

متطلبات تنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بقسم

العمل مع الجماعات في ضوء استراتيجية مصر ٢٠٣٠

The requirements of developing the professional efficiency of the teaching staff in the department of social group work method in light of Egypt strategy 2030

٢٠٢٣/٦/٢	تاريخ التسليم
٢٠٢٣/٦/١٥	تاريخ الفحص
٢٠٢٣/٦/٢٨	تاريخ القبول

إعداد

نسرين قرني محمد محمد

اخصائي اجتماعي أول بمدرسة أسيوط

الثانوية الصناعية بنات

Nessrin.qorany341@social.aun.edu.eg

متطلبات تنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجامعات في ضوء استراتيجية مصر ٢٠٣٠

اعداد وتنفيذ

نسرین قرنی محمد محمد

اخصائي اجتماعي أول بمدرسة أسيوط

الثانوية الصناعية بنات

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أهم متطلبات تنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجامعات في ضوء استراتيجية مصر ٢٠٣٠ وتحديد المقترحات اللازمة لتنمية هذه الكفاءة، كما سعت الدراسة الحالية للإجابة على تساؤلين وهما ما متطلبات تنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس وما هي المقترحات اللازمة لتنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء استراتيجية مصر التنموية، وتنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل للسادة أعضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجامعات في كلا من جامعة (حلوان، أسيوط، اسوان، الفيوم، بني سويف في الفترة الزمنية من ٣/٣٠ - ٢٠٢٣/٥/٨م، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من المتطلبات المعرفية والمهارية والقيمية اللازمة لتنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس كما خرجت الدراسة بمجموعة من المقترحات لتنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجامعات في ضوء استراتيجية مصر ٢٠٣٠ التنموية.

الكلمات المفتاحية: المتطلبات، الكفاءة المهنية، استراتيجية مصر ٢٠٣٠.

The requirements of developing the professional efficiency of the
teaching staff in the department of social group work method in light of
Egypt strategy 2030

Abstract

This study aims to identify the most important requirements for developing the professional competence of faculty members in the Department of Work with Groups in the light of Egypt 2030 strategy and to identify the proposals necessary to develop this competence. To develop the professional competence of faculty members in the light of Egypt's development strategy. This study belongs to the pattern of descriptive analytical studies. Sweif) in the time period from 3/30 - 5/8/2023 AD, and the study reached a set of cognitive, skill and value requirements necessary to develop the professional competence of faculty members. In light of Egypt's 2030 development strategy.

Keywords: requirements, professional competence, Egypt's strategy 2030

أولاً: مدخل مشكلة الدراسة:

إزداد الاهتمام برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة، بإعتباره أساس أي تنمية تضاف إلى تقدم الأمم لتحقيق التنمية المستدامة، فالضرورة تتطلب انتقال الدول والمجتمعات إلى العصر المعرفي بإحداث نقلة نوعية في مجالات التنمية البشرية، التعليم، البحث العلمي والابتكار والتحديث التكنولوجي والمعلومات، وذلك بحكم أنها تمثل الخصائص المميزة لعصر الثورة المعرفية،

حيث يلعب رأس المال البشري (الفكري) بعناصره المختلفة دوراً مهماً في نجاح المنظمات في الوقت الحاضر. (أبو النصر، ٢٠١٧)

ولاشك أن رأس المال البشري يلعب دوراً مهماً في عملية التنمية بشكل عام والتنمية المستدامة بشكل خاص. (عشري، ٢٠٢٢، ٥٤)

ولذلك تمثل خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ نقطة تحول في التفكير الإنمائي، فهي تتطلب تكوين مفهوم وصيغة جديدة لفحوى التنمية المستدامة وقيمتها، وتصور شامل لترابط أهدافها مع القطاعات المختلفة واستكشاف لمتطلبات تحقيقها. (دليل مرجعي حول خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠)

وانطلاقاً من هذه الإستراتيجية ظهرت رؤية مصر ٢٠٣٠ التي توضح التزام الدولة المصرية بأهداف التنمية المستدامة تلك والموضوعة من قبل الأمم المتحدة ولذلك إن هذه الرؤية الطموحة في حاجة لخطة متكاملة للتطبيق العملي تقوم على أساس مشاركة كافة الجهات الفاعلة في تنفيذ السياسات المرتبطة بالرؤية من أجل تحقيق

أهداف التنمية المستدامة. (ملتقى السياسات العامة، ٢٠١٨)

ولا يستطيع أي مجتمع تحقيق أهداف التنمية الشاملة ومواجهة متطلبات المستقبل إلا عن طريق العلم والتعلم وخاصة في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية المستمرة، ولذلك تعتبر قضية التعليم في مصر واحدة من أكثر القضايا المجتمعية المثيرة للجدل نظراً لانعكاساتها الاجتماعية، ولذلك يعتبر التعلم هو حجر الزاوية في برنامج التحديث والتطوير الذي تتبناه الدولة المصرية بحكم دوره المحوري في بناء الإنسان المصري وتطوير قدراته الذاتية وخبراته العلمية والعملية. (الحسيني، ٢٠١٩، ١٢٢)

وفي سبيل تحقيق ذلك يأتي الدور الحاسم لأنظمة التعليم بمستوياتها ومراحلها المختلفة ويأتي التعليم الجامعي كفاعل رئيسي في هذا الشأن، بأن يسهم بفعالية في تحقيق أهداف المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الممثلة للمركبات الثلاث الأساسية للتنمية المستدامة. (زنفلي، ٢٠١٢)، فالجامعات المصرية لديها بعض الفرص التي يمكن أن تساعدها في تدعيم مركزها التنافسي، وتعينها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية في تبوأ مكانة عالية بين الجامعات العالمية، وفقاً لمركبات عربية تحافظ على الهوية والخصوصية الثقافية ومناسبة للتصنيفات العالمية. (أحمد، ٢٠١٨)

وباعتبار أن الجامعات مؤسسات داخل المجتمع كان لابد لها وأن تتأقلم لتتلاقى مع احتياجات المجتمع بما فيه من أفراد وجماعات. (Forest & Altbach, 2007, 195) بالإضافة الي ان

هذه الثورة، مرتبط بآدوار وقدره الجماعات القيادية بها وهم أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لها، وكفائتهم في أداء أدوارهم، وإدراكهم لما أحدثته من أدوار مستجدة (نصار، ٢٠٢١، ٥٣٥). ومن هذا المنظور فإن الجامعات لها أهمية بالغة في بناء المجتمعات من خلال إعداد القوى البشرية المدربة والتي تتمثل في أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

وفي هذا الإطار هدفت دراسة (ولاء محمود عبدالله محمود)، (٢٠١٨)، إلى التعرف على واقع مقومات تنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنها في العصر الرقمي، وقد أسفر الواقع عن عدم توافر تلك المقومات وعدم الاستجابة للتغيرات التي يفرضها العصر الرقمي، الأمر الذي فرض ضرورة رسم ملامح مجموعة من البدائل والسيناريوهات المستقبلية المحتملة لتنمية أعضاء هيئة التدريس في العصر الرقمي. (محمود، ٢٠١٨)

كما يجدر الإشارة إلى أن التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس تعد مدخلا هاما من مدخلات العملية التعليمية، ومحورا ضروريا لإحداث التغيير بهدف تحسين أدائهم من خلال إكسابهم المهارات والقدرات المعرفية والمقومات السلوكية التي تمكنهم من القيام بأدوارهم الوظيفية، فهي عملية نمو مستمرة ومتواصلة، ومن ثم يتطلب ذلك توافر المناخ الملائم والامكانيات العلمية، التي تساعد على نشر ثقافة التنمية المهنية المستدامة بالجامعة. (المليجي، ٢٠١٠، ١٠٩٨)

الجامعات في أي مجتمع تعد إحدى أهم روافد التنمية وعنصر مهم في دفع عجلة التقدم (نصار، ٢٠١٩، ٩٤). وفي ظل التغيرات التي تطرأ على المؤسسات التعليمية المختلفة دعت الضرورة إلى التأكيد على جودة العملية التعليمية داخل هذه المؤسسات حيث تشير الجودة إلى مجموعة من المفاهيم والاستراتيجيات والأدوات والممارسات التي تهدف إلى تحسين جودة المنتجات والمخرجات وتقليل الخسائر والتكلفة. (إسماعيل، ٢٠١٤)

وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى دراسة كلا من كوكس ومايورجا (Cox & Mayorga) (٢٠١٠)، والتي هدفت إلى استقصاء الاختلافات والفروقات المتوقعه في عناصر تطوير الكليات الجامعية والمؤشرات المتعلقة بالتعليم العالي. ووضحت نتائج الدراسة أن تطوير البرامج في الكليات الجامعية لا يتم إلا من خلال تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس وهي ضرورة ومهمه للكليات الجامعية حديثة التأسيس والكليات الجامعية ذات الخبرة. (Cox & Mayorga, 2010, 12)

ويؤكد توماس أن جودة التعلم الجامعي تتركز حول ما تملكه الجامعة من أعضاء يملكون المهارات والكفايات في مجال تخصصهم والقدرة على تنمية قدرات الطلاب المعرفية والاجتماعية والمهارية والمفيدة لهم في حياتهم المهنية والعملية. (Thomas, 2010, 51) ومما لا شك فيه أن مكانة ومستوى الجامعة في عصر الثورة الصناعية الرابعة ونجاحها في القيام بأدوارها، وفهم فعاليات ومتطلبات، وتداعيات

