

تطوير بيئة إفتراضية تفاعلية لزيادة المهارات المهنية لمعائني
أعضاء هيئة التدريس فى ضوء معايير الجودة الشاملة

إعداد

ليندا نبيل صبحي خير

إشراف

أ.م.د أحمد عبد الله الروبي
أستاذ مساعد بقسم العلوم النفسية والتربوية جامعة بورسعيد

د.نهله المتولي إبراهيم
مدرس تكنولوجيا التعليم
كلية التربية النوعية- جامعة بورسعيد

د. طارق علي الجبروني
مدرس تكنولوجيا التعليم
كلية التربية النوعية- جامعة
بورسعيد

المقدمة

أصبحت التطورات المتسارعة فى تكنولوجيا الحاسب الألي سمة مميزة لهذا العصر، وكان من الضرورى الاستجابة لتلك التطورات لمجاراة طبيعة العصر والاستجابة لتلك التحولات التى تدخل على مجالات الحياة المختلفة، ومن بين أهم تلك المتغيرات الكبيرة التى يتسم بها عالمنا المعاصر هي تكنولوجيا الإفتراضية Virtual، وتعتبر درجة دمج هذه التكنولوجيا فى المؤسسات التعليمية معياراً لقياس التطور فيها، لما تفرضه من سرعه التحرك والفاعليه لنلحق بركب هذه الثورة.

وتعد تكنولوجيا البيئة الإفتراضية Virtual environment من أهم أدوات التعلم فهي تقوم على مزج الواقع بالخيال، فإستخدام تطبيقات البيئة الإفتراضية فى التعليم من الأمور الهامة فى العقد الحالى لما له من فوائد عديدة فى عملية التعلم من أهمها إتقان المهارات من خلال مواقف تعليمية إفتراضية (محمد السيد، ٢٠٠٥، ٣١٦:٣١٤)، وذلك لخلق الفرص لتطبيق المعرفة داخل العالم الإفتراضى (أحمد جودت، عادل فايز، ٢٠٠٣، ٣).

فتقديم المعلومات عن طريق تلك النوعية من البرامج يعمل على استثمار الوقت، وتنمية المهارات المطلوبة سواء للأعداد الكبيرة أو الصغيرة، وخاصة إن تلك النوعية من البرامج تثير أكثر من حاسة لدى المتعامل معها، وتقرب تعلم المفاهيم المجردة، وتتيح له فرصة التفاعل الذاتى(هلال أحمد، ٢٠٠٧، ٣)، كذلك تجذب انتباههم وتثير دافعيتهم وتعمل على تعويض الكثير من الفروق الفردية، حيث أنها مزوده بمجموعة من الأدوات مثل تلك المتعلقة بإدارة المجموعات وتنظيم وخلق سمات جديدة لدى الأفراد المتعلمين(فاطمه بوريعه، ٢٠٠٨)، والكثير من المستخدمين يفضلون التعامل من خلالها أكثر من أى انظمة الأخرى (أحمد الصواف، ٢٠٠٤، ١٩٩).

وما يوفر الاطمئنان لأى مجتمع فيما ينجزه من خطوات نحو الإصلاح التعليمى المنشود هو أن تتم ترجمة هذه الرؤية إلى معايير تكون واضحة ومتفق عليها تمثل نقطة الإنطلاق لتحديد ماله قيمة ويمكن إستخدامه لتحليل ووصف ما نرجوه من الممارسات التعليمية (برنامج إقامه نظم داخلية لضمان الجودة فى كليات التربية النوعية وكليات رياض الأطفال، ٢٠٠٨، ٣).

وعلى هذا النحو يمثل تطوير التعليم العالى احد المتطلبات الأساسية التى اتجهت مصر الى العناية بها عن طريق إعداد وتنمية الموارد البشرية للقيام بأعباء التنمية الشاملة والتفاعل مع معطيات وتحديات العصر والعولمة (تقرير مشروع تطوير التعليم العالى، ٢٠٠٦، ٦)، ويعد مستوي الأداء التعليمي للمعلم الجامعي محكاً أساسياً للحكم على مدى جودة الخدمات التى تقدمها المؤسسات التعليمية، لذا فقد ارتأت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد القيام بتحديد إطار مرجعي لمعايير الممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي تقوم على أساسه مؤسسات التعليم العالى بتطوير الأداء المهني لمعلميها(المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي، ٢٠٠٨)، فعضو هيئة التدريس الماهر عليه متابعه التطوير وذلك تحديدا لأحد أهم أولويات هذه المرحلة وهي القدرة علي التطوير المستمر وضمان الجودة والاعتماد(هاني أبو الفتوح، ٢٠٠٧، ٤).

وبعد صدور القرار الجمهورى رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد(الجريدة الرسمية لرئاسة الجمهورية، ٢٠٠٧، ٤، ٢٤)، اصبح يوجد قواعد للممارسات المهنية وما تلتزم به من أخلاقيات وسياسات وآليات عمل تضمن حيدتها وشفافية عملها بما يحقق رسالتها وأهدافها ويتفق مع ضوابط الممارسة الجيدة (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد، ٢٠٠٩).

وبناءً على الخطه الإستراتيجية الخمسية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد (٢٠٠٨ م - ٢٠١٢ م) والخطط التنفيذية لها والتي تضم ٦٠ نشاطاً، جاء من أهم أهداف هذه الخطة: تشكيل لجان لإعداد معايير التعليم العالى لإنشاء أدلة وأدوات للمساعدة على تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والعمل على رفع المستويات المعيارية لمعايير المعلم الجامعي (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد ، ٢٠٠٩ ، ١٠). وعلى هذا تم إنشاء المركز القومى لتنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات ليكون مفتاح التنمية المهنية المستمرة، وكان من أهم أنشطة المركز هو تقديم برامج تدريبية تؤهل المعيدى ومعاوني أعضاء هيئة التدريس لاكتساب المهارات المطلوبة للبدء فى مسارات الوظيفية، حيث يؤمن المركز بضرورة إعداد العنصر البشرى وإكسابه المعلومات والمهارات اللازمة كعامل أولى وأساسى لجودة الأداء، فإنه يعتبر معاوني أعضاء هيئة التدريس هم القاطرة التى تنطلق نحو المستقبل حاملة معها طموحات هذا الوطن فى تأهيل ثروته البشرية وتوجيهها نحو الإنتاج والعمل طبقاً لمستويات عالمية، وجاء ذلك الإهتمام بالمعديين ومعاوني أعضاء هيئة التدريس وذلك لسهولة تغيير السلوك واكتساب المعارف والمهارات وهذا بالمقارنة بالقطاعات الأكبر سناً) تنمية مهارات المعديين ومعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، ٢٠١٠، (١:٩).

لذا تعتبر نظم الجودة والإعتماد اليوم ضرورة حتمية فى أى مؤسسة تعليمية ولاسيما الجامعات التى تسعى إلى تحقيق التميز والريادة وضمان لجودتها الداخلية، من خلال تحقيق التنمية المهنية لمعلميها وذلك ضماناً لتحقيق جودة وكفاءة العملية سواء على المستوى المؤسسى أو الأكاديمي بما يحقق لها عنصر التنافس بين الجامعات العالمية (محمد الخولي، ٢٠٠٨، ٢).

وقد أحست الباحثة بالمشكلة من ملاحظتها للتالى:

١. من خلال اشتراك الباحثة بمشروع الجوده والإعتماد فى مرحلته الأولى بكلية التربية النوعية- بورسعيد والتي تضمنت وضع معايير وتوصيفات للمقرارات الدراسيه.
٢. حضور الباحثة لثلاث ورش العمل الأولى المنعقدة لوضع برنامج لإقامة نظم داخلية لضمان الجوده فى كليات التربية النوعيه وكليات رياض الأطفال والتي هدفت الى وضع المعايير الأكاديمية القومية المرجعية. وتلك المؤتمرات هى: أولهما ورشه العمل المنعقدة فى دار الضيافه جامعه عين شمس من ٣-٧ فبراير ٢٠٠٨ ، ثانيهما ورشه العمل المنعقدة فى جامعه الإسكندريه من ٢٣ - ٢٧ مارس ٢٠٠٨، وثالثهما ورشه العمل المنعقدة فى جامعه الإسكندريه من ٢٠-٢٤ ابريل ٢٠٠٨، والتي توصلت فى نهاية ورشتها الى وضع توصيف لبرنامج إعداد أخصائى تكنولوجيا التعليم، وإعداد معلم الحاسب الألى.

لاحظت الباحثة أن ورش العمل لم تستوعب جميع أعضاء هيئة التدريس من كليات التربية النوعيه وكليات رياض الاطفال، مما لم تتح الفرصة لغير الحاضرين الاستفادة من تلك الورش. وبناء

علي ذلك

قامت بعمل مقابلات شخصية غير مقتنه مع معاوني أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية المختلفة بداخل كلية التربية النوعية ببورسعيد، عن مدى توافر برامج الكترونيه تساعدهم علي تنمية المهارات المهنية اللازمة للعمل في ضوء معايير الجودة والإعتماد الخاص بمؤسسه التعليم العالي.

واظهرت المقابلة النتائج التالية:

قلة توافر برامج الكترونيه للتنمية المهارات المهنية في ضوء الجوده الشامله، والبرامج المتوافره هي برامج نظريه متمثله في دورات إعداد معلم.

الدراسات السابقة:

اتجهت الباحثة نحو الإطلاع علي الدراسات السابقة المتعلقة بهذا المجال والتي يمكن تناولها من خلال المحاور التالية:

١- محور خاص بالبيئة الإفتراضية وأهميتها في السياقات التربوية.

أكدت العديد من الدراسات علي تزايد شعبية البيئة الإفتراضية منها دراسه كل من (جاري فالون GarryFaloon ، ٢٠١٠ ، ١٠٨ : ١٢٢) ودراسه (جوناثان باركند ، جوزيف كش Jonathan Barkand & Josep ، ٢٠٠٩ ، ٢١٥ : ٢٢٤) والتي اتفقت علي إن هذه البيئة التي تتميز بمجموعه من المزايا أهمها إنها عالم ثلاثي الأبعاد 3D ، تدعم تحقيق أهداف السياقات التعليمية، وتعزز المشاركة في الأنشطة، وتحقق الهدف من عمليه الاتصال وخاصة في حاله المجموعات، وتساعد علي تنمية مهارات التفكير العليا وحل المشاكل المعقده، وتدعم تطوير الكفاءات الأساسية التي يحددها الإطار التعليمي، وأهم ما توصلت إليه دراسه هو اهميه مواكبه التطور التكنولوجي والإستخدام الفعال لها، وذلك لتعزيز الهدف التي تسعى إليه المؤسسه التعليميه.

