

تصور مقترح لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الخبرة الإنجليزية والألمانية

د/ محمد مجدى محمد مخلص

أستاذ مساعد التربية المقارنة جامعة فان هولاند

وعضو هيئة التدريس بالجامعة السعودية الالكترونية

المُلخَص

استهدفت الدراسة التعرف على واقع برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الإنجليزية والألمانية، ومحاولة الاستفادة منهما في تطوير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتفادى بعض المشكلات والقصور في البرامج المقدمة من حيث (أهدافها - ومحتواها - والأساليب المتبعة في تنفيذها وتقييم هذه البرامج)، هذا بالإضافة إلى رصد أوجه التشابه واختلاف في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في الدول محل المقارنة وصولاً إلى صياغة فرض - يؤكد اختلاف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في الدول محل المقارنة باختلاف درجة التقدم الثقافي والاقتصادي والاجتماعي، والتي تم التأكد منها من خلال تحليل المحاور الأساسية لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات تحليلاً مقارناً وتفسيره في ضوء القوى والعوامل . ولقد أظهرت نتائج الدراسة صحة الفرض الذى تم البلوغ إليه من خلال مرحلة المضاهاة في بعض جوانبه ؛ حيث أوضح اختلاف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في دول المقارنة وأوضح قصور برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من حيث (الأهداف - ومحتوى البرامج - وأساليب - والتنظيم - والتقييم) في المملكة العربية السعودية عن إنجلترا وألمانيا الاتحادية مما يعنى إمكانية الاستفادة منهما في تحسين وتطوير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وتوصل الباحث إلى تصميم تصور مقترح من خلاله يحاول تطوير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وذلك من خلال الاستفادة من تجارب الدول محل المقارنة لمواجهة القصور في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وذلك في ضوء الإمكانيات المتاحة للمجتمع السعودي، وصولاً إلى تصميم برامج لتنمية أعضاء هيئة التدريس متطورة من حيث الأهداف - المحتوى التدريبي - أساليب التنمية - طرق تنظيم وتقييم تلك البرامج .

مُقيِّمة :

مجتمعية تعليمية تتفاعل مع المعرفة والثقافة في أرفع مستوياتها (الذكي وآخرون: ٢٠٠٦).

كما تمثل الجامعة أهم المنظمات التي تضطلع بإعداد رأس المال البشرى، والذي يعد أحد أهم أسس التقدم في المجتمع المعاصر ؛ حيث تسهم الجامعات في بناء البشر وإعداد الكوادر القادرة على إنتاج المعارف وتطويرها ونشرها وتوظيفها في معالجة مشكلات الحياة المعاصرة، كما تمثل الجامعات عقل الأمة ومعيار مجدها ودليل شخصيتها الثقافية، والحصن المنيع لتراثها الحضاري والإنساني، كما أنها تمثل مركز الإشعاع الثقافي، والتفكير للحاضر والمستقبل (فيله : ١٩٩٨).

لذا تعد تنمية أعضاء هيئة التدريس أحد الوسائل المهمة في التعامل مع التغير ومواكبته، وذلك في ظل المطالب المتزايدة من أعضاء هيئة التدريس ؛ حيث يعملون مع عدد كبير من الطلاب لكل منهم تطورات واحتياجات متباينة، كما أنهم يعملون على عاتقهم عبء تحقيق بحث علمي عالي الجودة، بالإضافة إلى ما قد يتحملونه من

يواجه الإنسان في هذا العصر مجموعة من التحولات الأساسية التي غيرت شكل الحياة على سطح الأرض، وهذه التحولات تنطلق وتؤسس على مجموعة من المتغيرات والثورات المتلاحقة كالثورة المعلوماتية والثورة التقنية وثورة الاتصالات وجميعاً ساهمت في إيجاد وتشكيل مجتمع جديد يسمى مجتمع المعرفة، وهو مجتمع أهم ما يميزه العلم وما تنتج عنه من تطبيقات مذهلة كان لها أبلغ الأثر في حياة الإنسان .

وتعد الجامعة من أهم صيغ التعليم العالي وتشغل قمة السلم التعليمي في مختلف بلدان العالم، وتبدو أهميتها في تطوير كافة نواحي الحياة في المجتمع، وتمثل أهم أهدافها في إعداد المتخصصين في المهن المختلفة والقيام بمختلف أنواع البحوث والسعي لتحقيق التطبيع الاجتماعي والثقافي للفرد مما يؤدي إلى تكامل شخصيته، والجامعة أكبر مؤسسة

مسئوليات إدارية، ويمكن النظر إلى التنمية المهنية كاستراتيجية لتحقيق الجودة لأعضاء هيئة التدريس العاملين بمؤسسات التعليم العالي (Secretariat: 1998).

ثانياً: مشكلة الدراسة:

تواجه الجامعات السعودية مجموعة متنوعة من التحديات والمشكلات التي تكبل حركتها، وتقيد انطلاقتها، وتقلل من جودة الأداء فيها، ومن هذه التحديات التوسع الكمي على حساب الجودة النوعية وانحسار رسالتها في عملية التدريس فقط وضالة ميزانياتها، وانخفاض أداء إدارتها وغياب التنسيق بين الجامعات ومتطلبات التنمية وسوق العمل، وهي مشكلات تؤثر بدورها على أعضاء هيئة التدريس الذين، يواجهون مشكلات متنوعة ترتبط بمتطلبات التدريس الجيد والبحث العلمي والتقييم والترقية ومشكلات أكاديمية وإدارية، وهي مجتمعة تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم مشاركتهم بفاعلية في بناء رأس المال البشري، وتحقيق التقدم، والتطوير للمجتمع (العجمي: ٢٠٠٧).

لذا تأتي هذه الدراسة للتعرف على واقع برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الإنجليزية والألمانية ومحاولات الاستفادة منها في تطوير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة السعودية وذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة التالية:

س١: ما واقع برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والإنجليزية والألمانية؟

س٢: ما أوجه الشبه والاختلاف في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في الدول محل المقارنة؟

س٣: ما التصور المقترح لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الخبرة الإنجليزية والألمانية

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

١- إلقاء الضوء على برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والإنجليزية والألمانية.

٢- الكشف عن القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في كل من السعودية وإنجلترا وألمانيا.

٣- رصد أوجه التشابه والاختلاف في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والإنجليزية والألمانية.

٤- وضع تصور مقترح لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الدول محل المقارنة.

رابعاً: أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

١- تلبية الدراسة لتوصيات كثير من الدراسات التي تناولت التعليم العالي بالجامعات السعودية، من ضرورة الاهتمام ببرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس.

٢- تسهم الدراسة في التعرف على برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الإنجليزية والألمانية ومدى ارتقاها بأعضاء هيئة التدريس، وتنمية قدراتهم التدريسية والبحثية والمجتمعية.

٣- محاولة الدراسة لإيجاد سبل حديثة ومتطورة للتغلب على القصور في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ وذلك لمواجهة التحديات العالمية المعاصرة.

٤- تتناول الدراسة الحالية دول لها خبرة متقدمة في مجال تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مما يسهم في تقديم محاولة متواضعة تعين الجامعات السعودية في تحقيق أهدافها الاستراتيجية والتكثيكية.

