تطوير كفايات أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي وأنعكاساتها على تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي

أ.د.صفاء طارق حبيب* **د.شيماء صلاح حسين****

*جامعة بغداد - كلية التربية/ابن رشد

**جامعة بغداد - كلية التربية للبنات

المستخلص

ظهر مفهوم ضمان الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي نتيجة للانتقادات المستمرة لتدني نوعية مخرجات هذه المؤسسات وعدم ملائمتها لاحتياطات سوق العمل. وعضو الهيئة التدريسية هو من أهم هذه المخرجات لانه العنصر الهام المعول عليه لتحقيق الاهداف المنشودة في التعليم الجامعي وهذا يمثل مشكلة قد تؤثر في بناء المجتمع الذي يجب ان تحدد مهامه ومسؤولياته وكفاياته التي يتمتع بها وتقويم عمله بما ينسجم مع متطلبات العصر وتكون مدخلاً لتحقيق جودة النوعية في التعليم العالي، وتسعى هذه الدراسة للاجابة عن الاسئلة الآتية:

1- ما ادوار عضو هيئة التدريس والمهام التي يؤديها في الجامعة؟
2- ما معايير تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي وعلاقتها باعضاء الهيئات التدريسية؟
3- ما مبررات ووسائل التطوير المهني لاعضاء هيئة التدريسي وأثره على جودة النوعية في التعليم العالي؟

ان اهمية الدراسة تكمن في كونها تسعى الى تحقيق الجودة الشاملة في التعليم العالي من خلال توضيح العلاقة بين مهارات عضو هيئة التدريس وتنفيذها لآليات تطوير كفايات ادائهم وانعكاساتها على تحقيق مفهوم الجودة الشاملة لكي تتوضح اثارها على المخرجات التعليمية ويتقرر وفقها مستوى جودة التعليم.

وقد اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في عرض المفاهيم والخبرات ونتائج الدراسات والاتجاهات في هذا المجال، الذي توصل من خلاله الى اجابات على الاسئلة الثلاثة.

للاجابة على السؤال الاول فقد صنف الباحثان ادوار عضو هيئة التدريس في الجامعة في المجالات الرئيسية الآتية:

1- المجال الاول: ويشمل الطلاب والتدريس والتقويم والارشاد والتوجيه والاشراف على طلبة الدراسات الاولية والعليا.
2- المجال الثاني: ويشمل العمليات الادارية بما فيها المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطيط البرامج واللجان وتمثيل الجامعة او كلياتها في المحافل الرسمية والشعبية.
3- المجال الثالث: فهو خاص بخدمة المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع وتقديم الاستشارات التي يعاني منها المجتمع وتفعيل دور المؤسسات الحكومية والاهلية في خدمة طلبة الجامعة.
4- المجال الرابع: فهو يمثل ادواره تجاه ذاته وتشمل رفع مستوى تأهيله وتطويره مهنياً وادائياً من خلال البحث والاطلاع والمشاركة في المؤتمرات والندوات وتنظيم الزيارات مع الزملاء في الجامعات الاخرى.

لذا فان عضو هيئة التدريس ينبغي ان تتوافر فيه الكفايات التي تمكنه من اداء هذه الادوار بفاعليته.

اما اجابة السؤال الثاني: فقد لخص الباحثان ان عناصر الجودة الشاملة تتناول في الغالب البرامج والمناهج، وهيئة التدريس والمرافق الجامعية ومساندة الطلاب وعمليات التقويم والتغذية الراجعة باعتبار ان العملية التعليمية تمثل نظام متكامل تنصب الجودة الشاملة في مدخلاته وعمليات ومخرجات هذه العملية.

ان العلاقة بين هذه المعايير واعضاء هيئة التدريس تؤثر في تطوير الاداء في المؤسسات التي يعملون بها. وهذا بطبيعة الحال يساعدهم في الوصول الى ماهو ابعد من مهاراتهم التقليدية ومهامهم في العمل وتحقيق جودة النوعية وتوفير مصادر دخل لهذه المؤسسات.

اما اجابة السؤال الثالث يمكن تلخيصه بالنقاط التالية:

1- يجب ان تستند عملية التطوير على خطة استراتيجية تأخذ بنظر الاعتبار كافة العوامل المؤثرة في تحقيق السياسة التدريبية العامة للتطور المهني الذي يعتبر التدريب مكملاً لمكونات جودة الاداء والذي يقود الى التحسن المستمر في اداء الافراد.
2- اشراك كافة اعضاء الهيئات التدريسية في تخطيط هذه البرامج التدريبية بما يلبي احتياجاتهم وتوفير الموارد المالية الخاصة لها.
3- اهمية التدريب واعتباره من متطلبات ترقية عضو هيئة التدريس.

لقد استنتج الباحثان ان التطوير المهني لاعضاء هيئة التدريس مطلب اساسي بدات الجامعات اعتماد جودة النوعية فيه استناداً الى التطور الحاصل في الجامعات على مستوى الوطن العربي او العالم.

ان التطور المهني ينعكس ايجابياً على مهارات ومعلومات واتجاهات المستفيدين.

لذلك يعتقد الباحثان ان هذا التطوير اصبح يشكل ضرورة ملحة لمواجهة التحديات التي يشهدها النظام التعليمي ومن اجل ان يحقق اهدافه المتمثلة بتزويد اعضاء الهيئة التدريسية بالمهارات والمعارف فقد اقترحا انشاء مراكز للتطوير المهني

للعاملين في مؤسسات التعليم العالي وتعميم ثقافة الجودة الشاملة باشراكهم في الدورات التطويرية كشرط من شروط الترقيات العلمية في الجامعات.

Developing Faculty Performance Competencies and their Reflection on Achieving Total Quality in Higher Education Institutions

Prof. Dr. Safa' Tariq Habeeb[*] **Dr. Shaima' Salah Hussein**[**]

[*]University of Baghdad - College of Education

[**]University of Baghdad- College of Education for Women

Abstract

Total Quality Assurance Concept have appeared in Higher Education Institutions as a result of the continuous criticism for the lower quality of the outputs of these institutions and their inappropriacy to the needs of the job market. The faculty, i.e. teaching staff member, is one of the most important output for his/her responsibility to achieve the stated goals in higher education. This represents a problem that may influence the construction of society which has to limit his tasks, responsibilities, and competencies that should be found in a faculty, and evaluating his teaching profession in light of the prerequisites of the century to become an input to achieve quality assurance in Higher Education. Therefore, the present study aims at answering the following questions:

1. What are the roles of a faculty and his tasks that should be performed at University?
2. What are the criteria to achieve quality assurance in Higher Education and their relationship to the faculty?
3. What are the justifications and the methods employed to develop faculty profession, and their effect on quality assurance in Higher Education?

The analytic descriptive method of research is applied in introducing the concepts, experiences, studies and attitudes in this respect and fulfill the answer to the three afore posed questions.

In response to the first question, several major domains are specified to show the different roles of a faculty, and the competencies that should be available in a faculty to fulfill his roles effectively. In response to the second question, it is obvious that the elements of Total Quality are the programs, curricula, teaching staff members, University buildings, students support, evaluation process, and feedback.

The relationship among these criteria and the faculty effect the performance development in their institutions, and this will help them to reach beyond their traditional skills and tasks in their job and achieve quality assurance and provide funding resources for the institutions.

In response to the third question, it is found that faculty development should be built on a strategy plan taking into account the effecting factors, involving faculty in planning the training programs to meet their needs and funding, and emphasizing the importance of training as a promotion prerequisite for the faculty. In the light of these findings, suitable conclusions and recommendations are put forward in terms of developing faculty teaching performance and achieving Total Quality.