وجاءت دراسه (هينز دريهير وآخرون Heinz Dreher ، ٢٠٠٩ ، ٢٢٤ : ٢١١) لتؤكد علي أن قدرة العالم الافتراضي غير مستغلة في السياقات التربوية بصفه خاصه، مع العلم انه ثبتت فاعليته في تقديم المهارات، وعلي ذلك توصلت الدراسه إلي تقديم مقترحات لتصميم وتنفيذ المناهج الدراسية في صورة الحياه الثانية Scand Life التي تؤدي إلي تعزيز دوافع والمهارات الجوهرية للطلبة.

وابرزت دراسه (ألين جيمسون وآخرون Ellen Jameson ، ٢٠٠٩ ، ٢٠٨ : ١٨٧) استخدمها لإسلوب حل المشكلات والتقييم الغير مباشر من خلال البيئة الافتراضيه لتعلم بعض المفاهيم والمهارات، وأسفرت نتائج الدراسه عن تحقيق مكاسب أكبر في الفهم والإجاز، وتمكنت من وضع مبادئ لتقييم التصميم في البيئات الافتراضية.

٢- محور خاص بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء الجوده الشامله.

ومن الأدبيات والدراسات التي أهتمت بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة الشامله دراسه كل من (وفاء بلحاضى ، محمد الخولى ، ٢٣٣ ، ٢٠٠٤)، دراسه (إحسان الحلبي ، مريم سلامة ٢٠٠٤ ، ودراسه (بلاتك وكونراد Blank & Conrad ، ٢٠٠٤ ، ٤٤ : ٢٠٠٤) أشارت إلى دور الجودة فى رفع مستوى مهارات الهيئة الأكاديمية وقدراتهم المهنية بما يحقق الجودة للخريجين، وأهمية إعداد قائمة بمعايير الجودة الشامله للتعليم الجامعى، والتعرف على الأهمية النسبية للمعايير

من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس، وأيضاً إعداد قائمة بالكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس فى ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، مع تبنى جميع مكونات نظم إدارة الجودة التعليمية، و أهم ما أوصت به الدراسات ضرورة الوقوف على أهداف التعليم الجامعي وتحديد أولوياتها وآليات تحقيقها فى إطار من الشمولية والمرونة والتوجه المستقبلي، والعمل على توفير بيئة تعليمية تسهم فى تحقيق الجودة المهنية والأكاديمية لهيئة التدريس والإداريين.

وأكدت دراسه (على آل زاهر، ٢٠٠٥)، ودراسه (عبد الرقيب على قاسم، ٢٠٠٥، ٨)، ودراسه (بينجامن ورجينا Benjamin Ehigie and Regina Akpan، ٢٠٠٥، ٣٧٩:٣٥٥) على أهمية تبنى مؤسسات التعليم العالى استراتيجيات حديثة وطرق فعالة لتطوير قدرات هيئة التدريس والعاملين بها، مع تحديد بعض المتغيرات النفسية والاجتماعية التى تؤدى إلى تعزيز تبنى الموظفين لنظام إدارة الجودة الشاملة، مع ضرورة السعى لوضع مبادئ ومعايير نظام إدارة الجودة الشاملة محل التنفيذ فى المؤسسات الجامعية التى لاتتبنى تطبيق إدارة الجودة الشاملة.

واتفقت الدراسه التى قامت بها كل من: (سابرينا لين Sabrina Laine، 2005) ودراسة (مها بكر، ٢٠٠٦) على اهمية التطوير لبرامج التنمية المهنية لعضو الهيئة التدريسية، ومدى تأثيرها على ثقافة العمل، ومدى إسهامها فى تطوير التعليم وتقبل البيئة للتطوير، وأكدت الدراسات على أهمية التوسع فى تنوع الأنشطة الداعمة لخطة التطوير المهني وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، مع أهمية دعم المسؤولين وأقناعهم بأهميتها وإنها تسهم فى تحقيق أهداف المؤسسة.

وابرزت دراسة (هنادى بنت عبدالله المسن، ٢٠٠٨، ٢٤٨) (العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة فى إدارة وتنظيم التعليم العالى وبين ارتفاع المستوى العلمى لعضو هيئة التدريس والقدرة على التنمية الذاتية، والتى تؤدى إلى جودة الإنتاج العلمى وإحداث تغيير فى الثقافه التنظيمية للجامعة بما يؤدى إلى تحسين جودة البرامج الأكاديمية.

٣- محور يربط بين الجوده الشاملة فى التعليم العالى وإستخدام التكنولوجيا. ومن الدراسات التى اهتمت بالربط بين الجوده الشاملة فى التعليم العالى وإستخدام التكنولوجيا. نجد أن دراسة (جميس كوش James Koch، ١٩٩٨، ٦٥٩: ٦٨٠) هدفت الدراسة إلى بيان أهمية إستخدام إدارة الجودة الشاملة فى التعليم العالى، حيث إن هذا الأسلوب سوف يساعد على توحيد الجامعة ويزيد من تحقيق الرضا، واستنتجت الدراسة أن إستخدام الجودة الشاملة سوف يساعد فى التغلب على العقبات التى تواجه التعليم العالى مثل إدارة الوقت وإستخدام التكنولوجيا والعلاقات التعاونية.

وفى دراسة (كلونسكى Klocinski، 1999، ٤٥: ٥٧) هدفت الدراسة إلى تحديد عوامل نجاح أو فشل تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة فى إدارة معاهد التعليم العالى فى الولايات المتحدة الأمريكية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفى والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى أن أسباب النجاح أو الفشل فى مؤسسات التعليم العالى القدرة على الإتصال الفعال ومقاومة التغيير.

وأسفرت الدراسه التى اجرتها(منظمة اليونسكو، ٢٠٠٣) فى مؤتمرها عن الأهتمام بقضية الآثار التطبيقية للتطور التكنولوجى فى المعلومات والاتصالات **Information and**

Communications Technology (ICT) وأثرها على نوعية أدوات وضوابط الجودة المستخدمة في التعليم ، وإعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن التطورات السريعة في ثورة المعلومات وتكنولوجيا الإتصالات قد أثرت على النظام التعليمي ككل من (مدخلات، عمليات، مخرجات)، كما أثرت هذه التطورات أيضاً على مطالب المستفيدين وعدم إمكانية مواجهتها، وعجز الدعم المالي عن مواجهة المطالب التعليمية بالجامعات في ظل هذه التطورات السريعة، وهناك ثغرة كبيرة بين ما يتحقق من عمل وبين الجودة المنشودة، وكل هذا يعمل في إطار تجويد التعليم العالي وذلك في ضوء التغيرات والتحديات العالمية الحديثة وثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات.

أما دراسة (ميشيلا مارتن وأنطوني ستبلا، ٢٠٠٧ ، ١٤٦) هدفت إلى عرض الاتجاهات الدولية التي جعلت الدول تتبنى نظام ضمان الجودة الخارجية والأهداف العامة من نظام ضمان الجودة الخارجية، واستخدمت الدراسة الإسلوب التحليلي، وكان من أهم النتائج التي أسفرت عنها استيعاب التكنولوجيا الحديثة كعنصر حاكم لتغيير الإدارة والإستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات. وكذلك دراسة (فضل عبدالله على عون، ٢٠٠٨ ، ٨) هدفت إلى إبراز أهمية جودة أداء المؤسسات الجامعية، وخاصة إن التعليم الجامعي يعد من أكثر المجالات تأثراً بالتطورات العالمية وتأثيراً فيها، وأسفرت نتائج الدراسة عن أهمية الإسهام في تحقيق جودة التعليم الجامعي من خلال مؤشر الإنتاجية العلمية والذي يعتمد على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من حيث الكفايات اللازمة له مثل مهارات الاتصال وتعلم كيفية التعليم واتخاذ كافة إجراءات التنمية. مشكلة البحث وتساؤلاته:

وأسفرت ملاحظة الباحثة وبعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة إن العمل في مجال الجودة والإعتماد أخذ صورة نظرية على شكل مناهج وصفية ووصفية تحليلية ومقارنة وارتبط في الغالب بقسم أصول التربية.

وبناءً على ماسبق تحدد مشكلة البحث في:

إن معاوني أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى وسيلة تساعدهم على تنمية وتحسين المهارات المهنية في ضوء معايير الجودة الشاملة، وتكون تلك البرامج متاحة في المكان والزمان الذي يناسبهم دون التقيد بمكان أو زمان محدد.

ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

" ما فعالية إستخدام بيئه إفتراضية تفاعلية في تنمية المهارات المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة؟ "

ويتفرع من هذا السؤال التسؤلات الفرعية التالية :

١. ما التصور الخاص ببناء البيئه الافتراضية المقترحه ؟
٢. ما المهارات المهنية التي يجب تنميتها لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس ؟
٣. ما أثر البيئه الإفتراضية التفاعلية في تنمية المهارات المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف البحث **Research Objectives** :

يهدف البحث الحالي الى:

١. تصميم بيئة إفتراضية تفاعلية لتنمية المهارات المهنية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس في

ضوء معايير الجودة الشاملة.

٢. إبراز فاعليه البيئة الإفتراضية التفاعليه في تنمية وتحسين المهارات المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة.
٣. تحديد قائمة بالمهارات المهنية اللازمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة.

أهمية البحث :The Importance of Research

وتتمثل أهميه البحث الحالي في:

١. التحقق من توظيف البيئة الإفتراضية التفاعلية في تنمية المهارات المهنية
٢. إفادة معاوني أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على إستخدام مستحدثات تكنولوجيا التعليم لتساعدهم على التنمية المهنية المستمرة في ضوء معايير الجودة الشاملة.
٣. المساهمة في نشر وتطوير ثقافة التطور التكنولوجي وضرورة مواكبه لهذا التطور، والعمل في ضوء الجودة الشاملة لضمان فاعليتها وجودتها ولائمتها.
٤. المستفيدين من البحث:
 - الجامعات ومراكز البحوث.
 - صناع القرار في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
 - رؤساء الجامعات وعمداء الكليات.

