

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

في ضوء بعض التحديات المجتمعية

نبلاء فتحي الدسوقي عبد الخالق

باحث دكتوراه بقسم أصول التربية - جامعة المنصورة

الملخص :

يهدف البحث الي وضع بعض التوصيات والمقترحات للتنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض التحديات المجتمعية، ويتحقق هذا الهدف من خلال مجموعة من الاهداف التفصيلية وهي ماهية التنمية المهنية من حيث المفهوم والاهداف والاهمية والمبررات وعرض لاهم مجالات وأساليب التنمية المهنية للوقوف علي اهم التحديات المجتمعية التي تؤثر في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، لاسيما ان التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ستعكس ايجابيا علي تطوير مستويات الأداء في مختلف المجالات . كما اوصي البحث باعادة النظر في اساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بما يكفل رفع مستوى أداءه وتطويره والعمل على صياغة خريطة واضحة وأهداف محددة للتنمية المهنية لاعانتهم علي التكيف مع التحولات والمستجدات المتسارعة للضرورة التي تقتضيها طبيعة عملهم ومهامهم. **المصطلحات**.. التنمية المهنية _التحديات المجتمعية.

Abstract:

The research aims to develop some recommendations and suggestions for the professional development of faculty members in the light of some societal challenges. This goal is achieved through a set of detailed objectives What is professional development in terms of concept, objectives, importance, justifications and presentation of the most important areas and methods of professional development to identify the most important societal challenges that affect the professional development of the faculty member, especially that the professional development of the faculty member will be reflected positively on the development of performance levels in various fields. The study also recommended reconsidering the professional development methods of the faculty member so as to increase the level of its performance and development and work on formulating a clear map and specific objectives for professional development to help them adapt to the rapid changes and developments of the necessity required by the nature of their work and their tasks.

Terminology.. Professional Development - Community Challenges.

مقدمة:

داخله بإعتباره صاحب مهنة لها قدسية لذا عليه

الإلتزام بأفضل الممارسات المهنية التي يحققها في مجالات البحث وخدمة الجامعة والمجتمع والتدريس ومردودها على مستوى الطلاب وأدأؤه.

لذا جاءت أهمية التنمية المهنية التي تظهر في نشاطات المهنية المستدامه والمتواصلة للتكيف مع البيئة المتغيره مما يتطلب القيام بممارسات بحثية وحضور ملتقيات تربوية والعمل في ورش ومختبرات وتبادل لخبرات ذات صلة بمجالات وتخصصات أعضاء هيئة التدريس العلمية وتطبيقاتها في الحياة وربطها في بإحتياجات الطلبة وإهتماماتهم ، كما أن

يعد التعليم الجامعي من أهم ميادين الحياة التي تتأثر بالنوعية فنجد فيها إهتمام قطاعات المجتمع كافة بسبب العلاقة المباشرة بين جودة التعليم العالى والنمو المجتمعي عامة والنمو الإقتصادي خاصة فإن التعليم أصبح قاطرة التقدم وعدم توفره بجودة عالية يعد صفة واضحة للتخلف . (غدير عرفات، ٢٠٠٩ ، ٢١-٢٢).

ويعد عضو هيئة التدريس العمود الفقري للمؤسسات الجامعية فهو صاحب الرسالة الذي يخضع لسلطة العلم والمعرفة والتقويم الذاتي ومعايير الكفاءة والأداء وتنميته المهنية تتبع من

الأمر الذي يتطلب المواجهة والعمل على تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس المهنية والسعى في تقديم وبناء برامج تسهم في تطوير ممارساتهم الخاصة لإحداث التوازن بين حاجات المجتمع ومتطلبات نظامه التعليمي (pems، 2002).

وعلى ضوء ذلك ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به أعضاء التدريس فإن مؤسسات التعليم الجامعي مطالبة بأن تواجه المستقبل بتحدياته المختلفة مواجهة واعية رغم المعوقات التي قد تعترض سبيلها حتى نضمن الإستجابة لمتغيرات العصر.

لذا تم تحديد المشكله في التساؤل الآتي :

ما هي أولويات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض التحديات المجتمعية.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة مما يضيفه البحث في تناوله عن ماهية التنمية المهنية والوقوف على أهم التحديات المجتمعية وتوجيه أنظار أعضاء التدريس في القضايا المرتبطة بالتنمية المهنية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى :

- ١- التعرف على ماهية التنمية المهنية من حيث (المفهوم - الأهداف - الأهمية - المبررات).
- ٢- عرض لمجالات وأساليب التنمية المهنية.
- ٣- عرض لأهم التحديات المجتمعية التي تؤثر في الأهمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

حضور عضو هيئة التدريس المؤتمرات والندوات وإجراء البحوث الخاصة بمهنته وملاحظة زملائه رافداً للتنمية المهنية (john، 1996 ، fien

فلم تعد قضية إعداد وتنمية عضو هيئة التدريس قضية ثانوية بل هي قضية مصيرية فهي آلة تطور الحياه ، خاصة أننا نعيش عصر التحديات والتحويلات الهامه من أجل الإرتقاء بمهنة التعليم وذلك من خلال برامج تدمهم بالمعارف والمهارات التعليميه والتربويه حتى يتسمى له القيام برسالته الحقيقيه في المجتمع التي تسارعت متغيراته وتطورت (نجم الدين نصر، ٢٠٠٤ ، ١٥٤).

ومن ضمن عوامل نجاح تطبيق هذا المفهوم وجود إداره تعنى بالقياده والإرتقاء بمستويات أعضاء هيئة التدريس وتوزيع المسؤوليات وإدارة الموارد بنجاح وجعل التدريب ضمن أعمالهم في المؤسسة التعليمية وكذلك مستوى الخدمات المساندة والمصادر ومنها تقنيات المعلومات والإتصال التي لها تأثير مهم على تنظيم عمل الجامعه (Ebeid ،william ، 1976).

وتدريب من هم على رأس العمل على كيفية تطوير أنفسهم بأنفسهم وقد يكون للتنمية المهنية أثر مساعد يضمن الإستمرار في تحسين وتطوير المهنة ومجاراتها للعصر السريع بهدف تلبية إحتياجات المجتمع وحل مشاكلة الناجمة عن هذا التغيير.