مشكلة الدراسة :

يتوقع لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات أن يلعبوا دوراً حيوياً و أساسياً في تحقيق جودة التعليم العالي وذلك استناداً لما يناط بهم من أدوار ومسؤوليات تمثل جوهر ولب مجالات الجودة في التعليم. لا سيما وان تحقيق الجودة مرتبط عضوياً بثقافة الجودة، وتطوير العمل الجماعي، وبث الروح القيادية على اعتبار ان الجودة الشاملة هي في حد ذاتها ثورة فكرية تتطلب من جميع المسؤولين القيام بمسؤولياتهم على أكمل وجه. لذا فإن هذه الدراسة تتناول ضرورة تطوير كفايات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم العالي وهي تسعى للإجابة عن الأسئلة الآتية :

1. ما أدوار عضو هيئة التدريس والمهام التي يؤديها في الجامعة ؟
2. ما معايير تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي وعلاقتها بأعضاء الهيئات التدريسية؟
3. ما مبررات ووسائل التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وأثره على جودة النوعية في التعليم العالي ؟

أهمية الدراسة :

شهد التعليم العالي في الربع الاخير من القرن الماضي تحولاً جذرياً في أساليب التدريس و أنماط التعليم و مجالاته، و قد أتى هذا التطور استجابة لجملة من التحديات التي واجهت التعليم العالي و التي تمثلت في تطور تقنيات التعليم و زيادة الاقبال عليه والانفجار المعرفي الهائل، و بروز التكتلات الاقتصادية و ظاهرة العولمة و نمو صناعات جديدة أدت الى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة و البحث العلمي اضافة لاعتماد المنافسة الاقتصادية في الاسواق العالمية على مدى قدرة المعرفة البشرية على الانتاج، من هنا فقد أصبح التعليم العالي مطالباً أكثر من أي وقت مضى بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة و ذلك من خلال تطوير المهارات البشرية و استحداث تخصصات جديدة تتناسب و متطلبات العصر مع الحرص على تخريج كوادر بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات و المتغيرات التي يشهدها العصر.

وقد أدى انحسار الحرب الباردة و بروز نظام دولي جديد و انكفاء القائمين على التعليم في البحث والتطوير إلى ربط التعليم بحاجات الأفراد واهتماماتهم بغية تحقيق التنمية و التطور مما استدعى المؤسسات التعليمية في مختلف أنحاء العالم وفي كافة المراحل إلى إعادة النظر في بنية التعليم ومناهجه وأهدافه ومنها على وجه الخصوص مؤسسات التعليم العالي التي بادرت إلى إعادة النظر بجدية في وظائف الجامعات بغية الوصول إلى مخرجات تنسجم و متطلبات سوق العمل و التطور الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي المنشود.

ومن أبرز تحديات هذا العصر موضوع جودة التعليم العالي و الذي أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي، حيث بادرت العديد من المؤتمرات التربوية على الصعد العالمية و الاقليمية بطرح هذا الموضوع بغية لفت نظر القائمين على التعليم له بجدية، و قد تم التأكيد في مؤتمر اليونسكو عن التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين على ما ينبغي على الحكومات و مؤسسات التعليم عمله بهذا الخصوص، من حيث البحث عن جودة النوعية في كل شيء خصوصاً في ظل طغيان الكم بسبب الاقبال الهائل على مؤسسات التعليم العالي مع الحرص على ضرورة السعي المستمر لتطوير مهارات أساتذة التعليم العالي من الناحيتين العلمية و المهنية. (عبدالدايم، 2000 : 223).

ولما كان التعليم الجامعي غير قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس لذا بات من الضروري السعي باتجاه تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر إضافة لتعزيز دورهم الفاعل في تحقيق جودة التعليم رغم أن الاهتمام بإعداد أعضاء هيئة التدريس ليس جديداً إلا أنه كان يسير ببطء شديد واقتصر في الغالب على جامعات أمريكية وبريطانية في بداياته.

فقد بدأ الاهتمام بالأستاذ الجامعي منذ القرن التاسع عشر و كانت دوافع الاهتمام منطلقة من التطورات في المجالات العلمية و التربوية و النفسية مما أدى الى بروز الحاجة الى الإعداد الاكاديمي. و قد أشار (كليبر Gliper) الى ان العامل الأساسي الذي أدى الى تدني مستوى التدريس في الجامعات الامريكية يرجع لكون أغلبية اعضاء هيئة التدريس لم يعدوا إعداداً خاصاً يؤهلهم للقيام بمهام التدريس في الجامعات وقد أخذ الاهتمام بتطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات يحظى باهتمام كبير في جامعات امريكا وبريطانيا وكندا و فرنسا والعالم العربي خصوصاً في جامعات دول الخليج، ومصر والاردن والجزائر و العراق.(مرسي ، 2002: 48).

لذلك تم التوجه نحو تطوير مهارات الأفراد لأنهم المسؤولون المباشرون عن تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي . يقول (ادوارد ساليز A. Salies) " يبنى الاستثمار في الناس على خبرة المؤسسات الناجحة حيث تأكد ان قوة العمل المحفزة والماهرة هامة لنجاحها والمستثمرون في الناس يقدمون منهجية لتطوير الموظفين بطرق تساعد في تحقيق اهداف المؤسسة ، والعناصر الجوهرية التي يجب تحقيقها في جامعة ما لكي تصبح مستثمرةً في الناس من وجهة نظره هي:

1. الالتزام القوي لتطوير جميع الموظفين لكي ينجزوا أهداف المؤسسة.
2. وجود خطة استراتيجية تحدد اهداف المؤسسة و الموارد المتاحة لها و التي ينبغي ان تسند للموظفين للعمل على تحقيقها بشكل جيد.
3. إجراء مراجعات دورية لتدريب الموظفين و تطويرهم بصورة مستمرة.
4. تقويم الاستثمار في التدريب والتطوير، لمراجعة مستوى فعالية عملية تدريب الموظفين وتطويرهم . (ساليز ، 1999 : 276)

تكمن أهمية الدراسة في كونها تسعى لتوضيح العلاقة بين مهارات عضو هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم العالي وذلك بغية إتاحة المجال للمؤسسات التعليمية للإفادة منها، إضافة لتنفيذها لآليات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بما يحقق الأهداف التربوية المنشودة وفق السياق العام لتحقيق الجودة.

من هنا جاءت هذه الدراسة بغية إلقاء الضوء على أهمية تطوير كفايات أداء أعضاء هيئة التدريس وانعكاساتها على تحقيق الجودة في التعليم العالي مع إبراز لأهم الوسائل والاستراتيجيات التي يمكن اتباعها في هذا المجال، مع التأكيد على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، والتي ينبغي ان تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى جودة التعليم.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى :

1. توضيح أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الجامعة .
2. توضيح متطلبات جودة التعليم العالي وعلاقتها بأدوار أعضاء هيئة التدريس.
3. بيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم.

تحديد المصطلحات :

تقويم الأداء Performance Evaluation: يقصد به التوصل إلى أحكام قيمية محددة للأنشطة والبرامج الجامعية من خلال استخدام بعض المقاييس المرجعية التي تساعد على فهم وإدراك العلاقة بين مختلف العناصر الخاصة بالتقويم، فالتقويم يستند إلى معايير محددة تخضع لها جميع مكونات العمل الجامعي التي يمكن قياسها بحيث يمكن من خلال هذه المعايير الحكم على أداء الجامعة ومدى قدرتها على النهوض برسالتها المحددة في أهدافها المعلنة الأساسية.

الجودة Quality: تعرف بأنها المطابقة لمتطلبات أو مواصفات معينة بينما يعرفها المعهد الأمريكي للمعايير American National Standards Institute بأنها جملة السمات والخصائص للمنتج أو الخدمة التي تجعله قادراً على الوفاء باحتياجات معينة.

الجودة الشاملة Total Quality: يقصد بها في التربية مجموعة من الخصائص أو السمات التي تعبر بدقة وشمولة عن جوهر التربية وحالتها بما في ذلك كل أبعادها، مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة للجميع.

ضبط الجودة Quality Control: ويقصد به نظام يحقق مستويات مرغوبة في المنتج عن طريق فحص عينات من المنتج وتعرفه معاجم أخرى بأنه يعني الإشراف على العمليات الإنتاجية لتحقيق إنتاج سلعة بأقل تكلفة وبالجودة المطلوبة طبقاً للمعايير الموضوعية لنوعية الإنتاج.

