والانتباه.

- مهارات القراءة الذاتية المعتمدة على الفهم والاستيعاب بحيث يكون قادر على استنباط الأفكار الرئيسية وتلخيصها.

- مهارات التقويم الذاتي: يقصد بها تلك المهارات التي تمكن المتعلم من القيام بعملية اختبار وتقويم قدرته على استيعاب المعلومات وموضوعات التعلم، بهدف مساعدته لنفسه لتحديد المستوى الذي وصل إليه، لمعرفة ما الذي ينبغي عليه القيام به لتحقيق أهداف التعلم.

تعد المهارات السابقة هي مجموعة من المهارات التي ينبغي أن يكتسب منها المتعلم مقدرة شخصية وقوة ذاتية ليكون قادرًا على توجيه ذاته وتنشيط فعالياته تجاه تحقيق أهدافه في النمو والتقدم.

(٥) نظريات التنمية المهنية الذاتية:

تتضمن فروع العلم المختلفة عددًا من النظريات التي تقدم تفسيرات للظواهر والأحداث التي تتناولها، كما تختلف هذه النظريات وتتباين باختلاف أهدافها ومداخلها وسيتم تناول عدد من هذه النظريات منها: نظرية الأندراجوجيا والتي تعتبر فتحًا في مجال التعلم الذاتي وتعليم الكبار، ونظرية الهوتاجوجيا والتي تعد من أحدث نظريات التعلم الذاتي.

أ- نظرية الإندراجوجيا أو التعلم الموجه ذاتيا:

ظهر مفهوم "الإندراجوجيا" على يد الكسندر كاب (Alexander Kapp) سنة ١٨٣٣م في سعيه لوصف نظرية أفلاطون التربوية، بهدف توضيح التمايز بين تعلم الصغار وتعلم الكبار، ثم بعثه من جديد عام ١٩٢١ العالم الاجتماعي الألماني يوجين روزنستوك (Eugene Rosenstock) حينما أكد في تقرير قدمه للأكاديمية عام ١٩٢١، على أن تعليم الكبار يتطلب طرائق وفلسفة خاصة، فتعد نظرية الأندراجوجيا أو التعلم الموجه ذاتيا من أشهر النظريات المعاصرة في مجال التعليم المستمر وتعليم الكبار، ومن وجهة نظر مالكولم نولز (Malcolm Knowles) الذي يعد أكبر داعية للتعلم الموجه ذاتيًا فإن الإستراتيجيات والطرائق التي ترتبط بالتعلم الموجه ذاتيًا هي أساس التطبيق الذي يميز الأندراجوجيا كعلم وفن مساعدة الكبار على التعلم وتركز هذه النظرية على مفاهيم إنسانية ووجودية وهي الحرية والاستقلال والمشاركة الفعالة والتعلم

الذاتي (شاكر، بوعناني، زغبوش، ٢٠١٤، ص ٩٢). لقد حولت أندراغوجي (Andragogy) مبادئ تعلم الكبار المستمدة من التدريس المباشر وجهاً لوجه وقدمت الأساس المنطقي للتعليم عن بعد القائم على فكرة التوجيه الذاتي، وخاصة في ظل العالم المتغير الذي نعيش فيه عالم تكون فيه المعلومات متاحة بسهولة ويسر؛ حيث يكون التغيير سريعاً لدرجة أن الأساليب التقليدية للتدريب والتعليم غير كافية تماماً، وأن المعرفة القائمة على الانضباط غير مناسبة للتخصيص للعيش في مجتمعات وأماكن العمل الحديثة، فتتطلب الهياكل التنظيمية الحديثة ممارسات تعليمية مرنة، وهناك حاجة إلى التعلم الفوري استجابة لهذا التغيير (Hase.&Kenyon, 2000, p.2).

وتقوم نظرية "الاندراجوجيا" على بعض المبادئ من وجهة نظر نولز (Knowles) منها: (<http://www.andragogy.net,20/2/2021>).

- أن الفرد في نموه يتحول مفهومه عن الذات من التبعية والاعتماد على الآخرين إلى الاستقلال والتوجه الذاتي، حيث يصبح الفرد بالغاً فيصبح موجهاً ذاتياً.
- حافظ الكبار الداخلي والذاتي أكثر تأثيراً فيهم من العوامل الخارجية.
- يشعر الكبار بالمسؤولية بخصوص عملية التعلم، فعليهم تقع مسؤولية اتخاذ القرار والاشتراك في عملية التخطيط وتقييم ذاتهم أثناء تعلمهم.