منهج البحث : Research Methodology

تستخدم الباحثة المنهج الوصفي لوصف ظاهرة البحث من خلال ملاحظتها ودراستها والإطلاع علي البحوث والدراسات السابقة ثم تفسير تلك الظاهرة وصولاً لتحليل ينقلنا من التجريد إلي التعميم لإيجاد العلاقات بهدف إعداد الإطار النظري وإعداد أدوات البحث إلي جانب استخدام المنهج الشبه التجريبي في إجراء تجريبه البحث والتحقق من صحه الفروض وفاعلية البيئة الإفتراضية التفاعلية.

متغيرات البحث : Variables Search

المتغير المستقل: البيئة الإفتراضية التفاعلية (برمجيته تعتمد علي الوسائط لمتعددة).

المتغير التابع: المهارات المهنية.

حدود البحث :Frontiers of Research

تقتصر حدود البحث الحالي على:

- (١) إنتاج برمجيته بيئة افتراضية تفاعلية.
- (٢) عينه البحث هي مجموعه عشوائية من معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية- جامعه بورسعيد.
- (٣) نتائج البحث محده بزمان ومكان تجربة إجراء البحث.

أدوات البحث : Search Tools

١. بيئة إفتراضية تفاعلية (من إعداد الباحثة).
٢. مقياس لتحديد المهارات المهنية (من إعداد الباحثة).

إجراءات البحث : Search procedures that

١. الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع ذات الصلة بموضوع البحث الحالي لتحقيق هدفين: الأول: إعداد الإطار النظري للبحث، والثاني: تصميم البيئة الإفتراضية التفاعلية المقترحة.
٢. تصميم أدوات البحث (تصميم البيئة الافتراضية التفاعلية -المقياس القبلي / البعدي لتحديد الأداء المهاري المهني) والتحكيم على صحتها.
٣. تطبيق المقياس القبلي لتحديد الحد الأدنى من المهارات المهنية الموجوده لدي عينة البحث.
٤. دراسة المجموعة التجريبية (١) للمهارات المهنية من خلال التدريب التقليدي والمجموعة التجريبية (٢) من خلال البيئة الافتراضية التفاعلية.
٥. تطبيق المقياس البعدي لتحديد التغير في المهارات المهنية لدي عينة البحث لمعرفة الأثر الناتج من عملية المعالجة.
٦. رصد النتائج ومعالجتها احصائياً وتحليلها بإستخدام برنامج SPSS.
٧. عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها.
٨. تقديم التوصيات على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها والمقترحات للبحوث المستقبلية.

مصطلحات البحث Search terms

١. البيئة الإفتراضية virtual Environment

تقنيته تمكن الفرد من خلالها أن يمر بخبرات قد لا يستطيع أن يتعلمها في الواقع لعوامل عدة أهمها الكلفة العالية أو ضيق الوقت أو غيرها من الأسباب . إن هذه التقنية تقوم على مزج بين الخيال والواقع من خلال خلق بيئات صناعية حية تخيلية قادرة على أن تمثل الواقع الحقيقي وتهيئ للفرد قدره على التفاعل معها، وتستخدم هذه التقنية في مجالات شتى كالتطب والهندسة والعمارة والتدريب العسكري والقضاء والتعليم ، فهي لا تقتصر على مجال بعينه لكنها تفيد جميع الميادين خاصة الميادين التي تحتاج إلى تدريب قبلي . ويلعب البعد الثالث أو التجسيم دوراً رئيسياً في تقنية الافتراضية حيث تحيل المخرجات إلى نماذج شبيهة بالواقع وتجعل المتعامل معها يندمج تماماً كأنما هو مغموس في بيئة الواقع ذاته (بي بي أون لاين، ٢٠٠٩).

٢. التنمية المهنية Professional Development

هي عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء ومعاوني أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع ، وحاجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أنفسهم

(2005. Speck, M. & Knipe, C.)

٣. المهارات المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس Professional skills of staff to faculty members

تعرفها الباحثة إجرائياً علي إنه: الأداء المهني المتكامل الذي يهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك معاوني أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية لمقابلة الحاجات المتغيرة. خاصة إن المعيدين ومعاوني أعضاء هيئة التدريس هم العنصر الأساسي في مستقبل الجامعات الذي يعتبر استثماراً مباشراً في مستقبل التعليم الجامعي والبحث العلمي.

٤. الجودة الشاملة في التعليم الجامعي TQ in higher education

هي مجموعة من الخصائص والمعايير التي ينبغي توافرها في جميع عناصر المنظومة التعليمية في المؤسسة التربوية والتي تلبي احتياجات المجتمع. فهو نظام مكون من مجموعه من الإجراءات والإرشادات التي تضعها المؤسسة التعليمية لتكون مرشداً في تنظيم العمل التربوي، بهدف توفير الخدمات التعليمية متنوعة وفعالة في مجال المواد الدراسية، وقياس الأداء بما يساهم في تلبية احتياجات الدارسين، وسوق العمل لضمان الجدوي الاقتصادية في خدمات التعليم كاهه(محمد الفوال، ٢٠٠٣، ٦٠٠).

خطوات البحث:

يسير البحث وفق الخطة التالية:

١- فلسفة التنمية المهنية وتشمل:

مفهوم التنمية المهنية- أهمية التنمية المهنية- أهداف التنمية المهنية- مبادئ التنمية المهنية- الإحتياج للتنمية المهنية- واقع التنمية المهنية- التخطيط للتنمية المهنية- اساليب التنمية المهنية- مجالات التنمية المهنية- معوقات التنمية المهنية- دور تكنولوجيا التعليم في التنمية المهنية.

٢- فلسفة البيئة الإفتراضية وتشمل:

مفهوم البيئة الافتراضية- أنواع البيئات الافتراضية-مبادئ التعلم الافتراضي- أساليب التعلم الإفتراضي

٣- فلسفة الجوده الشاملة وتشمل:

مفهوم الجوده الشامله وعلاقتها بالتنمية المهنية من ناحيه، ومن ناحيه أخرى علاقتها بمعايير البيئة الإفتراضية.

٤- أسس تصميم البيئة الإفتراضية ويشمل:

المهارات المهنية- أساليب التعلم - كيفية التعلم- سمات المتعلمين.

مفهوم التنمية المهنية:

يقصد بالتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس "عمليات تهدف إلى تطوير مهارات معاوني أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم (Speck, M. & Knipe, C, ٢٠٠٥)، والذي يقوم بتلك العمليات أو الجهود المقصودة هي الجامعة أو الكلية أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا بما يمكنه من تحقيق أهداف الجامعة ووظائفها (Golding, L. & Gray, I., ٢٠٠٦)، الأمر الذي يتطلب رؤية جديدة لعضو ومعاوني أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات، من خلال تنمية مستمرة ترفع من أدائهم، وتجعلهم علي مستوى هذه التحديات والتغيرات (أحمد حسين، ٢٠٠٥، ٦٢).

فعملية التنمية المهنية هي رفع مستوى الكفاءة وتنمية الخبرات وزيادة المهارات اللازمة لتطوير الأداء إلى الأفضل، من خلال مجموعة من البرامج والوسائط والممارسات(حسين بشير ورضا السيد، ٢٠٠٣، ١٠). ويعرف البعض التنمية المهنية بأنها كل خبرات التعليم التي يزود بها معاوني أعضاء هيئة التدريس من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، لذا فإنها عملية مستمرة ومنظمة وهادفة للانتقال بهم إلى مستوى أفضل بشرط أن يتوفر لديهم القدرة والرغبة.

ويؤكد تعريف الأمم المتحدة للتنمية المهنية المستدامة على أن التنمية هي التي تهيئ للجيل الحاضر متطلباته الأساسية والمشروعة دون أن تخل بقدرة المحيط الحيوي على أن يهيئ للأجيال التالية متطلباتهم (هشام بركات، ٢٠٠٩). ويشير (بيومي محمد، وسلامة عبد العظيم، ٢٠٠٩، ٣٨:٣٩) إلى العديد من المفاهيم والتعريفات الخاصة بالتنمية المهنية والتي توضح الهدف منها، وتم الإشارة إلى بعضها علي النحو التالي:

– هي كل برنامج مخطط ومنظم يمكن من النمو في المهنة، وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوي عملية التعلم والتعليم ويزيد من الطاقات الإنتاجية.

– هي نوع من التربية المستمرة والتي تتم وفق برنامج مخطط ومنظم للتزويد بخبرات تتعلق بالجوانب الأكاديمية التي تخصصوا في تدريسها، والجوانب التربوية التي تتعلق بطرق التدريس ومهارات التواصل والتفاعل، وتقويم التعلم وجميع الخبرات التي تؤدي إلى رفع مستواهم وزيادة كفاياتهم في العمل.

– وهناك من يرى أن التنمية المهنية هي عمليات مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك لتكون أكثر فعالية وكفاءة لمقابلة احتياجات المؤسسة الجامعية، وحاجات معاوني أعضاء التدريس أنفسهم.

وعرفت (الحربي) (حياه حربي، ٢٠٠٦، ٣١٥) التنمية المهنية بأنها :عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم، وتستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته.

ونظر (الصيرف) (محمد الصيرفي، ٢٠٠٤، ٣٩) للتنمية المهنية لمعاوني عضو هيئة التدريس علي إنها: تنمية لمهاراته وقدراته وزيادة فاعليته في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يحقق له التوافق النفسي والاجتماعي من جهة وبما يضمن تطوير المجتمع وتحقيق رؤاه المستقبلية بما يضطلع به أستاذ الجامعة من أدوار من جهة أخرى.

وأكدت (السالوس) (مني السالوس، ٢٠٠٤، ١٢٢) أن التنمية المهنية عبارة عن :عمليات مؤسسية تهدف لتحسين مهارات معاوني أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم في مجال إعداد المواد الدراسية وتنظيمها وطرائق تدريسها، واستخدام تكنولوجيا التعليم والتقويم والتدريب على مهارات البحث العلمي والاستشارات والتدريب على بعض المهارات الإدارية المتوقع إسنادها لعضو هيئة التدريس.

