



مجلة

التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس: مدخل لتحقيق الجودة في التعليم
الجامعي

جامعة الخرطوم	كلية التربية
السنة العاشرة	العدد الحادي عشر
مارس ٢٠١٨ م	

د. علي حمود علي / أستاذ مشارك / كلية التربية / جامعة الخرطوم
السودان /



التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس: مدخلاً لتحقيق الجودة في التعليم الجامعي

أستاذ مشارك

د. علي حمود علي

كلية التربية - جامعة الخرطوم - السودان

المستخلص

تناولت هذه الدراسة أهمية التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس بمؤسسات التعليم العالي، انطلاقاً من التأكيد على أدوار عضو هيئة التدريس المتتجدة مع روح النظريات والأفكار التربوية المعاصرة. هدفت الدراسة إلى توضيح أدوار ومهام وكفايات عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، ومبررات الاهتمام بتطويره المهني. سعت الدراسة للإجابة عن جملة من التساؤلات؛ من أهمها: ما أدوار ومهام وكفايات عضو هيئة التدريس الجامعي؟ لماذا الاهتمام بتطوير أداء أعضاء هيئات التدريس بالجامعات؟ ما أثر ذلك على الجودة في مؤسسات التعليم العالي؟ ما وسائل وأنماط التدريب الالزمة لتطوير كفايات أعضاء هيئات التدريس؟ اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل آراء الخبراء حول الموضوع، للخروج بإجابات لأسئلة الدراسة. خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: التطوير المهني، الجودة في التعليم العالي، الكفايات، عضو هيئة التدريس بالجامعة.

Abstract

This study tackled the professional **development of staff members in higher education institutions**, with emphasis on the diverse roles of the staff members they are associated with the spirit of the currently accepted educational theories and thoughts.

The study aimed to clarify the roles, tasks and competences of staff members in higher education institutions and the need and justifications of **the importance** of professional development. The study tried to find answers for a number of questions; the most important are: What are the roles, tasks and competencies of staff members? Why is it necessary to pay attention for the staff members' performance development? **What are the competencies the teaching staff in these institutions should be equipped with?** What are the means and patterns of training needed to develop competencies of the teaching staff members?

The study adopted the descriptive analytical methodology by analyzing the views and ideas of experts on the topic. The study summed up with a number of conclusions and recommendations.

Key words: Professional Development, Quality in Higher Education, Competencies, University staff member.

تبواً الجامعات ومؤسسات التعليم العالي منذ قديم الزمان مكان الصدارة في المجتمع. فهي مراكز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة وهي المبادر الذي تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء ورواد الإصلاح والتطور. إن رسالة الجامعة في عالمنا هي في حقيقتها رسالة الإنسان التي كلفه الله تعالى بها ليكون خليفة في الأرض سعياً وراء العلم والمعرفة، واستكشافاً لأسرار الطبيعة، واستثماراً للطاقات والموارد التي سخرها الله تعالى له للنهوض بعمارة الأرض، ولispع الموازين القسط، ويدعم القيم الروحية الأصيلة ويعمق مفاهيمها، ويبتها على أوسع نطاق، ويصونها من كل عبث وضلال، ويرفع كلمة الحق ، ويقضي على الباطل والفساد، ويبني العقل والضمير الإنساني، وينهي الخبرات والمهارات ويُثُرُّها.

ولأن للتعليم العالي الأثر الأكبر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهو تعليم ذو مواصفات خاصة تجعله عالماً أساسياً من عوامل التنمية. هذا وتواجه مؤسسات التعليم العالي خاصة في الدول النامية مسؤوليات متعددة بجانب مسؤولياتها الأكademية وذلك بالنسبة لدورها المتصل باللحاق بالتقدم العلمي والتطور التقني السريع.

إن التحديات التي صاحبت عصر المعلومات، والتي يُواجهها العالم المعاصر تُحتم إجراء مراجعة شاملة ودقيقة لأسس التعليم ونظامه التي لم يعد معها هدف التعليم هو تحصيل المعرفة لفترة زمنية محددة. لأن المعرفة لم تعد هدفاً في ذاتها، وإنما المهم هو أثر هذه المعرفة على إعادة تشكيل البنية المعرفية والتفكيرية للفرد.

إن العصر الحالي مليء بالتحديات التي تُواجه الإنسان. ففي كل يوم تظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفك متعدد وأساليب ومهارات وأاليات متطرفة للتعامل معها بنجاح: أي تحتاج إلى إنسان مبدع ومتذكر، ذي بصيرة نافذة، قادر على تكييف البيئة وفق القيم والأخلاق والأهداف المرغوبة، وليس مجرد التكيف معها. ولا يتحقق هذا دون تربية توأكِّب متطلبات العصر وتستشرف آفاقه المستقبلية. وهي تربية لا تتأتى دون أن تتحقق مؤسسات التعليم جودة في أدائها.

ومن أبرز تحديات هذا العصر موضوع جودة التعليم العالي والذي أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي في مختلف أنحاء العالم. ومما يؤكد صخامة هذا التحدي انعقاد العديد من المؤتمرات التربوية العالمية والإقليمية وذلك بفرض التأكيد على أهميته ولفت نظر القائمين على مؤسسات التعليم العالي على تلك الأهمية. وقد تم التأكيد في مؤتمر اليونسكو عن التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين على ما ينبغي على الحكومات ومؤسسات التعليم العالي عمله بهذا الخصوص: "ينبغي أن تُكرس جهود دُوَّابة لتحسين التعليم العالي"، من حيث البحث عن جودة النوعية في كل شيء خصوصاً في ظل سيادة مفهوم الـكم بسبب الإقبال المهاطل على مؤسسات التعليم العالي مع الحرص على ضرورة السعي المستمر لتطوير كفايات أعضاء هيئات التدريس بمؤسسات التعليم العالي من الناحيتين العلمية والمهنية (عبدالدائم، ٢٠٠٠).