الإدارية للقيادات كان مجال الإبداع المعرفي، كما أن أهم متطلبات تطوير الكفاءة المهنية للقيادات كان مجال كفاءة البحث العلمي واتضح عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة حول متطلبات تطوير الكفاءة الإدارية تبعا لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة، ومدة المشاركة في البرامج الداعمة للمعرفة). (الزهراني، ٢٠١٩)

وبناء على ما تم عرضه في المقدمة والذي حدد أهمية عضو هيئة التدريس الجامعي فلم يعد يكفي أن يتقن تدريس مادته التعليمية المقررة فحسب بل أصبح مطالبا لكفايات وظيفية متكاملة، وذلك لمواكبة التقدم الهائل والمستمر للتغيرات في واقع عملية التعليم، وكذلك يكون مؤهلا بكفايات مهنية تتناسب والمسئوليات الملقاة على عاتقه في الجانب التخصصي والثقافي والتربوي والمهني. (Park, 1996, 76-84)

وجدير بالذكر أن التعليم بشكل عام يسهل عملية نقل ونشر المعرفة التي يحتاجها أفراد المجتمع (ERIC, 2007, 3) والتعليم الجامعي بشكل خاص يعتمد في القيام بوظائفه على تقديم أنواع متخصصة من العلوم سواء كانت علوم طبيعية أو هندسية أو تكنولوجية أو إنسانية، ومن أهم العلوم الإنسانية التي يهتم التعليم الجامعي بتقديمها على المستوى الدولي والمحلي هو تعليم الخدمة الاجتماعية بتخصصاتها المختلفة. (Rex, 1994, 347)

وبطبيعته الحال نجد ان العلوم الانسانية والاجتماعية بالإضافة الى العديد من المهن، مثل الخدمة الاجتماعية ومهنة التربية اهتمت بدراسة

وهذا ما اشارت اليه (دراسة ميلر Miller, 2015) والتي استهدفت التعرف على العوامل المحفزة والمعوقات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في كلية المجتمع شرق ولاية كنتاكي بالولايات المتحدة الأمريكية.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: نجاح التطوير المهني عبر الإنترنت في تطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وأهم الحوافز التي تدفع أعضاء هيئة التدريس للتطوير عبر الإنترنت هي المرونة وسهولة الوصول إليه. (Miller, 2015)

ولا شك في أن للكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس العديد من المنافع والعوائد التي تعود على البيئة التعليمية ككل، حيث أنها تساهم في تحسين مستويات الاداء لأعضاء هيئة التدريس والتواصل الفعال لأعضاء هيئة التدريس مع كافة الاطراف في البيئة التعليمية بما يحقق مستويات أداء افضل من حيث الكفاءة والفعالية والسرعة والمرونة والوصول إلى مخرجات تعليمية أفضل ولذلك فإن الكفاءة المهنية تحتاج بشكل كبير لجهود أعضاء هيئة التدريس بما يضمن في النهاية المساهمة الفعالة في تنمية الكفاءة المهنية الخاصة بهم على نحو أفضل. (Cherhys, Valentyna, 2020, 63)

وهذا ما اكدت عليه دراسة (عبدالله بن أحمد سالم الزهراني)، (٢٠١٩)، حيث هدفت الدراسة الي تحديد المتطلبات التطويرية تبعا لبعض المتغيرات مثل (الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة، ومدة المشاركة في البرامج الداعمة للمعرفة)، وكان من أبرز النتائج، أن أهم متطلبات تطوير الكفاءة

هادفة والتعامل بشكل أكثر فعالية مع مشكلاتهم الشخصية.

(Group work practice Guide, 2018) وفي هذا السياق اشارت دراسة تشيرياك وفريكيڨال (Chiriac and Frykedal, 2022) الي هدف اساسي وهو بيان كيفية مساهمة طريقة خدمة الجماعة في تعزيز وتحسين مستويات المهارات والخبرات وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تمثل أهمها في أن طريقة خدمة الجماعة تعمل على إنشاء بيئة تفاعل أكثر كفاءة ما بين الطلاب واعضاء هيئة التدريس كما أنها تساهم بشكل جوهري في تحقيق المزيد من الاستقرار والأمان في بيئة التعليم، كما أنها تعد وسيلة فعالة لمشاركة وتبادل البيانات والمعلومات المختلفة ما بين اعضاء هيئة التدريس والطلاب داخل المؤسسة التعليمية ككل بما يساهم في النهاية في تحقيق الأهداف التعليمية بصورة أكثر كفاءة وفعالية.

(Eva Hammar Chiriac and Karin Forslund Frykedal. (2022).

واستنادا لما سبق وفي ضوء حرص الجامعة على استمرار التأثير الإيجابي الفعال لنتائج الدور الأكاديمي على المجتمع وعلى مؤسساته المستفيدة من مخرجات الجامعة. ومع ضرورة تحقيق متطلبات التطور المستمر للمعرفة الذي يتمثل في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ليستطيعوا رفع كفاءة مسنولياتهم الأكاديمية (البكري وآخرون، ٢٠١٨)

أعضاء هيئة التدريس واتجاهاتهم وقيمهم واحتياجاتهم ومشكلاتهم مع الاهتمام بقضاياهم وربطها بالسياق الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمجتمع، في محاولة لإزالة كافة المعوقات والتحديات التي تحول دون عطاء أعضاء هيئة التدريس واستثمار طاقاته الخلاقة (أبو النصر، ٢٠١٩، ١٧). ومهنة الخدمة الاجتماعية تعمل في مجالات Fields عديدة ومتنوعة. غالبا ما تغطي جميع قطاعات وشرائح وفئات ومناطق أي مجتمع. (أبو النصر، ٢٠١٧) ونتيجة لذلك فإن الاهتمام بطريقة العمل مع الجماعات كطريقة من طرق الخدمة الاجتماعية نابع من أهمية الجماعة في حياة الإنسان وقدرتها على اشباع رغباته وتنمية قدراته وبالتالي يمكن تصنيفها على أنها إحدى الأساليب العملية لمقابلة واشباع الاحتياجات الاجتماعية مما يحقق النمو للفرد والجماعة والمجتمع (عبد الرازق، ٢٠١٩، ٣٧).

وبالتالي الجماعة تعتبر عنصر هام من اهم عناصر خدمة الجماعة باعتبارها بناء structure هام بدونه لا وجود ولا أهمية لخدمة الجماعة فمن خلالها يمكن تنمية شخصيات اعضائها وإكسابهم الخصائص والسمات المختلفة وتنشئتهم تنشئة سليمة بحيث تجعلهم مواطنين صالحين يساهمون بفاعلية في بناء وتنمية المجتمع الذي يعيشون فيه. (عبد اللطيف، ٢٠١٩، ٣٢)

والعمل الجماعي هو طريقة تساعد الأفراد على تعزيز أدائهم الاجتماعي من خلال تجارب جماعية

ومن خلال الطرح السابق تبلورت مشكلة الدراسة
في التساؤل الرئيسي التالي:

ما متطلبات تنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة
التدريس بقسم طريقة العمل مع الجماعات في
ضوء إستراتيجية مصر ٢٠٣٠؟

ثانياً : أهمية الدراسة:

١. تواكب الدراسة مع ما تؤكد عليه رؤية مصر
٢٠٣٠ من ضرورة التنمية المهنية
المستدامة للموارد البشرية وفق أحدث
الأساليب والاتجاهات المعاصرة وبخاصة
التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
باعتبارهم قادة العمل الأكاديمي في
الجامعات.

٢. طبقاً لإحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث
العلمي:

١٢٦٠٠٠ عضو هيئة تدريس وعضو هيئة
معاونة.

١١٥٠ مبعوث للحصول على درجات جامعية
علياً في تخصصات تواكب التنمية الوطنية.
(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠٢٣).

٣. يعتبر الارتقاء بالهيئة التدريسية بالجامعات
أحد أهم السبل المعاصرة لضمان تحقيق
جودة مؤسسات التعليم العالي في ضوء
اهداف التنمية المستدامة حيث أن قوة
مؤسسات التعليم العالي وتميزها تستمد من
رفعة شأن أعضاء هيئة التدريس وتميزهم
المهني والأكاديمي وهو أحد المعايير التي
تعكس جودة التعليم ومخرجاته.