مفهوم التنمية المهنية: عرفها بولام (١٩٩١)
بأنها

تلك العملية التي تستهدف **تحقيق أربعة أهداف** :

- ١- إضافة معارف مهنية جديدة .
 - ٢- تنمية المهارات المهنية لديهم .
 - ٣- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.
 - ٤- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لطلابهم .
- ويعرفها سكيرت (skerritt) بأنها عبارة عن التطوير الذاتي والتطوير التنظيمي والأكاديمي والإداري لأعضاء هيئة التدريس على كافة المستويات من مدرسين وأساتذة ووكلاء وعمداء للكليات من خلال محاولة الجمع بين مهامهم ووظائفهم الأكاديمية كمدرسين في الجامعات ووظائفهم الإدارية كعمداء ووكلاء للكليات ويتم كل ذلك من خلال توفير البرامج التواصلية التي تضع أولى أولوياتها تطوير القدرات الأكاديمية والإدارية للجامعات .
- أما جلوفر ولاو (Glover ، law ، 1996) ذكر أنه بالرغم من عدم وجود مفهوم محدد للتنمية المهنية فإنها تحتوي على العديد من الفعاليات والتي تتمثل في .

١- التدريب المهني : ويتم توفيره من خلال دورات تدريبية قصيرة أو ندوات أو مؤتمرات أو ورش عمل يتم تنظيمها لأعضاء هيئة التدريس والإدارات الجامعية.

٢- التعلم المهني : ويتم من خلال تنظيم دورات تعليمية طويلة المدى وبرامج

٤- عرض لأهم التوصيات والمقترحات.

مصطلحات الدراسة :

تبنت الباحثة مجموعة التعريفات الإجرائية منها:

التنمية المهنية:

هي عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات جامعه والمجتمع وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم (Coffman ، 2004) وأيضاً هي زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية والتأثير في محيطه ومجتمعه . (Bartley ، 2001).

التحديات المجتمعية :

هي مجموعة المتغيرات والمستحدثات التي تفرض على النظام التعليمي وقد تكون هذه التغيرات مرتبطة بالتفاعلات الداخلية للمجتمع أو التحديات التي فرضها الواقع الذي ينتمي إليه ذلك المجتمع (صالح باسم سليمان ، ٢٠١٣ ، ١٤٤) .

مفهوم التنمية المهنية:

تعتبر التنمية المهنية من المفاهيم الجديده التي أدخلتها بعض دول العالم (دول الإتحاد الأوروبي - الصين - اليابان - ماليزيا - تايلاند - كوريا) في نظامها التعليمي وذلك بهدف جعل المعلم مهنيًا ، نتيجة منتجه للمعرفة ومطور بإستمرار لممارستها المهنية.

دراسة يونس (٢٠١٤): هدفت إلى التعرف على مستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم وتكونت الهيئة من (١٤٧) عضو هيئة تدريس وأظهرت نتائج تلك الدراسة أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يتحقق بدرجة متوسطة مما يتطلب ضرورة العمل على الإرتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق إحصائية حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية للمجالات مجتمعة تبعاً للكلية والجنس والرتبة الأكاديمية ونوع الجامعة التي منحت الدكتوراه.

دراسة الشلبي (٢٠١٠) : وهدفت إلى التعرف على أثر الجودة في برامج التنمية المهنية للمعلمين تجربة (وكالة الغوث الدولية - الأردن) تكونت عينة الدراسة من (٦٠) معلماً و(٤٨) معلمه من فرق التطوير، طبقت عليهم أداه لقياس أثر تطبيق الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين بعد التحقق من صدقها وثباتها .

وأظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لإجاباتهم على فقرات الإستبانة كانت مرتفعة أى أن هناك أثر واضح لإدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية وعدم وجود دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس .

أشارت دراسة على (٢٠٠٩): التي إهتمت بدراسة بدراسة أثر التدريب الإلكتروني عبر

تدريبية تركز على تعليم المشتركين من خلال النظريات والمعارف البحثية المتعلقة بالمهنة التي يتم التدريب عليها .

٣- الدعم المهني : ويتم من خلال توفير الدعم للمشاركين أثناء تنفيذ المهام والمسؤوليات المكلفين بها على أرض الواقع والتي تؤثر على جودة العمل.

لذا مع تعدد المفاهيم لتعريف التنمية المهنية التي أحدثت جدلاً كبيراً في العلوم التربوية بهدف الوصول إلى تعريف متفق عليه وذلك للطبيعة المتغيرة لعملية التنمية المتغيرة وبالتالي لأساليب توفيرها مما يؤثر على مفهومها العام إلا إنه لابد من ضرورة إعطاء أعضاء هيئة التدريس الفرصه لتخطيط عملية التنمية المهنية بإعتبارهم المسؤل الأول والمستفيدين منها .

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وبعض التحديات المجتمعية المعاصرة

أصبح عضو هيئة التدريس مشاركاً لإحداث التنمية في معارفه وقدراته ومهاراته المختلفه لتمكينه من أداء دوره بفاعلية ولمواجهة متطلبات ومستجدات المجتمع وإحتياجاته والذي في أدائه في تحسين نوعية التعليم والتعلم وتوسيع إمكانات الطالب بالقدر الذي يساهم للوفاء بنهضة ورقة المجتمع .

لذلك أكدت العديد من الدراسات على أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومنها:

الجامعات السعودية من خلال الإتجاهات الحديثة في إنجلترا ومصر ، إستخدمت الدراسة المنهج المقارن الذى يربط بين نظم التعليم والقوى الثقافية فى المجتمع ، وتوصلت إلى وضع تصور مقترح لتطوير عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات السعودية وذلك بالربط بين النماذج الناجحة فى البلاد المتقدمة وبين الإحتياجات الفعلية للجامعات السعودية.

إستهدفت دراسة (كوفمان Coffiman، 2004) تحديد مدى نقل المعلمين للمهارات المستفادة من برامج التنمية المهنية فى المجتمع الإفتراضى عبر الإنترنت إلى ممارسات داخل الفصول وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن المعلمين إستفادوا من التكنولوجيا والإستراتيجيات التى تعلموها من برنامج التدريب عبر الإنترنت فى تدميتهم ، وأن برنامج التنمية المهنية المقدم عبر الإنترنت يعد بديلاً مهماً فى برامج التنمية المهنية للمعلمين.