ويتطلب تحقيق جودة مؤسسات التعليم العالي وبرامجه تضاد جهود مجموعات متنوعة، إلا أن مجتمع التعليم العالي يُجمع على الدور المحوري الذي يؤديه أعضاء هيئات التدريس في هذه الجودة، من حيث أن هؤلاء يُشكّلُون الموارد الأساسية التي تدور حولها مجمل عمليات التعليم العالي ونواتجه. فهيئات التدريس هي التي تقرر مناهج التعليم ومعايير أداء الطلبة، وجودة هذا الأداء. كما أنها تسهم بقدر كبير بتحديد البرامج التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي لمواكبة التقدم العلمي واحتياجات التنمية وأسوق العمل. كذلك تقوم هذه الهيئات إلى درجة كبيرة بالبحث والتطوير الذين يُسهمان في التقدم التقني والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للمجتمعات، وتقدم إسهامات مباشرة في تطوير مجتمعاتها. وقد أدخلت هيئات جودة مؤسسات التعليم العالي للمجتمعات، وتقدم إسهامات مباشرة في تطوير مجتمعاتها. وقد أدخلت هيئات جودة مؤسسات التعليم العالي

وبرامجه جودة أعضاء هيئات التدريس كأحد مجالات المعايير الأساسية للحكم على جودة هذه المؤسسات والبرامج (سلامة، ٢٠٠٩).

ولما كان التعليم العالي غير قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئه التدريس ، فقد 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.

وانطلاقاً مما سبق، فإن هذه الدراسة تهدف إلى معالجة إحدى القضايا المعاصرة ذات الصلة بجودة التعليم العالي، وهي تطوير وتنمية كفايات وفعالية أعضاء هيئات التدريس بمؤسسات التعليم العالي، مع إبراز لأهم الوسائل والاستراتيجيات التي يمكن اتباعها في هذا المجال، مع التأكيد على أدوار عضو هيئه التدريس المتتجدة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، والتي ينبغي أن تتعكس في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى جودة التعليم.

مشكلة الدراسة :

تناقش هذه الدراسة نشاطاً مفصلياً وأساسياً لمؤسسات التعليم العالي، وهو أهمية التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس بمؤسسات التعليم العالي باعتباره أمراً مركزاً في فعالية أداء هذه المؤسسات، وهو ذات الأمر الذي ينطبق على المؤسسات التي يمثل العنصر البشري المحور الرئيس في تنفيذ أنشطتها. وينبغي أن تكون مؤسسات التعليم العالي الآليات والأساليب والأدوات الالزمة لتأكيد أن أعضاء هيئات التدريس فيها مؤهلون وأكفاء للقيام بمهامهم التدريسية، وأن تكون لديهم المعرفة الكاملة والفهم العميق للموضوعات التي يقومون بتدريسيها للطلاب. ولديهم من المهارات والخبرات الالزمة لنقل هذه المعرفة والفهم على نحو فعال. كما ينبغي أن تُمنَّج هيئات التدريس الفرص للتطوير وتوسيع قدراتها التدريسية وتشجيعها على ذلك. ويجب على تلك المؤسسات تزويد الأساتذة فيها فرصةً لتحسين مهاراتهم إلى المستوى الأفضل. لذلك فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما أدوار ومهام وكفايات عضو هيئه التدريس في الجامعة؟
- لماذا الاهتمام بتطوير أداء أعضاء هيئات التدريس بالجامعات، وما أثر ذلك على الجودة في مؤسسات التعليم العالي؟
- ما عناصر ومعايير تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي وعلاقتها بأعضاء هيئات التدريس؟
- ما الكفايات المطلوب توفرها لعضو هيئه التدريس في تلك المؤسسات؟
- ما وسائل وأنماط التدريب الالزمة لتطوير كفايات أعضاء هيئات التدريس؟

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى:

١. توضيح أدوار ومهام وكفايات عضو هيئه التدريس في مؤسسات التعليم العالي.
٢. إبراز أهمية الدور المفصلي لعضو هيئه التدريس في جودة مؤسسات التعليم العالي، وضروره ومبررات الاهتمام بتطويره المهني.
٣. توضيح متطلبات جودة التعليم العالي وعلاقتها بأدوار أعضاء هيئه التدريس.
٤. بيان الوسائل الفعالة للتطوير المهني لأعضاء هيئه التدريس وانعكاسها على جودة التعليم العالي.

أهمية الدراسة :

1. تنبئ أهمية هذه الدراسة من كونها تناقش نشاطاً مفصلياً وأساسياً لمؤسسات التعليم العالي، وهو تطوير أعضاء هيئات التدريس بتلك المؤسسات الذي يُعد أمراً مركزاً في تحقيق جودة التعليم العالي.
2. يمكن لهذه الدراسة أن تعطي مؤشرات مفيدة لمؤسسات التعليم العالي لما ينبغي أن يكون عليه أعضاء هيئات التدريس بها من حيث الكفايات العلمية، والمهنية والتربوية، وأساليب التدريب والتطوير اللازمة لتمكين الأستاذ الجامعي من اكتساب تلك الكفايات.

منهجية إعداد الدراسة :

يعتمد إعداد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع المعلومات وعرض المفاهيم والخبرات ونتائج الدراسات والاتجاهات في هذا المجال، وذلك من خلال مراجعة أكبر قدر من الأدب التربوي المتعلق بموضوعاتها، وتحليل آراء وأفكار الخبراء والمفكرين والباحثين حول الموضوع، ومن ثم تصنيف تلك المعلومات وتحليلها للخروج منها بإجابات لأسئلة الدراسة.

أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الجامعة :

يرى كثير من الباحثين أن هناك إجماعاً على أن الوظائف الرئيسية للجامعة تتحضر في ثلاثة مجالات رئيسة (مرسي، ٢٠٠٢)، هي:

1. التعليم لإعداد القوى البشرية.
2. البحث العلمي.
3. المسؤولية المجتمعية.

وهذه الأدوار في مجملها تُنطَّل في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المنظومة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة. لذلك تعمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، وتتوقع منهم أن يؤدوا أدوارهم بصورة فردية أو جماعية مما يجعل عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة (ماتيرو وآخرون، ٢٠٠٢). وعلى ضوء ذلك فإن دور عضو هيئة التدريس يمثل أساساً من أساس البناء الجامعي، كما أن دوره يمتد إلى التأثير في شخصيات طلابه من خلال البرامج والنشاطات العلمية التي يحرص على تفزيذها. ومن الجدير بالذكر هنا أن دور عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف حجم الجامعة ومسؤولياتها وبنية الأنظمة التي تستند إليها في تحديد رؤيتها ورسالتها وفلسفتها وأهدافها. وتتركز أدوار عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس، والبحث العلمي والتأليف والترجمة، والمسؤولية المجتمعية من خلال تقديم الخدمات والاستشارات للمجتمع من خلال المراكز والمعاهد والمؤسسات المتخصصة.

