



مجلة العلوم التربوية

تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية

إعداد

أ/ أميمة بدري حسن أحمد

باحثة دكتوراه - قسم أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

أ.د/ عبد الرحمن أبو المجد رضوان

أستاذ أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

أ.د/ عبد الناصر راضي محمد

أستاذ أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

المستخلص

ظهرت في الآونة الأخيرة صيحات تنادي بضرورة الإصلاح الجامعي لكي تتمكن الجامعة من القيام بدورها التنموي المنتظر، وقد حظيت عمليات إصلاح التعليم باهتمام كبير في معظم دول العالم ونالت الجودة الشاملة والاعتماد المؤسسي باعتبارهما من الركائز الأساسية لنموذج الإدارة الجديد الذي يهدف إلى مواكبة التغيرات الدولية والمحلية ومحاولة التكيف معها فأصبح المجتمع العالمي ينظر إلى الجودة الشاملة والاعتماد المؤسسي باعتبارهما وجهين لعملة واحدة، ولذلك لا يمكن تحقيق مستوى متميز لجودة التعليم الجامعي إلا بتضافر جهود العاملين في الجامعة وتركيز أعضاء هيئة التدريس على تطوير أدائهم المهني، ونظراً لهذا المركز الأساسي الذي يحتله الأستاذ الجامعي من كونه محور العملية التعليمية أصبح من الضروري أن يكون متمتعاً بكفايات شخصية متكاملة وقدرات مهنية خلاقة ومعداً إعداد علمياً وثقافياً واجتماعياً ومهنياً، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل: ما واقع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

abstract

There have been calls recently calling for the necessity of university reform in order for the university to be able to play its expected developmental role. Education reform processes have received great attention in most countries of the world and have achieved comprehensive quality and institutional accreditation as they are among the main pillars of the new management model that aims to keep pace with international and local changes and try to adapt. With it, the global community has come to view total quality and institutional accreditation as two sides of the same coin, and therefore a distinguished level of university education quality cannot be achieved except with the concerted efforts of university workers and the focus of faculty members on developing their professional performance, and given this basic position that the university professor occupies as the centerpiece The educational process has become necessary for him to enjoy integrated personal competencies, creative professional capabilities, and a scientific, cultural, social and professional preparation. The problem of the current study can be identified in the question: What is the reality of the professional performance of a faculty member in Egyptian universities?

مقدمة:

يعد التعليم العالي والجامعي من أهم أدوات التقدم في أي دولة وهو المسؤول عن حركة التنمية فيها، ولذا فإن إثراء دور الجامعة ومؤسسات التعليم العالي وحسن استثمار إمكاناتها كماً وكيفاً، وتوظيف عائداتها، يعد من المعايير التي يستند إليها في تقدير التمايز الحضاري بين المجتمعات فهي التي تمد المجتمع بالقوى البشرية المحركة لكل مقدراته، بل والمبتكرة لكل مستحدثاته، حيث يعتبر الخريجين منها الركيزة الأساسية ضمن مدخلات التنمية الشاملة في المجتمع.(رمضان، ٢٠٠٩، ص ١٤٩)، ويشهد العالم في هذه الفترة تحولات جذرية وأحداث مستمرة ومتعدد وتأتي مسؤولية الجامعة كمؤسسة جامعية لمواجهة المتغيرات وصياغة المجتمع باعتبار أن الجامعات تعد من أعظم المؤسسات التي تسهم في إعداد الأجيال القادمة التي تشهد تغيرات سريعة ومهولة وتضطلع بالقيام بعملية التنمية كواحدة من تحديات القرن الحادي والعشرين.

وإن المهام المتنوعة لعضو هيئة التدريس تحتم على الجهات المسؤولة عن برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس عمل برامج تنمية مهنية شاملة تساعده في العطاء والبذل للقيام بأدواره المتعددة على أفضل وجه، لم تعد الجامعة تعتمد على وظيفة التدريس والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع بل شهدت تغييرات واسعة في أهدافها وطبيعة أعمالها، حيث أصبحت الوظائف الرئيسية بالجامعة تتمثل في: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، وتسعى الجامعات للتنافس لتحقيق سبق والتفوق في عصر الجودة، وعن قضية البحث العلمي لا بد من الإشارة إلى أنه اعتبر ضمن المعايير الرئيسية لترتيب الجامعات في العالم، وبالتالي تصبح التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي المنطلق الأساسي لتحقيق أهداف وظائف الجامعة المتعددة وأداء التزامها ومهامها على أكمل وجه.

لذا تأهيل الأستاذ الجامعي وتدريبه لا بد أن يبرمج ويرسم على أساس أن الأستاذ الجامعي له بالغ التأثير في طلابه وتكوينهم العلمي، لذلك فعلى الأستاذ الجامعي في هذا العصر أن يعي ويدرك أن تطوير المجتمع من خلال الجامعة يعد أحد أهم أهداف الجامعة، وأن الأستاذ الجامعي أصبح مدرساً وباحثاً، فمن الضرورة بمكان إحداث تنوع في طرائق التدريس حتى يحسن تقديم مادته لطلابه، كما أن الاهتمامات المتزايدة للأستاذ الجامعي في مختلف الدول النامية والمتقدمة على السواء كقيلة بأن تجعل من الأستاذ الجامعي خبيراً في مجال تخصصه، لذا فلا بد أن تتضمن برامج إعداده وتدريبه

نمطاً من أنماط المعرفة المتصلة بالخبرات المتعلقة بالمادة التي يتخصص فيها. (أبو شنب، ٢٠٠٣، ص ص ٩٩، ١٠٠)

ومن هذا المنطلق ظهرت في الآونة الأخيرة صيحات تنادي بضرورة الإصلاح الجامعي لكي تتمكن الجامعة من القيام بدورها التنموي المنتظر. وقد حظيت عمليات إصلاح التعليم باهتمام كبير في معظم دول العالم ونالت الجودة الشاملة والاعتماد المؤسسي باعتبارهما من الركائز الأساسية لنموذج الإدارة الجديد الذي يهدف إلى مواكبة التغيرات الدولية والمحلية ومحاولة التكيف معها فأصبح المجتمع العالمي ينظر إلى الجودة الشاملة والاعتماد المؤسسي باعتبارهما وجهين لعملة واحدة بحيث يمكن القول أن تحقيق جهود التعليم هي التحدي الحقيقي الذي يواجه الأمة في العقود القادمة. (المليحي، البرازي؛ رضا، إبراهيم؛ مبارك، عواد، ٢٠١٠، ص ١٠)

ومن ثم فقد جاءت هذه الدراسة لإلقاء الضوء على واقع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي.

مشكلة الدراسة:

لا يمكن تحقيق مستوى متميز لجودة التعليم الجامعي إلا بتضافر جهود العاملين في الجامعة وتركيز أعضاء هيئة التدريس على تطوير أدائهم المهني والمشاركة الفاعلة من جانب الطلبة ومن جانب الخريجين وسوق العمل والمجتمع بالإضافة لتوافر واستخدام وتطبيق تقنية اتصالات ونظم المعلومات والعمل على توفير الدعم والتسهيلات اللازمة للمساهمة في وضع نظام الجودة يؤدي في النهاية للحصول على الاعتماد الأكاديمي. (غنيم؛ ندا، ٢٠٠٩، ص ٧٣٧)

ويعتبر عضو هيئة التدريس الجامعي كمنظومة فرعية sub- system من حيث إعدادة وتدريبه أثناء الخدمة والسعي لرفع كفاءته وتطوير أدائه المهني من أهم جوانب هذه المنظومة الكلية super- system باعتباره العنصر الفعال والقادر على إحداث التكامل بين الإمكانيات المتاحة والمناهج المطورة والأداء المتنوع لتحقيق الأهداف التربوية المرجوة. (علي وآخرون، ٢٠٠٣، ص ٢)

ونظراً لهذا المركز الأساسي الذي يحتله الأستاذ الجامعي من كونه محور العملية التعليمية أصبح من الضروري أن يكون متمتعاً بكفايات شخصية متكاملة وقدرات مهنية خلاقة ومعداً إعداد علمياً وثقافياً واجتماعياً ومهنياً.