كما قام بيرتلى (bertley، 2001) بإجراء دراسة فى أوهايو هدفت إلى الكشف عن مدى أدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجاتهم من التطوير وخلصت إلى أن ٧٥% من عينة الدراسة مقتنعون بمستوى الإعداد لديهم وأن ٦٢% منهم راضون عن أدائهم ، وأنهم يفضلون العمل الذاتى وسيلة للتطوير المهنى ، وأن بقية أفراد العينة طلبوا أن يجرى تطوير نموهم فى مجال إستخدام التكنولوجيا من أجل تعليم فعال.

الإنترنت على تنمية مهارات تصميم الإختيارات لدى أعضاء هيئة التدريس وجاء من بين توصيات هذه الدراسة ضرورة تحول عضو هيئة التدريس من دور المستهلك للبرامج التدريبية إلى منتج لها وذلك من طريق مساعدتهم على تعلم البرمجة والتأليف من خلال ورش عمل منظمة وتوفير برامج التأليف الإللكترونية التى تساعد عضو هيئة التدريس على برمجة مادته العلمية بسهولة.

على ، أكرم ، فتحي (٢٠٠٩) إثر تدريب التوظيف الإللكترونى عبر شبكة الإنترنت فى تنمية بعض مهارات تصميم الإختبارات الإللكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادى ، المؤتمر الدولى السابع للتعليم فى مطلع الألفية الثالثة، ١٥ و ١٦ يونيو ٢٠٠٩ _ جامعة القاهرة

أما دراسة حسين (٢٠٠٦) فقد هدفت إلى التعرف على مقومات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية والتعرف على المعوقات التى تحد من عملية التنمية المهنية بجامعة بنها ، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التعاليم التى تساعد فى تفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات منها وضع سياسة التنمية المهنية قائمة على أسس علمية واضحة مع توفير التجهيزات والأماكن للتدريب وتنوع برامج التنمية المهنية.

وإستهدفت دراسة حداد (٢٠٠٤) كيفية تطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى

الإندماج الفعال بين هذا النمو المهني وبين التحسين المستمر لأداء المؤسسة التعليمية بمثابة قوة حاسمة تدفع الطلاب للإنجاز التعليمي وتجويد العملية التعليمية والتربوية بوجه عام.

فقد أشار (ريتشارد ، دوفور ، روبرت ، ليكر ، ٢٠٠١ ، ٢٠٠٨) إلى أن أهمية النمو المهني تتجلى في ضعف وجود مدارس جيدة بدون معلمين جيدين وأما المدارس فتكون فعالة بسبب معلمها ، وأن أفضل برامج التحسين التي يمكن تصورها ستفشل إذا كان المعلمون يفتقرون للمهارات اللازمة لتنفيذها. وذكر (عيد أبو المعاطى الدسوقي ، ٢٠١١ ، ٦٧) أهمية النمو المهني في الآتي:

- ١- يكسب المتدربين معارف ومهارات وإتجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل مما يطور أدوارهم.
- ٢- ينمو لدى الفرد المرونة والقدرة على التكيف في حياته العملية.
- ٣- يركز على تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للأفراد والجامعات على حد سواء ويقوم مبدأ التعلم مدى الحياة.
- ٤- تخفيف النفقات وزيادة المهارات والكفاءات تؤدي إلى تقليل نسبة الأخطاء في العمل.
- ٥- مواكبة التغييرات والتطورات التي يشهدها الحقل التربوي نفسه ، مثل إزدياد تطوير سرعة المعرفة وإتساعها والتقدم التكنولوجي والتطور في مجال أساليب

أشارت دراسة نيال (nackanzien Niall ، 2001) بعنوان التنمية المهنية على النت لأعضاء هيئة التدريس بأن طرق التعليم في جامعة central England قد إستقطبت منهج قائم على دمج التكنولوجيا التعليم في مقررات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال إستخدام التكنولوجيا لتضمين منهج قائم على حل المشكلات يعطى طرق تدريس بها خبرات وتصميم أساس معرفي مرتبط بأهداف المنهج.

وهدف دراسة (Marilyn،lockart ، 2001) إلى التنوع في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بصرف النظر عن المقرر وضع MelcohnKnowles سبع خطوات لتقديم برنامج كمشروع عمل يشمل تقديم الأحتياجات والإهتمامات والأهداف وتصميم الأنشطة التعليمية ويشتمل على شكلان توضيحيان وست مراجع وكانت الدراسة بعنوان التنوع في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

في هذه الأجواء تماماً إتجاه جديد في إنجلترا والولايات المتحدة وبعض بلدان شرق آسيا ونيوزيلاندا نحو جعل المؤسسة التعليمية مركزاً تربوياً وتعليمياً مستقلاً بعد أن ظلت عقوداً مجرد وحدة من وحدات النظام التعليمي ، أيضاً تماماً ما يمكن تسميته توطين المعلمين بحيث يجدون داخل مؤسساتهم الجانب الأكبر من إحتاجاتهم للنمو المهني ، بحيث يصبح

١- ربط تقوية التدريس ببيئته ومجتمعه المحلى ، وأيضاً مجتمع العالمى ، وتدريب على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين الطلاب وبيئتهم المحلة ومهارات تنفيذ تقويم هذا التخطيط .

٢- تشجيع تبادل الأفكار وطرق التدريس بينهم وإعطائهم فرصاً للتأمل والتفكير فى ممارساتهم التربويه وتفعيل التغذية الراجعة.

٣- تشجيع خصوصية التدريس على القراءة والإطلاع لتنمية معلوماتهم ومتابعة كل جديد فى مجال مهنتهم وإثارة الحماس والتنافس بينهم .

حداد محمد شير ، (٢٠٠٤) : التنمية المهنية لأعضاء التدريس دراسة مقارنة ، عالم الكتب القاهره .

كما حدد أهدافها (سكران محمد، ٢٠٠١ ، ٦٩) فى :

١- إكساب عضو هيئة التدريس نظاماً من التعليم يلائم طبيعة المهنة .

٢- تنمية الصفات الأخلاقية والوجدانية والفكرية التى ينشدها المجتمع من عضو هيئة التدريس لتنشئة طلاب على الصفات الحميده .

٣- إعادة تأهيله أثناء الخدمة التى يظل مواكباً لكل للإتجاهات والتطورات الحديثة

٤- إستعداد عضو هيئة التدريس للقيام بمسؤوليات إضافيه .

التقويم هذا الأمر يلزم المعلمين بمتابعة التصورات الحديثة .

٦- تعدد أدوار المعلم فى العملية التعليمية ، حيث أن دوره لم يعد قاصراً على نقل المعرفة إلى طلابه.