كما أنه يمارس أدواراً إدارية من خلال قيادته للمؤسسات الجامعية ومن خلال مشاركته في المجالس واللجان المختلفة في الجامعة، ومن خلال تقديم المشورة لمؤسسات الدولة والمجتمع وللطلاب. ويرى (ماكنزي وآخرون) أن عضو هيئة التدريس لابد أن تتوافر فيه كفايات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي والاهتمام بالأمور الإدارية، والتأليف في مجال اختصاصه، وقدرته على القيام بدور الموجه والمرشد والمستشار لطلابه وتقديم الاستشارات لمؤسسات الدولة والمجتمع (حياوي، ١٩٨٧، ٧٨).

لماذا الاهتمام بتطوير أداء أعضاء هيئات التدريس بمؤسسات التعليم العالي؟

تُعد مؤسسات التعليم العالي بمثابة مؤسسات تعتمد على القوى البشرية في تقديم خدماتها. وإن جودة العاملين في هذه المؤسسات تُعد شأناً مركزاً في فعالية هذه المؤسسات، وهو ذات الأمر الذي ينطبق على المؤسسات غير التعليمية التي يمثل العنصر البشري المحور في تنفيذ أدائها.

وقد خلصت دراسة أعدها البنك الدولي 1994، إلى أن "أعضاء هيئة التدريس بنوعية عالية وذات تحفيز جيد

تجاه التدريس وثقافة مهنية داعمة هي الأسس في بناء التميز للجامعات" (World Bank, 1994). وقد أدركت اليونسكو، ومنذ وقت مبكر، الدور المهم لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال تقديم توصيات في هذا الموضوع لمؤتمرها العام في باريس (UNESCO, 1997).

هناك إدراك تام في مجالات العمل والمهن المختلفة بأن مهارات العاملين في حاجة مستمرة إلى أن تُقوى وتعزز. ولمواجهة التحديات الناشئة عن المنافسة المحلية والعالمية فإن المؤسسات الجيدة ينبغي أن تستثمر مزيداً من مواردها في مجال التطوير والتدريب المستمر وإعادة التدريب للعاملين فيها وعلى مختلف المستويات، فهذا لا ترتكز فقط على كفايات العاملين فيها ولكنها تعطي مزيداً من الوقت للتأكد على الحاجة للالتزام بغايات المؤسسة ولتعزيز القدرات على التغيير. أعلاً ينبغي أن ينطبق الأمر ذاته على مؤسسات التعليم العالي؟ وإذا كانت غايات بناء القدرات يُراد الوصول إليها فإن هذه المؤسسات التعليمية ينبغي أن تعمل على تحقيق أقصى قدر للإستفادة من جميع مواردها البشرية.

يُشار في بعض المجالات الأكاديمية أن المعرفة الإنسانية تتضاعف كل خمس سنوات، لذلك يبدو من المستحيل على عضو هيئة التدريس أن يبقى على اتصال قوي بمادة تخصصه دون استثمار حقيقي لهذا النمو المتضاعف من المعرفة العلمية. وعندما يتعلق الأمر بهذا التقدم المعرفي في مجالات تربوية مثل تطوير أساليب التعلم واستخدام التكنولوجيا في التعليم والتعلم فإن مؤشر التطوير الذاتي ترتفع معدلات نموه وإزدهاره (حمود، 2015).

إن أعضاء هيئات التدريس بمؤسسات التعليم العالي وهم يقومون بأدوارهم التدريسية يُواجهون أكبر قدر من التحديات؛ فهم يتحملون العبء الأكبر في القيام بأعمال كثيرة بإمكانات قليلة حيث تزداد أعداد الطلاب دون أن تقابل تلك الأعداد المتزايدة زيادة في الموارد والميزانيات، وهم مطالبون بتدريس قطاعات واسعة من الطلاب، وهذا يُضاعف من مسؤولياتهم تجاه هؤلاء الطلاب.

وفي ظل هذه الظروف الصعبة فإن عضو هيئة التدريس مطالب بمواجهة هذه التحديات، ويقتضي ذلك أن يمتلك الكفايات التالية:

- إدراك وفهم الأساليب المختلفة التي يتعلم بها الطلاب.
- معارف، ومهارات، واتجاهات ذات علاقة بتقدير أداء طلابه لمساعدتهم على التعلم الفعال.
- وعي بتطبيقات تكنولوجيا المعلومات فيما يتعلق بالوصول للمواد التعليمية ومصادرها.
- الإلمام بالتطورات الحديثة في مجال التعليم والتعلم بما في ذلك الوعي بمتطلبات النمط المزدوج المستخدم في التدريس وجهاً لوجه وفي التعليم عن بعد باستخدام نماذج مختلفة.
- فهم تأثير العوامل الخارجية وعوامل تعدد الثقافات.
- الوعي بأدوار المستفيدين والعملاء فيما يتعلق بآرائهم وتطلعاتهم، بما في ذلك الطلاب.
- القدرة على تدريس مجموعات متنوعة ومتباينة من الطلاب؛ من شرائح عمرية مختلفة، وذوي خلفيات اجتماعية، واقتصادية، وعرقية مختلفة.
- مهارات التعامل مع الأعداد الكبيرة من الطلاب.

ما متطلبات جودة التعليم العالي وعلاقتها بأدوار أعضاء هيئة التدريس؟

تعددت الاجتهادات في تحديد مفهوم الجودة في النظام التعليمي وعناصرها، ومعايرها. ويرى البعض أن مصطلح جودة النوعية في التعليم يشير إلى مجمل الجهود التي يبذلها العاملون في المؤسسة التعليمية لرفع مستوى المخرجات التعليمية بما يتناسب مع متطلبات المجتمع (جولي، ٢٠٠١، ٤٧).

وتتناول مجالات وعناصر الجودة في التعليم العالي، الإطار المؤسسي، الحكومة والإدارة، البرامج والمناهج الدراسية، البحث العلمي، الموارد البشرية (هيئة التدريس وغيرهم من العاملين)، البنية التحتية الجامعية، وخدمات دعم ومساندة الطلاب، خدمة المجتمع، عمليات التقويم والتغذية الراجعة. وبالنظر للعملية التعليمية كنظام، فإن الجودة الشاملة تنصب على مدخلات وعمليات ومخرجات النظام التعليمي.

إن أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي يتحملون عبء ومسؤولية تحقيق الجودة في تلك المؤسسات، فهم يملكون مفتاح النجاح أو الفشل في تحقيق الجودة وفقاً لثقافتهم ودافيئتهم واستعدادهم وإيمانهم بما يقومون به.