ولكي تحقق الجودة لمنظومة التعليم الجامعي فلا بد أن تتأكد من تحقق جودة كل مكون من مكوناتها (المدخلات- العمليات- المخرجات). (Arcaro, J. S. ,1995, p 119).

وفى ضوء ما سبق فإن الرؤية الاستشرافية للسياسات التعليمية التي تنهج إلى الاستثمار في التعلم الذكي وتهيئة البنية التحتية التقنية المتطورة له في مختلف المؤسسات التعليمية مما يعزز من نجاح التحول في المنظومة التعليمية نحو تطبيق التعلم الهجين، الذى يعزز من مهارات الطلبة كما يتطلب أدوار ومهام جديدة لأعضاء تساهم في تعزيز المتعة والشغف بالعملية التعليمية، لذلك اصبح تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ضرورة ملحة ومطلباً أساسياً لنجاح تطبيق التعليم الهجين مما يتطلب أدوار ومهام جديدة تفرضها عليها متطلبات التعليم الهجين مع التطور والتميز في الأداء وتحقيق الكفاءة في الأداء والفاعلية في تحقيق النتائج.

وعليه تتحدد مشكلة الدراسة في التعرف على واقع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس

الجامعي

تساؤلات الدراسة:

١. ما الأسس النظرية للأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي؟
٢. ما واقع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي؟
٣. ما التصور المقترح لتطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي؟

٤. أهمية الدراسة:

أ. الأهمية النظرية:

١. من خلال اطلاع الباحثة على أدبيات ودراسات الأداء المهني في الفكر التربوي وإضافة للمكتبة العربية والتربوية حيث أنها تتناول قضية جديدة طرأت على الساحة التربوية والتعليمية وارتبطت بجوانبها المختلفة ألا وهي قضية تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس وعلاقتها بالتحديات العالمية المعاصرة.

٢. تأتي أهمية الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بأنه ضرورة ملحة تقتضيها ظروف العصر وما نعيشه من تحديات محلية وعالمية وكيفية مواجهتها.

٣. تكمن الأهمية النظرية في التحليل النظري لأدبيات الأداء المهني ودوره في تنمية الوعي الفكري والثقافي في كيفية التعامل مع المتغيرات العالمية المعاصرة وما يمكن أن تضيفه الدراسة من رؤية مقترحة من تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس.

ب. الأهمية التطبيقية:

١. تسهم نتائج هذه الدراسة في تسليط الضوء على مفهوم الأداء المهني لعضو هيئة التدريس.
٢. ما يمكن أن تقدمه الدراسة من توصيات ومقترحات لتطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعة
٣. تساعد هذه الدراسة متخذي القرار التربوي على اتخاذ الإجراءات اللازمة المطلوب إتباعها لمجابهة التحديات العالمية في العملية التعليمية كي ملاحقة ركب التقدم والحضارة.
٤. محاولة الوصول لإيجاد حلول واقعية تسهم في حل المشكلات التي يواجهها الطلاب في ضوء التحديات العالمية المعاصرة.

أهداف الدراسة:

١. التعرف على الاطار الفكري للأداء المهني لعضو هيئة التدريس.
٢. الكشف عن واقع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي
٣. تقديم تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف الظاهرة موضوع الدراسة وصفاً دقيقاً يغطي جميع جوانبها، كما يتناسب ها المنهج مع غرض الدراسة وأهدافها لأنه يتوقف عند جمع البيانات والحقائق فقط، بل تبحث إلى تطبيقها وتفسيرها أملاً في الوصول إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة دون أدنى تدخل من الباحث في مجرياتها (شفيق، ٢٠٠٥، ص ٦٥)، وذلك للتعرف على واقع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي

مصطلحات الدراسة:**مفهوم الأداء : performance**

يشير المعنى اللغوي للأداء إلى التأدية بمعنى القيام بالشيء أو العمل كما يجب (الوجيز،

٢٠٠٦، ص ١٠)

كما يعرف الأداء على أنه القدرة على القيام بالعمل بكفاءة وكذلك الكيفية التي يتم بها هذا

العمل. (Merriam, 2003, p 447)

ويقصد بالأداء المهني: (مهارات تخطيط المحاضرة وتنفيذها ومهارات تدريسها من حيث

الاتصال والتفاعل الصفي، والأنشطة واستخدام تقنيات التعليم وأساليب التقويم). (الشحادة، ٢٠١٣،

ص ص ٨٠٤ - ٨٢٢)

ومن المصطلحات كذلك الكفاءة التدريسية وهي: (مجموعة من الأداءات السلوكية المكتسبة

بالتدريب والممارسة التي تمكن المعلم من القيام بجميع مهام العملية التدريسية من تخطيط وتنفيذ

وتقويم بكفاءة، وقدرة على التكيف السريع مع أي مواقف مفاجئة تطرأ أثناء المواقف التعليمية

المتعددة). (السبيعي، منى عبد الحميد، ٢٠١٠)

ويعرف الأداء المهني إجرائيا في هذه الدراسة على أنه درجة تحقيق عضو هيئة التدريس

الجامعي للمهام والمسؤوليات المنوطة بوظيفته .

الدراسات السابقة:

١. دراسة: خالد الصرايرة (٢٠١١) التي تهدف التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات

التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، واستخدمت

المنهج الوصفي وكانت الاستبانة أداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٧٧) رئيس قسم

أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء

الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، ولا توجد فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات.

وأوصت الدراسة على ضرورة تعزيز الجامعات للأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية

فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام

حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء

الوظيفي المرتفع.

٢. دراسة: الجوهرة بنت إبراهيم بويشيت (٢٠١٢) حيث هدفت التعرف على ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل ومدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول هذه الممارسات تبعاً لمتغير الكلية والجنس والمرتبة العلمية. ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة استبانة مكونة من (٢٢) عبارة مثلث فرص ومصادر التطوير وكذلك تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس. وقد أظهرت النتائج أن هناك نسبة (٥٥%) من الممارسات التطويرية التي تقوم بها جامعة الملك فيصل لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، كذلك أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تسهيل الجامعة إجراءات التفرغ العلمي، وتوفير الدوريات والدراسات وغيرها من مصادر المعرفة الأخرى المتعلقة بتطوير الأداء التدريسي لصالح الذكور، وتعد الكلية الحلقات العلمية الصغيرة، وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في طرائق التدريس الفعالة، ودعوة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لصالح الإناث كما بينت الدراسة وجود أثر دال إحصائياً تبعاً لمتغير الكلية في محور فرص التطوير لصالح كلية التربية. كما بينت الدراسة عدم وجود فرق دال إحصائياً تبعاً لمتغير المرتبة العلمية حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

٣. دراسة: لودج، جيسون (Lodge, Jason (2015) والتي هدفت إلى تقييم جودة التعلم في التعليم وإعادة فحص الأدلة، حيث أصبحت الطرق التي يتم بها فهم ومقارنة مزايا التعليم ذات القيمة المضافة مفهومة ومدروسة وتحت إشراف متزايد وأكثر عرضة للمساءلة أمام هيئات تمويلها في ظل مناخ اقتصادي صعب. وأظهرت النتائج أنه غالباً ما تعتمد الطرق الحالية لفهم جودة التعلم على قياس تجربة الطالب الذاتية أو على الأدوات الموثوقة والصلاحية، من أجل التغلب على هذه القضايا وأوصت الدراسة بضرورة معالجة الفجوة بين الصرامة وأهمية الأبحاث في مجال التعليم ولذلك واقترحت الدراسة أن تلعب علوم التعلم دوراً أكبر في فهم نوعية التعلم من خلال الفحص المباشر للافتراضات التي تقوم عليها مفاهيم التعلم الجيد من خلال توسيع قاعدة الأدلة المتوفرة، وضرورة تطوير طرق أكثر موثوقية وأكثر، وتسمح الأساليب بعد ذلك بمؤشرات أكثر تطوراً لتقييم ما يكتسبه الطلاب من وقتهم في التعليم الجيد.