٧- إكتساب المعلومات اللازمه للتعامل مع التقنيه والتكولوجيه وإستخدامها فى التعلم الذاتى والتعليم المستمر.

٨- إكتسابات المهارات والمفاهيم عن التقويم للإستفاده منها فى التطوير.

٩- توفير المناخ الإيجابى لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على خبرات بعضهم البعض.

١٠- أضافت (الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ٢٠٠٩ ، ١٥-١٦) ، وأن من أهدافها أيضاً:

أ-التمكن من إستخدام التقنيه التعليمية الحديثة فى التعليم.

ب- تدعيم المهارات الحديثة فى الطرق البنائية وأساليب إدارة الصف الداعمة للديمقراطية

ج- تنمية الوعى بتحديات العولمة .

كما أضاف (خالد طه ، الأحمد ، ٢٠٠٥ ، (٣٢١

تبصير المعلمين ببرامج الدولة وخطتها لتطوير التعليم ودراسة أهداف المجتمع.

كما أضاف حداد محمد ، ٢٠٠٤ ، ٢٠٣٥ أنه يمكن إستجلاء أهداف التنمية المهنية فى:

- ٣- رفع مستوى المهارة عند عضوى هيئة التدريس للقيام بمهارة الإدارة وخدمة المجتمع .
- ٤- إكتساب المعلومات اللازمة من كلية التربية من حيث أهدافها وتنظيمها ودورها فى تقدم المجتمع
- كما إتخذت جامعة المنصورة أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق الآتى :
- ١- الإلمام بالمفاهيم التربوية الأساسية اللازمة للتعليم الجامعى سواء من حيث إعداد مناهجه أو طرق التدريس أو الوسائل العلمية .
- ٢- إكتساب المعلومات الأساسية لفهم الطالب الجامعى وحسب التعامل معه .
- ٣- التعرف على دور الجامعة فى تنمية المجتمع وتطويره .
- ٤- التعرف على القيم والإتجاهات والأخلاقيات الجامعية اللازمة للتعامل مع الآخرين بالجامعة وخارجها.
- ٥- الإلمام ببعض القواعد الخاصة بخصوص وواجبات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- ٦- إكتساب مهارات بناء المنهج العلمى .
- ٧- تعلم كتابة البروتوكول وخطوات البحث العلمى الجيد .

مجالات التنمية البشرية

هناك العديد من مجالات التنمية المهنية التى تعمل على تحسين مهارات وأساليب أعضاء هيئة التدريس وذلك لتعدد وتنوع مهامه وأدواره منها:

- سكران محمد (٢٠٠١): دار الثقافة للنشر والتوزيع ، القاهرة.
- (كما ألقى البكر ، ٢٠٠١ ، ص ١٣-٤٩)
- الضوء على أهمية النمو المهنى لأعضاء هيئة التدريس وذلك ليصبح عضو هيئة التدريس قادراً على متابعة الجديد فى مجال التخصص ، وليمارس مسؤولياته المهنية عن وعى وأوراك لدوره كباحث ومعلم ومتعلم ومرشد
- فوزية بنت بكر البكر (٢٠٠١) : الفو العلمى المهنى للمتعلّم الجامعى وواقع المعوقات دراسة مستحبة للعضوات هيئة التدريس فى بعض الجامعات وكليات البنات فى الرياض مجلة رسالة الخليج العربى ، العدد ٨١ ، لسنة ٢٢ _ الرياض : مكتب التربية العربى لدول الخليج العربى ، العدد ٨١ السنة ٢٢ ، الرياض : مكتب التربية العربى لدول الخليج.

ثانياً: أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس :

لابد لأى برنامج تنموى يراد له أن يحقق أعلى مستويات للنجاح أن يكون له أهداف واضحة محددة وفق الحاجات لتنمويته . لأن تحديد الهدف التنموى هو المؤشر الذى يوجه البرامج فى الإتجاه الصحيح لذا أنه من أهم الأهداف للتنمية المهنية .

- ١- رفع مستوى المهارة عند عضوى هيئة التدريس فى مجال التدريس.
- ٢- رفع مستوى المهارة عند عضوى هيئة التدريس فى مجال البحث العلمى .

٦- بناء مشاركة بالإتصال بالمؤسسات والمراكز لتوسيع النطاق الجغرافي فى زيادة الموارد .

٧- العمل على زيادة تمويل التنمية المهنية .

٨- تطوير وتنفيذ آليات التقييم لأنشطة التنمية المهنية .

٩- إيجاد أنشطة تنمية مهنية لكى تكون مناص فى نطاق أوسع .

وإتخذت جامعة حلوان التنمية المهنية لأعضاء

هيئة التدريس الجامعى لتحقيق الأتى :

١- إكتساب معلومات عن إتجاهات تطوير التعليم الجامعى فى مصر وخارجها .

٢- إكتساب معلومات عن واجبات أعضاء هيئة التدريس وحقوقهم وأبعاد مسؤوليتهم نحو الطالب والجامعة والمجتمع والمعرفة .

٣- إكتساب المعلومات اللازمة عن جامعة حلوان من حيث أهدافها وتنظيمها ودورها فى نقض المجتمع .

٤- إكتساب المعلومات عن التعليم الجامعى ودوره فى تنمية المجتمع المصرى .

٥- مساعدة الطلاب من خلال المهارات والمعلومات اللازمة لمواجهتهم المشكلة الدراسية وعلاجها وأساليب توجيه الطلاب عليها نفسياً وإجتماعياً .

٦- إكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع مستحدثات التكنولوجيا للتعليم والتعلم وإستخدامها فى التعليم المستمر والتعليم الذاتى .

١- المفاهيم والمعارف والكفاءات الأكاديمية فتطوير وتحسين المستوى المعرفى والعلمى والعمل على تنميته يجب أن يكون هدفه الرئيسى .

٢- الكفاءات الأدائية التى يحتاج إليها المعلم لتحقيق الأداء الفعال التى تتمثل فى الخبرات والأنشطة التعليمية بالوسائل والتقويم ، الأهداف والتحصيل . (دنيا على أحمد ، ٢٠٠٧ ، ٣٦) .