وقد أكد العديد من الباحثين في مجال جودة النوعية في التعليم العالي على دور أعضاء هيئة التدريس باعتبار أنهم عنصر مستهدف في نظام الجودة، كما تقع على عاتقهم مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة التعليم لأنهم يمثلون أهم المدخلات بحكم أدوارهم، ويتوقف على مدى جودة أدائهم مستوى جودة المخرجات، ويرى فرمان (١٩٩٥، ٨٥) أن معايير النوعية المتعلقة بالهيئة التدريسية ينبغي أن تركز على:

١. معايير اختبار أعضاء هيئة التدريس وتشمل:

أ/ مؤهلاتهم ومستويات إعدادهم.

ب/ خبراتهم.

ج/ إنتاجهم العلمي.

د/ مهاراتهم.

٢. مدى توفر متطلبات تطويرهم.

٣. طريقة متابعة أدائهم.

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. (سلامة، وتيسيير، ١٩٩٧، ١١).

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

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

١. مستوى وسمعة وشهرة الأطر الأكademية والإدارية.

٢. نسبة عدد الطلبة إلى عدد أعضاء هيئة التدريس.

٣. مدى توافر أعضاء هيئة التدريس للعمل في مختلف برامج وخصصات الجامعة.

٤. مستوى التدريب المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

٥. مدى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجمعيات واللجان والجاليات المهنية والعلمية.

٦. الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وطبيعة الدراسات والأبحاث التي يقومون بها لخدمة الجامعة والمجتمع المحلي (أبو فارة، ٢٠٠٣، ١٠).

ويوضح هذا الذي سبقت الإشارة إليه أن أعضاء هيئة التدريس يؤدون دوراً أساسياً في تحقيق جودة النوعية. وفي هذا الصدد فإن تحقيق جودة النوعية في التعليم يشكل تحدياً يواجه مسؤولي التعليم العالي. ويتناقض مدى تأثير ذلك على أعضاء هيئة التدريس مع مدى أخذهم جودة النوعية بالحسبان؛ فهم عوامل مؤثرة في تطوير الأداء في الواقع التي يعملون بها، وهذا بطبعية الحال يساعدهم في الوصول إلى ما هو أبعد من

مهاراتهم التقليدية ومهامهم في العمل، حيث يتوقع منهم المساهمة في إدارة البرامج، وتحقيق جودة النوعية والمساهمة في التخطيط الاستراتيجي وتوفير مصادر دخل للمؤسسات التي يعملون فيها من البحث والاستشارات (Naidoo, 2002).

من خلال ما تقدم توضح علاقة أعضاء هيئات التدريس بجودة النوعية في التعليم العالي، فهم يشكلون بمدخلاتهم وأدوارهم ومهامهم التي يقومون بها داخل الجامعة وخارجها أهم عامل في تحقيق الجودة.

كفايات عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي

إن التدريس والبحث العلمي يُعدان من المهام الأساسية للأستاذ الجامعي، وإن التدريس في التعليم الجامعي هو معايشة يومية متفاعلة وдинاميكية بين الأستاذ وطلابه بهدف نشر روح البحث والتحميس واكتساب مهارات البحث العلمي وفق أخلاقيات ومبادئ تحكم العمل في المؤسسات الجامعية.

إن معرفة الأستاذ الجامعي لشخصه وتجويده له لا يكفي لوصفه أستاذًا جامعياً، بل لابد من اكتسابه مهارات وامتلاكه خصائص شخصية واجتماعية ونفسية حتى يتسم أداؤه بالعلمية والمهنية. ويشير الاتجاه المعاصر إلى أن وظيفة الأستاذ الجامعي لم تعد قاصرة على تزويد الطالب بالمعرفة، بل تجاوزتها لتصبح مهامًا تربوية شاملة لجميع جوانب نمو شخصية الطالب في نواحها الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية وهو ما يشير إليه الأدب العلمي بوصف خصائص عضو هيئة التدريس الكفاءة في مؤسسات التعليم العالي بالكفايات. فالكفايات هي مجموعة من السمات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس وتمكنه من أداء مهامه ومسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته وتقديره لضمان جودة العملية التعليمية وجودة مخرجاتها واستمرارية تطويرها ومن ثم اعتمادها أكاديمياً.

يشير مفهوم الكفايات للأستاذ الجامعي إلى مهاراته في تقديم المعرفة بحيث يصبح أكثر فاعلية مع طلابه بمستوى يؤثر في الناتج المعرفي والتربوي المتوقع منه (عماشة، ٢٠٠٧). كما تشير المعايير المهنية العلمية لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي إلى أن المسؤوليات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي المتقددة تدور حول فكرة محورية قوامها أن يتحول الأستاذ الجامعي إلى مُتعلم دائم التعلم يمارس بوعي، ويفكر وينمو مهنياً في مجال عمله لتحسين أدائه بشكل مستمر ليكون قادراً على مواكبة المطلوبات المتقددة لهنته، ويتحول إلى قائد ومرشد لطلابه، بالإضافة إلى ممارسة البحث العلمي والمشاركة مع الآخرين في إنتاج وتطوير المعرفة والمساهمة في حل مشكلات المجتمع (كولن، ٢٠٠٦).

إن اعتبار التعليم "مهنة" يتطلب الاحتراف وتقديم الكفايات المهنية الالزمة والضوابط المناسبة لسلوكياتها وأخلاقياتها. ومن جهة أخرى يتطلب الأمر ضمان استمرار النمو المهني لأعضاء هيئات التدريس في مؤسسات التعليم العالي (حمود، ٢٠٠٥).

وفي هذا الإطار ظهرت اتجاهات عديدة لرفع مستوى أداء هيئات التدريسية؛ منها الاتجاه الحديث القائم على الكفايات التعليمية الذي يؤكد على ضرورة جعل الأستاذ الجامعي قادراً على مواجهة مسؤولياته التعليمية بصورة فاعلة ومتکاملة. ويحدد هذا الاتجاه المعارف والسلوكيات والاتجاهات التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس، كما يحدد الشروط التي تظهر فيها الكفايات ومستوى الأداء الذي يجب الوصول إليه (السهلاوي، ١٩٩٢).

صنفت إحدى الدراسات التي تناولت خصائص الأستاذ الجامعي الكفاءة تلك الخصائص في عدة محاور، منها السمات الشخصية، والكفايات التدريسية، والكفايات المهنية، والكفايات الاجتماعية والثقافية، والكفايات التربوية، والكفايات البحثية (حمود، ٢٠١٥؛ شنان، ٢٠١٠).