٤. دراسة: روجرز (Wiltsher, R (2015) D A) حيث هدف البحث إلى استكشاف وفهم تأثير الحافز المادي على أعضاء هيئة التدريس ودراسة القضايا الثقافية التي قد تنشأ عنها من الإدارة والتنفيذ، والتي تؤدي لتطوير الكلية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمقابلات الشبه نوعية والاستبيان وطبقت الدراسة على عينة من أعضاء التدريس بكلية التربية تراوحت أعمارهم من ٣٠ سنة، وقد أجريت الدراسة على مرحلتين باستخدام أساليب بحثية مختلفة في كل مرحلة. وقد تم اختيار البحث والعمل للمرحلة الأولى في التطوير ومساعد العمل التعاوني لإحداث التغيير. المرحلة الثانية من الدراسة شملت دراسة واسعة لتطوير الكلية. واستخدمت الدراسة في المرحلة الثانية أيضاً الاستبيان والمقابلة لأنه كان من المستحيل استخدام البحث الإجمالي بسبب حجم الكلية. وأشارت النتائج إلى أن الشواغل الرئيسية التي أثرت حول هذه العملية وتطبيق التنفيذ. هي مستوى الأجور التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس وأوضحت الدراسة أنه يجب أن تكون هناك ثقافة من الثقة والاستقرار في القطاع التعليمي بالكلية الذي يعاني من النقص وعدم التطوير ويجب ان يكون التطوير مرتبطاً بالوقت المناسب في الكلية ولا بد من تدعيم تجارب التطوير في الكلية من وقت لآخر.

٥. دراسة: طلال بن عبد الله الشريف (٢٠١٨) والتي هدفت التعرف على درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي بنوعيه (المسحي - المقارن) وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء والبالغ عددهم (٦٠٨) عضو وأخذ عينة طبقية عشوائية بلغ عدد أفرادها (١٨٤) بما يمثل حوالي (٣٠%) من حجم مجتمع الدراسة، وتم تصميم استبيان لمعرفة درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم هي بدرجة "غالباً"، وبمتوسط حسابي (٣,٥٦) ووزن نسبي (٧١,٢%) وأن درجة الموافقة على مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم هو بدرجة. موافق) بمتوسط حسابي عام (٣,٨٤) وقدمت الدراسة برنامجاً

مقترحاً لتطوير الأداء التدريسي للأعضاء غير التربويين في جامعة شقراء. وأوصت الدراسة بتبني جامعة شقراء للبرنامج التدريبي المقترح لرفع مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في بعض المهارات المتعلقة بعمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم للعملية التدريسية

٦. دراسة (Yao, 2020) استهدفت الدراسة معرفة الدور الذي يجب أن يلعبه المعلمون في التدريس عبر الإنترنت أثناء جائحة Covid-19 في الصين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أنه بالمقارنة بين الدراسة عبر الفيديو المسجل القائم على الدراسة الذاتية وبين التدريس عبر البث المباشر مع المزيد من التفاعل بين المعلمين والطلاب يعد الثاني أكثر ملاءمة لتحسين الأداء الأكاديمي للطلاب

٧. دراسة: أسماء فتحي السيد علي(٢٠٢١) هدف البحث الحالي تطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين في ضوء مفهوم التدريب المدمج، وقد تم استخدام المنهج الوصفي؛ لمناسبته لموضوع البحث وطبيعته، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتصميم استبانة كأداة للتعرف على درجة أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين وفقاً لآراء بعض خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر، وقد أسفر البحث عن مجموعة من النتائج أهمها: إن درجة موافقة خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين جاءت بدرجة كبيرة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة من بعض خبراء التربية حول الموافقة على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين تعزي لمتغير (النوع، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، القيام بالتدريب)، وقد تم تقديم رؤية مقترحة لتوفير متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين بما يعزز من استخدامه بكفاءة وفاعلية وتحقيق الأهداف المرجوة منه

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في موضوع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس وواقعه في الجامعات المصرية، وأكدت على أهميته في ظل الظروف والأزمات والتعليم التقليدي، كما اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الحدود الزمنية والمكانية والبشرية.

حدود الدراسة:

سوف تقتصر حدود الدراسة على التالي:

أ. الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على تناول تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي.

الاطار النظري للدراسة:**الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:**

أولاً: معايير الأداء التدريسي:

المعيار الأول: الأداء التدريسي: ويتضمن ما يلي:-

١. التخطيط للتدريس ومهامه الفرعية، ويتضمن المؤشرات التالية:

أ. الإعداد الجيد للمحاضرة.

ب. التخطيط الجيد لطرق التدريس والوسائل التعليمية.

ج. التخطيط الجيد لأساليب التعليم الحديثة.

٢. تنفيذ الدرس ومهامه الفرعية، ويتضمن المؤشرات التالية:

أ. استخدام استراتيجيات تعليمية متنوعة في تقديم المحاضرة.

ب. تقديم المحاضرة بأسلوب مشوق.

ج. التركيز على انتقال أثر التعلم والتدريب أثناء تنفيذ المحاضرة.

د. توفير بيئة التعلم الفعال أثناء تنفيذ المحاضرة.

هـ. الالتزام بالقيم الأخلاقية المعاصرة أثناء تقديم المحاضرة.

٣. التقويم ومهامه الفرعية، ويتضمن المؤشرات التالية:

أ. التقويم الذاتي الفعال.

ب. والدقة في تقويم الطلاب.

ج. التغذية الراجعة.

المعيار الثاني: الأداء البحثي: ويتضمن ما يلي:

أ. الإنتاج العلمي، ويتضمن المؤشرات التالية:

ب. كم الإنتاج العلمي المنشور.

ج. جودة النتاج العلمي المنشور.

د. الأشراف الجيد على رسائل الماجستير والدكتوراه والالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.

١. التنمية العلمية للأستاذ الجامعي، ويتضمن المؤشرات التالية:

أ. متابعة كل جديد في مجال التخصص.

ب. الاشتراك والحضور في دورات تشييطية وتدريبية لتنمية اللغة.

ج. تأهيل الأستاذ الجامعي للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة.

المعيار الثالث: الأداء المرتبط بخدمة المجتمع: ويتضمن المؤشرات التالية:

أ. المساهمة بفاعلية في الخدمات والاستشارات المقدمة للمهنة.

ب. المشاركة بحماس في الخدمات والاستشارات المقدمة للجامعة وارتقاء مستوى جودة

الخدمات المقدمة للمجتمع.

المعيار الرابع: الأداء المرتبط بخدمة المجتمع: ويتضمن المؤشرات التالية:

أ. متابعة كل ما هو جديد في مجال التخصص.

ب. الاشتراك في دورات تدريبية لتنشيط معلوماته.

ج. استخدام مصادر التعلم المتنوعة وأساليب التكنولوجيا الحديثة للحصول على المعلومات

والمعارف في مجال التخصص.