ب- نظرية الهوتاجوجيا "Heutagogy":

الهوتاجوجيا "Heutagogy" كلمة مشتقة من مصدرها اليوناني فكلمة "هوتا" تعني ذاتي، وتعرف الهوتاجوجيا بأنها دراسة التعلم الموجه ذاتياً عندما يكون المتعلم جاهز للتعلم (Hase.&Kenyon, 2000, p.27)، وظهر هذا المصطلح على يد هاس وكينون (Hase&Kenyon) وجاءت فكرة هذه النظرية بسبب الإحباط من المنهج المحافظ للتعليم المنتشر في قطاع التعليم العالي، إضافة إلى الحاجة للاعتراف بأن التجربة التعليمية المنتشرة في معظم دول العالم كانت ولا تزال معقدة إذا لم تتواكب مع التغيرات المستمرة في الخبرات التعليمية، وهذه المشكلة ليست محصورة فقط على الجامعات بل شملت جميع قطاعات التعليم (Hase, 2009, p.44).

إن الهوتاجوجيا تنظر إلى مستقبل من خلاله يكون الشخص قادر على التعلم الذاتي، ويمتلك بعض المهارات الأساسية التي تجعله يستطيع أن يخطو بمفرده نحو الابتكار مع تغيير بنية المجتمعات وبنية العمل، ويقترح (Hase&Kenyon) أن الهوتاجوجيا مناسبة لاحتياجات المتعلمين في القرن الحادي والعشرين، لا سيما في تنمية القدرات الفردية، وتشير بلاشك (Blaschke) إلى ابتكار أساليب جديدة للتنمية المهنية يعد أمرًا مهمًا في ظل ما يتميز به العصر من تغيرات ثقافية واقتصادية متسارعة، وتشير إلى أنه يمكن من خلال دمج نظرية الهوتاجوجيا في برامج التنمية المهنية بحيث نكون متعلمين يتميزون بدافعية عالية نحو التعلم، تتاح أمامهم فرص التعلم المستمر مدى الحياة (Blaschke, 2012, p.63).

وتناولت نظرية الهوتاجوجيا عددًا من المهارات التي ينبغي توافرها في المتعلم والتي من أهمها الكفاءة الذاتية لمعرفة كيفية التعلم، ومهارات التواصل والعمل بشكل جيد مع الآخرين والإبداع، المرونة والتكيف مع أساليب التعلم الجديدة (Hase. & Kenyon, 2000, p.36).
المبحث الثاني: أبرز التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية الذاتية.

إن العقول البشرية عالية التميز والتي تتمثل حسب موضوع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، تتكون كفاءتهم من جزء خاص بالمعرفة وآخر خاص بالقدرات، والعمل الفعال يتطلب الاثنين معًا، مما يستدعي التعرف على التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس الذي تم تداولها لسنوات مضت وهي:

- ✦ إدارة المعرفة. Knowledge Management.
- ✦ التعلم مدى الحياة. Lifelong Learning
- ✦ مجتمعات الممارسة المهنية. Communities of Professional Practice
- ✦ التمكين المهني. Professional Empowerment.

(١) إدارة المعرفة Knowledge Management

إن إدارة المعرفة تعمل على استثمار الطاقات البشرية وتحسين أدائهم، وتهيئة بيئة العمل لتكون أساسًا للتنمية الذاتية، وتجديد معارف العاملين، وخلق جو اجتماعي يسهل التفاعل والتواصل بين العاملين.

إدارة المعرفة أحد التطورات الفكرية المعاصرة، وتناول العديد من العلماء والباحثين مفهوم إدارة المعرفة، ورغم التباين بين هذه التعريفات نجد أنها جميعًا تتفق في الغرض الأساسي من إدارة المعرفة وهو إدراك أن المعرفة تشكل موردًا هامًا ينبغي توظيفه واستثماره، وهذا الاستثمار يقتضي من الجامعات العمل المستمر على إيجاد آليات جديدة ومستمرة لتفعيل إدارة المعرفة وتوظيفها لصالحها.

ويُعد مفهوم إدارة المعرفة من المفاهيم الإدارية المعاصرة، وأصبح تطبيقه في الجامعات ذا أهمية قصوى على المستويين الإداري والتعليمي، وقد ازدادت أهمية تطبيق إدارة المعرفة مع زيادة أهمية المعرفة، وكذلك؛ لارتباطها بصورة مباشرة بالبحث العلمي أو التدريس، لذا أصبحت إدارة المعرفة قوة مؤثرة تستفيد منها مختلف المجتمعات في تحقيق تقدمها على المجتمعات الأخرى.