أولاً: السمات الشخصية :

١. أن يتمتع بحيوية بدنية كافية تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة، وهو بذلك يشيع هذه الحيوية بين طلابه، ويبث فيهم روح الحماس، والإقبال على العمل ويبعد عنهم روح الكسل والتراخي.
٢. أن يكون دقيقاً في مواعيده وتوقياته، وهو بذلك يعطي طلابه أنموذجاً حياً لدقة المواعيد.
٣. أن يتميز بالانتظام في حضوره المحاضرات وفي الاجتماعات المختلفة سواء على مستوى القسم أو الكلية أو الجامعة، ومنتظم أيضاً في المشاركة في اللقاءات العلمية.
٤. أن يحتفظ بتحكم إإنفعالي عال، فهو لا يدع فرصة للغضب أن يتملكه، ولا يعطي أحکاماً سريعة للمواقف المختلفة، بل هو أمام هذه المواقف هادئ ومتراو في الحكم عليها، ولا يُصدر حكمه إلا بعد أن يتفحص متغيرات كل موقف. فالأستاذ الجامعي: مُكتسب لعادة إصدار الأحكام بناءً على الحقائق، ويتجنب إصدار الأحكام السريعة.
٥. أن يكون واثقاً من نفسه، وهو جدير بهذه الثقة، ذو ضمير حي، فأحاديثه تتسم بالإيمان بالله، والصدق والأمانة، وهو دائم الوفاء بالعهد والوعد.
٦. أن ينجز أعماله ومسؤولياته بجدية واهتمام، وبدافع داخلي.
٧. أن يتميز ببلادة في حديثه.
٨. أن يكون متعاوناً مع الآخرين، ويجيد العمل مع الفريق.
٩. أن يتقبل آراء الآخرين برحابة صدر، كما يتقبل النقد البناء، ويناقش الموضوعات المختلفة بموضوعية ودون تعصب فكري أو انفعال.
١٠. أن يكون قادراً على مواجهة الآخرين بمستوى دمث من الأخلاق والاحترام المتبادل.
١١. أن تكون لديه المثابرة والإصرار على البحث عن مزيد من المعلومات والحقائق والتفسيرات، فهو مُكتسب لمهارات وقدرات التفكير العلمي واتجاهاته.
١٢. أن يتميز بالأمانة العلمية، حيث يقوم بالبحث عن الحقائق والوصول إليها دون تعصب فكري .

ثانياً: الكفايات التدريسية

١. أن يكون متمكناً في مجال تخصصه، فهو واسع الاطلاع في هذا المجال.
٢. أن يكون لديه تخطيط عالي الكفاءة لمحاضراته، فهو لا يدع تلك المحاضرات تسير بطريقة عشوائية.
٣. أن يكون على علم تام بأهدافه التعليمية والتربوية، ويسعى إلى تحقيقها بفهم ووضوح.
٤. أن تكون لديه القدرة على تقديم موضوعات محاضراته التقديم المناسب بقصد تهيئة طلابه لموضوع محاضراته.
٥. أن تكون لديه مهارة الاستحوذ على انتباه طلابه خلال محاضرته وذلك عن طريق التغيير المقصود في أساليب عرضه للموضوع، وتنوع المثيرات التي يستخدمها.
٦. أن تكون لديه مهارة التحدث باللغة السليمة، فهو متأكد من قواعد اللغة التي يستخدمها، كما يجب أن يكون صوته واضحاً، خالياً من عيوب النطق، كما ينبغي أن يتميز حديثه بالعنوية؛ فهو يقدم أنموذجاً في القدرة على التحدث مع الآخرين يحتذى به طلابه.
٧. أن تكون لديه مهارة صياغة وتجهيز الأسئلة؛ فهو يستخدمها لإدارة دفة المناقشة بينه وبين طلابه. وهو يستخدم استجابات الطلاب كعامل مساعد لتدريسه.
٨. أن يكون على وعي بأهمية الدافعية في التعلم، ولديه مهارة إثارة الدافعية عند طلابه.
٩. أن يعمل عند اتصاله بطلابه على إنماء هؤلاء الطلاب في جوانب شتى؛ فهو يعمل على تنمية معارفهم وأساليب تفكيرهم، وتدريبهم على بعض المهارات المتعلقة بمادة تخصصه، كما أنه يعمل دائماً على تنمية

الجوانب الروحية والوجدانية لدتهم.

١٠. أن تكون لديه القدرة على تقديم الموضوعات والأفكار بطريقة واضحة ومقنعة، فليس في عرضه لبس في المفاهيم، ولا غموض في المعاني، ولا تفكك في الأفكار.
١١. أن تكون لديه القدرة على التجديد والإبداع والابتكار في أساليب تدريسه وفي مناقشاته، وفي استخدامه للوسائل والتقنيات التعليمية، وتحث طلابه على هذا التجديد والابتكار في عملهم وأفكارهم.
١٢. أن يُراعي الفروق الفردية بين طلابه، فهو قادر على التنوع في أساليب العرض، واستخدام الأمثلة المختلفة، واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة.

ثالثاً: الكفايات المهنية

١. يُبني علاقاته بطلابه، ويجعلها علاقات تتميز بالود والاحترام المتبادل، ولكنها علاقات في الحدود المهنية للأستاذ الجامعي.
٢. يظهر دائماً بمستوى عالٍ من الأخلاق مُتسقة مع أخلاقيات المربين، فهو قدوة صالحة في كل أقواله وأفعاله. وهناك اتساق واضح بين هذه الأقوال وتلك الأفعال.
٣. يعزز دائماً بكونه أستاداً جامعياً، وبكونه معلماً ومربياً، وهو يظهر اعزازه بذلك في الأوقات المناسبة.
٤. يُسهم في تطوير قسمه وكليته وجامعته وذلك بالعمل الفعال وتقديم المقترنات لحل المشكلات التي تواجه العمل الجامعي، ومحاولة تجريب حلول منطقية لهذه المشكلات.
٥. يحترم النظام الجامعي ونظمه وتعليماته، وهو حكيم في التزامه بتلك النظم والتعليمات.
٦. يعمل دائماً على نموه الذاتي، وتطوير مستوى الأكاديمي والمهني بالبحث والاطلاع والابتكار والإبداع.

رابعاً: الكفايات الاجتماعية والثقافية

١. على علم بما يدور حوله من أمور ومشكلات سواء كان ذلك على المستوى المحلي أو على المستوى الإقليمي أو العالمي. وهو في هذا الصدد لا يقف عند حد المعرفة، ولكنه يُساهم بالتفكير وإعطاء أفضل الفروض والمقترنات التي يرى أنها تصلح لحل بعض هذه المشكلات.
٢. يُساهم بفعالية في المحاضرات والاجتماعات واللقاءات العلمية والثقافية.
٣. عضو فعال في الأنشطة والفعاليات المختلفة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس.
٤. يُساهم بفعالية في الأنشطة الاجتماعية بالمجتمع المحلي ذات المناسبات الخاصة.