خامساً: منهج الدراسة:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة، يستخدم الباحث مدخل بيريداي في الدراسات المقارنة الذي يعتمد على الخطوات التالية (Bereday1964).

١- الوصف Description:

وتتضمن تلك الخطوة الوصف الكامل لواقع برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في كل دولة في الدول محل المقارنة، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات الوصفية والإحصائية من مصادرها المختلفة.

٢- التفسير Interpretation:

وتتضمن تلك المرحلة تحليل واقع برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في الدول محل المقارنة والتعرف على القوى والعوامل الثقافية المختلفة والتي ستساعدنا في تفسير أوجه التشابه والاختلاف فيما بعد.

٣- المضاهة Juxtaposition:

وتهدف هذه المرحلة إلى رصد أوجه التشابه والاختلاف بين الدول محل المقارنة على ضوء الإطار المقارن الذي استقر في ذهن الباحث، وتعتمد على جدولة المادة العلمية والموازنة بينها والتوصل إلى الفرض الحقيقي.

٤- المقارنة Comparison:

وهذه هي المرحلة النهائية في المنهج المقارن في التربية، والتي يمكن من خلالها إثبات صحة الفرض الحقيقي الناتج عن مرحلة المضاهة، وذلك من خلال تفسير أوجه التشابه والاختلاف في ضوء القوى والعوامل الثقافية.

سادساً : حدود الدراسة :

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي

- ١- الحد الموضوعي : تقتصر الدراسة الحالية على دراسة ومقارنة برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس من حيث : (الأهداف - محتوى البرامج التدريسية، أساليب التنمية، تقويم برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس).
- ٢- الحد الجغرافي: تناولت الدراسة الجامعات السعودية والانجليزية والالمانية
- ٣- الحد الزمني: طبقت الدراسة الحالية على الجامعات محل الاهتمام في الفترة الزمنية من ٢٠١٠ وحتى الآن.

سابعاً : مصطلحات الدراسة :

- ١- برامج التنمية المهنية Professional Development Programs) : تعنى العمليات التي تعمل على تحسين المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بمهنة عضو هيئة التدريس والتأثير عليها بشكل إيجابي، لتمكينهم من تصميم برامج تعليمية متطورة تؤدي بالتالي إلى تحسين تعلم الطلاب، وهي برامج تتكون من أنشطة مخططة ومنفذة لترقية النمو الشخصي والوظيفي لعضو هيئة التدريس (Zachariah,2000).
- ٢- أعضاء هيئة التدريس (Faculty) : هم الأعضاء القائمين بشؤون التدريس أو الإشراف على التعليم الجامعي من حملة درجة الدكتوراه من ذوى الرتب الآتية : (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) (الحداد : ٢٠٠٤).
- ٣- الجامعة University : هي مجموعة معاهد علمية ذات صفة قانونية يعمل بها أساتذة، وينتظم بها طلاب، وتعمل على صياغة المعرفة ونشرها وتطويرها بالإضافة إلى إعداد الطلاب إعداداً يؤهلهم

تاسعاً : الدراسات السابقة :-

أولاً : الدراسات العربية :

- ١- دراسة شادية جابر محمد كيلاني (٢٠٠٥م) : بعنوان " الأدوار المطلوبة من عضوات هيئة التدريس في خدمة المجتمع بمحافظة الدقهلية " تهدف الدراسة إلى التعرف على ماهية وظائف الجامعة (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع)، تحليل وظائف الجامعة في مجال خدمة المجتمع إلى مجموعة من الأدوار التي تحققت، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد راعت الباحثة متغير الكليات (الآداب، التجارة، الحقوق، الطب، الصيدلية، الزراعة، واللغات الإنجليزية والفرنسية والعربية) ومتغير التخصص والدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) وطبقت الاستبانة على عينة عددها (٣٧٣) عضواً وأسفرت الدراسة منها تنمية الشعور لدى عضوات هيئة التدريس بأهمية الولاء والالتزام للمجتمع المحلي المحيط بكلياتهم وجامعاتهم، وإعادة النظر في محتوى التعليم الجامعي بالدقهلية ليشمل دراسات ومعارف يغلب عليها الطابع التطبيقي . (كيلاني ٢٠٠٥)

- ٢- دراسة نجم الدين نصر أحمد (٢٠٠٨م) : بعنوان " تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بين رصد الواقع ورؤى التطوير "، وتهدف الدراسة إلى الوقوف على مفهوم واضح ومحدد لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وأهم الأدوار الجامعية المرتبطة به، واستخدم الباحث منهج دراسة الحالة (Gas study) لدراسة ظاهرة أداء أعضاء هيئة التدريس كظاهرة اجتماعية تربوية لها بناؤها وخصائصها المميزة، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج تتلخص في ضرورة المراجعة الجادة والمستمرة لمحتوى المناهج الجامعية وتحديثها وتطوير عملية التدريس، والتي تمثل أخطر محام عضو هيئة التدريس وتعدد مصادر تعلم الطالب، وعدم الاعتماد على الكتاب الجامعي كفرد متفرد . (أحمد: ٢٠٠٨)

- ٤- دراسة عبد الله جراح عباس (٢٠٠٨م) : بعنوان " مجالات التنمية المستقبلية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت " وتهدف الدراسة إلى تعرف ما يحتاج إليه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت، جوانب التنمية المهنية والأكاديمية والبحثية والإدارية والاجتماعية بغية أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط لبرامج وورش التدريب في الكلية، وقام الباحث بتصميم أداة لتحديد مدى أهمية ودرجة ممارسة البنود المذكورة في مجالات التنمية كما يراها أعضاء هيئة التدريس وتكونت عينة الدراسة من (٦٧) عضو من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج وجود اختلاف واضح في احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مجالات التنمية الخمسة المشمولة بأداء الدراسة، كما أظهرت النتائج أيضاً أن المجالات التي حظيت بأكثر قدر من التركيز كانت المجالات الأكاديمية والمهنية والإدارية على التوالي، في حين تبين أن احتياجات التنمية في المجالين الآخرين البحث والمجتمع حظيت بنصيب أقل من التأكيد عليها من جانب أفراد العينة . (عباس : ٢٠٠٨).