تعرف خاتون (Khatun, A., & et al, 2021, 49) إدارة المعرفة كمصطلح شامل يشير إلى أي جهد متعمد لإدارة معرفة القوى العاملة في المؤسسة، والتي يمكن تحقيقه عبر مجموعة واسعة من الأساليب بما في ذلك بشكل مباشر، من خلال استخدام أنواع معينة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أو بشكل غير مباشر من خلال إدارة العملية الاجتماعية، وهيكل التنظيم بطريقة معينة أو عن طريق استخدام ثقافة معينة وممارسات إدارة الأفراد، وتتكون إدارة المعارف من مجموعة متنوعة من الممارسات التي تستخدمها المؤسسات لتحديد وتوليد ونشر وتمكين تنفيذ ما تعرفه المؤسسة وكيف تعرفه، علاوة على ذلك غالبًا ما تتضمن إدارة المعرفة تصنيف الأصول ذات المعرفة والتخطيط لها داخل المؤسسة المنتجة معرفة جديدة لبناء كميات هائلة من المعلومات المتاحة، والمشاركة في أعظم الممارسات والتكنولوجيا بما في ذلك البرامج الجماعية والشبكات الداخلية لتعزيز القدرة التنافسية.

وتؤكد أبو العلا (٢٠١٣، ص ١٣٠) أن إدارة المعرفة تتضمن إيجاد بيئة مثيرة تسهل عملية الإبداع ونقل ومشاركة المعرفة بالتركيز على إيجاد ثقافة تنظيمية داعمة، ودعم القيادة العليا ذات الرؤية الثاقبة وتحفيز العاملين، وتوفير التسهيلات اللازمة مثل أفراد المعرفة والحاسبات والشبكات وغيرها.

أما سكايرم Skyrme فعرفها بأنها الإدارة الواضحة للمعرفة والعمليات المرتبطة بها، وتتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة متداولة يمكن التشارك فيها. (الشمي، ٢٠٠٩، ص ٨٢-٨٤).

فعندما تتسم الجامعات بالتعلم يُضفي عليها ذلك سمات مميزة، وتتحدد بالصعاب التي تمكنت من التغلب عليها، وكل هذا مرتبط بمدى المعرفة والمهارة لدى أعضاء هيئة التدريس، وصفة الاستمرارية لهذا التميز تكمن في التمكن والطموح لتحقيق الأهداف وتحقيق التنمية الذاتية، والتطلع دومًا لتحقيق التميز.

وتأسيسًا على ما سبق إن تحقيق إدارة المعرفة وتفعيل التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس والوصول بالجامعات إلى التميز يستدعي بناء منهجيات وآليات خاصة بإدارة المعرفة والعمل بمضمونها ؛ ليصبح جزءًا لا يتجزأ من سياسات العمل وإجراءاته، ويصبح تطبيق إدارة المعرفة أحد السلوكيات المتفق عليها بين العاملين.

كما تشتمل أسس إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات على مكونات إدارة المعرفة في خمسة جوانب على النحو التالي: (Cruthaka, Ch., 2019, 238)

- البحث عن المعرفة من خلال التدريب أو الندوات أو اللقاءات الأكاديمية.
- بناء المعرفة من خلال إجراء البحوث أو من التعامل مع المشاكل الناشئة عن القضايا المتعلقة بمصادر التمويل وعن طريق كتابة المقالات البحثية.
- تخزين المعرفة في قاعدة بيانات أو كنز معرفي من أجل التمكن من الوصول إلى المعرفة المخزنة من مواقع أعضاء هيئة التدريس والجامعة.
- تبادل المعرفة المكتسبة من التدريب والاجتماعات والندوات الأكاديمية وتبادلها سواء في الداخل أو الخارج.

• التعلم من تطبيقات المعرفة لتخطيط التدريس، وتطوير الأساليب التعليمية لكل مادة، وتطوير المناهج.

لذلك يُمكن القول بأن إدارة المعرفة هي فلسفة إدارية تأخذ شكلاً أو نظاماً إدارياً شاملاً يقوم على أساس إحداث تغييرات إيجابية داخل المؤسسة، وتتضمن تلك التغييرات الفكر والقيم والسلوك ونظم إجراءات العمل والأداء، وذلك من أجل تحسين التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس وصولاً إلى أعلى درجة جودة في مخرجاتها، وبأقل تكلفة.