معايير قياسية Standards: وهي معايير للمقارنة تستعمل لوضع أهداف وتقييم الإنجاز وقد تكون هذه المعايير عبارة عن المستويات الحالية للإنجاز في المؤسسة (مثلاً نسبة الطلاب الذين أتموا دراسة إدارة الأعمال) وقد تكون هذه المعايير أيضاً عبارة عن مستويات تضعها إحدى الجهات الخارجية أو مستويات إنجاز في مؤسسة أخرى يتم اختيارها للمقارنة (مثلاً عدد نشرات البحوث التي قام بها كل عضو هيئة دراسية متفرغ في جامعة كذا).

الاعتماد Accreditation: يقصد به مجموع الإجراءات والعمليات التي تقوم بها هيئة الاعتماد من أجل أن تتأكد من أن المؤسسة قد تحققت فيها شروط ومواصفات الجودة النوعية المعتمدة لدى مؤسسات التقويم بينما تذكر لجنة التعليم العالي Commission on Higher Education أن المصطلح يشير إلى ممارسات تقوم بها هيئة خارجية، وهي مؤسسة الاعتماد لمساعدة المؤسسات الشبيهة لها، والتي لها خدمة في المجال ممن يتقدم إليها للحصول على الاعتماد في عملية التقويم، وتحسين أهدافها التعليمية. إنها إحدى الوسائل التي يتبناها المجتمع التعليمي بغية التنظيم الذاتي والمراجعة المثلية من أجل تقويم ودعم نوعية وكفاءة التعليم بصورة تجعله موضع ثقة الناس والتقليل من مدى تحكم الأجهزة الخارجية.

ويقصد **بأعضاء هيئة التدريس** : هو التدريسي الذي يقوم بالمهام التدريسية ، الذي يحمل شهادة الماجستير أو الدكتوراه وحاصل على أحد الألقاب العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس).

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في عرض المفاهيم والخبرات ونتائج الدراسات والاتجاهات في هذا المجال.

<u>الاجابة عن أسئلة الدراسة:</u>

أولاً: الاجابة عن سؤال الدراسة الاول: ما هي أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الجامعة؟

يرى كثير من الباحثين أن هناك إجماعاً على أن الوظائف الرئيسة للجامعة تنحصر في ثلاثة مجالات رئيسة وهي:

1. التعليم لإعداد القوى البشرية.
2. البحث العلمي.
3. خدمة المجتمع. (مرسي، 2002: 22).

وهذه الأدوار في مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة و

الموارد المالية اللازمة، لذلك تعمد الجامعات إلى تحديد أدوار و مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤدوا أدوارهم بصورة فردية او جماعية مما يجعل بالتالي عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة (ساليز ، 1999: 26). وعلى ضوء ذلك فإن دور عضو هيئة التدريس يمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، كما أن دوره يتعدى التدريس إلى التأثير في شخصيات الطلاب من خلال البرامج و النشاطات العلمية التي يحرص على تنفيذها. ومن الجدير بالذكر هنا أن دور عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف حجم الجامعة ومسؤولياتها و تباين الأنظمة التي تستند إليها في تحديد فلسفتها وأهدافها وتتركز أدواره في مجالات التدريس، والبحث العلمي والتأليف و الترجمة، و تقديم خدمات للمجتمع المحلي من خلال المراكز و المؤسسات المتخصصة.

كما أنه يمارس أدواراً ادارية من خلال مشاركته في اللجان المختلفة في الجامعة وتقديم المشورة لمؤسسات الدولة والطلاب، ويرى ماكنزي ورفاقه أن عضو هيئة التدريس لا بد وأن تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي والاهتمام بالأمور الادارية والتأليف في مجال اختصاصه وقدرته على القيام بدور الموجه والمستشار لطلبته وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية (**حياوي، 1987**: **78**).

وقد تبين من خلال استعراض العديد من المصادر التي تناولت دور عضو هيئة التدريس أن دوره تجاه نفسه لم يتم التطرق له ويعزو الباحث هذا الأمر ألي الفهم العام وخطأ الهالة الذي يسيطر على عضو هيئة التدريس بعد حصوله على درجة الدكتوراه حيث لم يعد هناك مجال للتشكيك في قدراته، ولهذا فإن الباحثان يصنفان أدوار عضو هيئة التدريس في المجالات الرئيسة الآتية :

1. أدواره تجاه طلابه، وتشتمل التدريس، والتقويم، والإرشاد والتوجيه، والإشراف على بحوث الطلبة ودراساتهم سواء في المرحلة الجامعية الأولى أو المراحل التالية، وتيسير وتسهيل عملية التعلم، وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسية.
2. أدواره تجاه المؤسسة التي يعمل بها، وتشتمل العمليات الإدارية بما فيها من مشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطيط البرامج والخطط والمشاركة في الاجتماعات واللجان والهيئات المتخصصة في الجامعة، وتمثيل الجامعة أو كلياتها في المحافل الرسمية أو الشعبية.
3. أدواره تجاه المجتمع المحيط به، وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع المحلي ونشر الثقافة، وتقديم الاستشارات، وإجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي، وتفعيل دور المؤسسات الحكومية و الأهلية في خدمة طلاب الجامعة.
4. أدواره تجاه نفسه، وتشمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله، و تطوير ذاته مهنياً من خلال الاطلاع والبحث، والمشاركة في المؤتمرات، وتنظيم الزيارات، وحضور حلقات النقاش، والدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع زملاء في الجامعات الأخرى.

والجدير بالذكر هنا أن هذه الأدوار يكمل بعضها بعضاً، ومن نافلة القول الإدعاء بأن أدوار عضو هيئة التدريس لا تتعدى التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وذلك لأن التغيرات و التطورات العلمية و التكنولوجية و التحولات الاقتصادية و السياسية في العالم تقتضي أن يكون عضو هيئة التدريس عاملاً مؤثراً في مجتمعه، و لذلك لا بد من المواظبة على تطوير ذاته و أداء أدواره بما ينسجم و روح العصر.

لهذا فإنه عضو هيئة التدريس ينبغي أن يكون مسلحاً بالكفايات الشخصية، و المعرفية، و الأدائية التي تمكنه من أداء هذه الأدوار بفاعلية، و يرى جويل Gouel" أن أهمية دور المدرس الجامعي المعاصر ازدادت في هذا العصر حيث لم يعد قاصراً على زيادة المعرفة بل تعداها للمساهمة في تغير النظام التربوي من أجل تحقيق التعليم الملائم والوظيفي، إن المدرس الجامعي المعاصر يجب أن يكون ملتزماً تجاه مجتمع عماده العدل والمساواة، ولذلك ينبغي عليه العمل على ترسيخ هذه القيم ونشر المعرفة والمهارات في المجتمع" (أبو نوار واخرون، 1990: 121).

الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني:

ثانيا:" ما عناصر ومعايير جودة التعليم العالي و علاقتها بأعضاء الهيئة التدريسية ؟"

بذلت جهود عديدة من قبل المؤسسات التعليمية في أمريكا و أوروبا بهدف نقل مفهوم إدارة الجودة الشاملة من القطاع الصناعي الى قطاع التعليم، و قد سعت مؤسسات عديدة لتطوير النموذج الصناعي لستيوارت، فيما شرعت مؤسسات التعليم في كل من بريطانيا و أمريكا إلى اعتماد نموذج ديمنج في التعليم، وذلك بغية تحسين الأوضاع التعليمية وإصلاحها.(بسيوني، 2001 : 133).

في ضوء ذلك تعددت الاجتهادات في تحديد مفهوم الجودة في النظام التعليمي و عناصرها، ومعاييرها، غير أن الهدف الأساسي العام لتطبيق نظام الجودة لا زال يشكل محصلة جهود المؤسسات التعليمية بشكل عام. و يرى البعض أن مصطلح جودة النوعية في التعليم يشير إلى مجمل الجهود التي يبذلها العاملون (أساتذة و إداريون) في المؤسسة التعليمية لرفع مستوى المخرجات التعليمية بما يتناسب مع متطلبات المجتمع. (جويلي، 2001 : 47).