ثانياً : الدراسات الأجنبية :

- ٤- دراسة روبنسون وكارنجتون (٢٠٠٢م) : بعنوان " التنمية المهنية للتعليم المدرسي الشامل" واستهدفت الدراسة التأكد على أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس باعتبارها تهدف إلى التأثير على معرفة المعلم وممارسة المعلم للتدريس وبالتالي تؤدي إلى تغيير في نواتج التعلم من الطلاب وقد ركزت أكثر نماذج التنمية المهنية فعالية على أهمية المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس والإداريين في العملية التعليمية ، وتركز الدراسة الحالية على تطبيق أحد نماذج التنمية المهنية والذي تتمثل أهم محاوره في التعاون بين أعضاء هيئة التدريس وإتاحة الفرص للتعلم الفردي للمعلمين، وخلصت الدراسة إلى أن التنمية المهنية التي تتم في مثل هذا المناخ تعزز إحساس أعضاء هيئة التدريس بالالتزام والشعور بأهمية البرامج التدريسية . (روبنسون وكارنجتون : ٢٠٠٢)
- ٥- دراسة ديكسون وسكوت (٢٠٠٤م) : بعنوان " برامج التنمية المهنية للأساتذة الوليين " المنظور والخبرات ذات الصلة بالتعليم

والتعلم " واستهدفت الدراسة إلقاء الضوء على برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس خصوصاً في الجامعات الاسترالية؛ حيث أكدت أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات قد أصبحوا أكثر وعياً بأهمية زيادة جودة التعليم والتعلم وذلك من خلال ما يتلقونه من برامج ودورات تدريبية، وأن تلك الجودة ترتبط بشكل أساسي بمفهوم المحاسبية من قبل هيئات من داخل المؤسسة وخارجها، وقد قامت الجامعات الاسترالية بخطة استراتيجية تستهدف زيادة جودة الممارسات التعليمية بالجامعة وأنشأت لذلك وحدة خاصة للقيام بتلك المهمة وعقدت سلسلة من ورش العمل ودورات التنمية المهنية، وتعرض الدراسة خبرات المحاضرين فيما يتعلق بمبادرات التنمية المهنية وتخلص الدراسة إلى عرض بعض التحديات ووضع بعض التوصيات لتقديم الدعم المستقبلي لتلك البرامج (ديكسون وسكوت : ٢٠٠٤)

٦- دراسة وايزرايت (٢٠٠٥م) : بعنوان " برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في مجال تكنولوجيا المعلومات وخدمات التعلم " واستهدفت الدراسة استعراض القضايا والعوامل المؤثرة على البرامج الحالية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعلومات وخدمات التعلم كما استهدفت التوصل إلى عدد من الاستراتيجيات يمكن من خلالها تعظيم الفائدة التي تعود على أعضاء هيئة التدريس وكذلك الطلاب، وقد استعرضت الدراسة الأدبيات التي تناولت الخدمات الجامعية مع التطبيق على الجامعات الاسترالية، وقد خلصت الدراسة إلى أن التقدم الحادث في مجال التكنولوجيا والذي أثر على توصيل خدمات المعلومات والتغيرات التي حدثت في طرق التدريس بالجامعات بحاجة إلى مراجعة استراتيجياتها بشأن التوصيل الفعال للمعلومات في عمليات التعلم والتعليم والبحوث. (وايزرايت : ٢٠٠٥).

تعقيب على الدراسات السابقة :

ركزت معظم الدراسات السابقة على العوامل المؤثرة في التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتقييمها واستخدام بعضها المنهج الوصفي ودراسات الحالة، بينما يسعى البحث الحالي لتطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من منظور مقارن، كما تناولت معظم الدراسات السابقة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وكانت في دول مختلفة، بينما يتناول البحث الحالي تطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والانجليزية والالمانية، أغفلت العديد من الدراسات السابقة استخدام منهج جورج بيراداي في الدراسات المقارنة لتطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وهو ما يقوم به البحث الحالي، وتأتي هذه الدراسة استكمالاً للدراسات السابقة، محاولة الإضافة للمجال التربوي بنظامه التعليمي عامة، وتطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمجالاتها المتعددة، من تدريس وبحث علمي وخدمة مجتمع ومجال إداري.

الإطار النظري :

واقع برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية :-

اولاً- أهداف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية:
تضع بعض الجامعات السعودية اهدافاً لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بها ويمكن تناولها عن طريق تناول اهداف برامج التنمية في بعض الجامعات بها على النحو التالي:

(أ) اهداف برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة

الملك عبد العزيز:(جامعة الملك عبد العزيز: ٢٠٠٠)

- تنمية مهارات التفكير (العلمي - المنطقي - الإبداعي - التوفيق - الخيالي - الابتكاري) لأعضاء هيئة التدريس .
- تنمية أعضاء هيئة التدريس نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة، والاهتمام بثقافة التطوير والتعليم الذاتي مدى الحياة .
- اكتساب المعلومات عن مهنة التعليم والتدريس باعتبارها الوظيفة الأولى للجامعة .
- تنمية مهارات البحث العلمي .
- تنمية مهارات القيادة .
- تنمية المهارات الشخصية .
- تحديد المشكلات الجامعية العامة التي تطرح من وجهة نظر البارسين .
- تنمية أعضاء هيئة التدريس نحو معرفة ما لهم وما عليهم من حقوق .
- تنمية أعضاء هيئة التدريس في استخدام الأساليب المتطورة في طرائق التدريس، والتعرف على الأساليب التكنولوجية الحديثة بها .

(ب) أهداف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل: (الحداد: ٢٠٠٤)

- تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعة واستثمارهم بشكل فعال .
- اكتساب المعرفة لأعضاء هيئة التدريس بها في خدمة المجتمع من ناحية، وتوفير مصادر تمويل للجامعة من ناحية أخرى .
- تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس حول اكتساب معلومات عن جامعة الملك فيصل من حيث : أهدافها، وتنظيمها في تقدم المجتمع .
- تنمية أعضاء هيئة التدريس نحو مهارة التقويم ووضع الامتحانات .

- غياب النظم والآليات الفعالة لتقييم أداء الجامعات .
 - عدم توافر الاتصال بالعالم الخارجى والمؤسسات التعليمية الدولية والجامعات الأجنبية المتميزة .
- ثانيا- محتوى برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية :**
- (أ) برامج التدريس الجامعي وتحتوى على : (الحداد: ٢٠٠٤)**

- التعرف على الطرق الحديثة في التدريس : (العصف الذهني - المتشابهات - حل المشكلات ابتكارياً - التدريس بمساعدة الكمبيوتر - التدريس بعروض البوربوينت - التدريس بالوسائط المتعددة .
- الفرق بين العملية التعليمية والعملية التعليمية التربوية .
- صفات المحاضر أو المدرس الجيد .
- التعرف على سلوكيات الطالب .
- التدريب على التدريس كل الوقت .
- استخدام مصادر التعلم .

(ب) برامج البحث العلمى :

- يمثل تقديم الاستشارات البحثية إحدى المجالات الحسنة التي يستطيع أعضاء هيئة التدريس من خلالها إحداث التعلم الفعال، عن طريق نقل معرفتهم وتطبيقها بما يخدم قطاعات المجتمع الإنتاجية ويسهم في حل مشكلاتها وتطوير أداؤها ومن ثم تحقيق التميز والمنافسة في عصر المعرفة من ناحية، ويطور أداؤهم ويرتقى به من ناحية أخرى .
- ثالثاً- أساليب برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية :**
- تختلف أساليب برامج التنمية باختلاف طبيعة البرنامج التنموي، والمشاركين فيه والقائمين عليه، وقد تعدد الأساليب التدريبية بالبرنامج الواحد، ومن الأساليب التي تم استخدامها في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية ما يلي : (جامعة الملك سعود: ٢٠١٠)

- **المحاضرات :** وتعتبر من الأساليب الشائعة في تنفيذ برامج التنمية وذلك لأنها توفر في الوقت والجهد والمال ؛ حيث يعتمد الأساتذة المتخصصون على تقديم البرامج التدريبية عن طريق المحاضرات، ويتم التعليق عليها عن طريق المناقشة العامة حول موضوع البرنامج .
- **المناقشات :** تعد حلقات المناقشة من الأساليب التدريبية الشائعة أيضاً في البرامج التدريبية في السعودية وهي تقوم على أساس تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة، والقيام بعرض وجهات النظر في مسألة ما، أو مشكلة معينة في مداولة مفتوحة بهدف التوصل إلى الحقيقة، أو اقتراح لعلاج بعض المشكلات.