ويتحدد معايير الأداء المهني النتائج المنتظرة من عمل الموظف، ولكي تكون هادفة، يتوجب

علي كل من يقوم بالعمل أن يعرف ويتقبل تلك المعايير. ولقياس الأداء المهني لابد من وضع معايير

للأداء المهني ويقصد بمعايير الأداء المهني الشروط أو المواصفات لخصائص الأداء المهني

المقبول. هذا، ويمكن تقسيم معايير الأداء المهني إلي أنواع وذلك حسب(أبو النصر، ٢٠٠٨، ص

:١٥٢)

١. الزمن Time : وهو عبارة عن تقدير عدد وحدات الزمن لإنجاز وحدة عمل واحدة باستخدام جهد معين.
٢. الكمية Quantity : وهو عبارة عن تحديد كمية معينة من وحدات العمل التي تنتج في وقت معين .
٣. الجودة Quality : وهو عبارة عن وحدات العمل التي يمكن إنتاجها بمستوي معين من حيث الإتقان والتميز في وقت معين.
٤. التكلفة Cost : وهو عدد وحدات العمل التي يمكن إنتاجها بتكلفة معينة في وقت معين .
٥. ويقاس الانحراف في الأداء المهني من خلال معرفة وتحديد الفجوة بين الأداء الفعلي والمعياري المحدد لهذا الأداء المهني.

إن الأداء المهني يتوقف على عنصرين متداخلين هما القدرة والرغبة. القدرة: تعنى القدرة أن الفرد يستطيع القيام بأداء العمل الموكل إليه بالدرجة المطلوبة من الإتقان، مقابلاً في ذلك المعايير الكمية، والنوعية، والزمنية، وتعتبر القدرة حصلة تفاعل متغيرين هامين هما: المعرفة والمهارة. الرغبة: وتعنى الرغبة بدوافع الفرد من القدرة ، سواء في تكوينها أو التنبؤ بها أو معالجتها أو معرفة أثارها. وتعتبر الرغبة هي حصلة تفاعل متغيرين هامين هما: الاتجاهات والمواقف. (الشحرى، ٢٠١٠، ص ص ٣١، ٣٢)

ثانياً: قياس الأداء المهني:

يمكن تعريف قياس الأداء بأنه عملية تقدير مدى تحقيق الأهداف والغايات المحددة مسبقاً من خلال قياس الأنواع التالية من المؤشرات المداخلات وعمليات تنفيذ الأنشطة والمخرجات والنتائج (<http://shodhganga.inflibnet.ac.in>).

أصبح قياس الأداء من القضايا الأساسية التي يقوم عليها تقييم الأداء. ويقصد بالقياس measurement عملية تحديد القيم الرقمية للأشياء أو للأحداث وفقاً لقواعد معينة والتي يجب أن تكون متوافقة مع خصائص الأشياء أو الأحداث موضع القياس (أبو النصر، ٢٠٠٨، ص ١٥٠) وكذلك قد يشار إلى قياس الأداء على أنه تقدير الأداء المهني وهذا يعنى التقدير أو الحكم على أداء الموظف عن فترة زمنية محددة ، ويشمل ذلك النتائج التي حققها وسلوكه الوظيفي والطريقة التي استخدمها في الأداء وعلاقاته ومعلوماته وبعض خصائصه الشخصية.(عبد الوهاب، د.ت، ص ٢٥٢)

ويُعد قياس الأداء موضع اهتمام المديرين في كافة المستويات التنظيمية نظرًا لأثره الكبير على تحديد المرحلة التي تم الوصول إليها ومدى إنجاز الأهداف المنشودة بما يفيد في اتخاذ القرارات التي تدعم جوانب القوة وتعالج جوانب الضعف وبعد اختيار المقياس المناسب للأداء من الأمور المهمة حيث يتوقف عليه تحديد الموقف الحالي للمنظمة والتنبؤ بموقفها في المستقبل. (J . Vancevich , 1996, p 42)

ثالثاً: أهمية قياس الأداء المهني:

ترجع أهمية قياس الأداء إلى (قطب، ٢٠٠٥، ص ١١٤):

(أ) تقديم المشورة: إذ يشكل قياس الأداء أداة لتقويم ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين أدائهم، وقد يأخذ التحسين شكل تدريب داخل المؤسسة أو خارجها وبمعنى آخر يمكن أن يعتبر قياس الأداء حافزاً للتطوير الشخصي ومقياساً له .

(ب) مقياس أو معيار: إذ أن قياس الأداء يمكن أن يعتبر معياراً أو مقياساً مقبولاً في تقييم سياسات وتطبيقات أخرى في الأفراد وذلك كالحكم على مدى فاعلية التدريب في المؤسسة.

(ج) يزود قياس الأداء مسؤولي إدارات الأفراد في المؤسسات المختلفة بمعلومات واقعية عن أداء وأوضاع العاملين فيه مما يعتبر مؤشراً لإجراء دراسات ميدانية تتناول أوضاع العاملين ومشكلاتهم وإنتاجيتهم ومستقبل المؤسسة.

(د) اكتشاف الحاجات التدريبية: إذ أن الأداء يعتبر من العوامل الأساسية في الكشف عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد أنواع برامج التدريب والتطوير اللازمة.

يعتبر قياس الأداء جوهر عملية الرقابة والتي من خلالها تتمكن المنظمة من تتبع الاستراتيجيات والأنشطة التي تمكنها من تحقيق أهدافها، وهناك من يرى أن أهمية قياس وتقييم الأداء يرجع إلى الأسباب التالية وهي (جاد الرب، ٢٠١٢، ص ٩٢):

(أ) المساءلة: إذ يوفر قياس الأداء الوسائل اللازمة لتحديد ما إذا كانت الموارد المتاحة للمنشأة قد خصصت وفقاً للأولويات الموضوعية ويتم ذلك من خلال التقدير عن نتائج الأداء.

(ب) الكفاءة: حيث يوضع قياس وتقييم الأداء العلاقة بين الموارد المستخدمة (المدخلات) والمخرجات.

(ج) الفعالية: وترتبط الفاعلية بصفة أساسية بمدى تحقيق الأهداف المخططة وهو ما يكشف عنه قياس الأداء.

(د) الاتصال: يوفر قياس الأداء معلومات لأصحاب المصالح والعملاء عن مدى التقدم نحو تحقيق الأهداف المرغوبة.

رابعاً: العوامل المؤثرة علي الأداء المهني:

هناك عوامل تؤثر في الأداء المهني نذكر منها(ناصر، ٢٠١٠، ص ٥٤):

- أ. الموظف: وما يمتلكه من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم ودوافع واتجاهات.
- ب. الوظيفة: وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فروض عمل ممتع فيه تحد ويحتوي على عناصر التغذية العكسية كجزء منه .
- ج. البيئة التنظيمية: وما تتضمنه من مناخ للعمل، والإشراف ، ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي، حيث تؤدي الوظيفة من خلال هذه العوامل.