و تتناول عناصر الجودة الشاملة في الغالب، البرامج، والمناهج، وهيئة التدريس، والمرافق الجامعية، والعمليات الإدارية، و دعم و مساندة الطلاب، و عمليات التقويم و التغذية الراجعة. و بالنظر للعملية التعليمية كنظام فإن الجودة الشاملة تنصب على مدخلات و عمليات و مخرجات النظام التعليمي .

و لهذا نرى أن العاملين، ومنهم أعضاء هيئة التدريس و الإداريون، يتحملون عبء و مسؤولية تحقيق الجودة الشاملة. لذلك فهم يملكون مفتاح النجاح او الفشل في تحقيق الجودة وفقاً لثقافتهم ودافعيتهم واستعدادهم وإيمانهم بما يقومون

به، يقول دوهرتي(1999) إن إدارة الجودة الشاملة هي " أن كل عضو في المؤسسة و على أي مستوى مسؤول بصورة فردية عن إدارة جودة ما يخصه من العمليات التي تساهم في تقديم الناتج او الخدمة " (دوهرتي، 1999: 19).

من هنا فإن الجودة تمثل عملاً تعاونياً ينخرط فيه العاملون، و يحركون مواهبهم و قدراتهم وإبداعاتهم بشكل مستمر، وبذلك فإن إدارة الجودة الشاملة تستند على ثلاثة مقومات أساسية لضمان نجاحها هي الإدارة التشاركية، و استخدام فرق العمل، و التحسين المستمر في العمليات.(أحمد، 2003: 162).

وقد أكد العديد من الباحثين في مجال جودة النوعية في التعليم العالي على دور أعضاء هيئة التدريس على اعتبار أنهم عنصر مستهدف في نظام الجودة، كما أن على عاتقهم تقع مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة التعليم لأنهم يمثلون أهم المدخلات بحكم أدوارهم، و يتوقف على مدى جودتهم مستوى جودة المخرجات و يرى (فرمان) أن معايير النوعية المتعلقة بالهيئة التدريسية ينبغي ان تركز على:

1_ معايير اختبار أعضاء هيئة التدريس وتشمل:

ا_ مؤهلاتهم و مستوى إعدادهم.

ب_ خبراتهم.

ج_ إنتاجهم العلمي.

د_ مهاراتهم.

2_ مدى توفر متطلبات تطويرهم.

3_ طريقة متابعة أدائهم،وهذا يستلزم تحديد أي من المجالات الآتية بحاجة لمراقبة طرائق التدريس وطريقة تزويد الطلاب بالتغذية الراجعة، وطريقة مراقبة تقدم الدارسين، وطريقة القيام بالفحص لضمان تلبية البرنامج التعليمي لاحتياجات الدارس، وطريقة تقويم الدارسين، ونوع محتويات السجلات التي يتم الاحتفاظ بها من قبل أعضاء الهيئة التدريسية(فرمان،1995: 85).

في حين يرى آخرون أن جودة نوعية أعضاء الهيئات التدريسية ترتبط أيضاً بإجراءات تثقيفهم وترقيتهم، ومدى مساهمتهم في خدمة المجتمع، وفعالية مشاركتهم في اللجان والهيئات العلمية.(سلامةواخرون،1997: 11).

ولهذا نرى أن معايير جودة التعليم العالي تبدأ بأعضاء هيئات التدريس في الكثير من النماذج التي اعتمدتها الجامعات، ويرى كوجي، kogi " أن جودة النوعية لا يمكن أن تعزز من خلال الأنظمة والقوانين ولكن من خلال الالتزام المهني". (Naidoo, 2002:13).

و تشير العديد من معايير جودة النوعية في التعليم العالي إلى المعايير المتعلقة بجودة الهيئات التدريسية ومنها:

1. مستوى و سمعة و شهرة الهيئة الأكاديمية و الإدارية.
2. نسبة الطلبة الى أعضاء هيئة التدريس.
3. سجل الهيئة الأكاديمية في الجامعة.
4. مدى توفر أعضاء هيئة التدريس للعمل في مختلف برامج و تخصصات الجامعة .
5. مدى احترام أعضاء هيئة التدريس للطلبة.
6. مدى تفرغ أعضاء هيئة التدريس .
7. مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء الهيئات التدريسية.
8. مدى مشاركة أعضاء الهيئات التدريسية في الجمعيات و اللجان و المجالس المهنية و العلمية.
9. الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وطبيعة الدراسات و الأبحاث التي يقومون بها لخدمة الجامعة و المجتمع المحلي. (أبو فارة، 10:2003).

وهذا يوضح أن أعضاء الهيئات التدريسية يلعبون دوراً أساسياً في تحقيق جودة النوعية. وفي هذا الصدد يرى (كوفي Gouphe) أن تحقيق جودة النوعية في التعليم يشكل تحدياً يواجه مسؤولي التعليم العالي، ومدى تأثير ذلك على أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع مدى أخذهم جودة النوعية بالحسبان فهم عوامل مؤثرة في تطوير الأداء في الدوائر التي يعملون بها، و هذا بطبيعة الحال يساعدهم في الوصول الى ما هو أبعد من مهاراتهم التقليدية ومهامهم في العمل، حيث يتوقع منهم المساهمة في ادارة البرامج، وتحقيق جودة النوعية والمساهمة في التخطيط الاستراتيجي وتوفير مصادر دخل للمؤسسات التي يعملون فيها من البحث والاستشارات(Naidoo,2002 : 2).

كذلك فإن **النموذج البريطاني BS5750** يؤكد على أهمية مهارات هيئة التدريس في الجزء الثامن منه، يذكر (فرمان) أنه لا يمكن في كثير من الأحيان تحديد الكثير من مواصفات عمليات الخدمة بشكل تفصيلي، غير أن توكيد الجودة يمكن أن يتم من خلال اختيار و تطوير الهيئات التدريسية.(فرمان، 1995: 86).

من خلال ما تقدم تتبين علاقة أعضاء هيئات التدريس بجودة النوعية في التعليم العالي، فهم يشكلون بمدخلاتهم و أدوارهم التي يقومون بها داخل الجامعة و خارجها أهم عامل في تحقيق الجودة الشاملة.

الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث:

ثالثا:" ما مبررات ووسائل التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس و أثره على جودة النوعية في التعليم العالي؟ ".

نظراً للانفجار المعرفي و تطور تقنيات الاتصال و بروز ظاهرة العولمة و التوجه نحو الإصلاح التعليمي وتطور الدراسات والأبحاث في الحقل التربوي فقد بات من الضروري إعداد هيئات تدريسية قادرة على التكيف مع هذه التحديات و المتغيرات، لا سيما و أن إدارات الجامعات أصبحت تدرك بأن مستوى فعالية أداء أعضاء الهيئات التدريسية لا يرتبط فقط بالكادر الأكاديمي فحسب و إنما بسمعة الجامعات بأكملها، كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بقوة بأن شهرة الجامعة إنما تستمد من رفعة شأنهم و حسن أدائهم العالي في مجالات التدريس و البحث العلمي، خصوصاً و أن تقويم أعضاء هيئة التدريس في أغلب الجامعات يركز على ثلاثة مجالات رئيسة هي التدريس، والإنتاج العلمي، والأداء في الأنشطة الأخرى داخل و خارج الجامعة. (المخلافي، 2002: 117).

لهذا فقد برزت الحاجة لتدريب أعضاء الهيئات التدريسية لتطوير مهاراتهم، فقد ازدادت الحاجة للتدريب إلحاحاً مع الأخذ بتطبيق مفهوم جودة النوعية في التعليم، سيما و أن تطويرهم يختص بدعم الأفراد و المجموعات في الكليات والأقسام وفرق إعداد المقررات الدراسية لكي يتفهموا ويطوروا نظرتهم إلى عملهم، ولكي يفكروا في التغيرات والتحولات الجارية ليتمكنوا من تطوير استجابات جديدة لها، فالقبول غير المحدود بالتغير يمكن أن يكون خطيراً بالنسبة للفرد والمؤسسة والمجتمع. لهذا فإن أبرز المؤشرات الرئيسة لتطوير الهيئة التدريسية تتمثل في تطوير تفهم ناقد حتى تتمكن الهيئة التدريسية من تحليل التغيير والنظر في مراميه وأن تقوم به أو تعدله ما كان ذلك ممكناً.(Paraington,et.al: 1997:210).