٤. ضرورة السعي إلى تطوير الكفاءة المهنية
اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات

وعلى الرغم من أهمية تنمية الكفاءة المهنية
لاعضاء هيئة التدريس الا انها ليست من الاهداف
التي يسهل تحقيقها حيث تتعدد وتتوحد مجموعة
المتطلبات اللازمة للوصول الي تنمية حقيقية
للكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس والتي يعد
عدم توافرها سبب رئيسي في عدم القدرة على
مواكبة التطورات والتغيرات الحديثة ومن ثم
التاثير السلبي ليس فقط على عضو هيئة
التدريس وانما ايضا على الطلاب والمؤسسة
التعليمية والدولة ككل حيث لا يمكن حدوث تطور
في قطاع التعليم في الدولة بدون توفير
المتطلبات اللازمة للكفاءة المهنية لاعضاء هيئة
التدريس باعتبارها البداية الحقيقية لتقديم افضل
فرص التعليم الممكنة (احمد، ٢٠٢٠)

وهذا ما اوضحته بعض الدراسات من ان هناك
العديد من الصعوبات التي تحول دون تحقيق
تنمية للكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس وهذا
ما اشارت اليه دراسة كيرال (Kiral, 2016)
حيث تمثل الهدف الاساسي للدراسة في معرفة
كافة الصعوبات التي تؤدي إلى تخفيض مستوى
الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس وذلك من
خلال دراسة وتحليل الصعوبات المختلفة في شتى
الجوانب وقد توصلت الدراسة إلى ان اهم
صعوبات تحقيق الكفاءة المهنية متمثلة في
التحديات الاقتصادية والمادية ، والصعوبات
والتحديات الإدارية ،الصعوبات المتعلقة بالتعليم
والتدريب ،والصعوبات التنموية الاجتماعية
الثقافية ، والصعوبات والتحديات المتعلقة
بالديمقراطية

- ٤- تحديد المعوقات التي تحول دون تنمية
الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس
٥- تحديد المقترحات اللازمة لتنمية الكفاءة
المهنية لأعضاء هيئة التدريس

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

حاول البحث الحالي الاجابة عن السؤال الرئيسي
التالي:

ما متطلبات تنمية الكفاءة المهنية لعضو هيئة
التدريس بقسم طريقة العمل مع الجماعات في
ضوء استراتيجية مصر ٢٠٣٠؟
ويتفرع منه الأسئلة التالية:

- ١- ما المتطلبات المعرفية اللازمة لتنمية الكفاءة
المهنية لعضو هيئة التدريس؟
٢- ما المتطلبات المهارية اللازمة لتنمية الكفاءة
المهنية لعضو هيئة التدريس؟
٣- ما المتطلبات القيمية اللازمة لتنمية الكفاءة
المهنية لعضو هيئة التدريس؟
٤- ما المعوقات التي تحول دون تنمية الكفاءة
المهنية لعضو هيئة التدريس؟
٥- ما المقترحات اللازمة لتنمية الكفاءة
المهنية لعضو هيئة التدريس؟

خامساً: مفاهيم الدراسة:

- ١- مفهوم المتطلبات: The Requirements:
يشير في معجم اللغة العربية الي ان كلمه (طلب)
تعني محاولة وجدان الشيء واخذه والمطالبة به.
(محمود, ٢٠٢١, ٦١٨) وتعرف لغويا على أنها
مصدر الفعل المبني للمجهول (طلب) ما يطلب
باعتباره ضروريا لسد الحاجات وتلبية الرغبات.
(جبلاني, ٢٠٢١, ٦١٠)

- المصرية من اجل الارتقاء بالعملية التعليمية
بما يتناسب مع اهداف الاستراتيجية التنموية
٥. الاهتمام بالدور الذي يمكن أن تسهم به
الخدمة الاجتماعية عامة وخدمة الجماعة
خاصة في مجال التعليم الجامعي والاهتمام
برفع الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس
وتطوير أساليب الأداء لإنجاز العمل على
الوجه الأكمل في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.
٦. عضو هيئة التدريس بأقسام خدمة الجماعة
بالكليات والمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية
هو المسئول عن تعليم وتدريب هذا
التخصص لطلاب الخدمة الاجتماعية لذا
أصبح من الضروري أن يكون عضو هيئة
التدريس في هذا التخصص متمسك بمهارات
التدريس الفعال التي تمكنه من أداء رسالته
بفعالية ومهارة عالية ومحققا لاهداف رؤية
مصر ٢٠٣٠.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي وهو
تحديد متطلبات تنمية الكفاءة المهنية لعضو هيئة
التدريس من منظور طريقة العمل مع الجماعات.
وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف
الفرعية التالية:

- ١- تحديد المتطلبات المعرفية لتنمية الكفاءة
المهنية لأعضاء هيئة التدريس
٢- تحديد المتطلبات المهارية لتنمية الكفاءة
المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
٣- تحديد المتطلبات القيمية لتنمية الكفاءة
المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

• مجموعة من القدرات والمهارات التي
يجب ان يمتلكها ويتود بها عضو هيئة
التدريس كاستاذ جامعي لكي يصبح اكثر
كفاءة مهنية

• تتضمن القيم الاخلاقية التي يجب ان
يتبناها الاستاذ الجامعي عند التفاعل
البناء في المجال الاكاديمي لتنمية
كفاءته المهنية

• يتم تاسيسها وفقا لمجموعة من
الاعتبارات والاسس والشروط الداعمة
للاستراتيجية التنموية ٢٠٣٠م

٢- مفهوم الاستراتيجية التنموية لعام ٢٠٣٠م في
مصر: هي مبادرة اطلقتها الحكومة المصرية في
٢٠١٨ لبدء خطة استراتيجية للتنمية الشاملة في
مصر وقد تبنت الاستراتيجية مفهوم التنمية
المستدامة كإطار عام يقصد به تحسين جودة
الحياة في الوقت الحاضر بما لا يخل بحقوق
الأجيال القادمة في حياة أفضل (حسن، ٢٠٢١،
٢٧٧-٢٨٢).

٣- الكفاءة المهنية: Professional
competence

تعرف لغويا كما ورد في لسان العرب
للعلامة "ابن منظور" كإفاه على الشيء مكافأة
وكفاءة، جازاه، والكفاءة: النظير وكذلك الكفاء
والكفوء، والمصدر: الكفاءة: وكقول لا كفاءة له
بالكسر أي لا نظير له، والكفاءة: النظير
والمساواة. والكفاءة للعمل: القدرة عليه وحسن
تصرفه (المعجم الوجيز، ٢٠٠٠، ٥٣٨) وتعرف
اصطلاحا بأنها مهارة مركبة أو أنماط سلوكية أو

وهي ايضا الشيء الذي تحتاجه او يجب وجوده
او يجب ان تمتلكه فهو الشيء الذي يطالب
بإيجاده بتكرار وتأكيد وقد يكون المتطلب شرطا
لتحقيق نتائج معينة .

(Sydney, 2001, 542)

كما تعرف بانه وضع صعب يكتفه شيء من
الغموض يحول دون تحقيق الاهداف بكفاءة
وفاعلية ويمكن النظر إليه على انه المسبب
للغجوة بين مستوي الانجاز المتوقع والإنجاز
الفعلي او علي انه الانحراف في الاداء عن معيار
محدد سابقا. (Darweesh, 2005, 7)

ويمكن الاشارة الى مفهوم كل من المتطلبات
المعرفية،القيمية،المهارية التي تتضمنها هذه
الدراسة فيما يلي: (كاظم، ٢٠٠٣)

١. المتطلبات المعرفية: وتتمثل في أنواع
المعارف والمعلومات والمفاهيم اللازمة
للاستاذ الجامعي حول المادة أو البيئة
المحيطة أو حول طلبته.

٢. المتطلبات المهارية: وتتمثل في المهارات
الأدائية التي يتسم بها الأستاذ في مختلف أو
النشاط التربوي للعملية التعليمية.

٣. المتطلبات القيمية: وتتمثل في الاتجاهات
والقيم التي يتبناها المعلم الجامعي ويؤمن
بها.

ويمكن وضع مفهوم اجرائي للمتطلبات في ضوء
الدراسة الحالية ويتمثل في:

• مجموعة من المعارف والمعلومات
اللازمة للاستاذ الجامعي لتنمية كفاءته
المهنية بما يتوافق مع الاستراتيجية
التنموية ٢٠٣٠م

- ٢) أنماط سلوكية تظهر في تصرفات
عضو هيئة التدريس بصورة
واضحة وفقا للنتائج المرغوب ان
تظهر في سلوك المتعلم
 - ٣) بناء متعدد الأبعاد يشمل الجوانب
المعرفية والمهارية والقيمية
 - ٤) تعتمد على استخدام مجموعة
متنوعة من الأساليب التعليمية لنقل
المعتقدات والمعارف والمهارات
بشكل واضح للطلاب
 - ٥) تمكن عضو هيئة التدريس من أداء
عمله وأدواره ومسئوليته بشكل
أكثر فاعلية
 - ٦) يمكن تطويرها وتنميتها بواسطة
العديد من البرامج والدورات
التدريبية وورش العمل التي تقدم
داخل المؤسسات الجامعية
- تعرف عضو هيئة التدريس اجرائيا
- ١/ تتنوع درجاتهم العلمية من مدرس، استاذ
مساعد، استاذ
 - ٢/ ينتمون لمجموعة مختلفة من الجامعات
المصرية كجامعة اسيوط، جامعة حلوان، جامعة
بنى سويف، جامعة الفيوم، جامعة اسوان
 - ٣/ تتعدد ممارساتهم وادوارهم الأكاديمية
والمجتمعية منها التدريس الحامعي، البحث
العلمي، خدمة المجتمع
 - ٤/ يحتاجون الى برامج ودورات تدريبية فعالة
لرفع كفاءتهم العلمية والمهنية فى ضوء
مجموعة من المتطلبات المعرفية، القيمية، المهارية

معارف تظهر في سلوك المعلم من تصور واضح
ومحدد لنواتج التعلم المرغوب. (Hall, 1976)
وهي ايضا مزيج من معرفة الفرد وقدراته
واستعداده للتعامل بنجاح مع المتطلبات الظرفية،
وبالتالي فإن الكفاءة هي بناء متعدد الأبعاد يشمل
الجوانب المعرفية وغير المعرفية وبالتالي يجب
النظر إليها من منظور كلي) (wuttice,)
Jurgen, 2017. كما أنها مقدار محدد من
تأهيل الفرد (المعلم) لأداء أنشطة ومهام عمله،
ويكون الفرد كفئا عندما يحقق قدرا من الكفاية
التي يمكن إدراكها وقياسها في مجتمع ما
(Spector, 2001, 15). وكذلك تعرف على انها
امتلاك المعتقدات والمعرفة والمهارات اللازمة
للعمل بفعالية مع أفراد مختلفين. كذلك: هي
القدرة على ارسال واستقبال المعلومات شفويا
وغير شفويا من خلال مجموعة متنوعة من
الأساليب التعليمية لنقل المعتقدات والمعارف
والمهارات مفصلة بشكل واضح (Krentzman
& Townsend, 2013, 2:42). كما يقصد
بها مجموعة من القدرات والمعارف والمهارات
والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الأستاذ
الجامعي وتمكنه من أداء عمله وأدواره
ومسئوليته ويلاحظها طلابه ويمكن أن يكون لها
تأثير مباشرا وغير مباشر على العملية التعليمية.
(السليم, ٢٠٢٠, ٦٠)