وسائل وأنماط التدريب المطلوب لأعضاء هيئة التدريس :

في هذا الإطار ينبغي الإشارة لمبادئ أساسين: إن أعضاء هيئات التدريس وعلى كافة المستويات، يجب أن يُشجعوا على مبدأ التعلم مدى الحياة وذلك في مجال تخصصاتهم الأكاديمية، وفي مجال المهارات الالزمة لأداء أدوارهم المهنية.

لا يزال التدريب المهني الأساسي لأعضاء هيئات التدريس أمراً غير إلزامي على المستوى العالمي وذلك رغم الحملات من جانب الهيئات المعنية بأمر تدريسيهم. ولا تزال الكثير من مؤسسات التعليم العالي لا ترى هذا التدريب إلزامياً ليتم بموجبه الاعتماد في وظائف أكاديمية. وقد تم تصوير هذا الموقف بهذه الصورة غير المشرقة: "التدريس الجامعي ليس عملاً مهنياً، إذ لا توجد له معايير متفق عليها". وقد لا يبدو مقبولاً في مؤسسات تعليم جامعي بأن يكون أعضاء الهيئة التدريسية بها يفتقرن لأبسط المهارات المهنية.

ومن المهم الآن السؤال عن السبب في ذلك. فما العقبات التي تمنع تنفيذ هذا التدريب؟ هل هي الثقافة التقليدية في المؤسسات التعليمية التي تُقاوم أي شكل من أشكال التغيير؟ أم إن المشكلة تتمثل في وضع الأولويات في توزيع الموارد المالية المتاحة؟ أم إن الولاء المقدس للتخصص الأكاديمي يمنع الأكاديمي من أن يتعلم

كيف يُعلم وكيف يُؤدي مهامه تجاه مؤسسته بصورة أفضل؟ ولكن هناك استثناءات لهذه الصورة التي تبدو قائمة في نظر البعض. وفيما يلي بعض مؤشرات الأمل؛ في الهند، على سبيل المثال، توجد ٤٨ كلية جامعية تقدم التدريب الأساسي والتدريب المستمر لكل أستاذة الجامعات في الهند. وفي بعض دول غرب أوروبا (بريطانيا، هولندا، ألمانيا) تبذل المؤسسات التعليمية الجامعية مجهودات ضخمة في سبيل تقوية وتطوير التدريب التربوي، لذلك فإن مستوى برامج تطوير أعضاء هيئات التدريس قد ازداد بصورة واضحة. وفي بعض المؤسسات التعليمية في ألمانيا والنرويج وبريطانيا يتضمن عقد العمل لأعضاء هيئات التدريس بنوداً تلزم أعضاء هيئة التدريس الجدد بحضور دورات تطوير تربوي. وفي فرنسا استحدثت خطة قومية لما يُسمى الممارسة ذات التوجه التربوي practice-oriented pedagogical training تشمل جميع المتقدمين لوظائف التدريس بالجامعات. ويلاحظ النمو المتزايد لعدد وحدات تطوير أعضاء هيئات التدريس داخل الجامعات في تلك الدول (١٢٥) وحدة في بريطانيا، ١٦ في ألمانيا، وفي جميع الجامعات في فنلندا). وعلى الرغم من أن القاعدة ما زالت في هذا الجانب للدورات التدريبية غير الإلزامية، إلا أن أعداد المشاركين فيها في إزدياد مستمر (Fielden, 1998). وهنا ينبغي الإشارة إلى نوعين أساسيين من أساليب التطوير المبني للأستاذ الجامعي، وهما أساليب الذاتية وأساليب المهنية للتطوير.

أولاً: الأساليب الذاتية :

وتقع مسؤولية تنفيذ هذه الأساليب على عضو هيئة التدريس نفسه، فعليه:

١. تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله وسعادته .٤.

٢. الطموح الشخصي للأستاذ؛ إذ يتوقف النمو العلمي والمبني للأستاذ الجامعي مستقبلاً على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأثيره بالتشجيع وبعوامل التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه. وعلى الأستاذ الجامعي الذي يريد أن تصل كفایاته المهنية والتدریسية إلى درجات عالية أن يوسع من طموحاته الشخصية بما يجعله دائماً على قناعة أن هناك مستوى أعلى مما هو فيه، ويجب عليه الوصول إليه. وللوصول إلى ذلك المستوى عليه أن يُدرِّب نفسه على قابلية التقدم في عمله.

٣. الاطلاع الواسع؛ إذ أن الاطلاع الواسع للأستاذ الجامعي عامل أساسي ومهما لنموه العلمي والثقافي. فمما لا شك فيه أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التثقيف الذاتي للأستاذ. ويشمل الاطلاع هنا مجالات التخصص كما يشمل أيضاً مجالات الثقافة المختلفة، فهي تتيح له فرصاً واسعة للنمو المبني.

ثانياً: الأساليب المهنية :

إن تنمية وتطوير كفایات وفعالية عضو هيئة التدريس تقضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم ومربي في المقام الأول. ولذلك لم يكن مستغرباً أن تولي مؤسسات التعليم العالي والمنظمات الإقليمية والدولية ذات الصلة بالتعليم العالي هذا الأمر الاهتمام الكبير منذ وقت مبكر. وفي الإطار الإقليمي العربي أولت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والمركز العربي لبحوث التعليم العالي التابع لها، واتحاد الجامعات العربية موضوع إعداد وتأهيل أعضاء هيئات التدريس بمؤسسات التعليم العالي اهتماماً خاصاً. فكان أن تم اختيار هذا الموضوع للمناقشة والدراسة في أول مؤتمر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي (الجزائر: ماي ١٩٨١م). واتخذ المؤتمر ثمان عشرة توصية في مجال تنمية الكفایات العلمية والتربوية تضمنت إحداها (التوصية رقم ٢٤): "إعطاء الأولوية الكبرى للتكوين العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي، وتمكينهم من متابعة نموهم العلمي وتوفير وسائل البحث والاطلاع على المعارف الجديدة عن مجلة كلية التربية – جامعة الخرطوم – العدد الحادي عشر

طريق الإجازات الدراسية وفرص التفرغ العلمي، وتبادل الزيارات بين الجامعات العربية وبعضها، ومع الجامعات في الخارج ودعم المكتبات بالمراجع الأساسية والكتب الحديثة والدوريات العلمية".