وبصفة عامة يمكن القول إن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ينتمون إلى مؤسسة تربوية لا بد لها أن تتعامل مع الواقع العالمي الجديد من عدة منطلقات أهمها أنها أصبحت جزءاً لا يتجزأ من المنظومة العالمية، وأن تعمل على تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تفعيل أسلوب التنمية الذاتية بشكل يتناسب مع متطلبات عصر المعرفة، ومبدأ التعلم مدى الحياة.

(٢) التعلم مدى الحياة: lifelong learning.

إن التحدي الذي يواجه البشر في الوقت الحاضر هو التغيير السريع الذي أحدثته العولمة والتقدم العلمي والتكنولوجي، والانتقال من مجتمع قائم على المعلومات إلى مجتمع قائم على المعرفة، أدت هذه التغييرات إلى التركيز على التنمية الشاملة مع "الإنسان كمركز للتنمية"، وبناءً على ذلك يصبح أحد أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات تتمثل مهمته في تعزيز المعرفة والتعلم مدى الحياة، علاوة على ذلك يجب على الجامعات إنشاء أنظمة تعليمية حيث يتولى أعضاء هيئة التدريس مهمة تطوير الذات، ويجب صقل قدرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتوظيفها لتعزيز التعلم الذاتي، وإنشاء نظام إدارة المعرفة الضروري من أجل تسهيل الممارسات التعليمية الفعالة في الوقت الحاضر والمستقبل، وهذا يؤدي إلى تعزيز وتشجيع الإبداع والتطوير المستمر للمعرفة، مما يؤدي إلى ابتكارات في العمل والتطوير التنظيمي، والتي بدورها تثبت أنها مفيدة في التنافسية العالمية للجامعات. (Cruthaka, Ch., 2019, 237)

ويوضح درويري (Drewery, D.,& et.al, 2020, 569) أنه يوجد هناك منظورين مهيمين عند مناقشة التعلم مدى الحياة، يُسمى الأول منظور مستوى النظام، ويتناول منظور مستوى النظام الأنظمة مثل: المؤسسات التعليمية التي تدعم التعلم مدى الحياة، المنظور الثاني هو: منظور المستوى الفردي، ويهتم بالفرد المتعلم مدى الحياة، وهو يركز على خصائص الأفراد التي قد تعزز السعي وراء التعلم مدى الحياة.

ويوضح درويري (Drewery, D.,& et.al, 2020, 569) من خلال الأدبيات المتعلقة بالتعلم مدى الحياة ثلاث خصائص مشتركة لعقلية التعلم مدى الحياة:

✦ **الفضول المعرفي**، وهو دافع لتعلم أشياء جديدة ممتعة ووسيلة لحل التوتر الناشئ عن نقص الفهم، ويميل الأفراد الذين لديهم فضول بشأن التعلم إلى أن يكونوا استباقيين، ويبحثون عن معلومات جديدة حول مواضيع غير مألوفة، هذا النوع من الفضول هو جوهر التعلم مدى الحياة.

✦ **التفكير الاستراتيجي**، وهو أسلوب لمعالجة المعلومات الجديدة التي تؤكد على الصورة الكبيرة، التفكير الإستراتيجي يعني أن التعلم هو عمل مقصود وهادف له أهداف وخطط واضحة، التفكير فيما يجب تعلمه وكيفية تعلمه هو أمر ضروري للتعلم مدى الحياة.

✦ **المرونة**، يوجه التفكير المرن الموارد للتغلب على التحديات عند تعلم شيء جديد، إنه إطار فكري يتوافق مع الإيمان بالتنمية الذاتية والتحسين، وهذا الإطار الفكري جزء لا يتجزأ من التعلم الناجح بشكل عام والتعلم مدى الحياة بشكل خاص.

مما سبق يتضح أن الفضول المعرفي والتفكير الإستراتيجي والمرونة معًا يمثلون مجموعة من المعتقدات والمواقف والميول التي أظهرها المتعلم مدى الحياة، لذلك يتضح أن هذه المفاهيم تلعب دورًا مهمًا في عملية التعلم والنتائج المتعلقة بأداء العمل ونجاحه.

(٣) مجتمعات الممارسة المهنية. Communities of Professional Practice

عند النظر في التحديات التنظيمية للإدارة في عصر المعرفة سريع الخطى والمتغير باستمرار؛ نرى كيف يمكن للمجتمعات أن تلعب دورًا في مجال المعرفة في مواجهة هذه

التحديات، وللنجاح في عصر متقدم تقنيًا قد يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى أن يصبحوا أكثر ترابطًا ودعمًا لبعضهم البعض، إلى جانب تطوير السبل؛ لإنشاء مجتمعات من أعضاء هيئة التدريس عبر الإنترنت، وتطبيق مفاهيم "مجتمعات الممارسة" على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بفضل الخيارات التكنولوجية المتاحة اليوم في الجامعات من خلال تصميم مجتمع الممارسة وتطويرها، والحفاظ على مشاركة أعضاء هيئة التدريس.