وسيتم الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث وفقاً للمحاور الرئيسة الآتية :

أولا. مبررات التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية.

شعرت الدول المتقدمة بأهمية التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، فأخذت به جامعات بريطانيا أمريكا وبعض الدول الأوروبية الأخرى في منتصف القرن الماضي، كما شعرت بالحاجة له مختلف الدول النامية لا سيما في وطننا العربي وذلك في مرحلة ما بعد السبعينات، فأخذت به جامعات عربية في كل من مصر ودول الخليج والعراق والاردن والجزائر. من هنا فإن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس لم يكن فقط استجابة لنوايا شخصية بقدر ما كان نابعاً من جملة عوامل، ويرى (اونيشكن) أن الاهتمام العالمي بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعي يعود للعوامل الآتية (جريو،1996: 142).

1. التطور التكنولوجي و انعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعلم والتعليم. فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات و الحاسب الآلي بشكل جذري على نظم التعليم، وأساليبه مما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والتعلم من بعد، إضافة لزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية (مدني، 2002: 2).
2. التغير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس، فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أدت الى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء الهيئات التدريسية التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعتبر المدرس مجرد ناقل للمعرفة الى ميسر و مسهل ومرشد وموجه لطلابه وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات الى أن معظم أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الغربية ينقصهم التدرب على ممارسة التدريس وهذا الوضع ينطبق أيضاً على الجامعات العربية .

وبهذا الصدد، يقول بول كلابر p.clapper " إن السبب الرئيس في عدم كفاءة التدريس في جامعاتنا وكلياتنا اليوم ليس في الأعداد الكبيرة للطلاب، و ليس في قلة خبرة أعضاء هيئة التدريس أو طول اليوم الجامعي، أو عبء العمل التدريسي، فهذه كلها أسباب ثانوية وأن السبب الرئيس هو أن أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا للتدريس، لقد اعتمدنا على المقولة بأن المدرسين الجيدين مطبوعون لا مصنوعون، وربما كان ذلك أهم سبب وراء عدم كفاءة التدريس الجامعي وتقويض الجهود التعليمية (مرسي، 2002 : 205).

فيما يذكر (روبرت ماكنج R Making) أن المدرس الجامعي قديماً و حديثاً يقوم بتعليم طلابه وفق الأسلوب الذي تعلم به ودون إتاحة الفرصة للطلاب بإعمال عقولهم وفكرهم لمواجهة المتغيرات والمستجدات، وبالتالي يتعين إعداد أعضاء الهيئات التدريسية عن طريق تنظيم برامج تدريبية في مختلف المجالات .(علي، 2002: 7). ولهذا فإن التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس لتنويع طرق التدريس و استخدام تقنيات التعليم يتطلب ضرورة تنظيم برامج تطوير مهني تستند إلى تدريب فعال لهذه الغاية.
3. عدم توفر الأعداد الكافية من أساتذة الجامعات المؤهلين في مختلف التخصصات مقابل ارتفاع نسبة المدرسين من حديثي العهد في التدريس و هذه الفئة تفتقر إلى المهارات و الخبرات اللازمة لممارسة أدوارها بصورة فعالة.
4. النمو المعرفي في جميع التخصصات و المجالات مما يتطلب ضرورة متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية.
5. قناعة أساتذة الجامعات بأهمية النمو المهني بحيث يتمكنون من أداء أدوارهم بفاعلية.
6. تزايد أعداد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي خلال العقود الثلاثة الماضية في مختلف أنحاء العالم ، مما أدى إلى تزايد الطلب على أعضاء الهيئات التدريسية بمختلف مؤهلاتهم و تخصصاتهم.

7. تحدي جودة النوعية في التعليم العالي، فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي.(Naidoo,2002 :2)

فيما رأى آخرون أن جودة التعليم، إلى جانب تمويله تعتبر من أكثر التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في الوقت الراهن، لا سيما مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي.(الحوات، 2002: 10).

ولذلك فإن تحسين كفاءة التعليم العالي و نوعيته لا يمكن أن تتم إلا من خلال تقديم سلسلة طويلة من المدخلات للتدريس والبحث العلمي، ووضع خطط طويلة المدى لرفع مستوى أداء الهيئات التدريسية ومؤهلاتها، مع ضرورة توفير منح تدريبية، بالإضافة إلى إرساء قواعد للتعاون المهني مع الجامعات المتقدمة . (مرسي، 2002 : 283).

و لهذا فإن التطوير المهني يشكل متطلباً أساسياً لتوفير مناخ مناسب لثقافة الجودة ينعكس على الأداء، مع الأخذ بعين الاعتبار أهميته في توفير الأرضية الصالحة لتوظيف عمليات تتسم بالجودة، إضافة الى إحداث تغييرات فكرية، وعملية تصنف نظام إدارة الجودة الشاملة.(مصطفى والأنصاري، 2002: 40).

يتضح مما تقدم قوة تأثير تحدي جودة النوعية على التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية سيما وأن الجودة تتطلب تغيراً في المفاهيم، والأدوار، ومستويات الأداء، و علاقات العمل، و لهذا فإن التطوير المهني ينطلق من حصيلة أهداف أساسية تشمل تزويد أعضاء الهيئات التدريسية بالمعارف و المهارات والاتجاهات والقيم.

ولذلك ينبغي أن نحرص على التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم أدوات لتحقيق أهداف الجامعات ، فهم يشكلون أهم مدخلات النظام التعليمي، وبناء على مستويات أدائهم تتقرر الكثير من مخرجات التعليم.

ثانيا. التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس : وسائله وشروط نجاحه وأثره على جودة النوعية في التعليم العالي:

خطت العديد من جامعات العالم في كل من أوروبا وأمريكا واستراليا وكندا وبعض البلاد العربية خطوات جوهرية في سبيل تطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية، ولهذا الغرض تم إنشاء مراكز متخصصة للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعات هذه الدول، أسند اليها مهام التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقويم لبرامج التطوير المهني في مجالات طرق التدريس واستخدام تقنيات التعليم ، والقياس و التقويم، ودور عضو هيئة التدريس في رفع مستوى تحصيل طلابه، ومتطلبات الأدوار الإرشادية للمدرس الجامعي، بالإضافة إلى مجالات إدارية، واستخدام الحاسب الآلي وغيرها من الموضوعات الأخرى. (جريو، 1996: 146).

ومع التوجه نحو جودة التعليم العالي أصبحت هذه المراكز تضطلع بأدوار اكثر جدية خصوصاً وأن تحقيق الجودة، ووفقاً لآراء الرواد الأوائل وعلى رأسهم (ديمنج Deming)، يتطلب ضرورة الاهتمام بالتطوير المهني لأنه يشكل متطلباً أساسياً من متطلبات تحقيق الجودة، بحيث يتم من خلال التدريب لتهيئة الفرص للاستفادة القصوى من جهود العاملين في مختلف المستويات، داعياً إلى العمل على تصميم برنامج قوي للتعليم والتدريب بغية مواكبة التطورات و المستجدات التي تؤدي إلى تطوير مستويات الأداء.(مصطفى والأنصاري، 2002 :15).

و قد تركزت وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية على وجه العموم في: 1_ التطوير الذاتي والمستند إلى الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس عن طريق الاطلاع، و الاستماع للندوات والمحاضرات وحضور المؤتمرات و حلقات النقاش، وإجراء الدراسات والأبحاث، والتأليف والترجمة(مرسي، 2002 : 204-206).