خامساً: تخطيط الأداء المهني:

هو عملية تهدف إلى إرسال البنية الأساسية التي يقوم عليها الأداء الفعّال لأي عمل أو مهمة، وهي تحديد هذا العمل وتوصيفه وفقاً للتقسيم الفني المناسب ، ويأخذ في الاعتبار قدرات وطاقات الموارد البشرية التي يمكن توفيرها للعمل ، وكذلك مع اعتبار ظروف المنظمة وإمكانياتها والمناخ المحيط بها وتضمن مهام تخطيط الأداء ما يلي (السلمي، ٢٠٠١، ص ١٤٩):

١. تحديد المهام والواجبات والمسئوليات التي ينبغي علي الفرد القيام بها خلال فترة زمنية محددة.
٢. تحديد المساعدات اللازم توافرها للفرد سواء من جانب رئيسه أو من أطراف أخرى في المنظمة.
٣. تحديد المجالات التي يشملها العمل والعلاقات مع أفراد أو مجموعات عمل أخرى.
٤. توقع المشكلات والمعوقات التي يمكن أن تعطل الأداء وتقلل من الإنتاجية والفاعلية عن المستويات المستهدفة .
٥. تحديد النتائج القابلة للقياس التي ينبغي الوصول إليها من أداء الأعمال المحددة.
٦. تحديد أولويات المهام وتتابعها أو تزامنها في كل عمل ، وتنسيق تقنيات الأداء المستخدمة.
٧. تحديد مراحل العمل ومستويات التكلفة والجودة المستهدفة.
٨. تحديد الصلاحيات الممنوحة للفرد لتمكينه من الأداء على الوجه المطلوب.

تخطيط الأداء هو عملية تمثل إدراك الأهداف ورؤيتها بشكل متقارب أو متطابق نقطه البداية في العمل الجاد نحو الإدارة الهادفة للأداء . ويؤدي ذلك - بجانب تحديد المعايير والمقاييس المستخدمة في قياس الأداء - إلى تقارب التوقعات و المفاهيم للمسئوليات الوظيفية والكيفية التي يمكن بها تحقيق ما هو مطلوب .

ولا شك أن عملية تحديد الأهداف يجب أن تنطلق من تحليل الأداء المسبق والحالي وتحديد المعارف والمهارات والقدرات الفعلية والكامنة لديهم حالياً وكيفية توظيفها للأداء المستقبلي المتوقع . وتخطيط الأداء هو رسم صوره للأداء المستقبلي لتحقيق الأهداف من خلال المعايير الواضحة والمتفق عليها بين جميع الأطراف عن طريق الإمكانيات والطاقات المتوفرة.(هلال، ٢٠١١، ص ١٠)

سادساً: إدارة الأداء المهني:

تشير إدارة الأداء إلى مجموعة متنوعة من الأنشطة التي يبدأها المشرف للتأثير على سلوك المرؤوسين وغالباً تشمل هذه الأنشطة توفير التغذية العكسية ووضع أهداف للأداء المستقبلي وتوفير الحوافز المرتبطة بتحسين الأداء (Managing Performance to change behavior).

يمكن تعريف إدارة الأداء بأنها عملية إدارة تم تصميمها للربط بين أهداف المؤسسة وأهداف الفرد بطريقة يمكن من خلالها ضمان أن يتم توحيد أهداف الفرد وأهداف المؤسسة قدر المستطاع (Angelo s, 2011, p26).

أما إدارة الأداء الفعال أمر ضروري لضمان سير العمل بفاعلية وبطريقة صحيحة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية فيكون تقييم الأداء ومراجعة أداء العاملين مقابل الأهداف المحددة مسبقاً والتي يتم فيها تحديد نقاط القوة والضعف للعاملين والعمل على معالجة المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير وهي تهدف إلى تحفيز العاملين وتزويدهم بالتحديات والمسئوليات الكافية فيما يتعلق بأهداف العمل.(كشواي، ٢٠٠٨، ص ٩١)

سابعاً: سمات عملية إدارة الأداء الناجحة:

ينبغي أن يتم من خلال عملية إدارة الأداء الناجحة والفعالة التوصل إلى النتائج التالية(Asamufe, 2013, p 90)

١. وضع أهداف واضحة للمؤسسة وتحديد عملية صحيحة لتعريف وتطوير وقياس ومراجعة هذه الأهداف .

٢. تكامل أهداف المؤسسة التي يتم وضعها بواسطة الإدارة العليا مع أهداف الأفراد العاملين.
٣. قدر أكبر من الوضوح بشأن أهداف المؤسسة وما تطمح إلى تحقيقه.
٤. تطوير ما يطلق عليه ثقافة الأداء التي تمنح النتائج من خلالها أولوية أكبر من الجوانب الشكلية للوظائف المؤسسية مثل التوافق مع الإجراءات القياسية.
٥. إنشاء نوع من الحوار المستمر بين الإدارة والموظفين وما ينتج عن ذلك من تأكيد أكبر على احتياجات تطوير الأفراد .
٦. تطوير بيئة عمل تعليمية أكثر انفتاحاً يتم من خلالها تقديم الحلول والأفكار ومناقشتها بطريقة عادية وما ينتج عن ذلك من تطوير لثقافة تعليمية.
٧. جعل المؤسسة جهة فاعلة حيث يتم القيام ببعض الأشياء والتوصل إلى بعض النتائج.
٨. التشجيع على التطوير الذاتي

ثامناً: تقييم الأداء المهني:

١. مفهوم تقييم الأداء :-

يقصد به وسيلة لتحديد قيمة كل عمل بالنسبة لباقي الأعمال في المنظمة أو تحديد القيمة النسبية لكل من تلك الأعمال .

ويقصد بتقييم الأداء أن تقاس أعمال العاملين في اتجاهين (علي، ٢٠١٠، ص ٣٤٣):

• **الاتجاه الأول :** مدى أدائهم للوظائف المسندة اليهم ومدى تحقيقهم للمستويات المطلوبة في إنتاجيتهم من أدائهم للمتطلبات الوظيفية .

• **الاتجاه الثاني :** مدى قدرتهم على التقدم ، والاستفادة من فرص الترقى وزيادة الأجر ويشير مصطلح التقييم لغويا إلى أثبت قيمة شيء ما، وتقييم الأداة هي عملية تهدف إلى تحديد إيجابيات وسلبيات أو مناطق القوة والضعف في الأداء الحالي / الفعلي للأعضاء بشكل فردي أو جماعي في المنظمة .

تقييم الأداء هو عملية مراجعة لتقويم منظومة تشمل كل أوجه السلوك الوظيفي أخذ في الاعتبار فاعلية العاملين ومدى مقابلتهم لمتطلبات الوظيفة ومسئولياتها.(أبو النصر، ٢٠٠٨، ص

ويعرف تقييم الأداء أيضا بكونه " دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسئوليات اكبر، أو ترقيته إلى وظيفة أخرى.(عبد الباقي، ٢٠٠٠، ص ٣٠٣)

٢. أهمية تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

لتقويم الأداء أهمية حيوية في الجامعة والتي يمكن عرضها فيما يلي(خزام، ٢٠١٣، ص ١٩٩):

- (أ) تحسين أداء عضو هيئة التدريس وتطويره.
- (ب) تحسين أداء الجامعة وزيادة فاعليتها.
- (ج) التنبؤ بمستوى العمل الذي يمكن أن يؤديه عضو هيئة التدريس في المستقبل.
- (د) معرفة المستحقين للمكافآت والعلوات لتوزيعها عليهم.
- (هـ) إعادة توزيع المسؤوليات والسلطات على العاملين بالجامعة.
- (و) تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالجامعة.
- (ز) تحفيز كل من الرؤساء وجميع أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة على النمو وبذل المزيد من الجهد والعمل.