ويُعرف ونج (Wong, E., & et. al., 2016,11) مجتمعات الممارسة على أنها "مجموعات من الأشخاص الذين يتشاركون مجموعة من المشكلات أو شغفًا بموضوع ما، ويعمقون معرفتهم وخبراتهم في هذا المجال من خلال التفاعل بشكل مستمر.

ويشير كليك (Klink, M., & et, al, 2014, 340) إلى أنه مولد قوي للتنمية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة يكمن في مجتمعات الممارسة، وتتكون من جميع العلاقات التي توفر الدعم المهني والنفسي والاجتماعي، وتؤدي إلى ضرورة إظهار كفاءات الفرد على نطاق واسع، فهي تمثل بيئة مثالية للتعلم تشمل الثقة المتبادلة والهوية المشتركة لأعضائها والعلاقات طويلة الأمد فيما بينهم، فمن جهة تعمل على تكوين إحساس بالانتماء والهوية لأفرادها وتقديم إطار اجتماعي يمكن للأفراد من خلاله تبادل وتطوير معارفهم، كما تسمح للمؤسسات بترتيب الأفكار الجديدة التي تنشأ من خلال مجتمعات الممارسة التي من الممكن أن تؤدي إلى إبداعات جديدة داخل المنظمة.

ويشير بامبلا (Pamela, D., 2003, 185) إلى أنه في الكليات والجامعات تقدم مجتمعات تعلم أعضاء هيئة التدريس أمثلة ممتازة لمجتمعات الممارسة، مثل تلك الموجودة في جامعة ميامي وجامعة ويسكونسن ماديسون، حيث "مجتمع" من المدربين يجتمعون معًا بشكل منتظم لمناقشة مجال محدد، وتوفر مجموعات التعلم الخاصة بالجامعة منتدى للالتقاء بالزملاء والمشاركة في أنشطة التعلم ومشاركة أفضل الممارسات، وقد تكون أيضًا بمثابة محفزات لأفكار ومشاريع جديدة.

تأسيسًا على ما سبق يمكن القول إن مجتمعات الممارسة تعد من أهم الوسائل الداعمة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال تنمية الإبداع والتعلم الذاتي، وتكون

مجتمعات الممارسة المهنية فعالة للغاية حيث يتعاون أعضاء هيئة التدريس مع بعضهم البعض، وعندما تعزز الاستفسار المشترك في مشاكل الممارسة والمسؤولية الجماعية عن التحسينات والتدخلات التي تؤثر بشكل مباشر على تعلم الطلاب، لكن يمكن أن تكون غير فعالة إذا كانت غامضة للغاية وتتضمن محادثات غير مركزة حيث يقوم أعضاء هيئة التدريس ببساطة بمناقشة وتبادل الأفكار والممارسات دون تقييمها والاستفسار عنها، ودون أي صلة واضحة بتحسين الممارسة.

(٤) التمكين المهني: Professional Empowerment

أصبح مفهوم التمكين يحظى باهتمام متزايد من قبل المهتمين بقضية الموارد البشرية والأكاديميين على مستوى الدول، ويرى البعض أن التمكين من أهم ضمانات أي مؤسسة في قدرتها على الاستمرار، فهو يُعرف بأنه: مشاركة العاملين في عناصر أساسية تشمل مشاركتهم في صنع القرارات التي تؤثر على أداء واتجاه المؤسسة، وفي المعلومات المتاحة التي تساعد العاملين على فهم أعمالهم والمساهمة في الأداء الكلي للمؤسسة، فهو يُعد كالاتي: (بو صلاح، ٢٠١٧، ص ٧٣٢ - ٧٣٣)

- ✦ التمكين عملية تعلم تفاعلية: تتم من خلال عمليات تعلم مستمرة تعتمد على التفاعل مع الآخرين.
- ✦ التمكين عملية تنموية: يقوم بها الأفراد والمؤسسات وليس عملية تنموية تُعد لأجلهم.
- ✦ التمكين فعل يستهدف حق الأفراد والمؤسسات في زيادة التحكم وتحقيق الفاعلية وتحسين الجودة.