ويمكن تعريف الكفاءة المهنية اجرائيا وفي ضوء
هذه الدراسة كما يلي:

- ١) القدرة على اداء العمل الاكاديمي
باتقان وتميز

Increase Knowledge of occupational
information to develop their
values:-

يكون لدى الاساتذة الجامعيين في هذه المرحلة
قليل من الأبنية المهنية والأبنية غير المتكاملة
لدرجة كبيرة، ولديهم تميز وتكامل ضعيف. أي
أنه لا يوجد لدى الاساتذة الجامعيين ابنية كافية
لفهم ذاتهم في عالم العمل. كذا فهم يحتاجون إلى
تطوير قيمهم، حتى يستطيعون زيادة ميولهم،
ويحتاجون إلى زيادة معرفتهم من المعلومات
المهنية وإلى تمارين وتطبيق مقاييس لتوضيح
قيمهم لتطوير أبنيتهم المهنية.
-المرحلة الثانية: تطوير أبنية ومواقع مهنية
مثل نموذج هولاند السداسي

Develop more construct's and their
vocational theme, such as Holland
hexagonal model

يقوم الاساتذة الجامعيين بتطوير أبنية تتعلق
بقدراتهم وقيمهم ومهن محدد. وهنا يركز
المسترشد على تنظيم أبنيتهم المهنية ونظم
تصنيفه المهني وفق نموذج هولاند السداسي.
ونظام أن رو الذي يوضح نظام تصنيف مستوي
المهن وحقولها. للعمل على تنظيم الميول والأبنية
للمهن المختلفة.

المرحلة الثالثة: ازدياد التمايز وأبنية مهنية
جديدة

Increased differentiation come new
occupational constructs.

هنا يزيد التمايز مما يترتب عليه أبنية جديدة، إذ
يطور الاساتذة الجامعيين معلومات محدد أكثر

سادسا: **الموجهات النظرية لهذه الدراسة :**

* مفهوم النظرية:-

أن النظرية مفهوم فلسفي يدل على مجموع
القضايا والاطروحات التي تشكل نسقاً مكتملاً في
مجال معرفي ما. (أبو عيطة، ٢٠١٥)

أولا النظرية البنائية:

المفهوم: هي نظرية حول كيفية تعلم الناس ،
وهي فلسفة تري التعلم كعملية نشطة يبني فيها
المتعلمين فهمهم ومعرفتهم للعالم من خلال العمل
والتفكير

وتركز البنائية علي عملية التعلم والتي يمكن
تطبيقها في التدريس لان التعليم هو التعلم،
وعملية التطوير المهني ايضا هي مجرد عملية
تعلم . (Jhng, Ren, 2011, 153,156)

*مراحل تطور نظم البناء المهني بالنسبة لعضو
هيئة التدريس:-

Developmental Stages of Vocational
construct systems

هناك أربع مراحل لتطور نظم البناء المعرفي التي
تتضمن المعرفة والبناء والتمايز والتكامل. وفهم
النمو الإنساني لتزويد عضو هيئة التدريس
بطريقة لرؤية التطور المهني من وجهه نظر
البنائية. وهي

تتشابه مع توجه سوبر في مراحل النمو المهني،
وتأيد مان في مراحل نمو اتخاذ القرار. وتساعد
هذه المراحل الاستاذ الجامعي في تحديد نوع
التدخل المفيد في عملية الإرشاد عند الانتقال من
مرحلة إلى أخرى.

المرحلة الاولى: زيادة المعرفة حول المعلومات
المهنية لتطوير القيم:-

الطلاب على عملية التدريس والتعلم من
خلال الاستبيانات والوسائل المختلفة.

ثانياً: نموذج الكفاءة:

اتخذت الكفاءة المهنية الكثير من الصور
والمفاهيم وحتى الاتجاهات، وكانت الانطلاقة لكل
اتجاه يأخذ بعداً تعليمياً أو اتجاهاً نظرياً، فهناك:
المبدأ الأساسي لنموذج الكفاءة هو ان اداء الفرد
سيزداد اذا كان لديه جميع الكفاءات اللازمه
لاكمال المهام والمسئوليات. على سبيل المثال
خبير في مجال واحد وتكرار اكمال الشخص
للمهمة سيتمكن الفرد من القيام بعمله بشكل فعال
ورائع.

وفي سياق دراستنا الحالية يعتبر هذا النموذج
اداة لتحديد مستوي الكفاءة في العمل وتحديد
المهارات والمعارف التي يحتاجها الاستاذ
الجامعي لتحسين ادائه، ويعتمد هذا النموذج على
اربع مستويات وهي:

١- المستوي الاول (المعرفة) Knowledge:

وفيها يستطيع الاستاذ الجامعي تحديد المفاهيم
والمعلومات والنظريات المطلوبة لاداء عمله
وتحديد المهام والمسئوليات

٢- المستوي الثاني (التطبيق) Application

وفي هذا المستوي يستطيع الاستاذ الجامعي
تطبيق المفاهيم والمعلومات المكتسبة لحل
المشكلات اليومية في مجال عمله

٣- المستوي الثالث (التحليل) Analysis

ومن خلال هذا المستوي يستطيع الاستاذ الجامعي
تحليل المشكلات وتطوير حلول مبتكرة
ومتخصصة

عن أنفسهم وعن مهتهم، ويكونوا قادرين على
التمييز بين الأبنية التي تصف المهن، وإذا لم
تبنى المعلومات وفق موضوع معين فإن هذا
يعني أن الاكاديمي يواجه بعض الارتباك.

المرحلة الرابعة: تنمية مفاهيم جديدة Develop
new concepts

وفي هذه المرحلة تتطور مفاهيم جديدة وتنظيم
جديد للأبنية التي ترتبط بنظام محدد مع الوقت
الحاضر، وتكون الأبنية متميزة بدرجة عالية،
ومتكاملة بشكل جيد ضمن نظام، وهنا يمكن
للاكاديميين تحديد اختيارهم المهني المناسب من
بين البدائل. (أبو عيطه، ٢٠١٥)

توصيف النظرية البنائية على الدراسة الحالية من
خلال استخدام الاساليب الحديثة في التدريس
وتتمثل في:

١- التركيز على التعلم الذاتي والتفكير النقدي:
يمكن الأستاذ تنمية كفاءته المهنية من خلال
ممارسة التعلم الذاتي وتوفير المواد
التعليمية التي تقوم على تفاعل الطلاب مع
المعلومات المناسبة.

٢- ممارسة التدريس النشط: حيث يقوم الأستاذ
بتشجيع الطلاب على المشاركة الفعالة في
عملية التعليم والتعلم من خلال استخدام
الأساليب المختلفة كالتقاشات والأنشطة
الجماعية.

٣- استخدام التكنولوجيا في التعليم: حيث يمكن
استخدام التطبيقات والبرامج التعليمية
التفاعلية والمنصات الالكترونية.

٤- التوجيه والتغذية الراجعة: ويمكن تحقيق ذلك
من خلال تزويده بتعليقات أو ملاحظات

٤- المستوى الرابع (الابتكار) Innovation
ومن خلال هذا المستوى يستطيع الاستاذ الجامعي
تطوير حلول رئيسية وافكار جديدة للتحفيز
وتحسين الاداء من خلال تطوير برامج تدريب
لتنمية الكفاءة المهنية .
وبناء على ذلك يمكن استخدام هذا النموذج في
تقييم اداء الاساتذه الجامعيين وتحديد نقاط القوة
والضعف في الاداء في ضوء (تحديد المعايير
المطلوبة، تحديد المستويات المختلفة
للکفاءة، تحديد الخطط التطويرية، التقييم الدوري)
وبالتالي نجد نموذج الكفاءة له اثر كبير في تنمية
الكفاءة المهنية للاستاذ الجامعي وينعكس اثر ذلك
على تحسين جودة التعليم وتنمية المجتمع بشكل
عام

سابعاً: الاجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة: تعد من الدراسات الوصفية
التحليلية لأنها تستهدف تقرير خصائص معينة أو
موقف تغلب عليه صفة التحديد (أبو النصر،
٢٠٠٨، ٨٢) ، حيث تستهدف الدراسة الحالية
تنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس
بقسم طريقة العمل مع الجماعات في ضوء
استراتيجية مصر ٢٠٣٠.