ولذلك من الأهمية بمكان الالتزام بالتخطيط الجيد والمحدد سلفا وذلك للتوصل إلى مؤشرات تتفق مع طبيعة الأداء المهني الجيد لأعضاء هيئة التدريس وخاصة في الجانب المهارى حيث تمثل المهارات الاجتماعية والتدريب والتقويم أمراً مهماً في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس العاملين في كافة المؤسسات الجامعية.(Luciana, Michael, 1985, p 254)

تاسعاً: أدوار ومهام عضو هيئة التدريس:

يرى كثير من الباحثين أن الوظائف الرئيسية للجامعة تنحصر في ثلاث مجالات رئيسية وهي التعلم لإعداد القوى البشرية والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهذه الأدوار في مجملها تتاط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توافر القوى البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة لذا تعتمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسئوليات أعضاء هيئة التدريس فيها

وكيف يؤدون أدوارهم بصورة فردية أو جماعية مما يجعل بالتالي عمليات التدريب في التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة.(ماتيرو، وآخرون، ٢٠٠٠، ص ٢٦)

وعلى ضوء ذلك فإن دور عضو هيئة التدريس يمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، كما أن دوره يتعدى التدريس إلى التأثير في شخصيات الطلاب من خلال البرامج والنشاطات العلمية التي يحرص علي تنفيذها. ويرى ماكنزى أن عضو هيئة التدريس لابد أن تتوفر فيه كفاءات التدريس الجامعي ومواصلة البحث العلمي والاهتمام بالأمور الإدارية والتأليف في مجال تخصصه وقدرته على القيام بدور المرشد الأكاديمي لطلابه وتقديم الاستشارات للمؤسسات المختلفة. (حياوي، ١٩٨٧، ص ٧٨)

عاشراً: التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس مبرراته وآثاره:

إن الاهتمام العالمي بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعي يعود للعوامل الآتية(مدني، ٢٠٠٢، ص ٢):

١. التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعلم والتعليم. فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي على نظم التعليم، وأساليبه مما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والتعلم من بعد، بالإضافة إلى زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية لتحسين فعالية المخرجات التعليمية.
٢. تطوير تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أدت إلى تغييرات جوهرية في متطلبات المواقف التعليمية من حيث وسائل نقل المعرفة وتغير أدوار أعضاء هيئة التدريس من الملحق عن طريق المحاضرة إلى الميسر والمسهل والموجه والمرشد لطلابه. ولهذا فإن التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال التعليم لتنوع أساليب التعلم واستخدام تقنيات التعليم يتطلب ضرورة تنظيم برامج تدريبية فعال لتحقيق تنمية حقيقية لأعضاء الهيئات التدريسية.
٣. النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات يتطلب متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين المهارات التدريسية والبحثية لديه.

٤. قناعة أساتذة الجامعات بأهمية النمو المهني المستند على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والمتسق مع تطوير أداء وأدوار عضو هيئة التدريس.

٥. تحديات الجودة النوعية في التعليم العالي، تشكل تحدياً يواجه أعضاء هيئة التدريس لتطوير ذاتهم للمهارات التي تؤهلهم للمنافسة الإقليمية والعامة عن طريق برامج تدريبية فاعل تحقق أهدافهم في التنمية الذاتية والمهنية.

ولذلك ينبغي أن تحرص الجامعات على تقديم برامج التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية لتحسين المدخلات التدريسية والمهارات البحثية والمجتمعية، وتجديد المعرفة واعتبار تلك البرامج أدوات لتحقيق أهداف الجامعات ورسالتها.

ويرى (المخلافي، ٢٠٠٢، ص ١١٥) أن تطوير الأداء المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وهو تعزيز وتحسين الأداء، وينعكس أثره على نوعية التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع مما يساهم في تحقيق الامتياز، وبهذا ترتفع أجندة جودة النوعية وأن كثيراً من الدراسات والبحوث بينت وجود معامل ارتباط إيجابي بين الكفايات التدريسية والتدريس الفعال وزيادة التحصيل عند الطلاب.

عضو هيئة التدريس الجامعي:

الأستاذ الجامعي هو معلم ومربي. ويقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((إنما بعثت معلماً)). وقديماً قال فيلسوف اليونان أرسطو طالبس في المعلم: ((بأنه من يربي الأولاد بجودة ومهارة وهو الأحق بالاحترام والإكرام من الذين ينجبونهم)).

إن الأستاذ الجامعي هو: (المربي والمعلم وصانع الأجيال، ومهامه هي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وأكبر تلك المهام عملية التدريس والتي أساسها تمكنه العلمي ومتابعته لكل جديد في تخصصه، وتهيئته للمناخ الصفي بإعداده الجيد لمحاضراته وتنوعه في أساليب تدريسه، واستخدامه لأجهزة تقنيات التعليم الحديثة والمختلفة في محاضراته، وإتباعه المنهج العلمي في تقويم طلابه بمراعاته للفروق الفردية بينهم، وإعداد أسئلة امتحاناته بموضوعية وشمول وصدق وثبات، مع التحليل العلمي والموضوعي لنتائج اختباراتهم والتي تساهم في تطوير أدائه التدريسي. كذلك احترامه للآخرين ومنهم طلابه وزملائه وأسرة كليته وجامعته بتفاعله الاجتماعي، والمساهمة على خدمة وتطوير مجتمعه، فالأستاذ الجامعي له خصائص عديدة أهمها الخصائص الأكاديمية والمهنية والاجتماعية والشخصية). (عبد الوهاب، ٢٠٠٨، ص ص ٧٢- ١٢١)

حادي عشر: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي:

الجامعات بوصفها نظاماً تعليمياً يتألف من مجموعة من المكونات والعناصر التي تتفاعل بصورة مستمرة من المدخلات Inputs والعمليات Processors والمخرجات Outputs، ويقصد بالمدخلات كافة الإمكانيات البشرية والمادية والمعنوية التي تدخل إلى الجامعة من قبل المجتمع الذي تعمل فيه أو من العالم الخارجي المحيط بها، ويؤكد (حداد، ٢٠٠٤، ص ٤٣) أن عضو هيئة التدريس يعتبر من أهم المدخلات الجامعية التي تؤثر في العمليات التربوية التي تشكل نوعية الأطر (الكوادر) التي تظهر على شكل مخرجات جامعية، وقد اتجهت التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وإلى الاهتمام بفعالية التدريس لما كان المفهوم السائد للتنمية في السابق هو محاولة مساعدة عضو هيئة التدريس على تحسين وتجويد فعالية التدريس في الجامعات، ومع تطور مفهوم الوظائف الأساسية للجامعة وسعيها لتوافق مدخلاتها وعملياتها المهنية وتحقيق وظائف الجامعة، هذا بالإضافة إلى نهوضها نحو الأفضل لمواجهة التحديات المستقبلية، على العموم يلاحظ أن هنالك تطوراً لمفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من مفهوم ضيق وقاصر على جانب التدريس إلى مفهوم واسع يتضمن مكونات عديدة تتمثل في: الجوانب الأكاديمية وكفاءتها لتكون مدخلاً متكاملاً لضمان الجودة ولذلك يمكن اعتبارها استثماراً في أعلى رءوس الأموال، ألا وهو رأس المال البشري حتى يتحقق لعضو هيئة التدريس الجامعي القدرة على الأداء الأفضل والأجود في القرن الحادي والعشرين.

ثاني عشر: دواعي ومبررات تنمية أعضاء هيئة التدريس في القرن الحادي والعشرين:

يعد التغيير السريع في المجالات التكنولوجية والاقتصاد والعلوم من أهم سمات القرن الحادي والعشرين الذي بدأت تظهر في أواخر القرن الماضي، كما أن المعرفة الإنسانية تتضاعف كل عام وتتضاعف نتيجة المعرفة الخبرات المتنوعة، لاسيما أن ما وضع في الاعتبار أن هدف التعليم الأساسي هو زيادة قدرة المدخلات على التكيف مع ما يستجد من المتغيرات العملية والتكنولوجية في أية بلد من البلدان.