٣- القيم والإتجاهات والأخلاق المتصلة بالتعليم : كالإحترام والإتقان والتقدم والعدالة الإنسانية (أبو حسب الله ، ٢٠٠٠ ، ٣٢)

بشكل إيجابى على كمية المعلومه ونوعها التى يدرسها لطلابه من خلال أدائهم (إبراهيم مجدى عزيز ، ٢٠٠٠ ، ٢٢ ، ٢)

وتؤكد (Katharine ، 2002 ، 84) أن أهداف التنمية المهنية هى :

١- تحديد إحتياجات أعضاء هيئة التدريس وإستثمار التقييم ، والتدريب للمجموعات المتخصصة ، الفرص المقدمة من قبل مؤسسات أخرى مشابهه .

٢- المساهمه فى تطوير المناهج .

٣- تكوين مجموعة مستمرة وطويلة الأجل من أنشطة التنمية المهنية .

٤- تشجيع وتدعيم أنشطة التنمية المهنية .

٥- الأنشطة التعاونية ومهام التأهيل .

أساليب التنمية المهنية:

تستمد مؤسسات التعليم العالي سمعتها وقوتها من رفعة شأن أعضاء هيئة تدريسيها ، وحسن أدائهم لمهامهم بشكل فعال (pancucci،2009). ولتحقيق التنمية المهنية للإرتقاء بالمستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات تنوعت الأساليب ، فمنها ما هو ذاتي ومنها مل هو رسمي "مؤسسي" ومنها التقليدي ، والإلكتروني الذي يتم عبر استخدام تكنولوجيا المعلومات .

فأشار (على ، ٢٠٠٤) إلى العدد من أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي ، منها الحلقات التدريبية والتعلم في مواقع العمل ، القراءة الذاتية ، التعلم الذاتي ، التعلم من المواقف التي تقوم على خبرات الفرد السابقة .

وهناك من يجمعها في نوعين :

١- الأساليب الذاتية : وتقع مسؤوليتها على عضو هيئة التدريس نفسه وتتوقف فاعليتها على عاملين :

أولاً : الطموح الشخصي لعضو هيئة التدريس ، مدى تأثره بالتشجيع وعوامل التطور المحيطه ، وعلى المستوى العلمي التربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه وعلى قدرته على رؤيته نواحي القوة والضعف لديه .

العامل الثاني : هو الإطلاع الواسع من قبل أعضاء هيئة التدريس ، حيث أنه عاملاً أساسياً لنمو عضو هيئة التدريس العلمي ذلك لأن مهنة التدريس تتطلب التنقيف الذاتي لعضو هيئة

التدريس . (عوده سليمان ، البدر وضاح محمود، ٢٠١٦ ، ٢٢) .

٢- الأساليب الرسمية (المؤسسيه) : وهو أسلوب يجمع بين العمل والتدريب ويهدف إلى تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس الجامعي وتحسين أساليبه المهنية ، حيث يطلب من أحد أعضاء هيئة التدريس الإجتماع بزملائه وقيادة إحدى ورش العمل وتدريبهم على بعض المهارات البحثية والتدريبية ، وبعد ذلك يكون المتدربين أنفسهم مدربين لغيرهم (الأغبري ، بدر ، ١٩٩٤ ، ٦٧-١٠٣).

وهناك من صنف أساليب التنمية المهنية إلى :

١- برامج التدريب والدورات التدريبية : إذا ما نظرنا للتدريب على أنه عملية تنمية مستمره لمفاهيمه ومهاراته الأدائية وتنمية معلوماته . (جاسم الكندي ، ٢٠٠١ ، ٢٣٤)

٢- القراءة والإفاده من شبكات المعلومات وذلك من خلال القراءة المستمرة من المراجع العلمية في مجال التخصص .

٣- المناقشات مع الزملاء: ويجب أن تتم بشكل مخطط ومنظم من خلال ندوات يخطط لها بشكل دوري وجيد (خالد طه الأحمد ، ٢٠٠٥ ، ٣٢٣) .

نخلص مما سبق أن أساليب النمو المهني لعضو هيئة التدريس متعددة متداخلة فلا يمكن تقسيمها إلى أساليب جماعيه وفردية حيث لا يوجد فصل بينهم ، ونظراً للتطورات

أفرادها كل ما يقع بأى ركن فيها (Garcia ، 1، 2010، 7، Ricarda) .

حيث لم يعد الكتاب هو مصدر المعرفة الوحيد فى هذا العصر ، فهناك العديد من التقنيات الحديثة التى تساعد الإنسان نظراً لسهولة وتعدد وسائل الإتصال وتطورها بحيث لم يعد بمعزل عن التقدم العلمى والتكنولوجى ، عضو هيئة التدريس فى حاجة إلى أن يدرّب نفسه لينمى معارفه عن طريقها وليساعد طلابه ويمدهم بكل ما هو جديد لكى يتلائم مع هذه التغيرات المعرفية والتكنولوجية.

-التعاون الدولى الإقليمى يعد بمقدور أى دولة أن تعتمد على مواردها الذاتية فى المنافسة بفاعلية مع الدول المتقدمة الأخرى نظراً لحاجتها لإستثمارات هائلة فى التعليم والبحث العلمى فى كافة المجالات (محمود مساد ، ٢٠٠٩ ، ٥٢) .

محمود مساد وآخرون (٢٠٠٩) : المدرسة الأردنية وتحديات القرن الحادى والعشرين عمان: المؤسسة العربية للنشر .

فلا تستطيع أى دولة تحقيق التنمية الشاملة إلا من خلال البحث عن أسلوب التكامل مع غيرها من الدول لبناء الشخصية الواعية بأهمية التعاون والتكامل والوحدة التى تقع على عاتق النظام التعليمى بوجه عام (على أحمد مذكور ، ٢٠٠٠ ، ١٧) .

على أحمد مذكور (٢٠٠٠) : العولمة والتحديات التربوية ، مجلة العولمة التربوية ،

والتغيرات التى ظهرت على مستوى التعليم والتعلم نجد أنه قد زادت مسؤوليات عضو هيئة التدريس لمواجهة التحديات المجتمعية .

التحديات المجتمعية: -

يتميز الوضع الحالى بظهور العديد من التحديات والمتغيرات مثل الثورة العمية والتكنولوجية وثورة المعرفة والإتصالات ، الديمقراطية والإقتصادية والتوقيع على الإتفاقات التجارية وغيرها و ظهور ظاهرة العولمة ، حيث تحول العالم إلى قرية كونية صغيرة كما أدت الثورات وتلك التحديات إلى ظهور معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات متميزة وامانات عالية الجودة وفكر جديد لكى تتعامل مع هذه التحديات بنجاح .