ويشير لامبريشتس (Lambrechts, W., & et, al, 2016, 699) إلى أن التمكين المهني يشمل جوانب مختلفة، كما يتم تحديد أبعاد مختلفة لعملية خلق التمكين وتحقيقه على أساس عمل أعضاء هيئة التدريس، ويُمكن تحديد خصائص ثلاثة توفر تدابير تشغيلية للدراسة واستخدام التمكين في الممارسة، وهي على النحو التالي:

- ✦ السلطة: وتشمل السلطة وصنع القرار والمسؤولية.

✘ **الموارد والتخصصات:** وتشمل المعلومات والمعرفة والمهارات.

✘ **تقرير المصير:** وهذا يشمل المبادرة والإبداع والاستقلالية.

إن وجهات النظر قد تعددت حول التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس؛ من حيث تعريفها والعمل بها، وضرورة العمل على تبني هذه التوجهات كنظام للتنمية المهنية الذاتية يوجه العمل على كافة المستويات إلى تطوير الأداء.

المبحث الثالث: أوجه الاستفادة من التوجهات العالمية المعاصرة في تفعيل التنمية المهنية الذاتية بالجامعات المصرية.

اتسمت العقود الأخيرة بكم هائل من المتغيرات التي تعمل في ظلها المؤسسات بمختلف أنواعها، ولم تعد الأساليب التقليدية التي تعمل وفقها قادرة على تلبية متطلباتها للبقاء، وفي ظل التحديات لا بد لها من انتهاز مفاهيم ومهارات وسلوكيات حديثة تتماشى مع خطوات التطوير التي تشمل جميع مناحي الحياة. (التويجري، ٢٠١٣، ص ٢٦)

وحفاظاً على قدرتها التنافسية في القرن الحادي والعشرين ينبغي أن تكون التوجهات العالمية المعاصرة جزءاً لا يتجزأ من آليات تحديد أساليب التنمية المهنية الذاتية، مما يتطلب فهم الثغرات القائمة في العمليات والمهام، وتحديد المزيد من مسارات تطوير الأداء، ويعتمد ذلك على فلسفات وأدوات تتبناها الجامعات وفق مبادئها التوجيهية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والعمل على:

- ضرورة توافر الرؤية الواضحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، حيث يتم ترجمتها إلى برامج عمل تتشكل من مجموعة من السياسات التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف، وتوفير متطلبات ذلك.

- العمل على تقديم المساعدة لأعضاء هيئة التدريس في تكوين مجتمعات الممارسة المهنية والمساعدة في تسهيل الروابط والشبكات لمجتمعات التميز ذات الاهتمامات المماثلة في البحث وممارسة التدريس، ودعم وتسهيل الممارسات المثلى من حيث الإستراتيجية المؤسسية والاحتياجات التعليمية والبحثية.

- ضرورة أن تقوم الجامعات من الناحية التنظيمية بدعم مجموعة من مبادرات التعلم مدى الحياة، وهي قضايا تم تحديدها مرارًا وتكرارًا على أنها ضرورية للحفاظ على التعلم المستمر، مثل تطوير معايير لاختيار وتقييم أعضاء هيئة التدريس، والتشديد على أهمية وجود من يمتلكون المعرفة والمهارات والخبرة اللازمة لمساعدة المتعلمين وتقدير اهتماماتهم الخاصة.
- العمل على تطوير المهارات التقنية، وتوظيف شبكة الإنترنت في تحقيق النمو المهني المستمر عبر الالتحاق بالدورات التدريبية، وبرامج التعليم عن بعد ومتابعة المكتبات الرقمية.
- ضرورة المشاركة في الشبكات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مما يسهم في تعميق خبراتهم وتطوير مهاراتهم وتحسين ممارستهم.
- أكدت التوجهات العالمية المعاصرة على أسلوب مجتمعات الممارسة كأحد آليات التنمية المهنية الذاتية، مما يشير إلى ضرورة تنبئ هذا الأسلوب حيث يسهم هذا الأسلوب في:
 - تحقيق العديد من الفوائد لأعضاء هيئة التدريس الجدد والقدامى عن طريق تعزيز الشعور بالزمالة حيث يعمل أعضاء هيئة التدريس القدامى كمرشدين وموجهين لأعضاء هيئة التدريس الجدد؛ مما يؤدي إلى تحقيق التنمية المهنية لهم.
 - تمكين أعضاء هيئة التدريس من مشاركة عمليات التفكير، والقدرة على رؤية إنجازاتهم وتحقيق جوانب القصور، وإحداث التغييرات الإيجابية.
 - توفير بيئة آمنة، ومناخ قائم على الثقة حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس مناقشة أفكارهم بحرية دون القلق والخوف، وليسوا بحاجة إلى من يصدر عليهم أحكام، ويحد من قدراتهم.