إن دواعي الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي اتجاه عالمي وذلك

لعدة عوامل وأسباب:-

١. الرغبة في التدريس:

يؤكد (حداد، ٢٠٠٤) أنه في دراسة أجريت على (٧٥٢) من أعضاء هيئة التدريس المتفرقين في جامعات ولاية منيسوتا الأمريكية خلصت الدراسة لنتائج مهمة جداً تتمثل في: أن ٣% من أعضاء هيئة التدريس تكونت لديهم فكرة الاشتغال في التدريس بعد حصولهم على شهادة البكالوريوس وليس قبل ذلك، وأن ٤٨% فقط تكونت لديهم فكرة الاشتغال في التدريس الجامعي بعد حصولهم على الشهادات العليا. وعندما تكونت النتائج بنتائج الدراسة مماثلة على المشتغلين في مهنة الطب، وجد أن الطبيب يتخذ قرار دراسة الطب في سن الثامنة عشر، وهذا يعني أن الالتحاق بالتدريس الجامعي لا يتم دائماً عن رغبة مبكرة يمكن التحضير والاستعداد لها من جانب الفرد والمؤسسة الجامعية. (حداد، ٢٠٠٤، ص ص ٣٥ - ٣٧)

٢. الحالة المستمرة لعضو هيئة التدريس لمراجعة المنهاج الدراسي:

إن المنهج الدراسي الجامعي مبني على أهداف ومحتوى وطرائق وأساليب وأنشطة يحتاج إلى التعديل نحو الأفضل، وكذلك مسألة وقضية تقويم أساليب وطرائق التدريس في عصر السرعة والاتصالات وضعت عضو هيئة التدريس الجامعي في محك حقيقي لتطوير نفسه والمساهمة الفاعلة في إحداث التنمية البشرية المطلوبة في القرن الحادي والعشرين.

٣. اعتبار التدريس الجامعي مهنة في حد ذاتها:

إن التدريس الجامعي أصبح مهنة تتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية والتطبيقية وكذلك تتطلب تدريباً وتعليماً عالياً ويظهر هذا جلياً وبوضوح من خلال التخصصات المتنوعة التي ظهرت في نهاية القرن الماضي وزادت وتضاعفت في بداية القرن الحادي والعشرين وكل هذا يعتبر داعياً ومبرراً ضرورياً ومهماً لعمل نتيجة مستمرة لأعضاء هيئات التدريس محلياً وإقليمياً وعالمياً.

٤. التوسع في مؤسسات التعليم العالي:

وفي ضوء الطلب المتزايد على التعليم الجامعي اتجهت معظم الجامعات في الدول العربية إلى التوسع الكمي في القبول وانتهاج سياسة فتح الباب أمام جميع الطلاب للالتحاق بمؤسسات التعليم

العالي، هذا الأمر أدى إلى الحاجة الضرورية إلى زيادة أعضاء هيئة التدريس الجامعي من الناحية الكمية.

ويؤكد (آدم، ٢٠٠٦) أن السنوات الأخيرة من القرن الماضي شهدت تطوراً وتوسعاً كبيرين للتعليم العالي في السودان مما ينتج عنه اختناقات في القبول نتيجة للزيادة الكبيرة في أعداد الطلاب الجامعيين للشهادة السودانية وبالمقابل تناقص الإنفاق على التعليم العالي وحدث دهور واضح في البنيات الأساسية من قاعات ومعامل ومراجع وكل هذا يؤثر في أداء عضو هيئة التدريس وتميته.(آدم، ٢٠٠٦، ص ص ١٦٣، ١٦٤)

تعدد مهام عضو هيئة التدريس:

في ضوء تعدد وظائف الجامعة؛ تتعدد وظائف عضو هيئة التدريس الجامعي حيث تشمل وظيفة عضو هيئة التدريس الجامعي اليوم رعاية الطلاب فكرياً وتربوياً، وإجراء البحوث العلمية التي تهدف إلى خدمة خطط التنمية، المشاركة في الأنشطة، إجراء الامتحانات ومراقبة سيرها، القيام بالدراسات والبحوث التي تقترحها قطاعات ودوائر الدولة، أداء الواجبات الإدارية، المشاركة في إعداد خطط التنمية، والقيام بمهام فعالة وفق أحدث مفاهيم الإدارة.

إن المهام المتنوعة لعضو هيئة التدريس تحتم على الجهات المسؤولة عن برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس عمل برامج تنمية مهنية شاملة تساعده في العطاء والبذل للقيام بأدواره المتعددة على أفضل وجه.

أوضحت نتائج الدراسة نتائج الدراسة ما يلي :

١. أوضحت نتائج الدراسة أن الأداء المهني هو الإنجاز الناجم عن ترجمة المعارف النظرية إلى مهارات وأداءات، من خلال الممارسة العملية والتطبيقية لهذه المعارف وتتحقق تلك الممارسات من خلال الخبرات الشاملة المكتسبة في مجال التخصص والمجالات الأخرى في ضوء ضوابط إجرائية محددة.

٢. أوضحت نتائج الدراسة أن عضو هيئة التدريس مفتاح التجويد والتجديد الجامعي ومنطلق رفع وتحسين الأداء الجامعي وذلك لالتزامه بأداء مهامه الأكاديمية المختلفة، وتحليه بالصفات الشخصية والاجتماعية والقيادية والتي بموجبها يتم تقييمه.

٣. أوضحت نتائج الدراسة أن معيار الأداء المهني هو بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل إليها الموظف الذي يؤدي عمله المطلوب. وتمثل معايير الأداء المهني الدستور أو القانون الداخلي المتفق عليه بين المدير والموظف أو الرئيس والمرؤوس على الكيفية التي يمكننا من خلالها إلى الوصول إلى أفضل أداء.
٤. أوضحت نتائج الدراسة أن دور عضو هيئة التدريس يمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، كما أن دوره يتعدى التدريس إلى التأثير في شخصيات الطلاب من خلال البرامج والنشاطات العلمية التي يحرص علي تنفيذها.

توصيات الدراسة:

١. إجراء دراسات مسحية شاملة لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
٢. تشجيع البحث العلمي في مجال تطوير الأداء المهني من خلال تخصيص دعم مالي لإجراء البحوث الخاصة به.
٣. ضرورة العمل على تطوير الأداء المهني لإكساب أعضاء هيئة التدريس المهارات اللازمة للمستقبل.

مقترحات الدراسة:

١. تعزيز الدورات التدريبية لتطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس والتواصل الفعال بين أطراف العملية التعليمية.
٢. ضرورة تحلي أعضاء هيئة التدريس بالثقافة الرقمية داخل وخارج البيئة التعليمية لإمكانية التواصل بين أطراف العملية التعليمية.
٣. تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس عن طريق الدورات التدريبية وتنمية مهارات التفكير الإبداع ومساعدتهم على كيفية تقييم أدائهم بشكل مستمر.
٤. اهتمام الجامعة وعدم إغفال أهمية خدمات الإنترنت التعليمية لضمان استمرارية وجودة التعليم.
٥. مواكبة التطور التكنولوجي الحديث في العملية التعليمية لأعضاء هيئة التدريس.