وهذا يتطلب أشخاصاً مبدعين قادرين على التكيف مع البيئة المحيطة وتطويعها وفقاً لأهدافهم المنشودة (محمد عبد الرازق إبراهيم ، ٢٠٠٩ ، ٢٥) .

وتتمثل بعض التحديات فى :

-العلاقة بين تقدم العلم والتنمية : حيث يوجد علاقة وثيقة بين العلم والتنمية ، ومسؤولية تحقيق معدلات عالية من التنمية تقع على كاهل التعليم حيث أنه هناك علاقة إرتباطية بين إرتفاع المستوى التعليمى بإعتباره أهم عناصر التنمية المهنية وبين إرتفاع إنتاجية الفرد فى المجتمع (بادما باملى ، ٢٠٠٧ ، ٩١)

- تقدم وسائل النقل والإتصال والتقدم العلمى : حيث يحظى هذا العصر بالإتصال السريع ، حيث أن العالم قرية كونية صغيرة يعرف

(تصدر عن معهد الدراسات التربوية بجامعة القاهرة) العدد (٩) ، يناير ٢٠٠٠ .

الثورة الإتصالية

تعد ثورة الإعلام والإتصال المدينة التي أزلت ظواهر الزمان والمكان وما إنعكس عنها من تزايد الإهتمام بالتطبيقات التربوية للبريد الإلكتروني وأهمية إستخدام الشبكة العنكبوتية في التعليم للتأكيد على أهمية إستخدام الوسائل المتعدده وتنمية مهارات التواصل والإتصال الجيد والتأكيد على النمو المهني المستمر وأهمية إستخدام المكتبة الإلكترونية (مجدى صلاح المهدي ، ٢٠٠٩)

العولمة : وهي توسيع وتعميم الشئ ليشمل العالم ، مما أدى إلى وجود أسس جديدة لتنظيم الأعمال وإتخاذ القرارات والإدارة المجتمعية وبالتالي حدثت طفرة في أسلوب التنظيم فأصبح شبكياً تفاعلياً ، وأصبحت الديمقراطية هي السائدة ببقية الدول التي تقوم على المشاركة والإنتقاد من المركزية إلى اللامركزية (محي محمد سعد ، ٢٠٠٩ ، ٤٢) .

كما أدت العولمة إلى مجموعة من الإنعكاسات التربوية منها إتساع الفجوة بين طبقات المجتمع ، وضعف أنماط التعاون بين المؤسسات التربوية وقطاعات الإنتاج ، وزيادة الإلتقان في العمل والإنتاج ، والتأكيد على تنمية القدرات التنافسية العالية وتزايد تهميش اللغة العربية ، وضعف الهوية الثقافية ، الإتجاه نحو خصخصة التعليم . (محمد أحمد النابلسي ، ٢٠٠٠ ، ١٢٩) .

- تطور النظريات التربوية : في ظل التطور المستمر للمعرفة بصفة عامة والتربية بصفة خاصة كان لابد من أن يتمكن أعضاء هيئة التعليم وتكيفوا على أدوارهم التي تتناسب مع تغيرات العصر وليقوموا بدورهم في صناعة الأمة وتشكيلها ، إذ أنهم كما يكونون ويشكلون الأجيال تكون الأمة على شاكلتهم في المستقبل ، لذا كان تكوين المعلمين يعد في صدد أنه بمثابة إستراتيجية ، يمكن عن طريقها الحد من أزمة التعليم ومواجهتها . (سليمان المصري الشيخ ، ٢٠١٠ ، ١٨٤) .

- الأخذ بالمنهج العلمي : حيث تحديد الأهداف ، والوسائل التعليمية ، والتقويم ومن هنا تأتي كمية تكوين المعلم الذي يتيقن إستخدام المنهج العملي ويستطيع تطبيقه في المجالات المتعددة للعملية التعليمية (فاديا أبو خليل ٢٠٠٩ ، ٦٧٧) .

- الثورة المعلوماتية التي تعد مجموعة النظم العلمية المختلفة التي يعنى بالدراسة النهائية والعلمية لكافة الجوانب الإجتماعية والإنسانية والإقتصادية المتعلقة بإستخدام تكنولوجيا المعلومات ، مثل علوم الحاسب وشبكات الإتصال والبرمجيات (صلاح حسن خضر ٢٠٠١ ، ١١٠) .

مما سبق يتضح أن المستجدات التي تواجه مجتمعنا كثيرة منها ما هو إيجابي وإقتصادي وما هو سياسى وفكرى ، مما يلزمنا بمواكبة هذه المستجدات وتوافقها ويعد المعلم هو القائد الأول الذي يتحمل مسؤوليته بناء وتطوير

على التعليم ومخرجاته من القوى العاملة ويتمثل ذلك في الإعتماد على زيادة كفاءة هيئة التدريس من خلال أبراج رفع المستوى أدائهم المهني (2001، chrisyime) .

٧- التغيير الذي حدث على أوار أعضاء هيئة التدريس وتعدد مصادر التعلم فلم يعد مجرد ناقل للمعرفة فيقول بول كلابر " clapp " في أن السبب الرئيسي في عدم كفاءة التدريس في جامتنا ولكلياتنا اليوم ليس في الأعداد الكبيرة وقلة خبرة أعضاء هيئة التدريس وطول اليوم الجامعي أو عبأ العمل التدريسي فكل هذه أسباب ثانوية وأن السبب الرئيسي هو أن أعضاء هيئة التدريس لم يعدد وللتدريس لقد إعتدنا على أن المقولة التي بأن المدرسين الجيدين مطبوعون لا مصنوعون وربما كان هذا السبب وراء عدم كفاءة التدريس الجامعي وتقويس الجهود التعليمية .

التوصيات والمقترحات :

من خلال ما تقدم فإن الباحثة ترى أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس شكل ضروري ملح لمواجهة المتطلبات النوعية للتعليم الجامعي والتي يتحتم عليها تدعيم ثقافة المودة وتحسين وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من أجل تحقيق التنمية المهنية لتزويدهم بالمعارف والمهارات والقيم والإتجاهات وفقاً لأدواهم ومسؤولياتهم .

المجتمع الذي فرض عليه أدواراً جديدة ومتشعبة نظراً لهذه التحديات التي أصبحت من الضرورات المهمة في هذا العصر الذي يتطلب نوعية خاصة لكي تتمكن من خلاله إلى أفضل السبل لتطوير المعلم وتنميته لمواكبة هذه التحديات .