ثالثا . التطوير المؤسسي : وهو التطوير الذي تخطط له و تشرف على تنفيذه وحدة متخصصة في المؤسسة التعليمية، و التي يمكن أن توظف الدورات التدريبية المستمرة ، و ورش العمل، وحلقات النقاش، واستضافة أساتذة زائرين وتبادل الزيارات و المشاركات البحثية ويعتبر التدريب أهم وسائل التطوير المهني،

وهو يعرف بأنه " عملية دينامية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات و خبرات و طرائق أداء سلوك، و اتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم و طاقاتهم الكامنة، بما يساعد على رفع كفاياتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة و بإنتاجية عالية " (الطعاني، 2002، 13).

لذلك فقد تم الاقرار بالتدريب باعتباره وسيلة و ليس غاية، وذلك لرفع كفايات العاملين في مؤسسات التعليم العالي خصوصاً تلك التي تبنت العمل لتحقيق جودة النوعية، على اعتبار أن التدريب يمثل أحد مدخلات العاملين، وعلى رأسهم أعضاء الهيئات التدريسية، فعملية تأمين النوعية لا يمكن القيام بها بشكل مهني دون وجود تطوير ملحوظ ومستمر لأعضاء هيئة التدريس لا سيما أولئك الذين يقومون على عمليات الضبط والتقويم، ولعل مستوى التدريب الذي يكسبونه وجودته وفعاليته لا تدعم فقط عمليات تقويم النوعية ولكنها تؤثر في توجهات أفضل نحو تطوير الهيئات التدريسية. (partington,et.al,1997: 212) لذلك يترتب على مؤسسات التعليم العالي التي تتبنى الأخذ بجودة النوعية ان تحرص على تنظيم برنامج تدريبي مستمر لأعضاء الهيئة العاملة في المؤسسة و على رأسهم أعضاء الهيئات التدريسية، خصوصاً وان أول أولويات تحقيق الجودة تبدأ من تعميم ثقافة الجودة فقد أكد مؤسسو علم الجودة (**ديمنج و كروسبي**) في مؤلفاتهم على دور ثقافة الجودة كشرط مسبق لا بد منه كي توفر للمؤسسة فرص النجاح في مساعيها لتحسين جودة التعليم.(طيارة و آخرون، 2003: 7). وهذا الأمر لا يمكن تحقيقه إلا من خلال التدريب، ولذلك فإن التدريب ينبغي أن يركز على احتياجات المهارات الحالية و التطوير المستقبلي، و إن الجودة الشخصية وجودة العمل هي التي تحدد مستوى السلوكيات والمهارات والآراء والقيم والاتجاهات التي ينبغي تعلمها، وبالتالي فإن أفضل برامج الجودة ترى أن من الصعب التغلب على السلوكيات القديمة، غير أن التدريب المستمر والمستند على الاحتياجات الرئيسة للمؤسسة يشكل عاملاً أساسياً في تحقيق النجاح. (**ديان و جريجز، 1995: 102**).

وقد أشار (**مارش،1999**) أنه ثبت بالتجربة ان الذين أرادوا التغيير و التطور الذاتي هم الذين تفوقوا في الجودة الشاملة، و أكد على ان الجودة الشاملة تتطلب أن يتحدى الأفراد طرق عملهم وافتراضاتهم المعتادة سابقاً، و لهذا فإن التحرك نحو الهدف يقوم على أساس ثابت من القيادة الإدارية والتدريب والتمرين وتشجيع الأفراد بقوة لتطبيق معرفتهم على أسس سليمة (مارش، 1999: 252-261).

و تم التأكيد مراراً على أن نوعية العملية الأكاديمية يمكن تطويرها فقط من قبل الهيئة التي تقوم بها، وما لم يقوموا هم أنفسهم في عملية التطوير المهني فلن تتحسن عملية تعزيز تعلم الطلاب بشكل ملحوظ، وترى (**باتريشيا و براون B Brown.**) أن قضايا النوعية هي في قلب عملية تطوير الهيئة، كما أن تطوير الهيئة يجب ان يكون في قلب قضايا النوعية، وإذا تم التكامل بشكل فعال بين هاتين النقطتين عندها سيكون بالامكان إحداث تغيير كبير في تعلم الطلاب ((Partington,et.al,1997:209

وكان (**جرفث Grafth**) من المؤيدين لهذه العلاقة حيث اعتبر أن التركيز في جودة النوعية ينبغي أن يكون منصباً على "الزبون"، الموظفين واحتياجاتهم، والتخطيط المستمر، ووضع نتائج محددة قابلة للقياس، وبالتالي فإن إنجاز جودة النوعية بحاجة إلى نظام ذي تعميم جيد وثقافة تشجع التميز.(Naidoo,2002:4).

ويرى (ولسون Willson) أن تطوير العاملين تأكيد على رفع مستوى النوعية وأن الهدف الشامل للتدريب والتطوير هو تعزيز وتحسين الأداء، وبالتالي ينعكس تطوير العاملين على التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع مما يساهم في تحقيق الامتياز، و بهذا ترتفع أجندة جودة النوعية. ويشير المخلافي إلى أن كثيراً من الدراسات والبحوث أوضحت بأن هناك معامل ارتباط إيجابي بين الكفايات التدريسية والتدريس الفعال وزيادة التحصيل عند الطلاب (المخلافي، 2002: 115) فيما أوضح حجازي والتميمي(1996) أن هناك عدة محاور أكاديمية يمكن من خلالها تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي والتحكم في مخرجات التعليم التي ننشدها، وهذه المحاور ترتبط باختيار أعضاء هيئة التدريس والطلبة والإداريين، والتدريب المستمر، مع العمل على تحديث الخطط الدراسية، وتقديم التغذية الراجعة، وتخطيط البحث العلمي، بالإضافة إلى عوامل مالية وإدارية أخرى. (ناجي، 1998: 14)

ويرى (فروجيا Farrugia 1996) أن تدريب المحاضرين الجامعيين يمنحهم شعوراً عالياً بالاستقلالية، مما يؤدي إلى حدوث إنجازات أكاديمية، ولهذا ينبغي على أساتذة الجامعات أن لا يخشوا من تأكيد النوعية لأنهم ما داموا يتبنون المقاصد الصحيحة فإن تأكيد النوعية لا يمكن إلا أن يعزز مكانتهم المهنية عن طريق التأكيد على مساهمتهم في التعليم والبحث العلمي.

وهذا بالطبع يؤكد أن التطوير المهني للعاملين يمثل حلقة الوصل الرئيسة بين العاملين والجودة لأنه يوفر دعائم ضمانها من خلال ثقافة الجودة، وتحسين الأداء، ورفع مستوى الإيمان بالأهداف، وتعزيز الإحساس بالمسؤولية في تحقيقها، مع التأكيد على روح العمل الجماعي.

ولكي يحقق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس أهدافه فإن هناك العديد من المبادئ التي ينبغي أن تستند إليها عملية التطوير ، يمكن تلخيصها في النقاط الأساسية الآتية :

1. أن تستند عملية التطوير على خطة استراتيجية، تتصف بالمرونة وتأخذ بعين الاعتبار كافة العوامل المؤثرة، ومتطلبات التطوير واستحقاقاته والاهداف التي ينبغي ان يحققها لهذا فإن السياسة التدريبية العامة للتطوير المهني ينبغي أن تستند الى المسلمات التالية:
   ا)_ اعتبار التدريب مكوناً مكملاً لمكونات جودة الإدارة.
   ب)_ ينبغي ان يقود التدريب إلى التحسن المستمر في أداء الأفراد والمؤسسات التي يعملون بها.
   ج)_ اعتبار التدريب حقاً مكتسباً لأي فرد من الأفراد العاملين في المؤسسة.
   د)_ يجب أن يكون التدريب خاصاً بحاجات المؤسسة.
   ه)_ الأخذ بعين الاعتبار تعدد أشكال التدريب ووسائله.(ماتياس و جونز، 1999 : 145).
2. أن يتم إشراك أعضاء الهيئات التدريسية في تخطيط و اختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية (حياوي وهجرس، 1996: 78).
3. أن تتصف عملية التطوير بالاستمرارية، بحيث تكون برامج التطوير نابعة من مبدأ التعلم مدى الحياة.
4. أن يلبي التدريب حاجات حقيقة لأعضاء الهيئات التدريسية، والحاجات التدريبية تعرف [بأنها مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه للأفراد، يسبب نقص معارف وقدرات ومهارات هؤلاء الأفراد وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور] ،وبهذا الصدد اقترح (بيتش Beathes 1994) العديد من المصادر لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس هي:
   أ_ طرح العديد من الأسئلة على الفئة المستهدفة.
   ب_ الاستفادة من التغذية الراجعة من الميدان.
   ج_ اللقاءات و الاجتماعات مع أعضاء الهيئات التدريسية.
   د_ مشاركة الهيئة التدريسية في التخطيط والتطبيق لبرامج التطوير.
   هـ_ استخدام الاستبانات.