ومن هنا أكد (الحداد) (محمد بشير، ٢٠٠٤، ٤٤) علي ضرورة قيام عملية مؤسسية كاملة لتقديم وسائل لتنمية كفاءات معاوني أعضاء هيئة التدريس والتي تشمل: المعرفة والفهم الأكاديمي، مهارات وإجراءات وتصميم وتطبيق البحوث، البحث، الإدارة، خدمة المجتمع المحلي. وذلك باعتبار التنمية المهنية في هذه المجالات كفيلة بأن تمكن معاوني أعضاء هيئة التدريس من القيام بمسؤوليات الثلاث المتعارف عليها وهي:

(١) مسؤوليته أمام نفسه كعالم وأكاديمي، والتي تتطلب أن يحقق تقدماً في مجال المعرفة وتحسين كفاءاته والاستمرار في التنمية والتحسين.

(٢) مسؤوليته أمام مؤسسته التي تتطلب التمكن من الجوانب الأكاديمية تتعلق بمجالات التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع.

(٣) مسؤوليته أمام المجتمع من خلال قدرته على الإستجابة لمشكلات وحاجات المجتمع بإعتباره منتمياً إلى جماعه مختاره تتميز بالمعرفة الفائقة والخبرة الواعية (Speck, M. & Knipe, C، ٢٠٠٥) مبررات التنمية المهنية:

إن التنمية المهنية من أهم متطلبات التعليم الجامعي، ومن مبرراتها:

• التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، فقد أثرت على نظم التعليم وأساليبه مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية (غازي مدني، ٢٠٠٢، ٢).

• تحدي الجودة النوعية في التعليم العالي فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي (.Naidoo, K، 2002)

• التغير الذي حصل في أدوار أعضاء هيئة التدريس، وتطوير تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم، أديا إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء الهيئة التدريسية التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تُعد المدرس مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر لها ومرشد لطلابه، وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات إلى أن معظم المدرسين في الجامعات الغربية ينقصهم التدريب على ممارسة التدريس وهذا الوضع ينطبق أيضاً على الجامعات العربية (محمد مرسي، ٢٠٠٢).

• الانفجار المعرفي: فالعالم شهد منذ منتصف القرن العشرين تزايداً في إنتاج المعرفة بأنواعها، وقد أشارت الدراسات في أوائل الثمانينات إلى أن المعرفة صارت تتضاعف كل سبع سنوات، وفي أواخر التسعينات كان الحديث عن تضاعف حجم المعرفة العلمية كل عامين ونصف تقريباً، بل هناك دراسات تشير إلى أن تضاعفها كل ثمانية عشر شهراً كما ورد في أحد خطابات الرئيس الأمريكي الأسبق بل كلينتون (محمد مطهر، ٢٠٠٥).

• ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتدريب مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية، والموضوعية مقابل الذاتية، والثبات الانفعالي مقابل عدم الثبات، والإتقان مقابل العمومية، والتقييم العالمي مقابل معيار التقييم المحلي، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة الحالية (حلا محمود، ٢٠٠٧، ١٤).

• إنتاج البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية في العلوم الطبيعية والإحصائية والعلوم الاجتماعية والتأكيد على انطلاقها من أحدث المعارف المكتسبة على مستوى العالم (المنجي بوسيني، ٢٠٠٥، ٣).

• إدراك وحدة العلوم والمعارف وإدراك العلاقات التبادلية فيما بينها، وشمول ذلك في الحدود الموضوعية للعلوم الطبيعية والاجتماعية والإنسانية (محمد الصيرفي، مرجع سابق، ٣٩).

• تجويد البنى الأساسية المادية والتعليمية للتعليم العالي في المجالات التدريسية و البحثية والمجتمعية.

أهمية التنمية المهنية:

إن التنمية المهنية لأعضاء ومعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، تمثل حاجة مستمرة وملحة، نابعة من المواقف الحية التي يواجهها الأفراد في حياتهم المهنية، حيث تساعدهم علي التعامل مع المواقف الجديدة بكفاءة عالية، كما تكسبهم مهارات دمج التكنولوجيا في عمليات التعلم والبحث والتواصل، وهي مهارات ضرورية يتطلبها العمل في المرحلة الجامعية (أحمد حسين، مرجع سابق، ٦٣)

ومما يدعو الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء ومعاوني أعضاء هيئة التدريس مايلي:

١. حاجة أعضاء هيئة التدريس للعمل المستمر في مراجعة المناهج لتعديلها نحو الأفضل.
٢. اعتبار التدريس الجامعي مهنة حيث تتوافر فيه السمات الخاصة بالمهنة.
٣. الحاجة إلي ترشيد العلاقة بين معاوني أعضاء هيئة التدريس الجامعي والمتعلم.
٤. إرتفاع عدد المتعلمين في الجامعات مع نقص في أعداد أعضاء ومعاوني أعضاء هيئة التدريس.
٥. سرعة التغير العالمي والاستعداد لتحديات القرن الحادي والعشرين.
٦. تنوع مهام أعضاء ومعاوني أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
٧. حاجة أعضاء ومعاوني أعضاء هيئة التدريس إلي الحافز المهني الذي يمكنهم من تحسين أدائهم.

٨. ضرورة إعادة الثقة بمؤسسات التعليم الجامعي من جانب المجتمع ومؤسساته من خلال برامج تنموية ترفع من مستوي أدائهم المهني.

وأمام أهمية تحقيق النمو المهني لأعضاء ومعاوني أعضاء هيئة التدريس يصبح من الضروري تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية باستمرار لجميع أعضاء ومعاوني أعضاء هيئة التدريس باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العملية، وذلك لمواجهة العديد من التحولات التي فرضت نفسها علي المحيط التعليمي بوجه عام، وعلي أعضاء ومعاوني أعضاء هيئة التدريس بوجه خاص (محمد بشير، مرجع سابق، ٤٤)، ويؤدي هذا التنوع في البرامج إلي زيادة دافعية المستفيدين من هذه البرامج لتحديث مهاراتهم وبالتالي تحسين أدائهم المهني (جهاد عبد الرب، ٢٠٠٧، ١٤).

وتتنوع البرامج التنموية المهنة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وفق وظائف الجامعة إلي مايلي

١. برامج التنمية المهنية في مجال التدريس.

٢. برامج التنمية المهنية في مجال البحث.

٣. برامج التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع.

أهداف التنمية المهنية:

رغم إختلاف أنماط وبرامج التنمية المهنية بدرجة كبيرة من حيث المحتوي والشكل إلا إنها تشترك مع بعضها البعض في الهدف العام الذي تسعى إلي تحقيقه، وقد قام (بيومي محمد، سلامة عبد العظيم، مرجع سابق، ٣٨:٣٩) بمحاولة لتحليل الأهداف التي تقوم عليها برامج التنمية المهنية وتمثل في الآتي:

١. تطوير القدرات الإدارية والشخصية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.

٢. تطوير الثقافة المهنية والأكاديمية لكل الأفراد من خلال تدريبهم علي متطلبات تطبيق النظم الحديثة

- التي تتطلبها معايير الجودة والإعتماد، وتدريبهم علي أدوارهم الجديدة.
٣. بناء وتشجيع العمل التعاوني والجماعي الذي يتم السعي لتعميمه علي كافة قطاعات العمل.
٤. تدريب كافة الأفراد علي القيام بالأدوار القيادية في ظل عملية الإصلاح بمختلف أشكالها ومداخلها.
٥. بناء وتطوير قدرة الأفراد علي التفكير الإبداعي وغير التقليدي في التعامل مع الأمور.
٦. تنمية وعي معاوني أعضاء هيئة التدريس بمتغيرات السياق التربوي محلياً وعالمياً.
٧. تنمية مهاراتهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتوظيفها في إثراء بيئة التعلم.
٨. تعزيز أداء الأفراد وتصحيح الممارسات الغير الفعالة.
٩. تسهيل عملية التغير وإقامة القاعدة اللازمة لتحديد الأهداف وتنفيذ السياسات.
١٠. تجديد التدريب وتعزيز الممارسة الجيدة وتحسين مهارات الاتصال مع الآخرين.
١١. تحسين وتحديث معارفهم الأكاديمية ومهاراتهم التدريسية.
١٢. إكسابهم نظاماً من القيم يلائم طبيعة مهنة التدريس وخصائصها.
١٣. إعادة تأهيلهم أثناء الخدمة كي يظلوا واقفين علي الاتجاهات والتطورات التربوية.
١٤. تنمية الصفات الأخلاقية والفكرية والوجدانية.
١٥. الارتقاء بممارسات المهنة، وإيجاد روح التعاون.

مبادئ التنمية المهنية:

قطعت التنمية شوطاً كبيراً في التحول من تنمية فردية إلي تنمية مؤسسية بجميع جوانبها، ومن التحسين الجزئ والمتقطع والذي يتناول بعض جوانب الأداء مغفلاً البعض الأخر، إلي تنمية مهنية تحكمها استراتيجية شاملة ومتكاملة، ومن تنمية مهنية تعقد من حين لأخر وحسب الظروف وأحوال الميزانيات إلي تنمية مستمرة، لاتنقطع بإعتبارها خياراً استراتيجياً لتطوير الأداء، وأساساً لتنمية ثقافة الجودة والإتقان والبحث عن التميز، بإعتبار الأفراد واتجاهاتهم ومهاراتهم أساساً لتجديد البنية الجامعية (حسام سمير، مرجع سابق، ٣٠)

ومن أهم مبادئ التنمية المهنية التي أشار إليها (بيومي محمد، سلامة عبد العظيم، مرجع سابق):

١. الشمولية: وتشمل الجوانب المختلفة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.
٢. التنوع: في برامج التنمية المهنية وأيضاً في أنماط التدريب وأساليب التقويم.
٣. التكامل: بين الجهات والأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية وأيضاً بين الكفايات الأساسية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس والتكامل بين مدخلات التنمية المهنية وعمليتها ومخرجاتها.
٤. المرونة: في توقيتات البرامج لتزيد من فاعلية التنمية المهنية بما يناسب احتياجاتهم.
٥. التجديد والاستمرارية: للمعارف والتقنيات والسياسات المستخدمة في عملية التنمية المهنية.
٦. مشاركة: معاوني أعضاء هيئة التدريس في رسم سياسات التنمية المهنية في ضوء احتياجاتهم الفعلية.
٧. المحاسبية: وتعني محاسبية معاوني أعضاء هيئة التدريس علي أساس مستوي الأداء والتقدم المهني.
٨. الدافعية: بمعنى أن تستند إلي نظام حوافز شامل يكافئ المعيد الملتزم بالاندماج في برامجها والمتميز.