٢- المنهج المستخدم: منهج المسح الاجتماعي
الشامل خاصة وأن منهج المسح الاجتماعي يعد
من أنسب المناهج لهذه الدراسة حيث إنه منهج
بحثي يهتم بدراسة الظواهر الاجتماعية في وقت
معين ومجتمع معين للتوصل لبيانات يمكن تحليلها
وتفسيرها للاستفادة من نتائجها في التعميم
والأغراض العلمية مستقبلاً (الهوري، ١٩٩٩،
٢٢٦). وقد اعتمدت الباحثة على منهج المسح

الاجتماعي الشامل وذلك من خلال:الحرص
الاجتماعي الشامل للسادة أعضاء هيئة التدريس
بمخمس جامعات مصرية (حلوان - اسيوط - بني
سويف - الفيوم - اسوان)
٣- أدوات الدراسة: وفي هذه الدراسة تم استخدام
مجموعة من أدوات الدراسة فرضتها طبيعة
الدراسة وأهدافها و تتمثل هذه الادوات في:
- استبيان إلكتروني للسادة أعضاء هيئة التدريس
تخصص طريقة العمل مع الجماعات بكليات
الخدمة الاجتماعية داخل مصر.
وفيما يلي عرض مختصر لخطوات إعداد أدوات
الدراسة وذلك على النحو التالي:

١- إستمارة استبيان للسادة أعضاء هيئة التدريس
تخصص طريقة العمل مع الجماعات بكليات
الخدمة الاجتماعية. حيث اعتمدت الباحثة على
استمارة استبيان مطبقة على للسادة أعضاء هيئة
التدريس تخصص طريقة العمل مع الجماعات
بكليات الخدمة الاجتماعية لجمع البيانات
المرتبطة بتنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة
التدريس بقسم طريقة العمل مع الجماعات في
ضوء استراتيجية مصر ٢٠٣٠، وتم تصميم الأداة
وفقاً للخطوات التالية:

(أ) مرحلة صياغة أسئلة الاستمارة المبدئية:
وفي هذه المرحلة قامت الباحثة بصياغة أسئلة
الاستمارة في صورتها المبدئية، وقد تضمنت
الأبعاد التالية:

١. البيانات الأولية.
٢. المتطلبات المعرفية لتنمية الكفاءة المهنية
لاعضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع
الجماعات.

وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط ، وفي ضوء ملاحظاتهم قامت الباحثة بتعديل وإعادة صياغة وإضافة وحذف بعض الأسئلة من الاستمارة، وقد تم الحكم على الاستمارة في ضوء عدة معايير هي:

- مدي سلامة الصياغة للعبارة ووضوحها.
- مدي ارتباط العبارة بالبعد الذي تقيسه.
- حذف او إضافة بعض العبارات التي قد تكون ذات أهمية من وجهة نظر المحكمين.

وقد خرجت الاستمارة في صورتها النهائية مشتملة على (١٠٧) سؤال بنسبة اتفاق ٨٥% فأكثر موزعين كالاتي:

- البيانات الأولية، واشتملت على (٨) سؤال
- المتطلبات المعرفية لتنمية الكفاءة المهنية لاجضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجماعات واشتملت على (١٨) سؤال.
- المتطلبات المهارية لتنمية الكفاءة المهنية لاجضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجماعات واشتملت على (١٨) سؤال.
- المتطلبات القيمية لتنمية الكفاءة المهنية لاجضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجماعات واشتملت على (١٨) سؤال.
- المعوقات التي تحول دون تنمية الكفاءة المهنية بقسم العمل مع الجماعات واشتملت على (١٩) سؤال والتي تنقسم الي :

١- معوقات شخصية تتضمن (١١) سؤال

٢- معوقات ادارية وتتضمن (٨) سؤال

٣. المتطلبات المهارية لتنمية الكفاءة المهنية لاجضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجماعات.

٤. المتطلبات القيمية لتنمية الكفاءة المهنية لاجضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجماعات.

٥. المعوقات التي تحول دون تنمية الكفاءة المهنية بقسم العمل مع الجماعات.

٦. المقترحات التي تساعد في تنمية الكفاءة المهنية لاجضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجماعات.

وقد تم مراعاة الآتي عند إعداد وتصميم أبعاد الاستمارة:

- أن تشتمل كل عبارة على فكرة واحدة.
- عدم استخدام الكلمات التي تحمل أكثر من معنى.

(ب) مرحلة التأكد من صدق الاستمارة:

حيث اعتمد الباحث في إجراء صدق الاستمارة على نوعين من الصدق هما:

النوع الأول: صدق المحتوى أو الصدق المنطقي: ولتحقيق هذا النوع من الصدق قامت الباحثة بالآتي:

١. الاطلاع على الكثير من الكتابات النظرية التي تناولت أعضاء هيئة التدريس.

٢. الاطلاع على عدد من الدراسات المتعلقة بالكفاءة المهنية، رؤية مصر ٢٠٣٠ .

النوع الثاني:الصدق الظاهري:

والذي تم التحقق منه من خلال عرض استمارة الاستبيان على مجموعة من السادة المحكمين وعددهم (١٥) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان

(Microsoft Excel)، حيث يمكن الإشارة إلى أهم المعاملات والأساليب الإحصائية التي استخدمت في الدراسة كآلاتي:

١. التكرارات والنسب المئوية.
٢. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
٣. مجموع الأوزان والمتوسطات المرجحة والمتوسط الوزني والترتيب النسبي.
٤. تصميم الاستجابات لعبارات الاستمارة طبقاً لتصميم ليكرت الثلاثي في حالة العبارات الإيجابية (نعم=٣) (إلى حد ما=٢) (لا=١)، وفي حالة العبارات السلبية (نعم=١) (إلى حد ما=٢) (لا=٣).

• المقترحات التي تساعد في تنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجماعات وقد اشتملت علي (٢٦) سؤال.

٤- مجالات الدراسة :

أ- المجال البشري : ويشمل الحصر الشامل للسادة أعضاء هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية تخصص طريقة العمل مع الجماعات وعددهم (٦٠) عضواً.

ب - المجال المكاني : تم تطبيق الدراسة في إطار كليات الخدمة الاجتماعية داخل مصر (تخصص طريقة العمل مع الجماعات)، وتشمل حلوان والفيوم وبني سويف وأسيوط وأسوان.

ج- المجال الزمني: وهي الفترة الزمنية التي أستغرقها الباحث في إجراء الدراسة بشقها الميداني من الفترة ٣/٣٠ الي ٥/٨ / ٢٠٢٣

خامساً- المعاملات الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الباحثة عدداً من الأساليب الإحصائية لتحليل وتفسير نتائج الدراسة وقد تم تطبيق القوانين يدوياً، وتم استخدام برنامج

الدرجة النسبية	مجموع الأوزان للعبارة
او القوة النسبية	عدد الاستجابات (٣) × عدد العبارات (١) × عدد العينة ()

الدرجة النسبية	مجموع الأوزان لكل العبارات
او القوة النسبية	عدد الاستجابات (٣) × عدد العبارات (٧) × عدد العينة (٥٥)

المتوسط المرجح	مجموع الأوزان للعبارة
	عدد العينة ()

عدد استجابات نعم \times (٣) + عدد استجابات لا \times (١)	مجموع الأوزان
+ عدد استجابات الى حد ما \times (٢)	

مجموع المتوسط المرجح لكل العبارات	المتوسط المرجح
عدد العبارات (٧)	الكلية

مجموع الأوزان كلها لكل العبارات	المتوسط الوزني
عدد العبارات (٧)	الكلية

نتائج الدراسة

سادسا- خطوات إجراءات الدراسة الميدانية:

١- نتائج الدراسة الخاصة بالمتطلبات المعرفية اللازمة لتنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجماعات باستقراء الجدول الخاص بالمتطلبات المعرفية لتنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وذلك بقوة نسبية بلغت (٨٠,٩٥%) وهي نسبة مرتفعة، ومجموع أوزان (٢٦٢٣) ومتوسط مرجح قدره (٢,٤٢)، وكانت هذه المتطلبات المعرفية اللازمة لتنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس مرتبة حسب أهميتها كالتالي: جاء بالترتيب الأول: " التعرف علي كيفية استشارة انتباه الطلاب بأساليب متعددة"، وذلك بدرجة نسبية (٩٦,٦٧%) ومجموع أوزان (١٧٤) ومتوسط مرجح قدره (٢,٩) وقد يرجع ذلك إلى أنه أعضاء هيئة التدريس باختلاف درجاتهم العلمية يتفقوا على أن هذه العبارة يعد أهم المتطلبات الأساسية اللازمة لتنمية الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي حيث تساعد على توفير بيئة تعليمية محفزة ومثيرة للاهتمام لتحقيق الاستفادة القصوى من الطلاب.