وتحصمت توصية ثانية (التوصية رقم ٢٥): "وضع الخطط وتنظيم البرامج المناسبة للإعداد المهني التربوي لأعضاء هيئات التدريس في مؤسسات التعليم العالي إحكاماً لمقومات التدريس الناجح والتفاعل المثمر بين الأساتذة والطلاب في العملية التعليمية. واقتصر أن تشمل برامج الإعداد المهني التربوي دراسات نظرية وتطبيقية في مجالات أسس التعليم ومبادئه، وخصائص المتعلم في المستوى الجامعي، وأهداف التعليم العالي وسياساته وقواعد التدريس وطرازه وتقنياته ومبادئ القياس والتقويم وتطبيقاتها في نظام التعليم العالي" (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٨١).

وتتعدد وتتنوع الأساليب المهنية لتطوير كفايات أعضاء هيئات التدريس (حداد، ٢٠٠٤)، فمنها الأساليب المباشرة: والتي تتنوع وفق تقدير القائمين على أمر هذه البرامج للأنسب والأوفق الذي يساهم بكفاءة عالية في تحقيق برامج التطوير المراد تنفيذها. ومن بين هذه الأساليب المباشرة: ورش العمل المتخصصة، الممارسات الموجهة، الاستشارات، التعاون في المشروعات المشتركة، البعثات التدريبية والتبادل العلمي بين الجامعات. ومنها الأساليب المساعدة لبرامج التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس. وهذه لا تقل أهمية عن الأساليب المباشرة باعتبارها مما ينبغي الاهتمام به قبل تنفيذ برامج التطوير. ومنها توفير قواعد البيانات، وخدمات الإنترنت والفيديو التفاعلي، وخدمات الطباعة والتصوير، والمعامل والمخبرات المجهزة. ومنها كذلك الأساليب المساعدة للتطوير المهني في مجال البحث العلمي والمتمثلة في نشر بحوث أعضاء هيئات التدريس في المجالات العلمية المحكمة، وتبادل البحوث مع الجامعات الأخرى، واستضافة بعض الخبراء من جامعات أخرى أو مؤسسات علمية داخلية أو خارجية. كما أن العمل على تحسين المناخ الإداري الذي يتوجب الرؤتين والإجراءات البيروقراطية يمكن أن يكون مساعداً لإنجاح برامج وأساليب التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس. من واقع ما خلصت إليه الأدبيات الحديثة بشأن تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي يمكن الإشارة إلى الملاحظات التالية :

١. إن هناك تقليداً طويلاً العهد في مؤسسات التعليم العالي يفترض أن أعضاء هيئة التدريس ليسوا في حاجة إلى التدريب كمعلمين، وإنه مهما كانت مبررات ذلك التقليد، وهو تقليد يصعب العثور على مبرر له، فإنه ليس بالإمكان تبريره اليوم. ويمثل هذا الأمر تحدياً يواجه مؤسسات التعليم العالي إذ لا بد لها أن تعمل على التخلص من هذا التقليد الذي لم يعد له تبرير.
٢. إن التغيرات السريعة في كل مكان وفي كل مجال خلال العقود القليلة الماضية تعني أن أعضاء هيئة التدريس الذين جرى إعدادهم تحت ظروف وتقاليد راسخة يجدون أنفسهم فجأة في ظروف صعبة، وأنهم باتوا مطالبين بأن يقوموا بدورهم في تكيف أنفسهم ومؤسساتهم مع هذه الظروف الجديدة.
٣. إن الحاجة إلى تدريب أعضاء هيئات التدريس بمؤسسات التعليم العالي أصبحت أمراً معترفاً به، وتأسيساً على ذلك أُنشئت وحدات للتطوير المهني بمؤسسات التعليم العالي، وهو أمر فرضته الحاجة إلى المعرفة والمهارات والاتجاهات الحديثة في شأن كل من التدريس وتطوير المناهج، وهي أمور جديدة على التعليم العالي، من عدة أوجه .
٤. يهدف التدريب التربوي مهما تنوّعّت أشكاله وأساليبه ومستوياته، إلى زيادة العائد من رأس المال البشري وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية والإمكانات المتاحة وتنظيم

العلاقات الإنسانية القائمة لتحقيق أفضل نتائج ممكنة، ومن ثم يصبح تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم وفي جميع القطاعات ضرورة لا تحتاج إلى تأكيد.

الخلاصة والتوصيات:

استناداً لما تقدم عرضه فإن الباحث يخلص إلى الاستنتاجات الأساسية الآتية:

١. إن التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس مطلب أساسي منذ زمن بعيد، وازداد التركيز عليه في هذا العصر، 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:

- نمو اتجاهات إيجابية نحو جودة نوعية التعليم العالي.
- تعزيز ثقة أعضاء هيئات التدريسية بأنفسهم.
- التأكيد على المهنية في التعليم العالي.
- تطوير المهارات التدريسية ومهارات إعداد المواد التعليمية لأعضاء هيئات التدريسية.
- تعزيز استخدام تقنيات التعليم والاتصالات.
- تعزيز الإحساس بالمسؤولية الذاتية والوطنية.
- تدعيم روح العمل التعاوني (الجماعي).
- التأكيد على دور التطوير المهني وأهميته وضرورته على الصعيدين الشخصي والمؤسسي.
- المساهمة في إلقاء طاقات الأفراد وقدراتهم وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي.
- تطوير مهارات أعضاء هيئات التدريس في المجالات الإدارية والمساندة الطلابية.

٢. شملت مجالات تطوير هيئات التدريسية في العديد من جامعات العالم موضوعات مثل: طرائق التدريس، جودة النوعية، أساليب التقويم، الحاسوب والانترنت، التحليل الإحصائي، التأليف والترجمة، إرشاد الطلاب وتوجهم، استخدام تقنيات التعليم وتوظيفها، البحث العلمي، تقويم الأبحاث، الإشراف على طلبة الدراسات العليا، هنا بالإضافة إلى موضوعات إدارية متعلقة بأدوار أعضاء هيئات التدريسية.

٣. إن التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريسية ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لتعديل الأفكار ولتطوير التعليم والتعلم وصولاً لتحقيق الجودة الشاملة كما ينبغي أن تظهر في تلبية حاجات وطموحات المستفيدين سواء أكانوا متعلمين أو مؤسسات أو المجتمع المحلي.