- تنمية أعضاء هيئة التدريس في استخدام التكنولوجيا في التعليم والحث على التعليم الذاتي والمستمر .
 - تنمية أعضاء هيئة التدريس لمعرفة ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات .
- (ج) أهداف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود :**
- (جامعة الملك سعود : ٢٠١٠)

- تنمية الاتجاه الإيجابي لدى المعلم الجامعي نحو مهنة ومسئولية التعليم بالجامعة بحيث يدرك أهميتها وأهمية الاشتغال بها .
 - تعميق الاتجاه الإيجابي لدى المعلم الجامعي نحو ضرورة الإلمام بالمفاهيم والمبادئ التربوية ومتابعة الجديد منها، وذلك عند الاضطلاع بمهام تعليم الإنسان وتربيته إذا شئنا الفعالية للعمل في التعليم الجامعي .
 - تنمية الوعي وتعميق الفهم للأسس العلمية والتربوية والتشقيقية للعملية التعليمية لتحقيق أفضل إعداد للطلاب بالجامعة بما يؤدي على تنمية القدرة على الأخذ بها في التدريس سواء من حيث التخطيط أو التنفيذ أو التقييم .
 - رفع مستوى المهارة في أداء المعلم الجامعي لمختلف المهام التعليمية وخاصة ما يتناول منها، تحديد الأهداف التعليمية والتخطيط للتدريس واستخدام الاستراتيجيات التدريسية المناسبة في المحاضرات .
- وهناك مجموعة من التحديات التي تواجه برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والتي تُحد من تحقيق الأهداف السابقة ويتم عرضها على النحو التالي: (جامعة الملك سعود : ٢٠١٠)**
- عدم مواكبة الجامعات للتقدم التقني والمعرفي وتضاؤل جهودها في عملية المشاركة في التطوير والابتكار .
 - تقادم التقنيات العلمية، وضعف الموارد المساندة من مكتبات ومختبرات، ومصادر معلومات، وعدم اندماجها مع صلب العملية التعليمية .
 - البطء في استجابة الجامعات والمعاهد العليا لمطالب التغيير والتطوير، نظراً لتعقد المنظمات البيروقراطية، واستتالة سلسلة المستويات ذات الصلاحية في القرارات التعليمية .
 - عدم قدرة مؤسسات التعليم الجامعي الحكومية على مواكبة المنافسة القادمة من الجامعات الأجنبية، والتي تتميز بأنها أعظم قدرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل من ناحية، وتطور تقنيات التعليم والتعلم من ناحية أخرى .

المستويات الأكاديمية، والنمو لأعلى المستويات الفكرية .

- تنمية أعضاء هيئة التدريس من أجل مواصلة البحث في جميع مجالات الدراسة على أعلى المستويات الدولية .
- تحقيق الرفاهية العامة لأعضاء هيئة التدريس بها من أجل إثراء وتقديم الثقافة والتعليم والإنسانيات، والعلوم الاجتماعية، وفي إنجاز الفنون الإبداعية والعلم والهندسة والتكنولوجيا والشؤون العامة .
- تنمية أعضاء هيئة التدريس نحو المساهمة في الحياة الاقتصادية والعلمية والثقافية للعاصمة .
- تنمية أعضاء هيئة التدريس نحو القيم الثابتة للتقاليد الجامعية، ومنها : الحرية الأكاديمية، التكامل الفكري والمساواة .

(٢) أهداف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالمكتب الدولي بجامعة كامبريدج :

تعد جامعة كامبريدج أحد أقدم الجامعات في العالم، ومن أكبر الجامعات في المملكة المتحدة، كما لها دورى بسمعتها المتميزة في أنحاء العالم والإنجاز العلمي، كما تعكس الإنجاز الفكري لطلابها، وكذلك البحث الابتكاري الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومن أهداف المكتب الدولي بجامعة كامبريدج ما يلي

- إدارة مشاركة الجامعة في خطط التعاون بين الجامعة والجامعات الأخرى .
- توزيع المنح الدراسية على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس .
- تنمية أعضاء هيئة التدريس نحو التفاعل البناء مع الطلبة وخاصة الوافدين إلى الجامعة من الخارج .
- تقديم النصح والإرشاد لأعضاء هيئة التدريس والأقسام بشأن إقامة اتفاقات تعاون مع الجامعات المناظرة، والحفاظ عليها .
- العمل على استخدام الخبراء سواء من الجامعة أو من خارجها، لإجراء البحوث والتدريس في المجالات البحثية المختلفة، وذلك لتشجيع الابتكار والإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس ودعم التعاون المنتج داخل الجامعة .

(٣) أهداف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المفتوحة بالإنجلترا :

يمثل التعليم الجامعي من بعد، أحد استراتيجيات تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البريطانية لما يستخدمونه من التكنولوجيا

- **المؤتمرات :** يعرف المؤتمر بأنه اجتماع لشخصين أو أكثر لتبادل الأفكار حول مشكلة معينة، وهو أحد الطرق التي تستخدمها الجامعات في أغراض التدريب والتنمية، نظراً لأهميتها الكبيرة في تطوير الأفكار، وتنمية المعرفة العلمية من خلال تجارب الآخرين، والحصول على معلومات إضافية.

- **التدريب من بعد : (حسن : ١٩٩٩)**

وهو التدريب الذي يكون فيه الدارسون بعيدين عن أماكن عملهم في الفترة التي يتدربون فيها، ويمكن تحديد مفهوم التدريب من بعد بأنه " تقديم التدريب من خلال الوسائل التعليمية الإلكترونية ويشمل ذلك الأقمار الصناعية والفيديو والأشرطة الصوتية المسجلة، وبرامج الحاسبات الآلية، والنظم والوسائل التكنولوجية المتقدمة، بالإضافة إلى الوسائل الأخرى للتدريب من بعد .

رابعا : تقويم برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية :
عن واقع تقويم برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، يتم تشكيل لجنة تتألف من مجموعة من الخبراء في المجال المتابعة تنفيذ برامج التنمية في الواقع بالجامعات من خلال تنفيذ بعض أدوات التقويم مثل : (تقارير المتابعة، عمل الاستبيانات، نسبة الحضور، تقديم الدروس المصغرة في الفترة المحددة لها، أداء المهام، الإسهام الإيجابي في المناقشات .
والتقويم في برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية يشمل النارسين والبرامج، ومراكز التدريب .
وفيما يتعلق بالبرامج يتم توزيع استبيان على النارسين لكتابة الرأي بصراحة حتى يتم مواجهة المشكلات المستقبلية ومحاولة حلها ويشمل الاستبيان ما يلي : (الحداد : ٢٠٠٤)

أهداف البرنامج ومدى تحقيقها .
مدة الدورة وهل هي كافية أم لا .
الأساليب المستخدمة في الدورة .
الموضوعات المقدمة هل حققت الأهداف أم لا .
المقترحات التي يراها المشاركون في الدورة التدريبية .
تنظيم الدورة التدريبية بصورة عامة .