١. زيارة لمجتمع الدراسة: حيث تم التواصل مع السادة رؤساء الأقسام بكلية الخدمة الاجتماعية تخصص طريقة العمل مع الجماعات.
٢. جمع البيانات: حيث قامت الباحثة بتطبيق استمارة الإستبيان علي أعضاء هيئة التدريس.
٣. مراجعة البيانات مكتيباً: وذلك للتأكد من استيفاء جميع أسئلة واستجابات استمارة الاستبيان.
٤. تفرغ البيانات: حيث قامت الباحثة بتفريغ استمارة الإستبيان.
٥. تبويب البيانات وجدولتها: حيث قامت الباحثة بتحليل البيانات يدوياً، وباستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، ثم قامت الباحثة بتفسير النتائج في ضوء الإطار النظري للدراسة الحالية والدراسات السابقة وملاحظات الباحث.
٦. استخلاص النتائج العامة والمقترحات: حيث تم وضع تصور مقترح من منظور طريقة العمل مع الجماعات لتنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجماعات في ضوء الاستراتيجية التثموية ٢٠٣٠ م

الحديثة في التدريس، وتصميم المناهج وفق
معايير الجودة. (السديري، ٢٠١٣)

٢- نتائج الدراسة الخاصة بالمتطلبات المهنية
اللازمة لتنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة
التدريس بقسم العمل مع الجماعات

١. جاء بالترتيب الأول: " القدرة على تصميم
الاختبارات الالكترونية"، وذلك بدرجة نسبية
(٩٨,٦٧%) ومجموع أوزان (١٧٨)
ومتوسط مرجح قدره (٢,٩٦) وقد يرجع
ذلك إلى وقد اتضح من ذلك إجماع أفراد
العينة من أعضاء هيئة التدريس على أن
قدره الأستاذ الجامعي على تصميم
الاختبارات الالكترونية من المهارات
الأساسية التي يجب عليه اكتسابها لتحسين
كفاءته المهنية وتحديث خبراته المهنية ولأن
تصميم الاختبارات الالكترونية من أهم
الأساليب الحديثة في تقييم الطلاب وقياس
تحصيلهم الدراسي وهذا يؤكد أهمية اكتساب
هذه القدرة

٢. جاء بالترتيب الثاني: " اتقان مهارات
الإشراف على الرسائل الجامعية"، وذلك
بدرجة نسبية (٩٧%) ومجموع أوزان
(١٧٥) ومتوسط مرجح قدره (٢,٩١). وقد
يرجع ذلك إلى أن معظم أعضاء هيئة
التدريس الممثلين لعينة الدراسة متفقيين على
أن اتقان مهارات الإشراف على الرسائل
العلمية هي تتطلب أساساً لتنمية الكفاءة
المهنية بحيث يكون قادر على توجيه الطلاب
للبحث والتفكير بشكل علمي ومتميز وأن
يقدم الملاحظات التي تعمل على تحسين

جاء بالترتيب الثاني: " التعرف على كيفية
توظيف خبراتي العلمية في العملية التدريسية"،
وذلك بدرجة نسبية (٩٥%) ومجموع أوزان
(١٧١) ومتوسط مرجح قدره (٢,٨٥). وقد
يرجع ذلك إلى معظم أفراد العينة من أعضاء
هيئة التدريس يتفقوا على أن توظيف خبرات
الأستاذ الجامعي العلمية والمهنية في التدريس
تساهم في رفع جودة التعليم وتحفيز الطلاب
وتزويدهم بالمعلومات الأحدث وتشجيعهم على
الابتكار مما ينعكس أثره على رفع الكفاءة
المهنية لهم.

جاء بالترتيب السادس عشر والأخير: " التعرف
على كيفية تطوير خبرات الطلاب في ضوء
استراتيجية مصر ٢٠٣٠"، وذلك بدرجة نسبية
(٦٧,٦٧%) ومجموع أوزان (١٢٢) ومتوسط
مرجح قدره (٢,٠٣). وقد يرجع ذلك إلى لتدل
على أن أعضاء هيئة التدريس يهتموا بتوفير
بيئة تعليمية حديثة تشجع على التعلم النشط
والتواصل والعمل الجماعي للطلاب الأمر الذي
يؤدي إلى تطوير خبرات الطلاب وتحسين
كفاءتهم التعليمية وقد تم تحقيق أهداف
الاستراتيجية التنموية المصرية التي تسعى إلى
توفير التعليم الجيد وتطوير الكفاءات المهنية
للأفراد.

و تتفق هذه النتائج مع دراسة السديري
(٢٠١٣): التي تهدف إلى التعرف على
الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس
بجامعة الملك سعود، وظهرت النتائج عن رغبة
أعضاء هيئة التدريس في تطبيق الأساليب العلمية

وهذا ما اوضحته دراسة كعكي وزرعه (٢٠١٢):
حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن إمكانية
تحقيق جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة
التدريس في الجامعات السعودية كما يرونها، من
خلال التعرف على مجالاتها ومعوقات تحقيق
أهدافها، واقتراح آليات الارتقاء بها، ومن أبرز
النتائج أن مجالات التنمية المهنية المرغوبة من
وجهه نظر أفراد العينة هي: مهارات البحث
العلمي التعاوني، ودمج التقنية في العملية
التعليمية، والتنوع في استراتيجيات التدريس.
(كعكي، زرعه، ٢٠١٢).

٣- نتائج الدراسة الخاصة بالمتطلبات القيمة
اللازمة لتنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة
التدريس بقسم العمل مع الجماعات

١. جاء بالترتيب الأول: " تطبيق العدالة بين
الطلاب في جميع المواقف التعليمية " و "
التحلي بأخلاقيات المهنة في جميع المواقف
التعليمية"، وذلك بدرجة نسبية (١٠٠%)
ومجموع أوزان (١٨٠) ومتوسط مرجح
قدره (٣) وقد يرجع ذلك إلى أن تطبيق
العدالة بين الطلاب في جميع المواقف
التعليمية يعد من المتطلبات الأساسية التي
اتفق أفراد العينة على أهميتها وضرورتها
لتحقيق تطور ونمو المستوي العلمي
والتعليمي للطلاب وانعكاس ذلك على تحسين
الجودة التعليمية وتحسين الكفاءة المهنية
لأستاذة بالجامعات

٢. جاء بالترتيب الثاني: " ان يكون الاستاذ قدوة
للطالب في كافة سلوكياته"، وذلك بدرجة
نسبية (٩٧%) ومجموع أوزان (١٧٥)

الجودة والتفوق في البحث العلمي لتحقيق
الأهداف الأكاديمية والمهنية.

٣. جاء بالترتيب الرابع عشر: " امكانية وضع
رؤية مستقبلية للعملية التدريسية مع
الطلاب" و " القدرة على اكتشاف القدرات
الابداعية للطلاب واستثمارها جيدا"، وذلك
بدرجة نسبية (٦٧,٦٧%) ومجموع أوزان
(١٢٢) ومتوسط مرجح قدره (٢,٠٣)، وقد
يرجع ذلك إلى ضرورة إجراء الأساتذة
الجماعيين للدراسات التي تحدد احتياجات
الطلاب في التعليم وربطها بسوق العمل
واستخدام التكنولوجيا الحديثة ووضع الخطط
اللازمة لتطوير المناهج الدراسية بشكل
دوري لتلبية متطلبات العصر واحتياجات
الطلاب وسوق العمل وبالتالي يتم تطوير
التعليم لمواكبة التغيرات المستمرة.

٤. جاء بالترتيب الخامس عشر والأخير: "
القدرة على نشر الابحاث دوليا لتنمية
الكفاءة المهنية" وذلك بدرجة نسبية
(٥٨,٦٧%) ومجموع أوزان (١٠٦)
ومتوسط مرجح قدره (١,٧٦)، وقد يرجع
ذلك إلى ضعف إمكانية عينة الدراسة من
اعضاء هيئة التدريس على نشر الابحاث
دوليا كمتطلب لتنمية الكفاءة المهنية لديهم
نظرا الي قلة الدعم المادي وقلة الدعم
المؤسسي او قلة الخبرة او قلة الوقت وهذا
كله يمكن تدعيمه من خلال اللقاءات
والندوات وورش العمل لتحديد الاسباب
والعمل على حلها.

العلمية والتطبيقية اللازمة لتقديم الحلول المثلى للمهام التربوية والتعليمية المتعددة ، وضرورة الجمع بين الكفاءة العلمية والتخصصية والمنهجية والنفسية والتدريب التربوي والتي تساعد في الوصول إلى كفاءة مهنية شاملة ومتكاملة تتضمن كافة أبعاد العملية التعليمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في الجامعة، وتنمية التوجه الإبداعي لعضو هيئة التدريس؛ وذلك من حيث إبداعية بناء العلاقات المتعددة والمتنوعة والاستخدام الأمثل للأدوات المتاحة في التعليم والاستخدام الأمثل للتقنيات والأساليب المختلفة المستخدمة في التدريس، وغيرها من الجوانب الأخرى. (Burlakov and Pavlova, 2020)

٤- نتائج الدراسة الخاصة بالإجابة على تساؤل ما المعوقات التي تحول دون تنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس وجاءت المعوقات متمثلة في : (معوقات ذاتية - معوقات ادارية)

أ- معوقات ذاتية: جاءت بقوة نسبية بلغت (٨٣,٠٣%) وهي نسبة مرتفعة، ومجموع أوزان (١٦٤٤) ومتوسط مرجح قدره (٢,٤٨)، وجاءت هذه المعوقات الذاتية مرتبة حسب شدتها كالتالي:

جاء بالترتيب الأول: " ارتفاع تكاليف نشر الابحاث في المجلات والمؤتمرات العلمية" و " كثرة الاعباء المهنية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس ، وذلك بدرجة نسبية (١٠٠%) ومجموع أوزان (١٨٠) ومتوسط مرجح قدره (٣) وقد يرجع ذلك إلى اجماع اعضاء هيئة التدريس على ان ارتفاع تكاليف نشر الابحاث

ومتوسط مرجح قدره (٢,٩١)، وقد يرجع ذلك إلى ليدل على إجماع أعضاء هيئة التدريس الممثلين لعينة الدراسة على أهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة في جميع المواقف التعليمية كأمر ضروري لتنمية الكفاءة المهنية لديهم وتعزيز الثقة والشفافية والنزاهة والمسؤولية للأساتذة الجامعي وانعكاس ذلك على خلق جيل مؤهل ومتمكن ويحظى بالثقة من الطلاب