٩. الإنسانية: بمعنى أن تخطط برامجها وتدار فاعليتها علي اساس من احترام أفكار واتجاهات معاوني أعضاء هيئة التدريس وما لديهم من خبرات ميدانية.
 ١٠. الواقعية: في تخطيط لبرامج التنمية المهنية علي أساس من الاستقرار والتحديد الدقيق لحاجاتهم.
 ١١. الغرضية: بمعنى توجيه اغراضها ومقاصدها لتستهدف تجاوز فجوات الأداء بين الممارسات التعليمية الراهنة والتي تتطلبها التجديدات التربوية التي تفرضها التطورات التكنولوجية المتلاحقة.
 ١٢. التكامل: أي مراعاة التتابع في بناء البرنامج.
 ١٣. التعاونية: بمعنى أن يتم تخطيطها تعاونياً بواسطة الذين يستفدون من فاعليتها.
 ١٤. الدعم الإداري: لكي تصبح برامج التنمية المهنية فعالة لا بد من دعم الإدارة لها.
 ١٥. الدمج: بمعنى دمج التكنولوجيا المتقدمة في برامج التنمية المهنية كوسائل تدريبية.
 ١٦. الوضوح: بمعنى توافر الإرشادات العامة التي تصوغ برامج التنمية المهنية.
 ١٧. توافر التغذية الراجعة: بمعنى حصول الأفراد المشاركون في برامج التنمية المهنية علي تغذية راجعة.
 ١٨. المتابعة والتقييم: بمعنى متابعة أداء معاوني أعضاء هيئة التدريس في الميدان ليتم تقييم برامجها علي أساس مدي تأثيرها علي فاعلية أداء معاوني أعضاء هيئة التدريس.
- فلسفة التنمية المهنية:

تشير الأدبيات التربوية إلي وجود العديد من الفلسفات التي ينادي بها الكُتاب والباحثون لتبنيها كمدخل جديدة في ضوء متغيرات العصر بهدف تطوير التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بحيث تلائم مع هذه المتغيرات بصفة مستمرة، كما نجد أن هذه الفلسفات تكون عادة عرضة للتغير والتعديل لتلائم مختلف المجتمعات وثقافتها، حيث أن الفلسفة العامة للدولة تؤثر في فلسفة النظام التعليمي الذي يؤثر بدوره علي فلسفة التنمية المهنية والذي من خلاله يحدث تطوير للتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس (حسام سمير، مرجع سابق).

ومن هذا المنطلق اتجهت العديد من الدول في نهاية القرن العشرين إلي إجراء إصلاحات وتعديلات في سياستها وأنظمتها التعليمية والمهنية، وذلك في ضوء الفلسفات المختلفة التي تتبناها كل دولة للمتغيرات والتحويلات المعاصرة والتي وضعت العمل علي زيادة التنمية المهنية في تحد يعمل علي إيجاد قوة عمل منتجة ومرنة لسد احتياجات مجتمع المعلوماتية (عزة ياقوت ، ٢٠٠٤، ٧٩).

الاحتياج للتنمية المهنية:

تعرف الإحتياج للتنمية المهنية بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معلوات وخبرات معاوني أعضاء هيئة التدريس لتجعلهم قادرين علي أداء أعمالهم علي الوجه الأكمل متمثلاً في معلوماتهم ومعارفهم وطرق العمل التي يستخدمونها ومعدلات الأداء ومهاراتهم في الأداء وسلوكهم واتجاهاتهم، ويتمثل تحديد الاحتياجات العنصر الرئيسي والهيكلية في التنمية المهنية، إذ تمر مرحلة تحديد الاحتياجات بمرحلتين هما:

الأولي: تحديد احتياج التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بهدف معرفة المحتاج للتنمية المهنية، ونوع التنمية المهنية، ومجال التنمية المهنية.

الثانية: تصميم برنامج للتنمية المهنية تقابل تلك الإحتياجات لمعاوني أعضاء هيئة التدريس. وتعد مرحلة تحديد الإحتياجات من أهم الأمور التي تدفع التنمية المهنية إلى تحقيق أهدافها، فكلما أمكن التعرف عليها وتحديدها بمنهجية علمية أمكن تلبيتها ورفع كفاءة معاوني أعضاء هيئة التدريس (أحمد محمد، ٢٠١٠، ٧). واقع التنمية المهنية:

إن النمو المهني لعضو ومعاوني أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي يواجه تحديات كبيرة تتعلق بالتدريب علي المهارات اللازمة له، وهو ما أشارت إليه دراسة (عبد المحسن بن محمد، ٢٠٠٥، ٢٦٦) والتي تبين:

١. إن أعضاء ومعاوني أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى تنمية للمهارات المهنية وخاصة المهارات المرتبطة بالعملية التعليمية حتي يكونوا قادرين علي الإبداع في تقديم المادة للمتعلمين.
 ٢. معظم الممارسات الواقعية للتطوير والتدريب في مؤسسات التعليم العلي تأتي من اجتهادات شخصية من بعض الأساتذة أنفسهم.
 ٣. عدم وجود خطط علمية معلنة تهدف إلى تنمية مهارات أو معارف أعضاء هيئة التدريس، بإستثناء بعض المحاولات من بعض الجامعات.
 ٤. عدم وجود برامج تدريبية للمستجدين من أعضاء ومعاوني أعضاء هيئة التدريس، وعدم تسهيل إجراءات إشتراكاتهم في المؤتمرات والندوات العلمية.
 ٥. نقص التدريب من أهم العوائق في طريق استخدام التكنولوجيا في التعليم.
 ٦. نقص التدريب فيما يتعلق بكيفية استخدام وتطبيق الأساليب الحديثة في تقويم المتعلمين.
- التخطيط للتنمية المهنية:

يجب علي أي مؤسسة ان تتبع منهجية محددة في كيفية التخطيط والإعداد لبرامج التنمية المهنية التي تهدف إلى تنمية أعضاء ومعاوني أعضاء هيئة التدريس بها، وذلك ضمانا لجدواها وجودتها التربوية، وهنا يأتي دور القيادة الواعية التي تؤمن بضرورة استثمار الطاقات البشرية والتنمية المهنية لتحقيق تعليما نوعياً. ويمكن تحديد عدد من المبادئ الأساسية لتحقيق تنمية مهنية ناجحة (سلطان الهويدي، ٢٠٠٨، ٥٩) وهي:

١. يجب أن تعطي الأهداف الأهمية والإعتبار، فعلي المخططون للتنمية المهنية أن يدركوا ما يسعون إليه.
٢. يجب تعيين مجتمع المستفيد من التنمية المهنية.
٣. ضرورة مشاركة جميع الفئات في بناء وتنفيذ خطة التنمية المهنية وتقويمها.
٤. إيجاد بيئة مهنية وتنظيمية مشجعه للتطور والتحسين.
٥. الانتقال إلى البناء علي الثراء المعرفي والخبرات التراكمية التي يملكها معاوني أعضاء هيئة التدريس، ومحاولة تحسينها وتطويرها بدلاً من التركيز علي النواقص ومحاولة علاجها.
٦. توظيف نتائج البحوث والدراسات المتميزة في مجال التعليم والتعلم والقيادة.
٧. تنمية الخبرات الداخلية في مجالات المادة العلمية وطرائق التدريس واستخدام التكنولوجيا للوصول لتدريس متميز يحقق نتائج قيمة.
٨. ضرورة التعامل مع التنمية المهنية كعمليات وليس كنتائج.

٩. بناء خطة متكاملة طويلة الأجل من خلال التخطيط الجماعي.
 ١٠. توفير الوقت والموارد المناسبة لبرامج التنمية المهنية.
 ١١. ضرورة قياس أثر التنمية المهنية علي المستفيدين.
- وتضيف الباحثة إلي تلك العناصر ضرورة أن تكون هذه البرامج قائمة علي الإحتياجات الفعلية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، كما يذكرونها بأنفسهم، وكما يستشعرها القائمون علي البرامج وكما يحسها القادة والرؤساء.
- أساليب التنمية المهنية:

تتنوع أساليب التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس كالتالي:

- (١) اساليب ذاتية: وتقع مسئولية تنفيذ هذه الأساليب على معاوني أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، ومن هذه الأساليب تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله، وذلك من خلال الطموح الشخصي الذي يتوقف علي قابليته للتقدم ومدى تأثيره بالتشجيع وبعوامل التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه (حلا محمود، مرجع سابق).

- (٢) أساليب مهنية: من اهم الأساليب المهنية التي ذكرها (أحمد حافظ، ٢٠٠٨) مايلي:

- a. المؤتمرات **Conferences**
تعد فرصة طيبة وإيجابية لتلاقي الخبرات والأفكار والآراء في شكل جمعي.
- b. الورشة التعليمية **Workshop**
من أفضل أساليب التنمية المهنية التي تحظى بقدر كبير من النجاح والانتشار لأنها تُبني علي وجود خبراء ومتخصصين يتوافر لديهم الوعي بنظام العمل بالورشة.
- c. التعليم عن بعد **Distance Learning**
يعد التعليم عن بعد أحد النماذج التعليمية التي تهتم بمساعدة عضو هيئة التدريس الحصول علي المعرفة والعلم والتدريب الذي يحتاجه، عن طريق وسائل مختلفة عن التعليم التقليدي.