واقع برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البريطانية:
أولاً: أهداف برامج التنمية لبعض الجامعات البريطانية على النحو التالي:

(١) أهداف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة لندن : (University of London-2009)

- توفير بيئة بحثية تعتمد على العديد من التقاليد والممارسات والطرق المختلفة في نوعيات متعددة من المؤسسات ؛ حيث تقدم فرصاً فائقة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب من أجل تحقيق أعلى

- برامج في استخدام الكمبيوتر والانترنت في مجال البحث العلمى .

- برامج في الدراسات العليا والبحوث وتحتوى على :

- التجهيزات والتسهيلات الخاصة بأبحاث الدراسات العليا
- تطوير مهارات الطلاب البحثية والتعاون مع المنظمات الخارجية في الإشراف .
- الجودة في الدراسات العليا .
- الجودة ومعايير الدرجات البحثية في التعليم العالى .
- المقررات التدريسية للدراسات العليا .
- قوانين الممارسة بالنسبة للأبحاث الخاصة بالدراسات العليا .
- المهارات الأساسية ذات الصلة بعملية الإشراف .
- كيفية إدارة السيمينارات .

وعن البرامج الخارجية لجامعة لندن :

The University Of London External Programs

وهي برامج تقدمها الجامعة لهؤلاء الذين لديهم معوقات مالية، أو التزامات في العمل أو أسرية، أو لا يستطيعون الالتحاق بالتعليم العالى المحلى، ويتاح الحصول على الدرجات العلمية من جامعة لندن أمام الطلاب من أنحاء العالم من خلال النظام الخارجى منذ عام ١٨٥٨، واليوم لديها أكثر من ٣٥٠٠٠ طالب في أكثر من ١٨٠ دولة يدرسون ١٠٠ برنامج مختلفة مما جعل الجامعة تعمل على تنمية أعضاء هيئة التدريس بها، كي تحافظ الجامعة على أليائها القومية وتؤكد جودة جميع برامجها . (university of London)

والبرامج التي تقدمها لأعضاء هيئة التدريس تحتوى على :

- محارة الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة من جميع أنحاء العالم .
- محارة اكتساب المعارف والمهارات التي تساعدهم على أداء تدريسهم بصورة أفضل .
- العلاقات الدولية .
- اللغات المختلفة مثل (الألمانية - الإيطالية - الأسبانية) .
- دراسات أمريكا اللاتينية .

ثالثا: أساليب برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البريطانية:

ويمكن تناول أساليب التدريب في الجامعات الإنجليزية على النحو التالى :

المتطورة في مجالات الاتصالات والمعلومات وتعد الجامعة المفتوحة بالمملكة المتحدة، أول جامعة في العالم للتعليم من بعد، وهي الوحيدة على مستوى المملكة المختصة للتعليم من بعد . حيث بدأت عملها في يوليو ١٩٧١م . (سلامه: ٢٠٠١)

وتهدف الجامعة المفتوحة إلى : (Open University :2010)

- تعد جامعة مفتوحة للأفراد : تكون الجامعة المفتوحة OU مفتوحة لكل فرد بغض النظر عن خلفيته أو تعليمه الأسبق .
- تعد جامعة مفتوحة على الأماكن : تكون الجامعة المفتوحة مفتوحة للأماكن حيثما يدرس الأفراد (سواء في المملكة المتحدة أو غيرها، في المنزل، في العمل، أو أثناء سفر مؤقت خارج المنزل) .
- تعد جامعة مفتوحة على الأساليب، حيث تلتزم الجامعة المفتوحة بتطوير طرق التدريس والمناهج واستخدام تكنولوجيا والاتصالات .
- تعد جامعة مفتوحة على الأفكار : ويتم تضمين OU بصورة كلية في البحث والتطوير بالمملكة المتحدة فهي عبارة عن مجتمع تعلم مخصص للتوسع في المعارف ونشرها .

ثانيا- محتوى برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البريطانية :

سوف يعرض الباحث برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الإنجليزية على النحو التالى :

(١)- برامج جامعة كامبريدج : (University of Cambridge- 1999)

من البرامج التي تقدمها الجامعة :

- برامج البحث العلمى :

وتحتوى البرامج على ما يلى :

- برامج خاصة بالإشراف على البحوث الخاصة بالطلاب .
- برامج خاصة بالامتحانات الشفهية لطلبة الدكتوراه
- برامج في تسجيل البحث أو تقريره .
- برامج في القيادة لفريق البحث العلمى .
- برامج في تشجيع الفريق البحثى .
- برامج للاتصال بفاعلية مع الباحثين .
- برامج في تحديد مسؤوليات المشرفين .
- برامج في المظاهر الأخلاقية للبحث .
- برامج في الربط بين البحث العلمى وخدمة المجتمع .

- الوسائل السمعية والبصرية كاستخدام شرائط الفيديو بعد المحاضرات .
- المؤتمرات وذلك للاحتكاك بين أعضاء هيئة التدريس لأكثر من جامعة داخل إنجلترا أو خارجها .
- المطبوعات : وتقدم للمشاركين للتفاعل الإيجابي في البرنامج ؛ حيث يقدم إليهم بحوث المؤتمرات والدوريات والاستعانة بالحساب الآلي . والمراجع العلمية والقرارات التي تساعدهم في اجتياز البرنامج .

رابعاً : تقويم برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البريطانية: (الحداد: ٢٠٠٤)

تؤكد الجامعات البريطانية على أهمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في برامج ومشروعات التنمية المهنية والشخصية، وتقوم الجامعة وفق مجموعة من الآليات المحددة بتسجيل ومراقبة وتقويم العمليات التدريبية على النحو التالي :

يتم تقويم التدريب ونشاطات التنمية المهنية بصورة دورية، وذلك لضمان جودة البرنامج والمشروعات وعائدها الفعال، ويستلزم ذلك مطابقة واضحة بين الأهداف ومخرجات التدريب، وكذا تقويم نوعية التدريب والتنمية .

- يتم حفظ أعضاء هيئة التدريس على حفظ سجلات لنشاطاتهم التي ترتبط بأدائهم في برامج ومشروعات التنمية المهنية في شكل حقائق التقويم .
- يقوم رؤساء الأقسام العلمية بفحص سنوي وتقديم تقرير عن نشاطات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالقسم التابع له .
- يتم رفع التقارير التي يعدها رؤساء الأقسام إلى لجنة توكيد الجودة والمجموعة الاستراتيجية للتنمية المهنية والشخصية، وذلك لتطوير خطط التنمية المهنية المستقبلية .

ويتم الحصول على التغذية الراجعة من أعضاء هيئة التدريس والتي تساهم بشكل عملي في تحديد الاحتياجات التدريبية لهم عن طريق توزيع استمارة بعد مضي أسبوع من انتهاء البرنامج التدريبي على أعضاء هيئة التدريس المشتركين في البرنامج حيث يتم الإجابة على بعض الأسئلة المقترحة لتحديد نقاط القوة والضعف من خلال الحوار الآتية :

- مدى ارتباط البرنامج بحاجاتك .
- الوسائل السمعية والبصرية .