٣. جاء بالترتيب السابع عشر: اشجع الطلاب المتعثرين دراسيا وهذا يشير إلى أن تشجيع الطلاب المتعثرين جتزء من مسئولية الأساتذة الجامعيين ل تطوير كفاتهم المهنية من خلال توفير المساعدة لهؤلاء الطلاب وأن يطورا الساتذة طرقاً جديدة لتدريس الطلاب الذين يحتاجون دعم إضافي مما يجعل التعليم تجربة مفيدة وإيجابية لجميع الأطراف المعنية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة بيرلاكوفا (Burlakova, 2020) والتي هدفت إلى بيان أهم الطرق والأساليب التي يمكن من خلالها تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة ، وقد توصلت الدراسة إلى انها تتمثل في تنمية التوجه الذاتي للمدرس نحو التعلم الذاتي الذي يكسبه المزيد من المهارات والمعارف والخبرات والقدرات اللازمة لإتقان واحترافية المهنة وبالتالي تحسين مخرجات التعليم، والتي توضح المسار الصحيح لعضو هيئة التدريس فيما هو قادم في المهنة التدريسية، وتحقيق تنمية المهارات المعرفية

قدره (٣) وقد يرجع ذلك إلى اجماع اعضاء
هيئة التدريس على ان معظم البرامج
التدريبية تركز على الجانب النظري اكثر من
الجانب العملي للأسباب الاتية مثل عدم توفر
المعدات اللازمة او الدعم المالي اللازم
لتحقيق التوازن بين الجانب النظري والجانب
العملي

٢. جاءت بالترتيب الثامن والأخير: " قلة عدد
المنح والبعثات للخارج مما يعيق مواكبة كل
ما هو جديد في مجالات التخصص للبحث
العلمي". وذلك بدرجة نسبية (٧٣,٣٣%)
ومجموع أوزان (١٣٢) ومتوسط مرجح
قدره (٢,٢). وقد يرجع ضعف المنح
المقدمة لاعضاء هيئة التدريس للسفر
بالخارج الي قلة الدعم المادي وعدم
التخطيط الجيد لتوفير مثل تلك الفرص
لتحقيق مزيد من التطوير والتعلم من
الخبرات الاخرى

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (بيس Pesce,
2015) التي توصلت إلى: عدم توافر الحوافز
المادية وغياب البيئة المشجعة. ووضحت أن أهم
سبل تفعيل التطوير المهني لعضو هيئة التدريس
تتمثل في: ورش العمل- الندوات واستخدام
برامج تقنيات التعليم. (Jessica, 2015)
٥- نتائج الدراسة الخاصة بالمقترحات اللازمة لتنمية
الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بقسم

العمل مع الجماعات

١. جاء بالترتيب الأول: " التركيز على تدريب
اعضاء هيئة التدريس على البرمجيات
الرقمية لخدمة العملية الاكاديمية في

معوق اساسي في تنمية الكفاءة المهنية للاستاذ
الجامعي والتي تتمثل في تكاليف النشر
الاكتروني ورسوم تقييم ومراجعة المقالات
والتحديثات التقنية والصعوبات التي يواجهها
الناشرون مما يؤثر سلبا على التنمية المهنية.
جاء بالترتيب العاشر والأخير: " عزوف بعض
اعضاء هيئة التدريس عن اجراء ابحاث للترقية"
وذلك بدرجة نسبية (٥٥,٦٧%) ومجموع أوزان
(١٠٠) ومتوسط مرجح قدره (١,٦٧). وقد
يرجع ذلك إلى قلة الوقت والامكانيات او عدم
الرغبة الشخصية في اجراء الابحاث او عدم
وجود حوافز ملموسة لاجراء مثل تلك الابحاث.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (بسة بنت محمد
بن معيض الوديناني, ٢٠٢٢)، والتي وتوصلت
إلى ان واقع بيئة العمل الأكاديمي كانت بدرجة
(عالية) في بعد نمط القيادة والرضا الوظيفي
و(متوسطة) في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل،
وواقع الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس
كانت بدرجة (متوسطة). (الوديناني, ٢٠٢٢).

ب-المعوقات الادارية: جاءت المعوقات الادارية
التي تحول دون تنمية الكفاءة المهنية لدى
أعضاء هيئة التدريس بقوة نسبية بلغت
(٨٧,٠١%) وهي نسبة مرتفعة. ومجموع أوزان
(١٢٥٣) ومتوسط مرجح قدره (٢,٦٠). وكانت
هذه المعوقات الادارية مرتبة حسب شدتها
كالتالي:

١. جاءت بالترتيب الأول: " البرامج التدريبية
تركز على الجانب النظري اكثر من الممارسة
العملية". وذلك بدرجة نسبية (١٠٠%)
ومجموع أوزان (١٨٠) ومتوسط مرجح

لتشير إلى انخفاض نسبة أعضاء هيئة
التدريس من العينة الذين يستخدمون
الاتجاهات الحديثة في الممارسة في خدمة
الجماعة أو تدريسها للطلاب وقد يرجع ذلك
إلى عدة أسباب تحتاج إلى مزيد من الدراسة
والتحليل من خلال المؤتمرات وورش العمل
لأن تبنى الأساتذة الجامعيين للاتجاهات
الحديثة لخدمة الجماعة في التدريس يضمن
بقاء التعليم الجامعي في اتجاه التقدم العلمي
والتكنولوجي والاجتماعي المستمر الذي
يحقق إلى التطوير المهني.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الشمري ومشعان
بن ضيف الله مقبل وآخرون ٢٠١٨) حيث
أوضحت هدفها الرئيسي وهو التعرف على واقع
التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في
جامعة حائل ومعوقاته ومتطلبات تطويره. وكانت
أهم النتائج: أن أكثر المعوقات الحاحا هي قلة
المحفزات لعضو هيئة التدريس المتميز تدريسياً
وكثرة الأعباء الإدارية التدريسية وقلة الحوافز
الدافعة للتطوير الذاتي والمهني. (مقبل وآخرون،
٢٠١٨)

توصيات الدراسة

تعتبر موضوعات التطوير المهني للأستاذ
الجامعي من الموضوعات المحورية في العديد
من الأبحاث العلمية في مجال التعليم بشكل عام
وفي الدراسة الحالية بشكل خاص ولقد توصلنا
إلى بعض النقاط الهامة التي يمكن أن توصي بها
الدراسة لتنمية الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي
وهي:-

الجامعة" و " خفض تكاليف نشر الأبحاث في
المجلات والدوريات العلمية" و " تنمية قدرات
أعضاء هيئة التدريس علي تطوير المقررات
الدراسية لتحويلها الي محتويات الكترونية".
وذلك بدرجة نسبية (١٠٠%) ومجموع
أوزان (١٨٠) ومتوسط مرجح قدره (٣)
وهذا قد يشير إلى إجماع اتفاق أعضاء هيئة
التدريس من عينة الدراسة على أهمية
تدريب أعضاء هيئة التدريس على
البرمجيات الرقمية يعمل على تحسين
كفاءتهم المهنية وزيادة مهاراتهم التقنية مما
يؤثر بشكل إيجابي على جودة التعليم المقدم
للطلاب في عصر التكنولوجيا الحديثة.

٢. جاء بالترتيب الثاني: " ربط البرامج التدريبية
بالاحتياجات المستقبلية لأعضاء هيئة
التدريس التي تحتاجها في تنمية الكفاءة
المهنية لهم"، وذلك بدرجة نسبية (٩٧%)
ومجموع أوزان (١٧٥) ومتوسط مرجح
قدره (٢,٩١)، ويفيد ذلك في أن معظم
أعضاء هيئة التدريس متفقين على ضرورة
خفض تكاليف نشر الأبحاث في المجلات
والدوريات العلمية لأن ذلك يساعد على
تشجيع المزيد من الأعضاء على النشر
العلمي وذلك يساهم في زيادة الانتاجية
العلمية وتطور البحث العلمي ومن ثم يساعد
ذلك في تعزيز الكفاءة المهنية والاتجازات
العلمية في مختلف المجالات.

٣. جاءت في الترتيب السادس والعشرين
(استخدام الاتجاهات الحديثة في الممارسة
في خدمة الجماعة وتدريسها للطلاب)

- ٦- العمل بروح الفريق: حيث أن التعاون مع الزملاء يساعد في انجاز المهام بشكل احترافي.
- ٧- تحديد الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين وفقا لمتطلباتهم الحقيقية وتوفير الدعم المادي اللازم للسفر بالخارج لتطوير الأستاذ الجامعي مهنيًا وأكاديمياً.
- ٨- وضع بعض شروط المرتبطة بترقية الأستاذ الجامعي يكون من ضمنها الحصول على بعض الدورات الهامة في تنمية الكفاءة المهنية والتدريسية لهم.

- ١- يمكن لتقنيات الواقع الافتراضي والتعلم الإلكتروني التفاعلي واستخدام الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا بشكل عام توجيه الأستاذ الجامعي وتحسين ممارساته التعليمية وتحسين جودة التعليم.
- ٢- التعلم المتواصل المستمر: من خلال حضور الدورات التدريبية وورش العمل في مجال التدريس والبحث العلمي.
- ٣- التعلم من الخبراء: يستفيد الأكاديميون من الخبراء في المجال في القيام بعمليات تقييمية منتظمة مع زملائهم بالنسبة لمستواهم المهني والأكاديمي.
- ٤- الحفاظ على الاطلاع الدائم: على أحدث التقنيات والأساليب التدريسية الحديثة والابتعاد عن الأساليب التقليدية في التدريس.

٥- يمكن للأستاذ الجامعي أن يعمل من خلال نظام الـ Deep Work .:

(العمل العميق) وهذا النظام يهدف إلى تحسين التركيز ومنع التشتت من خلال التركيز على مهمة واحدة والعمل بشكل أكثر فاعلية ونتاجية. وهذا يعني استثمار المزيد من الوقت في الأبحاث والدراسات وإعداد المحاضرات بشكل أفضل وأكثر فاعلية.