من خلال ما تقدم فإن الباحثة ترى أن النمو المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس يشكل ضرورة ملحة لمواجهة متطلبات عصر المعرفة وتقادي أوجه القصور في أسلوب التنمية المهنية التقليدي ولذا من الضروري تدعيم ثقافة التنمية المهنية الذاتية بين منتسبي الجامعات المصرية مع الحرص على توفير المتطلبات المعينة على هذا الأسلوب سواء كانت متطلبات مادية أو معنوية.

أولاً: المراجع العربية:

- أبو العلا، ليلي (٢٠١٣). مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والتحديث. دار يافا العلمية للنشر والتوزيع:الأردن.
- بدور، عبد الفتاح إبراهيم (١٩٩٧). نظرات في الإدارة الحديثة: الحلقة الخامسة: تنمية الهيئة القيادية.التنمية الإدارية. مجلة الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة. العدد (٧٥). ص ص ٤٤-٥٠.
- بن سالم، وحيدة بنت سعيد (٢٠١٠). خبرات وممارسات التنمية المهنية الذاتية لبعض مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية. جامعة السلطان قابوس.
- بو صلاح، محمد (٢٠١٧). التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات الليبية. مجلة البحث العلمي في التربية. كلية البنات للآداب و العلوم و التربية جامعة عين شمس. العدد (١٨). ص ص ٧١٣-٧٤٣.
- التويجري، صالح (٢٠١٣). ويسألونك عن الإدارة. دار مملكة نجد للنشر والتوزيع:الرياض.
- حسن، نبيل السيد محمد (٢٠١٢).فاعلية استخدام موقع قائم على الويب وفق النظرية البنائية والسلوكية في تنمية مهارات التعلم الذاتي والاتجاه نحوه لدى طلاب تكنولوجيا المعلومات.مجلة رابطة التربويين العرب .العدد(٢٧).الجزء الثالث. ص ص ١٢-٥١.
- حسين، سلامة (٢٠٠٦).التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية. جامعة بنها.

- الحكمي، إبراهيم (٢٠٠٤). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة رسالة الخليج العربي. العدد (٩٠). الرياض. ص ص ١٣-٥٦.
- حليبي، علي عبد الرازق (١٩٩٦): تصميم البحث الاجتماعي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية .
- الحميضان، البندي (٢٠١٣). واقع النمو المهني الذاتي لمعلمات مراكز محو الأمية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- خليل، محمد (٢٠٠٦). التقويم الذاتي في التربية. عمان: دار الفارس للنشر والتوزيع
- الرشيدى، بندر عبد الرحمن ابن مطلني (٢٠٢٠). أثر التعلم الإلكتروني في تحسين مهارات التعلم الذاتي لدى طلبة تقنيات التعليم والاتصال في جامعة حائل. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. العدد ٢٨. ص ص ١٤١-١٦١.
- السرحاني، فائزة محمد (٢٠١٨). معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن. مجلة البحث العلمي في التربية. العدد (١٩). الجزء الرابع. ص ص ٤٩٧-٥٧١.
- شاكور، رشيد، وبوعناني، مصطفى، وزغبوش، بنعيسى (٢٠١٤). الأندراغوجيا وتعليم اللغة العربية للراشدين غير الناطقين بها. مجلة أبحاث معرفية. جامعة سيدي محمد. كلية الآداب والعلوم الإنسانية. العدد (٤). ص ص ٩٠-١١٢.
- الشيمي، حسن (٢٠٠٩). إدارة المعرفة. الرأس معرفية بديلاً. دار الفجر للنشر والتوزيع: القاهرة.
- عامر، طارق عبدالرؤف، والمصري، إيهاب عيسى (٢٠١٣). أسس وأساليب التعلم الذاتي. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- عبد الجليل، دسوقي (٢٠١٤). التخطيط للتنمية المهنية للمعلمين في مصر. سلسلة قضايا التخطيط والتنمية. رقم (٢٥٤)، المعهد القومي للتخطيط.