(أ) المحاضرات : (University of Cambridge-2003)

وهذا الأسلوب من الأساليب المهمة التي تعتمد عليها برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الإنجليزية لما توفره من الوقت والجهد، لذلك تستخدمه مراكز التدريب المختلفة في الجامعات الإنجليزية حيث يقسم أعضاء هيئة التدريس إلى مجموعات فيما بين ٢٠ إلى ٤٠ عضو، وفي هذه المحاضرات الصغيرة يمكن أن يتعمق فهمهم للقضايا التي تواجههم في المحاضرات واللقاءات من خلال المناقشة وفي جلسات السمينار الصغيرة .

(ب) المكتبات : (University of Cambridge -opcit)

تمتلك معظم الكليات والجامعات البريطانية مكتبات على أعلى مستوى حيث تضم العديد من المراجع والدوريات، وتقدم الخدمات للباحثين من أعضاء التدريس في كافة مجالات البحث العلمي، وفي جامعة كامبريدج، تمتلك معظم كليات الجامعة وأقسامها مكتبات ضخمة ؛ حيث تعد مكتبة جامعة كامبريدج من أكبر المكتبات في العالم .

(ج) التدريب من بعد :

تستخدم الجامعات البريطانية التعليم من بعد في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وخاصة في مجالات تكنولوجيا المعلومات، وتنمية المهارات لاستخدام الانترنت وذلك لتشجيع ودعم الربط بين التعليم والتدريس، وتطوير فهم أعمق لدى الأعضاء عن طبيعة التعليم من بعد والذي يوجه ذاتياً، والتزويد بمهارات جديدة للتكيف مع المتغيرات التي لا مفر منها في التعليم العالي . (سلامة : ٢٠٠١)

(د) ورش العمل :

حيث تستمر من يوم إلى ثلاثة أيام من أجل اكتشاف معرفة أو تحسين مهارة أو تغيير اتجاهات هي أفضل الطرق في تدريب أعضاء هيئة التدريس، حيث تكون تلك الورش محور عمل تلك البرامج وتستخدم أسلوب طرح المشكلات النابعة من المشاركين، وتستهدف التوصل إلى حلول للمشكلات عن طريق المشاركين أنفسهم.

كما تقدم جامعة ويلز برامج لتنمية أعضاء هيئة التدريس من خلال مركز تطوير التعليم بها والذي يستخدم مجموعة من الأساليب المتنوعة في برامج التدريب منها :

(University of Wales-Bangor-2000)

- ورش العمل حول مهارات تكنولوجيا المعلومات ومهارات الإشراف على الدراسات العليا .
- المحاكاة وهي تمثيل الأدوار ؛ حيث يقوم المشاركون في البرنامج التدريبي بممارسة الدور الذي يطلب التنمية فيه .
- المناقشة وقد تكون بين المشاركين وبعضهم وقد تكون بين المشاركين والمحاضر .

- محتوى البرنامج التدريبي .
 - المديرين أو المشرفين على البرنامج .
 - الوقت الذى يتم فيه تنفيذ البرنامج .
 - التفاعل مع الآخرين .
 - الاستمتاع بالدورة .
 - إدارة البرنامج .
 - جودة المطبوعات .
 - تكامل العناصر والمكونات الرئيسية للدورة .
 - الدورة ككل .
- ومن الاستشارة السابقة يتم إعطاء التغذية الراجعة للقائمين على برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وبالتالي إعطاء تغذية مرتدة مباشرة للمتدربين، وبالتالي المساهمة في حل مشكلات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .
- واقع برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الألمانية :**
- اولا- أهداف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الألمانية :**
- ويمكن تناول أهداف برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الألمانية على النحو التالى :
- ١- أهداف برامج التنمية في جامعة هامبروج : (Broville D- 2006)**
- الإلمام بالمعرفة والمهارات وأساسيات عملية الإعداد قبل الخدمة .
 - المعرفة التامة بطرائق وأساليب التقييم الفعال للطلبة المعلمين .
 - القدرة على اكتساب الخبرات التربوية والممارسات التعليمية الفعالة المرتبطة بالإعداد .
 - المشاركة الحادة في برامج التنمية المستدامة والمؤتمرات العلمية .
 - الاطلاع على الخبرات العالمية والدراسات المقارنة في مجال التخصص .
 - المعرفة التامة بمحتوى البرامج الدراسية ومقررات تخصصه .
 - القدرة على التعامل مع الطلبة المعلمين ذوى القدرات المختلفة .
- ٢- أهداف برامج التنمية في جامعة فرانكفورت : (University of Frankfurt-2009)**
- الإعداد المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
 - تنمية أعضاء هيئة التدريس نحو العمل التعاوني .
- إكساب أعضاء هيئة التدريس معلومات عن النواحي المالية والقانونية بالجامعة .
 - إكساب أعضاء هيئة التدريس معلومات عن تلبية حاجات سوق العمل .
 - إكساب أعضاء هيئة التدريس معلومات عن العمليات القيادية بالجامعة .
 - إكساب أعضاء هيئة التدريس أساليب خدمة المجتمع .
 - إكساب أعضاء هيئة التدريس أساليب إدارة البحوث والمشاريع .
 - إكساب أعضاء هيئة التدريس معلومات في تقويم أداء الطلاب في القسم الأكاديمي .
 - إكساب أعضاء هيئة التدريس طرق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس .
- ثانيا- **محتوى برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الألمانية :**
- سوف يتناول الباحث أهم برامج التنمية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الألمانية على النحو التالى :
- (١) البرامج التي تقدمها جامعة هايدلبرغ :**
- برامج تكنولوجيا الاتصال :**
- وهي برامج تقدم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتهدف إلى التطوير المهني وتحسين خبرات المشاركين والتدريب على كيفية البحث على المعلومات والأدبيات على شبكة الانترنت، والتي من خلالها يتم التدريب على كيفية التعامل مع متصفحات الويب، وأدوات البحث الرئيسية، كما يقدم البرنامج لمحة عامة عن مختلف أنواع المعلومات، وخصائص وسات وقواعد البيانات والبحث عن الاستراتيجيات وتحتوى هذه البرامج على : (University of Heidelberg-2009)
- إدارة شبكة الانترنت .
 - محركات البحث في أعماق الويب .
 - استراتيجيات البحث عن المعلومات .
 - قواعد البيانات وطرق التعامل معها .
 - ترتيب المعلومات وكيفية كتابة النص .
 - الاختبارات والامتحانات .
- وهي برامج تقدمها الجامعة إلى الأعضاء عند أول اتصال مع مكتب شؤون الموظفين خلال السنة الأولى من العمل ؛ حيث يتم تقديم تدريب شامل وتطوير برنامج يصمم ليوفر أساس متين لاستمرار العضو في النمو والتنمية على قدر كبير من الكفاءة، هذا البرنامج متعدد الأوجه يتكون من مجموعة من الدورات التدريبية، والدراسات الذاتية، ويحتوى على مجموعة من المناهج التدريبية، والتي تركز على :