- ومن الأساليب المهنية التي اوردتها (حياه حربي، مرجع سابق، ٣١٧):

a. التأهيل المهني **Vocational Rehabilitation**

يكون من خلال برامج تدريبية طويلة المدى ومثل الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس الجامعي في بعض الجامعات العربية، أما الاتجاه الحديث الآن في معظم الجامعات الأمريكية والبريطانية للتأهيل المهني لأعضاء هيئة التدريس فهو من خلال انخراطهم في برنامج يعرف ب

Postgraduate Certificate in Higher Education Practice and Research Programme

- d. برامج التعاون والتناصح بين الزملاء والأقران

(Cooperation programs and Try – to reach among colleagues and

من خلال: ورش العمل والحلقات الدراسية حيث تؤكد الكثير من الدراسات على أنها فرصة لتلاقي الأفكار والخبرات والآراء بشكل جمعي.

١. البعثات (المنح الدراسية) **School ships**

ويقصد بها إيفاد أعضاء هيئة التدريس (المتدربين) إلى جامعات أو مؤسسات تعليمية أو إلى مراكز

أو معاهد علمية أو بحثية متميزة، للتدريب على الأساليب والاتجاهات الحديثة.

٢. التدريب العملي Practical Training

من خلال نظام الاستشارات مع الخبراء في مجال التدريس سواء من داخل الجامعة أو من خارجها لتقديم التدريب والنصح لأعضاء هيئة التدريس في إطار برامج التنمية المهنية المستدامة ومن خلال أسلوب التعليم المصغر في التدريب على مهارة محددة حتى يمكن التعرف إلى نقاط القوة أو القصور في أدائهم لتقديم النصح والخبرة اللازمة للارتقاء بهذا الأداء أو لمساعدتهم في تحسين طرق التفاعل والتواصل مع طلابهم.

٣. البحث العلمي Action Research

يقوم هذا الأسلوب على تفعيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في القيام بالأبحاث والدراسات أو الانضمام إلى اللجان المكلفة بتطوير برامج التنمية المهنية الجامعية، حيث تتيح لهم التعديل، وانتقاد النظم التي تقوم عليها برامج التنمية المهنية، والعمل من تلقاء أنفسهم على التنظيم والبحث عن الآليات التي تضمن التطوير الجيد، للمهارات الإدارية والأكاديمية لهم، وزيادة حماسهم ودافعيتهم للاخراط في هذه البرامج بصورة أكبر (سلامه حسين، ٢٠٠٦).

٤. التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التدريس

لمواكبة التغيرات الحديثة ومستجدات العصر، مع إطلاق حرية استخدامها لأعضاء هيئة التدريس مع ضرورة المراجعة المستمرة والتقييم المستمر لاستخدامها.

ومن الوسائل الأخرى للتنمية المهنية كما أوردها (محمد البندري، ٢٠٠٦): المحاضرات Lectures، مجموعات النقاش Discussion Groups، الندوه Symposium، التعليم المصغر Micro- Teaching، مختبر اللغة Language Lab، المواقف التعليمية Education، Situation، الجلسات الإرشادية Guidance Sessions، اللقاء المفتوح Open Meeting، الرحلات Flights.

دور تكنولوجيا التعليم في التنمية المهنية:

إن لتكنولوجيا التعليم دوراً مهماً في التنمية المهنية، إذ تستخدم منتجات تكنولوجيا التعليم في عملية تنمية المهارات المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس للاستفادة من الإمكانيات الفائقة لمصادر التعلم المختلفة في توصيل المعلومة وإيضاح المفاهيم للمتدربين وذلك باستخدام الوسائط المتعددة بمختلف أشكالها، حيث ان التغيرات التي أحدثتها التطورات التكنولوجية يمكن أن تستفيد منها التنمية المهنية وذلك من أجل إعداد معلم قادر علي إستيعاب كل جديد والاستفادة منه مهنيًا.

ويمكن إيجاز دور تكنولوجيا التعليم في التنمية المهنية في الآتي:

١. إتاحة أساليب وأدوات تربوية متطورة مثل الكمبيوتر بإستخداماته التربوية المتعدده من برامج ووسائط متعدده وشبكات.

٢. إيجاد وسائط تعليمية أكثر كفاءة في حفظ واستدعاء وتحليل المعلومات مما يبسر التعامل مع الكم الهائل منها ويسهل الحصول عليها (محمد أحمد ، محمد مالك، ٢٠٠١، ١٢٣:١٢٤).

٣. إدخال نظم تدريب جديدة تسهم في إثراء التنمية المهنية وهو ماأشارت إليه دراسة(ممدوح سالم، ٢٠٠٥، ١٠٢).

معايير جودة التنمية المهنية:

تعد التنمية المهنية الدعامه الحقيقية للتغير التربوي، وتأتي حاجه معاوني أعضاء هيئة التدريس للتنمية المهنية من عده اعتبارات منها: إنها المحرك الرئيسي لأي نشاط تربوي داخل الكلية، تُعد معاوني أعضاء هيئة التدريس لأدوار متغيره وتعمل علي تحقيق نموهم، وتمكنهم من تحسين الكفاءة المهنية في عملية التدريس (مجدي عبد الوهاب، ٢٠٠٨، ١١١) ، وفي قياده، والتأهيل لمواجهة مايستحدث من تطورات وتجديدات علمية وتربوية (مصطفى عبد السميع، ٢٠٠٨، ١١٩: ١٢٠) ، مع الإلتزام بأخلاقيات المهنة (إبراهيم محسن، ٢٠٠٦).

ومن هنا فأن وجود معايير لجودة التنمية المهنية توضح لمعاوني أعضاء هيئة التدريس أهمية التعلم المستمر الذي يمكنهم من تنمية قدراتهم وتحسين مهاراتهم ومعارفهم، لذا فأن عملية التنمية المهنية الجيده تعمل علي (سلامة عبد العظيم، ٢٠٠٦، ٥٨١):

١. النظر إلي كل من التدريس والتعليم علي إنهما نشاطان رئيسيان للمؤسسه.
٢. تشجيع التعاون لتحقيق الأهداف التعليمية من خلال إشباع حاجات معاوني أعضاء هيئة التدريس.

٣. عمل نموذج لعمليات التعلم الفعال.

٤. استخدام مقياس توجه الإنتباه لنتائج عملية التعلم.

لذلك يستلزم لتنفيذ برنامج التنمية المهنية مجموعه من المتطلبات:

١. القيام بزيارات ميدانية لمعاوني أعضاء التدريس في اماكنهم لتحديد إحتياجاتهم التدريبية والوقوف علي نقاط الضعف في الأداء، وتوجيههم وإرشادهم
 ٢. تهيئة المناخ التنظيمي الجيد الذي تحتاجه عملية التنمية المهنية الذي يساعد علي إشباع حاجات معاوني أعضاء هيئة التدريس، وتحفيزهم علي تحسين إدائهم، والإرتقاء بمهاراتهم المهنية.
 ٣. تفعيل الإتصال المستمر بمعاوني أعضاء هيئة التدريس للتعرف علي المشكلات الموجوده في العمل، وأن يتعرفوا أيضاً علي المهام المطلوبة منهم، بما يحقق التناسق في مستويات الأداء.
 ٤. التشجيع علي البحث من خلال المشاركة وتوضيح الأهداف.
- ومن هنا يمكن سياقة معايير جوده التنمية المهنية علي النحو التالي:

١. بيئة ومجتمع المهنة: تعتبر معايير جوده التنمية المهنية بمثابة بيئة تساعد علي تحسين مستوي التعلم والتطوير لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، وتحسين عمليات المشاركة في التنمية المهنية.

٢. التأكد من الجوده: يتحمل المشتركين في معايير التنمية المهنية مسئولية توصيل معايير التنمية المهنية لكل المجتمع، فيقومون بوضع مقاييس واضحة لمستويات مشاركة الأفراد والجامعة في برامج التنمية المهنية.

٣. التنسيق والتعاون: يتحول المشتركين في برامج التنمية المهنية من التدريبات التابعه إلي التدريبات المستقلة، وذلك من خلال إشتراكهم في تطبيق مهمة برامج التنمية المهنية.

٤. التعدد والمساواه: وذلك من خلال التعاون بين المشاركين في برنامج التنمية المهنية

والمديرين، لتطوير المهارات والمعارف والإتجاهات.

٥. الموارد-الأدوار -النظم: ويستخدمها معاوني اعضاء هيئة التدريس المشاركين في برامج التنمية المهنية لأداء مهامهم، ولوضع نظم خاصة تساعدهم علي تحسين العملية التعليمية.

تركز معايير جوده التنمية المهنية (سلامة عبد العظيم، مرجع سابق) علي:

١. تركز التنمية المهنية علي التدريس الفعال والقياده التربوية الفعالة من خلال المؤشرات التالية:

a. تهدف عملية التخطيط للتنمية المهنية مساعده معاوني اعضاء هيئة التدريس علي بدء عمليات التحسين.

b. تعمل عملية التنمية المهنية علي مواكبة المعايير التي يتم وضعها بغرض عملية التقويم لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.

c. تشمل عملية التنمية المهنية النظريات المتمركزه حول البحث والممارسات لتنظيم وإدارة الجامعات.

d. تستخدم نتائج التقويم في تخطيط لبرامج التنمية المهنية المستقبلية.

e. تعزز التنمية المهنية مفهوم التنوع الثقافي والحاجات التربوية المتغيرة.

٢. التنمية المهنية تنظر لمعاوني أعضاء هيئة التدريس المشتركون في برامجها علي إنهم أفراد نشيطون، من خلال المؤشرات التالية:

a. تتيح برامج التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس مراجعة البيانات والمعلومات، وإرسال المقترحات لأتخاذ القرارات المناسبة المتعلقة بعملية التدريب وحاجات التنمية المهنية الإضافية.

b. توفير الوقت المناسب لعملية التنمية المهنية.

c. توفر برامج التنمية المهنية حاجات ومتطلبات معاوني اعضاء هيئة التدريس (عماد عبد الوهاب، ٢٠١٠).

٣. يركز محتوى وشكل برامج التنمية المهنية علي إحتياجات معاوني أعضاء هيئة التدريس، من خلال المؤشرات التالية:

a. أن يكون لمعاوني اعضاء هيئة التدريس دور واضح في تحديد محتوى برامج التنمية المهنية.

b. التركيز علي الأداء الوظيفي ومتطلباته والمتابعه المستمرة.

c. يتم التخطيط للتنمية المهنية بطريقة تعاونية.

d. تدعم عملية التغير طويلة الأجل والشاملة، بحيث تستند علي هدف واضح وإتجاه محدد.