و_ لوائح تقويم أعضاء الهيئات التدريسية، بحيث يمكن الحصول من خلالها على بيانات ذات أهمية وتأثير في التطوير.(Naidoo,2002 ,6)

5. توفير الموارد المالية الخاصة لتنظيم البرامج التدريبية لغايات التطوير المهني.
6. أن يتم تقديم حوافز مالية للمشاركين، و ارتأى باحثون كثيرون ضرورة اعتبار التدريب أحد بنود متطلبات سلم الترقيات في الجامعات أو للتحويل من وظيفة مدرس الى وظيفة إدارية عالية، ففاعلية عضو الهيئة التدريسية لا تتوقف على التأهيل العلمي وتأمين المباني والمرافق ومصادر التعلم، وإنما ينبغي أن يرافق ذلك نظام شامل للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية (الفوارعة، 1991: 5). ويقول عبد الدايم " أنى لهؤلاء الأساتذة أن يلعبوا دوراً مضاعفاً في تجديد سواهم وتطوير سائر الأطر إن لم يملكوا هم أنفسهم وسائل تجديد ذواتهم، ولعل ما يواجهنا في هذا السبيل ظن أعضاء الهيئة التدريسية بأنهم في غير حاجة الى فضل من علم وإعداد وأنهم يملكون من المعارف أقصاها، ومن التجارب أسماها وهذا هو مقتل كل عالم ". (عبد الدايم، 2000: 223).وهذا يؤكد على أهمية التدريب وضرورة ان يكون إجبارياً لعضو الهيئة التدريسية، وأحد متطلبات ترقيته كي يقبل عليه بجدية ومصداقية.
7. تعميم ثقافة التطوير وتوضيح العلاقة بينها وبين تطوير التعليم وتطوير المؤسسة، وتحقيق الجودة.
8. اعتماد استراتيجيات واضحة لتقويم فوائد الاستثمار في عمليات التطوير المهني.
9. إعداد برامج تطوير مهني تتصف بالمصداقية ومعترف بها على أنها مناسبة وضرورية لجميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي.

الأستنتاجات :

واستناداً لما تقدم عرضه فإن الباحثان يجملان الاستنتاجات الأساسية الآتية :

1. إن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية مطلب أساسي منذ زمن بعيد، وازداد التركيز عليه، بحيث تم إنشاء مراكز تطوير مهني في الجامعات، لهذا الغرض خصوصاً عندما بدأت الجامعات باعتماد جودة النوعية في التعليم العالي. واستناداً إلى تجارب جامعات عديدة في أمريكا وبريطانيا والوطن العربي فقد أدى التدريب إلى :
   أ . توليد اتجاهات إيجابية نحو جودة النوعية.
   ب. تعزيز ثقة أعضاء الهيئات التدريسية بأنفسهم.
   ج. التأكيد على المهنية في التعليم العالي.
   د. تطوير المهارات التدريسية و مهارات إعداد المواد التعليمية.
   ه. تعزيز استخدام تقنيات التعليم و الاتصال.
   و. تعزيز الإحساس بالمسؤولية الذاتية و الوطنية.
   ز. تدعيم روح العمل التعاوني (الجماعي).
   ح. التأكيد على دور التطوير المهني وأهميته وضرورته على الصعيدين الشخصي والمؤسسي.
   ط. المساهمة في إطلاق طاقات الأفراد وقدراتهم وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي.
   ي. تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في المجالات الادارية والمساندة الطلابية.
2. شملت مجالات تطوير الهيئات التدريسية في العديد من جامعات العالم موضوعات مثل طرق التدريس، وجودة النوعية، وأساليب التقويم، والحاسوب والانترنت، والتحليل الإحصائي، والتأليف والترجمة وإرشاد الطلاب وتوجيههم، واستخدام تقنيات التعليم وتوظيفها، والبحث العلمي، وتقويم الأبحاث، والأشراف على طلبة الدراسات العليا، بالإضافة إلى موضوعات إدارية متعلقة بأدوار أعضاء الهيئات التدريسية.
3. تبين أن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لتعديل الأفكار ولتطوير التعليم والتعلم وصولاً لتحقيق الجودة الشاملة كما ينبغي أن تظهر في تلبية حاجات و طموحات المستفيدين سواء أكانوا متعلمين او مؤسسات او المجتمع المحلي.
4. إن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ينعكس إيجابياً على معايير جودة النوعية ومجالاتها في التعليم العالي بقدر ما أحدث التطوير من أثر على معلومات ومهارات واتجاهات المستهدفين، و ليس بمجرد الحضور، على اعتبار أنه مطلب إداري شكلي. ولذلك ينعكس تدريب أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم في العناصر الآتية :
   أ .الشخصية :من حيث تعزيز الثقة بالنفس ، والتوجه الإيجابي نحو ثقافة الجودة ومتطلبات وتعزيز الإحساس بالمسؤولية، و الإيمان بروح العمل الجماعي ودوره في الإنجاز وتنمية الحس الوظيفي والوازع الأخلاقي.
   ب. التدريس : ويتعلق هذا العنصر بتنويع طرائق التدريس، وتقبل التغذية الراجعة وممارستها، واستخدام تقنيات التعليم، و تنمية المهارات الفكرية والتنافسية بين الطلاب.
   ج. التقويم: و يشتمل على التركيز في وسائل التقويم على الأهداف العقلية العليا.
   د. إرشاد وتوجيه الطلاب.
   هـ. إنتاج المواد التعليمية وفق مواصفات جودة النوعية، وتشمل المقررات الدراسية، والوسائط ، الأدلة الدراسية...الخ.
   ح. البحث العلمي، من حيث تصميم الأبحاث، و الإشراف على طلاب الدراسات العليا وتقويم الأبحاث والتحليل الإحصائي.

ز. العمليات الإدارية : المنوطة بأعضاء الهيئة التدريسية من حيث إعداد سجلات الطلاب، والمشاركة في الاجتماعات، وإدارة الأقسام أو الكليات، والتخطيط وتقديم الاستشارات.

التوصيات:

من خلال ما تقدم فإن الباحثان يعتقدان أن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية يشكل ضرورة ملحة لمواجهة التحديات التي يشهدها النظام التعليمي و التغيرات المحيطة، ومنها على سبيل الخصوص تحدي النوعية، ولذلك يتحتم على مؤسسات التعليم العالي تدعيم ثقافة التطوير بين العاملين، مع الحرص على تحديد الوسائل الأنسب لخدمة هذه العملية وبمشاركة أعضاء هيئة التدريس، من أجل أن يحقق التطوير المهني أهدافه المتمثلة في تزويد أعضاء الهيئات التدريسية بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المتعلقة بجودة التعليم وفقاً لأدوارهم ومسؤولياتهم. وفي هذا المجال يقترح الباحثان التوصيات الآتية :

أ . إنشاء مراكز للتطوير المهني للعاملين في مؤسسات التعليم العالي.

ب . اعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية كشرط من شروط الترقيات العلمية في الجامعات.

ج . تعميم ثقافة الجودة والتطوير المهني بين العاملين.