- برامج خدمة المجتمع :**
- وتهدف هذه البرامج إلى تطوير العلاقة بين الجامعة والمجتمع الخارجي عن طرق تفعيل عملتي التدريس والبحث العلمي في خدمة المؤسسات المجتمعية وتحتوى هذه البرامج على :
- دراسة الحياة المجتمعية .
 - دراسة معوقات تنمية المجتمع .
 - فلسفة دور الجامعة في خدمة المجتمع .
 - الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع في النواحي المختلفة .
 - تطوع البحوث لخدمة المجتمع .
 - مصادر التمويل الخارجي .
 - تقويم الأعمال المشتركة مع مؤسسات المجتمع المحلي والجهات البحثية المختلفة .
 - دور المجتمع ورسالة الجامعة

ثالثاً : أساليب تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الألمانية :

- ١- المناقشات : (University of Stuttgart-2008)
- حيث يستخدم أسلوب المناقشات بين النظراء وأعضاء هيئة التدريس من خلال بعض اللقاءات التي يعدها مكتب الشؤون الدولية بالجامعة، والذي يقدم مجموعة الأنشطة الآتية :
- المناقشات حول الاتفاقيات الثنائية بين الجامعة والجامعات الأخرى .
 - تناول المشكلات الخاصة بإعداد جداول العمل (برامج العمل) الخاصة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

٢- المطبوعات : (University of Frankfurt-2009)

وهو أسلوب يساعد المشارك في البرامج التدريبية على التفاعل مع البرنامج التدريبي بشكل أفضل ؛ حيث يتم توفير المجالات العلمية وفصول من كتاب يحدده المدرب، أو مجموعة من الأوراق تحتوى على مقدمة البرنامج وأهدافه ومحتواه ومقترحات العضو عن كيفية تطوير البرنامج التدريبي، كما يقدم مركز التدريب مجموعة إصدارات حول موضوع .

٣- الراديو والتلفزيون : (Germany-2009)

ويعتبر الراديو والتلفزيون من الأساليب التدريبية الذاتية في ألمانيا، وذلك عن طريق بث البرامج التدريبية، خلال التلفزيون، ومن أكثر المؤسسات استخداماً لهذا الأسلوب من التدريب، الجامعات المفتوحة مثال ذلك جامعة هاغن المفتوحة، والمعهد الألماني للتعليم المفتوح بجامعة توينجن، ومن مزايا هذا الأسلوب من التدريب،

- اكتساب المهارات والمعارف الأساسية اللازمة للقيام بمهام وظيفته
- التعلم الذاتي .
- التعامل مع الآخرين وبناء صداقات معهم (العلاقات الداخلية)
- الالتزام بالتعليم مدى الحياة .
- تمديدات سياسية .
- المزايا المتاحة للموظفين .
- وهي برامج تدريبية تشمل مجموعة من العناصر الخاصة بالقيادة ؛ بحيث تمكن أعضاء هيئة التدريس من التفاعل بفعالية مع الآخرين ومساعدتهم على اكتساب المهارات القيادية والعملية التي يمكن أن تساعدهم على العمل وتحتوى هذه البرامج على : (University of Heidelberg-2009)
- تعريفات القيادة .
- كيفية اكتساب مهارات القيادة .
- أساليب القيادة .
- المشاركة في التقييم الذاتي للقيادة .
- لعب الأدوار والتوسع فيها .
- المهارات الإدارية .
- مهارات التقييم الذاتي .
- (٢) برامج جامعة هامبورج :
- وتعد التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من أهم أهداف الجامعة ؛ حيث تقدم مجموعة من البرامج التي تساهم في تطوير أداء عضو هيئة التدريس ومنها .
- -برامج البحث العلمي : (university of Hamburg: 2009)
- إعداد الفرد للعمل في إطار تخصصه .
- تمكين الفرد من اكتساب مهارات البحث بكفاءة وفعالية .
- التدريب على طرق البحث العلمي الحديثة وأولويات المهارات الفنية في موضوعات التخصص .
- التعامل الناجح مع المعرفة الفعالة واكتسابها واستيعابها للنجاح في اختيار البحث المناسب .
- تمويل البحث العلمي .
- مشكلات البحث العلمي .

رابعاً: تقويم برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الألمانية :
تسعى الجامعة الألمانية لتنمية وتطوير قدرات ومهارات، وكفايات أعضاء هيئة التدريس من خلال، شروط تعيين وترقية الأعضاء، وتقويم أدائهم، ووضع اللوائح التي تشير إلى توفير مجالات حضور بعض الدورات وتيسير المشاركة في المؤتمرات، وتوفير الدعم المالى لإنجاز البحوث والمساعدة في نشرها وفق قواعد محددة، وإتاحة المجال للاستفادة من مراكز ووحدات التدريب بالجامعات، ويتم تقويم البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس عن طريق تقويم مجموعة من الجوانب الخاصة بأعضاء هيئة التدريس منها :

- القدرة على تعليم الطلاب .
- تقويم الكفاية التدريسية .
- تقويم خطط التدريس .
- تقويم مصادر التعلم .
- تقويم بيئة التعلم .

أوجه التشابه والاختلاف بين برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتفسيرها في كل من السعودية وبريطانيا وألمانيا أولاً : أهداف برامج تنمية أعضاء التدريس بالجامعات :

١- أوجه التشابه وتفسيرها :

تتشابه المملكة العربية السعودية وإنجلترا وألمانيا الاتحادية في تعدد أهداف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، من حيث أنها تركز على التمكين العلمى والتربوى المهني لعضو هيئة التدريس، وتوجيه عمله الأكاديمي والمجتمعي معاً بما يولد خصائص وسائط مميزة له. (شحاته : ٢٠٠١)

ويمكن تفسير ذلك في ضوء (العامل الاقتصادي) :

حيث نجد أن هناك علاقة ارتباطية بين التعليم بصفة عامة والتعليم العالى بصفة خاصة والتطور الاقتصادي والصناعى في الدول المختلفة ؛ حيث أصبحت العلاقة وثيقة بين النمو الاقتصادي والتعليم، فأصبح التعليم عنصراً من عناصر التنمية الاقتصادية، والاستثمار فيه استثمار في أعز ما لدى المجتمع من موارد اقتصادية، وهى الموارد البشرية، وبذلك سار الهدف من التعليم، هو تزويد المجتمع بحاجاته من قوى عاملة مدربة وتوجيه المتعلمين إلى أنواع التعليم التي تخدم المجتمع وتعمل على تطويره، وبما أن التعليم أداة لإعداد الأيدي العاملة الماهرة في سوق العمل لإحداث التقدم الاقتصادي، فهو أيضاً أداة لتحديث المجتمع اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً. (بدران : ٢٠٠٠)

أوجه الاختلاف وتفسيرها :

تختلف المملكة العربية السعودية عن إنجلترا وألمانيا الاتحادية في أهداف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات فيما يلي :
ففى المملكة العربية السعودية معظم الأهداف عن توجهات الجامعة المستقبلية والتي تعينها على تحقيق أهدافها وليست أهدافاً لها، ويظهر ذلك في عدم مواكبة الجامعات للتقدم التقنى والمعرفى، وعدم استجابة

ضمان وصول برامج التنمية إلى جميع أعضاء هيئة التدريس المستهدفين في أى وقت وفي أى مكان .

٤- شبكة الانترنت :

وهو من الوسائل غير التقليدية التي تعتمد عليها برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الألمانية، وذلك للتغلب على مشكلات المكان والزمان، وتطوير عملية التعليم والتعلم، وتوسيع حدود الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس والمدرسين وحدث التعامل بينها.