ومن اهم التوصيات التي جاء بها "المؤتمر الثالث للتعليم العالي في الجمهورية اليمنية (بسم قائد، ٢٠١٠) " دعم الجامعات لإعداد برامج تنمية مهنية ذات كفاءة عالية لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات بما يعزز جودة أدائهم التدريسي والبحثي وخدمة

المجتمع .

ركائز التنمية المهنية:

تستند عملية التنمية المهنية علي مجموعة من الركائز التي تحسن من فاعليتها، وترفع من تكافؤ فرص التنموية، وتحسين المهارات المهنية، وتتخلص هذه الركائز (سلامة عبد العظيم، مرجع سابق) كالتالي:

١. تكوين فرق عمل: يفضل تكوين فرق عمل خاصة بالتنمية المهنية يستند إليها مهمة ومسئولية تأسيس ووضع معايير المناسبة للتأهيل المهني وتقويم وتحسين الأداء.
 ٢. تحديد وظائف برامج التنمية المهنية: وهنا تبدأ مهمة فريق العمل الخاص ببرامج التنمية المهنية في تحديد وظائف برامج التنمية المهنية وفق للمعايير السابق إعدادها.
 ٣. مراجعه معايير التنمية المهنية: التي وضعت من قبل أفراد اخرون يعملون في مجال التنمية المهنية من حيث- المحتوي التنمية المهنية، إجراءات التنمية المهنية، نتائج التنمية المهنية، تنظيم التنمية المهنية، وتقيم التنمية المهنية.
 ٤. وضع مخطط بالمعايير: وهنا يتم تحديد الدور والوظائف التي سوف تؤديها المعايير، ثم يتم الإتفاق علي مجموعه من المبادئ التي ترفع من كفاءة التنمية المهنية.
 ٥. إستخلاص النتائج من مخطط المعايير الخاص بالتنمية المهنية: وهنا تظهر كفاءة المعايير الموضوعية، ومناقشة قضايا المعايير التي لم تثبت كفاءتها.
 ٦. التعبير عن الصيغة النهائية لمعايير التنمية المهنية: وتعتمد علي قدرة فريق العمل في إستيعاب الخطوات السابقة، إذ تستغرق مده وضع معايير من ثلاثة إلي ستة أشهر، مع العلم إن صياغة المعايير هي مجرد بداية لعملية إيجاد نظام لكفاءة التنمية المهنية.
- ومن هنا يمكن إجمال مراحل التنمية المهنية بدأ من نقد الممارسات الراهنة ثم الملاحظة والتحليل مروراً بإعاده بناء المفاهيم وفي النهاية تجريب الممارسات المقترحة (علاء صادق، ٢٠١٠)، في ضوء معايير جوده التنمية المهنية، التي تعتبر في مجملها حياه مستمرة ومتلازمة مع معاوني أعضاء هيئة التدريس إلي أن يصبح أستاذ جامعي لا يستطيع أن يستغني عنها لأنها تعطي له إحتياجاته ومتطلباته المستمرة والمتغيرة بتغير طبيعة الحياه.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- (١) أحمد جودت، عادل فايز، استخدام الحاسوب والانترنت في ميادين التربية والتعليم، غزة، دار الشروق، ٢٠٠٣.
 - (٢) أحمد حافظ، التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث) التعليم الجامعي العربي: آفاق الإصلاح والتطوير بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية ١٨-١٩ ديسمبر، ج١، جامعه عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٤
 - (٣) احمد حسين، التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤي المستقبل، القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠٥.
 - (٤) أحمد سيد، التدريب بين النظرية والتطبيق، مجلة التدريب والتقنية، ع١٣٣، ٢٠١٠.
 - (٥) أحمد الصواف، أثر اختلاف نمط الوسائل المتعددة في برامج الكمبيوتر على تنمية مهارات إنتاج البرمجيات وتصميم المواقع التعليمية على شبكة الانترنت، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٤.
 - (٦) إحسان الحلبي، مريم سلامة، تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي، ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي، جامعه الملك عبد العزيز، ٢٠٠٤.
- Available at : (<http://www.arbi.ws/vb/showthread.php?t=5207>) {access 7/6/2010} Last up date(2007)
- (٧) أمين النبوي، الاعتماد الأكاديمي وإدارة الجودة الشاملة فى التعليم الجامعى، - ط١ - ، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٧.
 - (٨) الجريدة الرسمية لرئاسة جمهورية مصر العربية (٢٠٠٧)، العدد ٤.
 - (٩) برنامج إقامة نظم داخلية لضمان الجودة فى كليات التربية النوعية وكليات رياض الأطفال، ورشة عمل المعايير الأكاديمية القومية المرجعية، القاهرة: ٣-٧ فبراير، ٢٠٠٨.
 - (١٠) برنامج إقامة نظم داخلية لضمان الجودة فى كليات التربية النوعية وكليات رياض الأطفال، ورشة عمل المعايير الأكاديمية القومية المرجعية، الاسكندرية: ٢٠-٢ أبريل، ٢٠٠٧.
 - (١١) بيومي محمد، سلامة عبد العظيم، التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٩.
 - (١٢) حسام سمير، التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر في ضوء بعض الخبرات الدولية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية رياض الأطفال، قسم العلوم التربوية، القاهرة، ٢٠٠٨.
 - (١٣) حسين بشير، رضا السيد، دليل التدريب داخل المدرسة، وزارة التربية والتعليم، وحدة التخطيط والمتابعة PPMU، القاهرة، ٢٠٠٣.
 - (١٤) سلامه حسين، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في جامعه بنها، دراسة تقويمية لمشروع تنمية القدرات فيها. المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤي بمركز تطوير التعليم الجامعي

بجامعة عين شمس ٢٦-٢٧، القاهرة، ٢٠٠٦.

- (١٥) سلامة عبد العظيم، الجودة الشاملة والاعتماد التربوي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، ٢٠٠٨.
- (١٦) سلطان هويدي، إثر مدخل تكنولوجي متكامل في التدريب الإلكتروني لتنمية مهارات إدارة المقررات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية وإتجاهاتهم نحوها، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، القاهرة، ٢٠٠٨.
- (١٧) عبد الرقيب على قاسم، المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، ٢٠٠٥.

Available at : (<http://www.yemen-nic.info/contents/studies/detail.php?ID=9423>)

{access 6/6/2010} Last up date (2010)

- (١٨) عبد المحسن بن محمد، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، مجلة التربية، ع ١٥٤، ٢٠٠٥.

- (١٩) عزة ياقوت، تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء الأتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشوره، كلية البنات، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٤.

- (٢٠) على ناصر ، القدرات المطلوبة لتطوير جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لمواجهة تحديات عصر العولمة، ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الأراء للأمير عبدالله بن عبد العزيز حول التعليم العالي، كلية التربية، جامعه الملك عبد العزيز، ٢٠٠٥.

Available at : (<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:afAaLDeDNC0J:f>

aculty.ksu.edu.sa/alisaad/DocLib/DVWorkshop-Mon6.1.11.ppt+على+ناصر+أل+زاهر(٢٠٠٥):+القدرات+المطلوبة+لتطوير+جودة+الأداء+الأكاديمي+لأعضاء+هيئة+التدريس+بمؤسسات+التعليم+العالي+لمواجهة+تحديات+عصر+العولمة،+ورشة+عمل+طرق+تفعيل+وثيقة+الأراء+للأمير+عبدالله+بن+عبد+العزيز+حول+التعليم+العالي،+كلية+التربية،+جامعة+الملك+عبد+العزيز.&gl=eg&ct=clink&hl=ar&cd=1) {access 6/6/2010}

- (٢١) فريد النجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، القاهرة، ايتراك للنشر، ٢٠٠٠.
- (٢٢) فضل عبد الله ، جودة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية، دراسة حالة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وتعز، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٨.
- (٢٣) فليب اسكاروس، تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٣.
- (٢٤) كمال عبد الحميد ، تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصالات، القاهرة: عالم الكتب، ٢٠٠٢.

تطوير بيئة إفتراضية تفاعلية لزيادة المهارات المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة "

ليندا نبيل صبحي خير

(٢٥) محمد الخولي، أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة فى التعليم العالى على التنمية البشرية فى قطر، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث الإحصائية، قسم الإحصاء الحيوى والسكاني، جامعة القاهرة، ٢٠٠٨.

(٢٦) محمد احمد، محمد مالك، معلم القرن الواحد والعشرين اختياره واعداده وتنميته في ضوء التوجهات الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠١.

(٢٧) محمد البندري، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤي التطوير، القاهرة، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٤.

(٢٨) محمد السيد ، تكنولوجيا التعليم والوسائل التعليمية، طنطا: دار ومكتبة الإسراء، ٢٠٠٥.

(٢٩) محمد بشير، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي دراسة مقارنة، القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠٤.

(٣٠) محمد خير ، أهمية مشاركة الطلاب في تقويم جودة التعليم العالى وفقاً لمبدأ جودة الكلية، بحوث المؤتمر التربوي الخامس حول جودة التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة البحرين، مج ١٩، ٢٠٠٣.

Available at :

http://colleges.ksu.edu.sa/Arabic%20Colleges/CollegeOfEducation/Educational_Technology/nadwah/Pages/default.aspx {access 5/6/2010}

Last up date (2010)

(٣١) محمد مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠٢.

(٣٢) محمد مطهر، التحديات التي تواجه التعليم العالى في الجمهورية اليمنية الواقع والرؤية المستقبلية، اليمن، المركز الوطني للمعلومات، ٢٠٠٥.

(٣٣) محمد الصيرفي، واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريين المعارين لبعض دول الخليج العربي- دراسة ميداني، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ع14 (2007)، ٢٠٠٤.

(٣٤) ممدوح سالم: برنامج تدريبي مقترح معد وفق أسلوب النظم لتوظيف مهارات الإتصال التعليمية الإلكترونية لدي أخصائي تكنولوجيا التعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.

(٣٥) مها عبد الله ، التطوير المهني لعضو الهيئة التعليمية بكلية الآداب للبنات بالدمام، الندوة الأولى لإدارة اقسام الطالبات فى الجامعات السعودية، جامعة الملك فيصل، الدمام، ٦-٨ فبراير ، ٢٠٠٦.