مبررات التنمية المهنية

ذكرها يونس (٢٠١٤) في الآتي :

- ١- الحافز المهني الذي يمكن أعضاء هيئة التدريس من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليه حيث يمكنهم من التكيف الأمثل مع بيئتهم المهنية (أحمد ، ٢٠٠٩) .
- ٢- رفع كفاءة التعليم الجامعي وتحسين جودة كخرجات التعليم الجامعي .
- ٣- متطلبات القرن الحادي والعشرين والتي تدعوا إلى تنمية مؤسسيه جادة وفعالة لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم والإستعداد العلمي والمهني الفاعل للمستقبل بكل تحولاته ليتحققوا لمكانة مرموقة لأنفسهم وجامعتهم وأمتهم .
- ٤- مراجعة المناهج وتطويرها لتعديلها نحو الأفضل من قبل أعضاء هيئة التدريس .
- ٥- نقص أعداد هيئة التدريس في ضوء زيادة عدد الطلبة في الجامعات خصوصاً في الدول النامية ، وهو ما يدفع الجامعات إلى التفكير في كيفية الإفادة المثلى ممن يتوفر لديها من أعضاء هيئة التدريس .
- ٦- إعادة الثقة في مؤسسات التعليم الجامعي ، ويرجع ذلك إلى عدم التوازن بين الإنفاق

- صيانة أهداف واضحة ومحددة للتنمية المهنية المرتبطة بالتطوير والواقع المجتمعي وإحتياجاته .
- مراجعة برامج التنمية المهنية المعمول بها حالياً .

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- ١- إبراهيم مجدى عزيز (٢٠٠٠): القيم والمعايير التي تحكم أخلاقيات أستاذ الجامعة، القاهرة ، الانجلو المصرية .
- ٢- الأحمد، عدنان (١٩٨٩) : دور البحث العلمي في تجويد التعليم وتجديده انطلاقاً من نماذج التعليم العالي الموجودة والمفترضة، مؤتمر التعليم العالي فى الوطن العربي في ضوء متغيرات العصر، الجزء ٢، جامعة الإمارات ، كلية التربية.
- ٣- المهدي، مجدي صلاح طه (٢٠٠١) : المصاحبات الثقافية لظاهرة العولمة وانعكاساتها في الواقع التربوي العربي ، رؤية تحليلية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، تصدر عن كلية تربية جامعة حلوان، المجلد(٧)، ع(٢٠١) يناير وأبريل .
- ٤- أحمد شاکر عربي (٢٠٠٩) : الإرتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي فى الوطن العربي ، المؤتمر الثاني عشر لوزراء التعليم العالي والبحث العلمي فى الوطن العربي ، (الموائمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع فى الوطن العربي)،بيروت،٦-١٠/١٢/٢٠٠٩ لبنان .

لذا ترى الباحثة ضرورة عقد دورات للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بهدف إكسابهم المعارف والإتجاهات والمهارات اللازمة لإعانتهم على التكيف مع التحولات والمستجدات المتسارعة والضرورة التي تقضيها طبيعة مهامهم .

- ضرورة تبنى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات التسويق الفعال لبرامجهم وخدماتهم التي يقدمونها للطلاب والمجتمع لمواجهة التحديات المرتبطة بالعولمة ومتطلبات سوق العمل والتطورات المتتباها فى مجال تكنولوجيا المعلومات والمنافسة والعلاقات بين الجامعة والمؤسسات الأخرى ومواجهة التحديات المرتبطة بالجودة والإعتماد وتنامى أهمية المسؤولية الإجتماعية والوطنية للجامعات اليوم .
- تفعيل ودعم المعايير للإرتقاء بمهنة وجودة الأداء الجامعى .
- دعم أعضاء هيئة التدريس وتحفيزهم لحضور المؤتمرات الإقليمية والدولية .
- إيجاد آليات ونظم حديثة لضمان الجودة .
- إنشاء رابطة وشبكة للجامعيين والباحثين وأعضاء هيئة التدريس .
- إعتماد الإشتراك فى الدورات التطويرية بند من بنود الترقية فى الجامعات .
- إجراء متابعة دور وتقويم لبرامج التنمية المهنية .

- ١٢- ريتشارد دو فور ، روبرت واكر
المجتمعات المهنية التعليمية أثناء العمل
أفضل الأساليب تحصيل الطلاب ،
(ترجمة) مدارس الطهران الأهلية الدمام
، دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع، ٢٠٠١
- ١٣- سكران محمد (٢٠٠١) : دار الثقافة
للنشر والتوزيع ، القاهرة
- ١٤- سليمان الحضري الشيخ (٢٠١٠) :
دراسة تقويمية لبرامج إعداد معلمي
المرحلتين الإعدادية والثانوية بجامعة
قطر، جامعة قطر ، مركز البحوث
التربوية .
- ١٥- الشلبي ، إلهام علي (٢٠١٠) : أثر إدارة
الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية
للمعلمين لتجربة وكالة الغوث الدولي ،
الأردن ، مجلة جامعة دمشق ، ٢٦(٤)
ص . (٤٧٣ - ٤٨٤) سوريا .
- ١٦- صالح باسم سليمان (٢٠١٣) : التربية
والتحديات المجتمعية "الواقع -
المستجدات - الطموح" ، المؤتمر
التربوي الدولي الخامس ، ٢٣-٢٥ أبريل
٢٠١٣ .
- ١٧- صلاح حسن خضر (٢٠٠١) : متطلبات
التربوية للتنمية المهنية لعضو هيئة
التدريس في عصر المعلوماتية ، مجلة
التربية للبحوث التربوية والنفسية
والاجتماعية تصدر عن كلية التربية
جامعة الأزهر العدد ١٠٠ مايو ٢٠٠١
- ٥- أغادير عرفات ، جويمان ومحمد عوض
الطرطوري (٢٠٠٩): إدارة الجودة الشاملة
في مرسسات التعليم العالي والمكتبات
ومراكز المعلومات ، عمان ، دار المسيرة.
- ٦- بادما بامل (٢٠٠٧) : المؤسسات عابرة
القوميات وتنمية الموارد البشرية، (ترجمة)
أسعد حليم ، مجلة مستقبلات ، تصدر عن
مركز اليونسكو بالقاهرة المجلد (٢٧) العدد
١٧ ، مارس .
- ٧- جامعة حلوان : الدورة التربوية الثالثة
للمعلم الجامعي ، الدورة الثالثة، مايو ١٩٩٤
ص ٣ .
- ٨- حداد ، بشير ، (٢٠٠٤) : التنمية المهنية
لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ، عالم
الكتب ، القاهرة ، مصر .
- ٩- حداد محمد بشير ٢٠٠٤ : التنمية المهنية
لأعضاء هيئة التدريس ، عالم الكتب
القاهرة
- ١٠- حسين سلامة (٢٠٠٦) : التنمية المهنية
لأعضاء هيئة التدريس والقيادات
الأكاديمية في جامعة بنها ، المؤتمر
القومي السنوي الثالث عشر العربي
الخامس للجامعات العربية للقرن الحادي
والعشرين ، ٢١-٢٣/١٢/٢٠٠٦ جامعة
عين شمس .
- ١١- خالد طه ، الأحمد (٢٠٠٥) : تكوين
المعلمين من الاعداد الى التدريب ، ط ١
، الامارات العربية المتحدة ، دار الكتاب
الجامعي