٤. إن التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريسية ينعكس إيجاباً على معايير جودة النوعية و مجالاتها في التعليم العالي بقدر ما يحدث التطوير من أثر على معلومات ومهارات واتجاهات المستهدفين، وليس بمجرد الحضور، على اعتبار أنه مطلب إداري شكلي. ولذلك ينعكس تدريب أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم في العناصر الآتية:

- الشخصية: من حيث تعزيز الثقة بالنفس، والتوجه الإيجابي نحو ثقافة الجودة ومتطلبات وتعزيز الإحساس بالمسؤولية، والإيمان بروح العمل الجماعي ودوره في الإنجاز وتنمية الحس الوظيفي والوازع الأخلاقي.
- التدريس: ويتعلق هذا العنصر بتنوع طرائق التدريس، وقبل التغذية الراجعة وممارستها، واستخدام تقنيات التعليم، وتنمية المهارات الفكرية والتنافسية بين الطلاب.
- التقويم: ويشتمل على التركيز في وسائل وأدوات التقويم على الأهداف العقلية العليا.

- إرشاد وتوجيه الطلاب.
- إنتاج المواد التعليمية وفق مواصفات جودة النوعية، وتشمل المقررات الدراسية، والوسائل، تأليف وترجمة الكتب الدراسية المنهجية، وغيرها من المواد والمعينات التعليمية.
- البحث العلمي، من حيث تصميم الأبحاث وإعداد الاستشارات العلمية، والإشراف على طلاب الدراسات العليا وتقديم الأبحاث والتحليل الإحصائي.
- العمليات الإدارية المناظرة بأعضاء الهيئة التدريسية من حيث إعداد سجلات الطلاب، والمشاركة في المجتمعات، وإدارة الأقسام أو الكليات والجامعات، والتخطيط وتقديم الاستشارات.

الوصيات :

يوصي الباحث بما يلي:

١. إنشاء مراكز للتطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس في كل مؤسسات التعليم العالي.
٢. اعتماد الاشتراك في دورات التطوير المهني أحد معايير سلم الترقى للأستاذ الجامعي.
٣. تعميم ثقافة الجودة والتطوير المهني بين أعضاء هيئة التدريس.

المراجع العربية :

- أبو دقة ، سناء (٢٠٠٧) . الاعتماد وضمان الجودة لبرامج إعداد المعلم "تجارب عربية وعالمية". ورقة عمل مقدمة لورشة عمل العلاقة التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الأساسي، جامعة الأقصى، غزة.
- أبو فارة، يوسف(٢٠٠٣). تقويم جودة الخدمات التعليمية للكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية، دراسة مقدمة لمؤتمر ضمان الجودة والمنعقد في جامعة الزرقاء الأهلية في الفترة الواقعة ما بين ٢١/١٠/٢٣ - ٢٠/١٠/٢٢.الزرقاء : جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن.
- التقرير النهائي للمؤتمر الأول للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي (١٩٨١ م) . المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- السهلاوي، عبد الله (١٩٩٢). الأستاذ الجامعي الجيد: صفاته وخصائصه من وجهة نظر هيئة التدريس وطلاب كلية التربية، مجلة دراسات تربية، العدد ٤٧.
- جويلي، مها عبدالباقي(٢٠٠٢). دراسات تربية في القرن الحادي والعشرين، المتطلبات التربوية لتحقيق الجودة التعليمية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية.
- حداد، محمد بشير (٢٠٠٤). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي: دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة.
- حمود، علي (٢٠١٥). التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، ورقة بحثية قدمت في المؤتمر التربوي السابع لكلية العلوم التربوية ومركز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطفيلة التقنية بالأردن، أبريل ٢٠١٥.
- حمود، علي (٢٠٠٥). رؤية حديثة لأدوار المعلم المتغيرة في ضوء تحديات العولمة، مجلة دراسات تربية، العدد ١١، المركز القومي للمناهج والبحث التربوي، بخت الرضا، السودان.

- حياوي، موفق (١٩٨٧). دراسة مقارنة لإعداد و تدريب الأستاذ الجامعي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٢٢.
 - عماشة، سناء حسن (٢٠٠٧). معايير الجودة في مدارس التعليم العام، ورقة قدمت في اللقاء السنوي للجمعية السعودية للعلوم التربوية، بريدة، المملكة العربية السعودية.
 - فرمان، ريتشارد (١٩٩٥). توكيد الجودة في التدريب والتعليم، ترجمة سامي حسن الفرس وناصر محمد العديلي، دار آفاق للإبداع العالمية للنشر والإعلام، الرياض.
 - كولن، ألن (٢٠٠٦). ترجمة سام عمار، أن تغدو مدرساً في التعليم العالي، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر، دمشق.
 - سلامة، رمزي (٢٠٠٩). المسار الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي في الدول العربية وتحديات النوعية، أعمال المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي، القاهرة، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، مكتب بيروت.
 - سلامة، رمزي، والنهار، تيسير (١٩٩٧). الجامعات العربية وتحديات القرن الحادي والعشرين، دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي المصاحب للدورة الثلاثين لمجلس اتحاد الجامعات العربية المنعقد في صنعاء في الفترة الواقعة ما بين ٣-١ آذار.
 - شنان، أحمد محمد الحسن (٢٠١٠). تطوير الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي بكليات التربية، ورشة عمل تطوير مناهج كليات التربية لبرنامج لكتالوريوس التربية للتعليم الأساسي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الخرطوم، السودان.
 - ماتيرو، بريارا وأخرون (٢٠٠٠). الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ترجمة حسين عبد اللطيف وماجد محمد الخطابية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
 - مرسي، محمد منير (٢٠٠٢). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسية، عالم الكتب، القاهرة.
- المراجع الأجنبية:

- Association for the education of teacher in science (AETS) (1997). Journal of science Teacher Education, V.8.
- Fielden, John (1998). Higher Education Staff Development: A Continuous Mission, Commonwealth Higher Education Management Service (CHEMS) in collaboration with ACU, CSME, EARDHE, ICET, and UNESCO, Paris, August 1998.
- Naidoo, Kogi (2002). Staff Development: A learner for Quality Assurance. Newzeland: Massy University (K.Naidoo and Massy .ac,nz)
- NCATE. (2000). NCATE 2000 Standards. Washington, DC: Author. Available on NCATE's Website, www.ncate.org.
- UNESCO (1997). Recommendations Concerning Higher Education Teaching Personnel

Passed at the 29th Session, November 1997, Paris.

- World Bank (1994). Higher Education: The lessons of Experience, Washington DC.