مراجع البحث:

١. أبو النصر، مدحت محمد(٢٠٠٨): الأداء الإداري المتميز، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط١.
٢. أبو شنب، محمد الحسن أحمد(٢٠٠٣): الأستاذ الجامعي والتدريس- دراسات تربوية - العدد ٨- بخته الرضا- السودان.
٣. آدم، عصام الدين برير(٢٠٠٦): التخطيط التربوي والتنمية البشرية، لعين، الإمارات العربية المتحدة دار الكتاب الجامعي، ١.
٤. أسماء فتحي السيد علي(٢٠٢١): تطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين في ضوء مفهوم التدريب المدمج، بحث منشور في مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة المنوفية، ع ٤، مج ٣٦، ديسمبر، ص ص ٨٥ - ١٩٨.
٥. جاد الرب، نادية فوزي(٢٠١٢): دور الحوكمة في تحسين الأداء بالمستشفيات، رسالة عضوية، كلية العلوم الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.
٦. الجوهرة بنت إبراهيم بوشيت(٢٠١٢): ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل، بحث منشور في مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، السعودية، العدد الثالث، المجلد الرابع والعشرون، ص ص ٧٥٣ - ٧٧٤.
٧. حداد، محمد بشير(٢٠٠٤): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، القاهرة، عالم الكتب.
٨. حياوي، موفق(١٩٨٧): دراسة مقارنة لإعداد وتدريب الأستاذ الجامعي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٢٢، ص ص ٥٢ - ٩٤.
٩. خالد أحمد الصرايرة (٢٠١١): الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. إيهاب محمد عبدالعظيم حمزة(٢٠١٥): أثر اختلاف نمطي التعليم المدمج (المرن / الفصل المقلوب) في إكساب طلاب كلية التربية بعض مهارات إنتاج البرامج المسموعة، القاهرة، دراسات

- تربوية واجتماعية، العدد الرابع، المجلد الحادي والعشرين، أكتوبر، مجلة جامعة دمشق، مجلد ٣، عدد ٢، ص ص ٩٢-١٤٧.
١٠. خزام، منى عطية (٢٠١٣): إدارة المؤسسات الاجتماعية في بيئة متغيرة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
١١. رمضان، محمد جابر محمود(٢٠٠٩): بعض معوقات ضمان الجودة والاعتماد بكلية التربية النوعية بقنا "دراسة ميدانية"، المؤتمر العلمي السنوي (العربي الرابع/ الدولي الأول) الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي "الواقع والمأمول"، جامعة المنصورة، كلية التربية النوعية، ص ص ١١٢-١٥٤.
١٢. السبيعي، منى عبد الحميد(٢٠١٠): واقع المهارات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة، من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى.
١٣. السلمي، علي(٢٠٠١): إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
١٤. الشحادة، عبد الرازق قاسم(٢٠١٣): تقييم أداء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإدارية والاقتصاد بجامعة الزيتونة الأردنية على ضوء معايير ضمان الجودة، المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي، اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة الزيتونة، عمان، الجزء الثاني، ص ص ٨٠٤-٨٢٢.
١٥. الشحرى، مبارك سعيد محمد(٢٠١٠): تحسين أداء العنصر البشرى باستخدام التقنيات الحديثة (بالطبيق على محافظة ظفار - سلطنة عمان)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة.
١٦. طلال بن عبد الله الشريف(٢٠١٨): برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء، بحث منشور في مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٨٠، الجزء الأول، الثاني، ص ص ٧٥٠-٨٠٣.
١٧. عبد الباقي، صلاح الدين(٢٠٠٠): إدارة الموارد البشرية، القاهرة، الدار الجامعية.
١٨. عبد الوهاب، علي(د.ت): الإدارة بالأهداف النظرية والتطبيق، القاهرة، مكتبة غريب.

١٩. عبد الوهاب، فيصل محمد(٢٠٠٨): خصائص الأستاذ الجامعي كما يراها طالبة وأساتذة كلية العلوم بجامعة الخرطوم، مجلة دراسات تربوية العدد (١٧)، المركز القومي لتخطيط المناهج والبحث التربوي السودان بخت الرضا، يناير، ص ص ٧٢ - ١٢١.
٢٠. علي، ماهر أبو المعاطي(٢٠١٠): الاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
٢١. علي، فوزي عزت، وآخرون(٢٠٠٣): فعاليات برامج التدريب في تحسين أداء معلمي التعليم الأساسي. جمهورية مصر العربية. المركز القومي للاختبارات والتقييم التربوي، أغسطس.
٢٢. علي، نادية حسن السيد (٢٠٠٥). تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة، دراسات في التعليم الجامعي "مجلة غير دورية محكمة متخصصة"، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ٨ع، ص ص ٣٠١ - ٣٥٤.
٢٣. عمارة، بثينة حسين (٢٠٠٨): العولمة وتحديات العصر وانعكاساتها على المجتمع المصري، ط١، القاهرة، دار الأمين للطباعة والنشر والتوزيع.
٢٤. غنيم، أحمد سعيد؛ نداء، أسامة علي السيد(٢٠٠٩): أهمية نظم المعلومات وتقنية الاتصالات ودورها في دعم وتطبيق معايير الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي النوعي والتطبيقي في مصر، المؤتمر العلمي السنوي (العربي الرابع/ الدولي الأول) الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي "الواقع والمأمول"، جامعة المنصورة، كلية التربية النوعية، ص ص ٦٩٣ - ٧٣٧.
٢٥. قطب، منى جلال أبو السعود (٢٠٠٥): فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الأداء المهني للأخصائيات الاجتماعيات بالمدن الجامعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
٢٦. كشواي، باري(٢٠٠٨): إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط٣.
٢٧. ماتيرو، بربارا وآخرون (٢٠٠٠): الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ترجمة حسن عبد اللطيف وماجد محمد الخطابية، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.

٢٨. المخلافي، محمد سرحان خالد (٢٠٠٢): بناء أداة كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء، مجلة البحوث والدراسات التربوية، العدد ١٦، السنة ٨، مركز البحوث والتطوير التربوي، ص ص ١٠٣ - ١٤٥.
٢٩. مدني، غازي بن عبيد (٢٠٠٢): تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ٢٠٢٠ المنعقد في الرياض خلال الفترة الواقعة ما بين ١٩ - ٢٣ أكتوبر، الرياض، وزارة التخطيط.
٣٠. المليجي، البرازي؛ رضا، إبراهيم؛ مبارك، عواد(٢٠١٠): الجودة الشاملة والاعتماد المؤسسي "رؤى مستقبلية لتحقيق جودة التعليم في عصر المعلوماتية"، القاهرة، عالم الكتب.
٣١. ناصر، حسن محمود حسن (٢٠١٠): الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجه نظر العاملين، ماجستير كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٣٢. هلال، محمد عبد الغنى حسن(٢٠١١): مهارات إدارة الأداء، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ط٤.
٣٣. الوجيز، معجم (٢٠٠٦): مجمع اللغة العربية، القاهرة، هيئة المطابع الأميرية.
34. Angelo s(2011): Managing Performance to change behavior ., Denisl journal of organization Behavior Management, Vol 31(4).
35. Arcaro, J. S. (1995); Quality in Education. St. Lucie Press Delray Beach, Florida.
36. Asamufe stusfemi(2013): Perception of performance appraisal and workers performance in we ma bank , global journal of Arts , Humanities and social science , Vol (4) .
37. http://shodhganga.inflibnet.ac.in.8080/jspui/bitstream/10603/3705/13/13_chapter%203.pdf , 25/12/2014 , 10 . 30.
38. J . Vancevich , M(1996): . Managing for performance , west publishing company , inc , London.

-
39. Lodge, Jason M. Bonsanquet, Agnes (2015): Evaluating Quality Learning in Education: Re-Examining the Evidence. Quality in Higher Education. v20 n1, p3-23 .
 40. Luciana Bait ,Michael A. Milan(1985): Hand book of social skills Training and Research ,U .S .A , Library of congress.
 41. Merriam(2003): Websters Collegiate Dictionary, (Bleventhed) USA Libray of congress.
 42. Wiltsher, R (2015): Are access courses successful? A case study of access courses in a Further Education college. Ed.D. : Open University (United Kingdom) England. DAI-C 70/42.
 43. Yao, J. et al,," What Role Should Teachers Play in Online Teaching during the Covid-19 Pandemic?", Evidence from China. Sci Insigt Edu Front; Vol. 5 No. 2, 2020 , P 520.