- ١٨- علي ، أكرم ، فتحي (٢٠٠٩): أثر تدريب التوظيف الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت في تنمية بعض مهارات تصميم الإختبارات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي ، المؤتمر الدولي السابع - التعليم في مطلع الألفية الثالثة ١٥-١٦/٦/٢٠٠٩، جامعة القاهرة.
- ١٩- علي ، حمود علي (٢٠٠٤) : تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي ، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير) ، جامعة الملك سعود ، ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٤ السعودية .
- ٢٠- علي أحمد مذكور (٢٠٠٠) : العولمة والتحديات ، مجلة العلوم التربوية (تصدر عن معهد الدراسات التربوية بجامعة القاهرة) ، العدد (٩) يناير ٢٠٠٠.
- ٢١- عودة سليمان عودة ، البدور وضاح محمود ، (٢٠١٦) : التنمية المهنية لعينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية (الواقع والتحديات) ، المؤتمر السنوي العربي الحادي عشر - الدولي التاسع ، التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي " التحديات والتطوير" ١٣ - ١٤ أبريل ٢٠١٦ ، ص ٢٢، جامعة المنصورة، كلية التربية النوعية بالمنصورة وفروعها.
- ٢٢- عيد ابو المعاطي الدسوقي (٢٠١١): معلم المستقبل والتعليم مصر ، المكتب الجامعي الحديث
- ٢٣- فاديا أبي خليل (٢٠٠٩) : جوانب تكوين المعلم العربي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين ، المؤتمر العلمي الثاني ، دور المتغير للمعلم العربي في مجتمع الغد - رؤية عربية في الفترة من (٢٠-١٨) أبريل
- ٢٤- فوزية بنت بكر البكر (٢٠٠١) : النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي " الواقع والمعوقات " دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض الجامعات وكليات البنات في الرياض ، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد ٨١ ، السنة ٢٢ ، الرياض ، مكتب التربية العربي لدول الخليج .
- ٢٥- محمد أحمد النابلسي (٢٠٠٠) : الأبعاد التربوية الجديدة للعولمة ، مجلة الكويت ، العدد ٢٠٢ ، أغسطس
- ٢٦- محمود موساد ، وآخرون ٢٠٠٩ : المدرسة الأولمبية وتحديات القرن الحادي والعشرين ، عمان ، المؤسسة العربية للنشر.
- ٢٧- محي محمد سعد (٢٠٠٩) : القاهرة العولمة ، الاوهام والحقائق ، القاهرة ، مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع

- faculty, development, 2001 v.18 , N.1, pp 57- 64
- 37- M. (2001). faculty. learning and development initiative effective instruction in high education. ed, d, pro Ques, dissertation abstract university of Cincinnati, AAC 30/2004 Bartley.
- 38- Mackenzie Niall , Staley Alan: Professional development 602 academic staff , putting the curriculum first , journal citation innovation in education and training international 2001, v.38,N.1, pp,42.53
- 39- OECD Ahracting Developing and retraining Active Teacher Country Representatives, pams, March,2002.
- 40- Ricadal , Garcia: Education for culture pluralism, global, roots, stew, phi, detta, Kappom, educational , foundations, Bloomington: Indian , 2010 . , p . 7.
- 41- S . (2001) , the faculty development portfolio : A Framework for documenting the professional development of faculty developers . innovative higher education journal , 26 (1) 27 – 43 christine .
- 42- S. (2009) . Train the trainer : the bricks in the learning community scaffold professional development . international journal 38 (4). Pp(14-35). Pancucci.
- 43- Skerritt, o : professional en higher education , a theoretical frame work for , action Research , kogon page Limited London 1992 page p. 20
- 44- Skills learned to the classroom – Capella University, 2004, (Dar – A65/03/ P.895, Sep 20. Coffman.
- 45- Teresa, (2004) online personal development: transferring William Ebeid. Trendsof Academic research in Arab Countries University of Qatar educational research Centre 6 – 1976
- ٢٨- مرسي ، محمد نير (٢٠٠٢) : الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه ، القاهرة ، عالم الكتب.
- ٢٩- مركز تطوير الأداء الجامعي : مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، كلية التربية جامعة المنصورة.
- ٣٠- نجم الدين نصر (٢٠٠٤): التنمية المهنية المستدامة أثناء الخدمة في مواجهة التحديات العولمة ، مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق ، العدد ٤٦ ، ٢٠٠٤
- ٣١- يونس مجدي محمد (٢٠١٤) : واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم العالي ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، ١٥ (٢) ، (٢٠٢ - ٢٤٣) جامعة البحرين ، مملكة البحرين .
- ثانياً : المراجع الأجنبية :**
- 32- Gloves , D., and laws S., managing professional development . op, cit.,pp2.3.
- 33- Issues in Poliey and practice. known page limited. London 1996.
- 34- John Fine, Peter Blaze Corcoram: learning for Asustainable environment : Proffessional Development Teacher Education Environment education Research, vol, 2 Issue 2 May 1996 .
- 35- Katherine Avntch Aic Adopts Strategic plan for professional development , Aic, 11th July, 2002 p 84.
- 36- Lockart, Marilyn, Borland Kenneth J R . Lacorporating diversity in all faculty staff development programs, regardless of the content journal of