المصادر:

1- أبو فارة، يوسف(2003): تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد و العلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية، **دراسة مقدمة لمؤتمر ضمان الجودة و المنعقد في جامعة الزرقاء الأهلية** في الفترة الواقعة ما بين 21_2003/10/23.الزرقاء : جامعة الزرقاء الأهلية.

2- أبو نوار ، لينة و بوبطانة عبدالله (1990): الحاجة الى التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية، **مجلة التربية الجديدة** عدد51،السنة 17. أبو نوار ، لينة و بوبطانة عبدالله (1990): الحاجة الى التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية، مجلة التربية الجديدة عدد51،السنة 17.

3- أحمد، ابراهيم احمد(2003): **الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية و المدرسية** .الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر.

4- أحمد، مروة (2001): مجالات تطبيق جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، **مجلس اتحاد الجامعات العربية** ،ع 39، عمان: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.

5- الأحمد، خالد(1990): التدريب التربوي لهيئة التدريس الجامعي، **مجلة التربية**، ع62، السنة20، دمشق: وزارة التربية.

6- بربارا ماتيرو وآخرون (2000) **: الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي**، ترجمة حسين عبد اللطيف وماجد محمد الخطايبة، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع.

7- بسيوني، عبدالنبي(2001): **بحوث و دراسات في نظم التعليم، إدارة الجودة الشاملة مدخل لتطوير التعليم الجامعي بمصر**، القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.

8- بون ديان و جريجر ريك(1995)**: الجودة في العمل**، ترجمة سامي حسن الفرس و ناصر محمد العديلي، الرياض: دار آفاق الابداع العالمية للنشر.

9- تريبوس ميرون(1999): **تطبيق مبادئ إدارة الجودة في التعليم لمدرسة جبل ادجكومب الثانوية العليا** ورد في دوهرتي (محرر) تطوير نظم الجودة في التربية ص317_ص.335

10- جريو، داخل حسن و هجرس، مهدي صالح(1996):دور مراكز تطوير طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تأهيل و تدريب الأطر التدريسية الجامعية. **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، ع31، عمان: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.

11 - جونز،جيف و ماتياس جون(1999): تدريب الموظفين على التقييم و إدارة الجودة ورد في دوهرتي (محرر) تطوير نظم الجودة في التربية ص141_ص.155

12- جويلي، مها عبدالباقي(2002): **دراسات تربوية في القرن الحادي و العشرين. المتطلبات التربوية لتحقيق الجودة التعليمية**، الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر.

13- الحوات، علي(2002): بناء القدرات البشرية للتعليم، ورد في تقرير التنمية الإنسانية العربية، الفصل الرابع، طرابلس: **المركز القومي للبحوث و الدراسات العلمية**.

14- حياوي، موفق(1987): دراسة مقارنة لإعداد و تدريب الأستاذ الجامعي، **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، العدد .22

15- الخطيب، محمد بن شحات و الجبر، عبد الله عبد اللطيف (1999): إدارة الاعتماد الأكاديمي في التعليم. **رسالة الخليج العربي**، العدد73 ، السنة 20: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

16 - دوهرتي، جفري(1999)**: تطوير نظم الجودة في التربية**، ترجمة الأحمد و آخرون، دمشق: المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم.

17 -ستوري سوزان(1999)**: انجاز ادارة الجودة الشاملة بالطريقة الصعبة** ورد في دوهرتي(محرر) تطوير نظم الجودة في التربية، ص202_ص.221

18- سلامة، رمزي و النهار، تيسير(1997): الجامعات العربية و تحديات القرن الحادي و العشرين، **دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي المصاحب للدورة الثلاثين لمجلس اتحاد الجامعات العربية** و المنعقد في صنعاء في الفترة الواقعة ما بين 1_3 آذار.
19- السلطي، مأمون و الياس، سهيلا(1999):**دليل عملي لتطبيق أنظمة إدارة الجودة الايزو9000**.
20 - ساليز ادوارد (1999): **من الأنظمة الى القيادة. تطور حركة الجودة في التعليم ما بعد الثانوي**. ورد في دوهرتي(محرر) تطوير نظم الجودة في التربية ص265_ص.283
21- الشرقاوي، مريم حمد ابراهيم(2003):**إدارة المدارس بالجودة الشاملة**. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
22- الطعاني، حسن أحمد (2002) : **التدريب، مفهوم وفعالياته وبناء البرامج التدريبية وتقويمها**، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع.
23- طيارة، غسان و آخرون(2003): الجودة و دورها في التنمية الاقتصادية، سوريا:**جمعية العلوم الاقتصادية السورية**. http://mafhoum.com/syr/article/tayara/tayara.htm
24- العاصي، حسن الباتع محمد عبد(2001): **برنامج مقترح لتدريب المعيدين و المدرسين المساعدين بكلية التربية**. الاسكندرية. شبكة الانترنت . http://tit.net/41w.htm
25- عبد الدايم، عبد الله(2000): **الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية**، بيروت: دار العلم للملايين.
26- علي، علي حسين حسن(1999): **قضية التحديث في التعليم العالي في جمهورية مصر العربي**. www.khayame.com/education_education
27 - فرمان، ريتشارد(1995):توكيد الجودة في التدريب و التعليم، ترجمة سامي حسن الفرس و ناصر محمد العديلي، الرياض: دار آفاق للإبداع العالمية للنشر و الأعلام.
28- الفوارعة، عبد الحليم نصار (1991): **التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في الأردن**، رسالة ماجستير/ عمان: الجامعة الأردنية.
29 - مارش جون(1999): **رحلة جودة. تجربة مجلس أقوى للتدريب و العمل** ورد في دوهرتي (محرر) تطوير نظم الجودة في التربية، ص243_ص.265
30 -ماتياس جون وجونز جيف. **تدريب الموظفين على التقييم وأدارة الجودة** ورد في دوهرتي (محرر) تطوير نظم الجودة في التربية،ص.142
31- المحافظة، سامح محمد و السامرائي، هاشم جاسم(1996). أساليب مقترحة لتقويم الأداء التدريسي الجامعي. **دراسات العلوم التربوية**، المجلد23، العدد.2
32- المخلافي، محمد سرحان خالد(2002): بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء، **مجلة البحوث و الدراسات التربوية**، العدد 16، السنة 8: مركز البحوث و التطوير التربوي.
33- مدني، غازي بن عبيد(2002): **تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية**، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 2020 المنعقدة في الرياض خلال الفترة الواقعة ما بين 19_23.اكتوبر. الرياض: وزارة التخطيط.
34- مرسي، محمد منير(2002): **الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و أساليب تدريسية**، القاهرة: عالم الكتب.
35- مصطفى احمد سيد والأنصاري محمد مصيلحي (2002): **برنامج إدارة الجودة الشاملة و تطبيقاتها في المجال التربوي**، قطر: المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج.
36- ناجي، فوزية محمد سعيد (1998) : **إدارة الجودة الشاملة والإمكانات التطبيقية في مؤسسات التعليم العالي**، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك.
37- هوبارد دين(1999): **إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي**، التعلم من المصانع، ورد في دوهرتي(محرر) تطوير نظم الجودة في التربيةص157_ص173.

المراجـع الاجنـبية:

1. Farrugia,Charles(1996):Continuing Professional Development Model for Quality Assurance in Education in Higher Education .**Journal of Quality Assurance in Education vol.4,No.2, pp.28-34.**
2.Lusunz .I.S(2002): **The Tuter and Quality Assurance in Distance Education: University of Botswana** (htt://www.Saide. org.za/africaod/ management/benefits/m43 abothtm.
3.Naidoo Kogi(2002)**Staff Development: Alener for Quality Assurance**. Newzeland: Massy University (K.Naidoo and Massy .ac,nz)
4.Partington and Brown George (1997): Quality assurance, Staff Development and Cultural Change. **Journal of Quality Assurance in Education.Vol.5,No.4,pp.208-217.**
5. Sayers, Pete (1994):**Models of Effective Staff. Development, Paper Presented in SEDA**. London and SE Region Consortium Seminar.