نظام Deep Work يشجع على تخصيص فترات زمنية محددة للعمل وعدم الانحراف عنها مما يعني تخصيص مزيد من الوقت للأنشطة المهنية بشكل عام.

مراجع الدراسة

٨. كاظم, سهيلة محسن (٢٠٠٣): الكفايات التدريسية, دار الشروق, رام الله, فلسطين, ط١
٩. أحمد, شاکر محمد فتحي (٢٠٠٩): الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي (صيف التنمية المهنية نموذجاً), ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسئولية عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي "الموامة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي", المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم, القاهرة, ص٤.
١٠. عبد اللطيف, شريف سنوسي (٢٠١٩): الأسس المهنية في طريقة العمل مع الجماعات, مكتبة هابي رايت, أسيوط, ط٢, ص٣٢.
١١. الهوارى, عادل مختار (١٩٩٩): مناهج البحث الاجتماعي, القاهرة, مكتبة الفلاح, ص٢٢٦.
١٢. السليم, عالية بنت حمد (٢٠٢٠): تقويم الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية العلوم الاجتماعية في ضوء معايير الجودة الشاملة, بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية, جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية, ع ٢٨, ص ٦٠.
١٣. جيلاني, عبد المنعم سلطان احمد (٢٠٢١): متطلبات الحماية الاجتماعية لاسر الغارمات من منظور الممارسة العامة للخدمة

١. زنفلي, أحمد محمود (٢٠١٢): التخطيط الاستراتيجي للتعليم دوره في تلبية متطلبات التنمية المستدامة, مكتبة الأجلو المصرية.
٢. اسماعيل, محمد صادق (٢٠١٤): إدارة الجودة الشاملة في التعليم, - المجموعة العربية للتدريب والنشر, القاهرة.
٣. أحمد, سماح محمد سيد (٢٠١٨): التصنيفات العالمية للجامعات- نماذج نظرية وتطبيقه.
٤. حسن, حسن مصطفى (٢٠٢١): السياسة الاجتماعية في ضوء المتغيرات العالمية والمحلية, المؤسسة الدولية للكتاب, القاهرة, الطبعة الأولى, ص٢٧٧ - ٢٨٢.
٥. دليل مرجعي حول خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠, مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة, الأمم المتحدة الاسكو ESCWA, مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.
٦. المليجي, رضا إبراهيم (٢٠١٠): التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريسية, المؤتمر الدولي الخامس (مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى), المركز العربي للتعليم والتنمية, القاهرة, ص ١٠٩٨.
٧. أبو عيطة, سهام درويش (٢٠١٥): نظرية الإرشاد والنمو المهني, دار الفكر ناشرون وموزعون, عمان.

٢٠. أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٧): الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

٢١. محمود، مشيرة محمود احمد (٢٠٢١): تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق متطلبات جودة التعليم الهجين بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٥٣، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٥٣، ص ٦١٨.

٢٢. المعجم الوجيز (٢٠٠٠): معجم اللغة العربية، وزارة التربية والتعليم، جمهورية مصر العربية، ص ٥٣٨.

٢٣. ملتقى السياسات العامة (٢٠١٨)، موجز سياسات ٧ إستراتيجية التنمية المستدامة، رؤية مصر ٢٠٣٠: بين التوقعات الكبيرة وتحديات التطبيق.

٢٤. عشري، منال (٢٠٢٢): تكنولوجيا المعلومات ورأس المال البشري رؤية للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، ص ٥٤.

٢٥. محمد، منال علي حسن (٢٠٢٢): برنامج مقترح في ضوء أبعاد التنمية المستدامة والاقتصاد الأخضر وأثره في تنمية التفكير المستدام والتوازن المعرفي والاتجاهات المستدامة لدى طلاب الشعب العلمية بكلية التربية، بحث منشور في المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، ج ٣٨، ع ٣٤، ص ١٢٠

الاجتماعية، بحث منشور في مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد ١٨، ص ٦١٠

١٤. الزهراني، عبدالله بن أحمد سالم (٢٠١٩)، برنامج تدريبي مقترح لتطوير القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحوّل نحو الاقتصاد المعرفي، بحث منشور في مؤتمّر للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مؤتمّر، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، ع ٤٤، ج ٣٤.

١٥. عبدالرازق، عصام (٢٠١٩): منظومة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص ٣٧.

١٦. الحسيني، فايزة أحمد (٢٠١٩): رؤية مستقبلية لتطوير التعليم في مصر، بحث منشور في المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، كلية البنات، جامعة عين شمس، ج (٢)، ع (٤)، ص ١٢٢.

١٧. أبو النصر، محمد زكي (٢٠٠٨): لياقة التصميم المنهجي للبحث الاجتماعي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ص ٨٢.

١٨. أبو النصر، مدحت (٢٠١٩): الشباب وصناعة المستقبل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ط ١، ص ١٧.

١٩. أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٧): التنمية المستدامة - مفهوماها - ابعادها - مؤشراتها - المجموعة العربية للتدريس والنشر - القاهرة.

Faculty Development:
Implications for Higher
Education.Academic Leadership
(15337812). 8 (4), 78-78. 12p.
Darweesh,A.(2005),The .٣١
Applications Of The Electronic
Governments Field Study On
The Nationality And
Accommodation Administration
In Dubi,Master Research,Naif
Arab University For Security
Sciences:Al Riyad,P 7
ERIC A. Hana shek, 2007, .٣٢
Education quality and Economic
growth, the world bank,
washington Dc, p3
Eveline wuttice, Jurgan (2017): .٣٣
Professional error competence
of preservice teachers
evaluation and support,
university of Maunheine,
Germany.
Hall E-Jonesl (1976): .٣٤
Competency Bassed education a
process for improving of
education englewood clief S.N.J:
Prentice-hall.
Henry. P. (2011). A study to .٣٥
explore the strategy of field-
based teacher preparation,

٢٦.المهداوي, نائلة جمعه خضر (٢٠٢٢):
درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية
المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قصبه
إربد من وجهة نظر المعلمين الجدد،بحث
منشور في المجلة العلمية لكلية التربية،
جامعه اسيوط، المجلد ٣٨، العدد٦، الجزء
٢، ص١٣
٢٧.نصار, نور الدين محمد (٢٠١٩):
الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس
بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية
السعودية، بحث منشور بمجلة اتحاد
الجامعات العربية، الجامعة العربية
المفتوحة، ع ٢، ج ٣٩، ص٩٤.
٢٨.محمود, ولاء محمود عبدالله
(٢٠١٨):مقومات تنمية الموارد البشرية
الأكاديمية بجامعة بنها في العصر
الرقمي"الواقع وسيناريوهات المستقبل، بحث
منشور في مجلة كلية التربية،جامعة كفر
الشيخ، ع١٤، ج٢.
٢٩. Cherhys V. Valentyna et al. .٢٩
(2020) Development of
professional competence of
preset and future teachers under
the conditions of
transformational processes in
education journal vol, 11 (1), p
63.
٣٠. Cox, T.& Mayorga, .٣٠
G.(2010).Perceptions of
Differences in Components of

Miller, Katheryn. (2015). .٤٠
Motivation factors and Barriers
to online faculty professional
Development. Unpublished PHD
thesis. More head state
university, USA.

Park, sh (1996): research .٤١
teaching and service why
shouldn't women's work count,
the Journal of higher education,
No,p,vol. 67, pp 76-84.

Rex A. skidmore sothers: .٤٢
Introduction to social work, 6th
ed, london, prentice – hall
international 1994,p.347,No.p

Speck, M & Knipe, C (2005): .٤٣
Why can't we get it right?
Designing high-quality,
professional development for
stoudards-based schools (2nd.
Ed). Thousand oaks: Corwin
dress.

Spector, M (2001): .٤٤
Competencies for online
teaching, Eric clearing house
on information suracuse, P. 15.

Sydney,A.(2001),Students .٤٥
Dictionary of English
Language,New York: Oxford
University Press,P.542

education leader ship and policy
analysis, east Tennessee state
university. P.6.

James JF Forest and philip G .٣٦
Altbach, 2007, Internationl-
handbook of higher education,
springer, p19

Jhng Ma,China Suzhen .٣٧
Ren,2011. Theory and Practice
in language studies,Academy
Publisher,Finland,Vol
1,No.2,pp153,156

Jing Ma,Suzhen .٣٨
Ren,(2011):Reflective Teaching
And Professional Development
Of Young College English
Teachers From The Prespective
Of Constructirism,Theory And
Practice In Language Studies
,Academy Publisher
Manufactured In
Finaled,China,Vol
1,No.2,PP153-156

Krentzman, A & Townsend, A, .٣٩
(2013): Review of
multidisciplinary measures of
cultural cmpentence for use in
social work education, journal of
social work education, P. 2 : 42.

Thomas. G. (2010). Professional .٤٦
development in higher
education, theory and practice,
open university, London, p.51.

United Nations Education, .٤٧
Scientific, and Cultural
Organization. (2004) United
Nations decade of education for
sustainable development: Draft
international implementation
scheme, Retrieved from:
[http://portal.unesco.org/education/en/ev.phpURL_ID=36025 & URL_ DO_ TOPIC&URL_ SECTION= 201.html](http://portal.unesco.org/education/en/ev.phpURL_ID=36025&URL_DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html).

Wake, D. (2012). New And .٤٨
Changing teacher roles in higher
education in a digital age,
educational technology ,Society
Vol,I, No.12.