- عبد الحميد، هدية مصطفى (٢٠١٢). التنمية المستدامة للقيادات الأكاديمية بكليات التربية في مصر من منظور التربية الدولية، رسالة دكتوراة غير منشورة. كلية التربية. جامعة اسيوط.
- الغامدي، حمدان أحمد (٢٠٠٢). مقياس الإحتياجات التربوية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين بالمملكة العربية السعودية. مجلة التربية العامة. مج ١٩. ع ٦٠. ص ١٣٥-١٧١.
- الغامدي، مريم بنت محمد (٢٠٢٠). رحلة التعليم والتعلم الذاتي. تونس: النوافذ للنشر والتوزيع.
- الفهيد، هيله عبدالله (٢٠١٣): التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض: نموذج مقترح. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- محمد، صابر عبد المنعم (٢٠١٦). التعليم الذاتي للمعلم وأنماطه. الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية. مؤتمر تكنولوجيا التربية والتحديات العالمية للتعليم. ص ١٦٧-١٨٢.
- مخلوف، سميحة علي (٢٠١٠). تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، مجلة رابطة التربية الحديثة، ع ٧٤. مج ٣. يوليو. ص ص ٢٥-١١٣.
- مصطفى، مهدي، وغرام، عبدالله (٢٠٠٧). الإحتياجات التدريبية للمعلمين وفقاً للخصائص المهنية للمعلم في ضوء توجهات تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي. مجلة كلية التربية. جامعة عين شمس. مجلد (٣). العدد (٣١). ص ص ٣٥٧-٣٧١.
- المطيري، الحميدى محمد (٢٠١٨). أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: رؤية مقترحة لجامعة الكويت. مجلة القراءة والمعرفة. جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة. ع ٢٠٢. ص ص ١٢٣-١٣٩.

- المطيري، خالد ابن مبروك (٢٠١٩). التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة. مجلة كلية التربية جامعة الازهر. العدد (١٣٨). الجزء الثالث. ص ٥٤٧-٥٨٣.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Blaschke, L. M. (2012). Heutagogy and lifelong learning: A review of heutagogical practice and self-determined learning. **The International Review of Research in Open and Distributed Learning**, 13(1), 56-71.
- Cruthaka, Ch. (2019). The Development of an Appropriate Knowledge Management Model for Public University Lecturer: **Asian Journal of Education and Training** Vol. 5, No. 1, PP.236-242.
- Drewery, D., Sproule, R., Pretti, T. (2020). Lifelong learning mindset and career success. Higher Education, Skills and Work-Based Learning, Vol. 10, No. 3, **Emerald Publishing Limited**, pp. 567-580.
- Eslam, H. D. (2011). Analyzing professional development practices for teachers in public universities of Pakistan. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, 2(4), 97-106.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. International, **journal of business and social science**, 2(13).224-229.

- Hase, S. (2009). Heutagogy and e-learning in the workplace: Some challenges and opportunities. Impact: **journal of applied research in workplace e-learning**, 1(1), 43-52.
- Hase, S. and Kenyeon, C. (2000). **From Andragogy to Heutagogy. Ultibase Articles Australia:** Southern Cross University
- Khatun, A., George, B., Nabi Dar, S. (2021). Knowledge Management Practices in the Higher Education Sector with Special Reference to Business Schools: Education and Self Development. Vol. 16, № 2, PP.47- 95.
- Klink, M., Beatrice Heijden, B., Boon, J., Rooij, Sh. (2014). Exploring the contribution of formal and informal learning to academic staff member employability A Dutch perspective, Career Development International, Vol. 19 No. 3, Emerald Group Publishing Limited, PP. 337-356.
- Lambrechts, W., Verhulst, E., Rymenams, S. (2016). Professional development of sustainability competences in higher education The role of empowerment. **International Journal of Sustainability in Higher Education**, Vol.18, No.5, Emerald Publishing Limited, pp.697-714.
- Mekchaidee, K. (2005). **Factors Influencing Employees' Self-development in Nanyang Textile Group. Mahidol University**, Thesis of master, Mahidol University, Faculty of graduate studies.

- Pamela D., Timothy P. Shea, T., Kristensen. E., (2003).
Online Communities of Practice: A Catalyst for Faculty
Development: Innovative Higher Education, Vol. 27, No. 3,
Spring Human Sciences Press Inc, pp 183-194.
- Reischmann, J. (2004): Andragogy. History, Meaning,
Education (p. 470). AOSIS Context, Function. At:
<http://www.andragogy.net>. Version Sept. 9.
- Wong, E., Cox, M. D., Kwong, T., Fung, R., Lau, P., Sivan,
A., & Tam, V. C. (2016). Establishing communities of
practice to enhance teaching and learning. **Learning
Communities Journal**, 8(2), PP.9-26.