(٣٦) نبيل جاد ، التعليم الإلكتروني، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٨.

(٣٧) هاني أبو الفتوح ، تطوير إعداد طلاب شعبه تكنولوجيا التعليم بكليات التربية النوعية فى ضوء معايير الجودة الشاملة، رساله دكتوراه غير منشورة، معهد البحوث والدراسات التربوية، جامعه القاهرة، ٢٠٠٧.

(٣٨) هنادى بنت عبدالله ، إدارة التعليم الجامعى فى ضوء معايير الجودة الشاملة ببعض دول مجلس التعاون الخليجى، دراسة تقويمية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٨.

(٣٩) هلال أحمد ، فعالية برنامج كمبيوترى متعدد الوسائط فى تنمية مهارات طلبة كلية التربية جامعة صنعاء على إستخدام أجهزة تكنولوجيا التعليم واتجاههم نحوها، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٧ .
(٤٠) وزارة التعليم العالى ، تقرير مشروع تطوير التعليم العالى، وحده إداره المشروعات، ٢٠٠٦ .
(٤١) وفاء بلحاضى وآخرون، القيمة التنبؤية لمعايير القبول المستخدمة بجامعة قطر وعلاقتها بالمعدل التراكمي الجامعي، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، ٢٠٠٤ .
ثانياً: المراجع الأجنبية:

- (1) Benjamin Ehigie and Regina Akpan(2005): Psycho-social Factors Influencing Practice Of Total Quality Management in Same Nigerian Organizations, Department of Psychology, University Of Ibadan, Journal of Managerial Psychology ,Vol 20. No 5.
- (2) Blank Lourn & Conrad Clifton(2004): Research on Quality of College Student Development ,VOL 39(2), TAIWAN.
- (3) Dreher Heinz & Others(2009): Virtual Worlds as a Context Suited for Information Systems Education: Discussion of Pedagogical Experience and Curriculum Design with Reference to Second Life, Journal of Information Systems Education, v20, n2.
- (4) Falloon Garry (2010): Using Avatars and Virtual Environments in Learning: What Do They Have to Offer?, British Journal of Educational Technology, v41, n1.
- (5) Jameson Ellen & Others(2009): Designing Assessments and Assessing Designs in Virtual Educational Environments , Journal of Science Education and Technology, v18, n2.
- (6) John Klocinski(1999): Evaluation of Success and Failure Factors and Criteria in the Implementation of Total Quality Management Principles in Administration at INSTITUTION Banta. Bradford.
- (7) Jonathan Barkand & Joseph Kush (2009): GEARS a 3D Virtual Learning Environment and Virtual Social and Educational World, Electronic Journal of e-Learning, v7, n3.
- (8) Koch James & James Fisher(1998): Higher Education and Total Quality Management, Vol. 9, NO. 8.
- (9) Laine Sabrina(2005): WM, Professional Development in Education and the Private Sector, North Central Regional Education, Lab, Oak, Brook, pp. 240-260.
- (10) Martin Meshela & Steela Antony(2007): External Quality Assurance,

International Institute of Educational Planning, Unesco.

Available

at : (<http://www.unesco.org/iiep/eng/publications/recent/abstracts/Fund85.htm>) {access 7/6/2010}

(11) Paul Liu (2006): The Effects of a Hypermedia Learning Environment on Middle School Students Motivation, Attitude and Science Knowledge, Journal of Computers in the School, V 22, N 3-4, Jan 2006.

(12) Sandra Cairncross & Mike Mannion (2001): Interactive Multimedia and Learning Realizing the Benefits, Innovations in Education and Teaching International, Vol 38. No 1, May.

(13) UNESCO(2003) ; The Application of New Information And Communication Technology (ICT), Adjustments For Quality in Higher Education Will Need to be Made, Adopted at The Second Session of The Regional Committee, Bangkok, 25-26 February.

UNESCO (2003); Meeting of Higher Education Partners, Paris, 23-25 June 2003, Higher Education in Asia and the Pacific, 1998-2003, Paris, 2003.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

(١) إبراهيم المحسن(٢٠٠٦): "معايير جودة المعلم".

Available at:(<http://www.mohyssin.com/forum/showthread.php?t=8954>)

{access 1٩/6/2011} last up data(2011)

(٢) المركز القومى لتنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات (٢٠١٠): تنمية مهارات المعدين ومعاونى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

(<http://www.ncfld.org/PDF/Career%20Start%20Series-Available> at :

) AR.pdf

{access 31/5/2010} Last up date (2010)

(٣) المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعى(٢٠٠٨).

Available at :(<http://naqaae.org/sub/new.html/p1.pdf>)

{access 9/2/2010} Last up date (2008)

(٤) المعايير المتخصصة لاعتماد المدارس والكليات والهيئات التعليمية(٢٠٠٦): المجلس القومى لاعتماد تعليم المعلمين NCATE.

Available at: (WWW.ncate.org) {access 9/2/2010} Last up date(2010)

(٥) الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٩): تخطيط للمستقبل..تنافسية عالمية.

Available at :(<http://www.naqaae.eg/sub/resala.html>) {access 31/5/2010}

Last up date (2008)

(٦) الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٩): الرؤية والرسالة.

Available at: (<http://www.naqaae.eg/main/pdf/reports/april2009.pdf>)
{access 31/5/2010} Last up date (2008)

(٧) بسيم قائد(٢٠١٠): "توصيات المؤتمر الثالث للتعليم العالي في الجمهورية اليمنية".

Available at:(http://dammarketing-yecom.blogspot.com/2010/09/blog-post_01.html)

{access 1٩/6/2011} last up data(2011)

(٨) بي بي سي أون لاين (٢٠٠٩): الواقع الافتراضي.

Available at :(<http://www.khayma.com/education-technology/tch.htm>)

{access 7/6/2010} Last update (2009)

(٩) حلا محمود (٢٠١٠): "مستوي التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعه نجاح الوطنية من وجهة نظرهم"، رساله ماجستير، جامعه نجاح الوطنية، فلسطين.

Available at:(<http://www.najah.edu/thesis/5172110.pdf>)

{access 16/6/2011} last up data(2011)

(١٠) رفته إبراهيم(٢٠٠٦): "التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة لإتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس اثناء الخدمة بجامعة عدن"، رساله دكتوراه، كلية التربية، اليمن.

Available at:(<http://www.yemen-nic.info/contents/studies/detail.php?ID=16547>) {access 16/6/2011} last up data(2011)

(١١) عماد عبد الوهاب(٢٠١٠): "قياس معايير الجودة لدي المعلم ومقترحات التنمية المهنية لديه".

Available at:(<http://www.egyedu.com/vb/showthread.php?21388-%DE%ED%C7%D3-%E3%DA%C7%ED%ED%D1-%C7%E1%CC%E6%CF%C9-%E1%CF%EC-%C7%E1%E3%DA%E1%E3-%E6%E3%DE%CA%D1%CD%C7%CA-%E1%E1%CA%E4%E3%ED%C9-%C7%E1%E3%E5%E4%ED%C9-%E1%CF%ED%E5>) {access 1٩/6/2011} last up data(2011)

(١٢) سعد بن بركي(٢٠١٠): "الإحتراف في إدارة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لمقابلة تحديات التعليم"، جامعه الملك عبد العزيز، جده.

Available at:(<http://www.arabthought.org/node/185>) {access 16/6/2011} last up data(201٠)

(١٣) مجدي عبد الوهاب(٢٠٠٨): "الدليل الإرشادي لتوفير المتطلبات اللازمة لضمان جوده التعليم والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي"، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، القاهرة.

Available at:(http://www.naqaae.eg/main/pdf/uni/basic_uni_manual.pdf

) {access 1٩/6/2011} last up data(2011)

(١٤) محمد الصيرفي(2004): "واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريين لبعض دول الخليج العربي- دراسة ميداني". مجلة دراسات في التعليم الجامعي: ع14 (2007).

Available at:(<http://www.najah.edu/thesis/5172110.pdf>) {access

16/6/2011} last up data(2011)

(١٥) مصطفى عبد السميع(٢٠٠٨): "الجودة في التعليم نحو مؤسسة تعليمية فاعلة في عالم متغير"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالاشتراك مع مكتب اليونسكو القومي، القاهرة.

Available

at:(<http://www.moamen.biz/showthread.php/1662%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D9%8A%D8%A9%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%8%D9%81%D9%8A%D8%B6%D9%88%D8%A1%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%8A%D9%8A%D8%B1%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%88%D8%AF%D8%A9>) {access 1٩/6/2011} last

up data(2011)

(١٦) مني السالوس (2004): "التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في مصر. دراسة ميداني". مجلة الثقافة والتنمية: ع١١ (٢٠٠٤)، ص 122 .

Available

at:(http://www.mans.edu.eg/facse/arabic/moktamar/fifth/first_%20folder/10.pdf) {access

16/6/2011} last up data(2011)

(١٧) المنجي بوسنينه (2005): "مستقبل التعليم العالي في الدول العربية في ظل التحديات الراهنة"، المجلة العربية للتربية: مج 25، ع 2.

Available at:(<http://www.profvb.com/vb/t54681.html>) {access16/6/2011}

last up data(2011)

(١٨) هشام بركات(٢٠٠٩): "التنمية المهنية وتقويم الأداء".

Available at:(<http://www.osamabz.com/upload/archive/index.php?t-942.html>)

) {access 16/6/2011} last up data(2011)

(19) Speck, M. & Knipe, C. (2005): Why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standards-based schools, 2nd ed., Thousand Oaks: Corwin Press.

Available at:(<http://www.amazon.com/Why-Cant-Get-Right-Standards-Based/dp/1412906512>)

{access 16/6/2011} last up data(2011)

(20) Golding, L. & Gray, I.(2006): Continuing professional development for clinical psychologists : A practical handbook. The British psychological society. Oxford: Blackwell publishing.

Available

at:(http://www.thepsychologist.org.uk/archive/archive_home.cfm/volume1D_19-editionID_139ArticleID_1073-getfile_getPDF/thepsychologist/0906gold.pdf) {access 16/6/2011} last up data(2011)