٥- ورش العمل :

ويستخدم هذا الأسلوب في المجموعات الصغيرة ؛ حيث يتم العمل بشكل تعاونى، وذلك لإنجاز مشروع معين وفق جدول منظم لوضع إطار للعمل . ويتم المشاركة فيه من أفراد المجموعة بأسلوب ديمقراطى تسفر عن إنتاج تعليمى مقصود . (University of Karlsruhe- 2009)

٦- المكتبات :

تمتلك الجامعات الألمانية مكتبات مركزية عملاقة تحتوى على عدد كبير من المجلات والدوريات والأبحاث العلمية، والمجلات المنشورة لأعضاء هيئة التدريس، وتقدم المكتبات خدمات متنوعة من توجيه وإرشاد وتقديم معلومات وخدمات الاستعارة ؛ حيث تضم هيئة علمية متخصصة في مجال المكتبات، وخدمات المعلومات . (Germany-2009)

٧- الزيارات :

وهى تستمر يوماً أو بضع أسابيع، فهى تشكل عنصراً مهماً في تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الألمانية، وكانت بداية استخدام هذا الأسلوب عام ١٩٩٦م كنوع من التعاون بين الجامعات وبين مركز الفضاء الألمانى German Aerospace Center ويهدف هذا التعاون إلى توفير شبكة معلومات تربط الجامعات . (Resandt, A. W-2000)

كما توجد مجموعة متنوعة من الأساليب المستخدمة في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الألمانية ومنها ما تستخدمه جامعة (Kons Tanz) بألمانيا وهى كالآتى : (University of Konstanz-2009)

- المناقشة والحوار .
- العصف الذهنى .
- دراسة الحالة .
- حل المشكلات .
- التمارين العملية .
- لعب الأدوار .

حومة مارجريرت تانتشر زعيمة حزب المحافظين في انتخابات عام ١٩٩٧م إلى ضرورة " الإصلاح الهيكلي (Structural Reform) والذي يتطلب التحول إلى اقتصاد السوق، والأخذ بالتخصيصية وبيع القطاع العام، وإتاحة المناخ الاستثماري المناسب، سواء للمستثمر الوطني أو الأجنبي " (البيلاروي : ٢٠٠٠)

أما عن ألمانيا فهي أحد البلدان الصناعية الكبرى، وهي تحتل المرتبة الثالثة في العالم في الإنتاج الاقتصادي ؛ حيث تعتبر الصناعة والخدمات الصناعية والنقل من أكثر القطاعات فائدة وأهمية في محيط أكبر سياسة للاهتمام بحماية السواد الأعظم من الناس .

ثانياً : محتوى برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات :

١- أوجه التشابه وتفسيرها :

تشابه دول الدراسة في تعدد برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتشابه أيضاً في الهدف من هذه البرامج وهو تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس، والتقويم، وتكنولوجيا التعليم الجامعي، والتعرف على مسؤوليات الجامعة ومهامها، ويمكن تفسير أوجه التشابه في ضوء (العامل السياسي) : حيث إن العوامل السياسية تعني الأوضاع السياسية للدولة، بما في ذلك نظام الحكم في المجتمع والظروف التي مر بها في حاضره، وما تمليه عليه هذه الظروف من متطلبات، وما يقف أمامه من تحديات، وما يتعرض له من أحداث وما يتمتع به من استقرار سياسي داخلي وخارجي وتطلعاته إلى المستقبل، لذا قد رأت بض الحكومات ملاذاً في التعليم ومصدراً للدفع السياسي ويبدو لتلك الحكومات أن تنطلق في تطويرها للتعليم من ميدان سياسي، ولذلك فتطوير التعليم يعتبر في نظرهم عملاً سياسياً يجب أن تشارك فيه كل الأفراد ويجب أن يكون لكل فرد من الأفراد في المجتمع الحق في عملية تطوير وتحسين التعليم وبالخصوص العلماء الذين يحملون على عاتقهم مسئولية تحقيق أهداف التعليم ومبادئ سياسته . (فتحي، عبد الفتاح : ١٩٨٦)

٢- أوجه الاختلاف وتفسيرها :

ففي المملكة العربية السعودية تهتم معظم برامج التنمية بمهارات طرق التدريس والتقويم واحتياجات الجامعة بغض النظر عن البرامج التدريبية الأخرى التي تهدف إلى خدمة المجتمع والبحث العلمي وبرامج استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في التدريس والتقويم، هذا بالإضافة إلى عدم مناسبة محتوى البرامج التدريبية في بعض الأحيان لاحتياجات المتدربين، وضعف التعاون مع الجامعات بالشكل الذي لا يحقق أهداف برامج التنمية، ونقص عملية التمويل أدت إلى حذف برامج والتركيز على برامج أخرى مثل، عدم الاهتمام بالبرامج القانونية والمالية ومهارات التفكير وأخلاقيات وآداب المهنة، وبرامج الساعات المعتمدة، وبرامج الصحة والأمان، وبرامج أستاذ المستقبل .

أما في إنجلترا وألمانيا فيختلف محتوى البرامج التدريبية عن المملكة العربية السعودية في أنها بالإضافة إلى اهتمامها ببرامج طرق التدريس والتقويم وخدمة الجامعة، إلا أنها تهتم ببرامج البحث العلمي من خلال

الجامعات لمطالب التغيير والتطوير وعدم القدرة على المنافسة مع الجامعات الأجنبية في التكيف مع متطلبات سوق العمل من ناحية، وتطور تقنيات التعليم والتعلم من ناحية أخرى، بالإضافة إلى عدم الاتصال مع المؤسسات التعليمية الدولية للاستفادة من العالم الخارجي في تبادل البحوث العلمية ويظهر ذلك في تدنى مستوى البحوث العلمية التي يجريها أعضاء هيئة التدريس بالشكل الذي لا يتيح نشرها في الدوريات العالمية عالية المستوى، بالإضافة إلى سوء استخدام وسائل التكنولوجيا والاتصال وعدم التوظيف الجيد لها، وبالتالي الاهتمام فقط بالعلمية التدريسية داخل الجامعة دون الاهتمام بوظائف الجامعة الأخرى مثل (خدمة المجتمع - البحث العلمي - التقويم - الإدارة) على عكس الدول المتقدمة محل المقارنة .

ففي إنجلترا وألمانيا تغطي أهداف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ووظائف الجامعة المختلفة، من طرق تدريس ومحت علمي وخدمة المجتمع والإدارة ؛ حيث ركزت الأهداف على تنمية مهارات البحث العلمي وذلك لتطوير المجتمع الإنجليزي وحل المشكلات الخاصة به وتطويع التعليم العالي لخدمة المجتمع عن طريق، الربط بين البحث العلمي وحاجات سوق العلم، بالإضافة إلى تيسير عملية التعاون والعلاقات ذات النفع المتبادل بين الكليات والأجزاء الأخرى من الاتحاد (النظام) كما تحقق الأهداف أعلى المستويات الأكاديمية، والنمو لأعلى المستويات الفكرية لأعضاء هيئة التدريس من أجل إثراء وتقديم الثقافة والتعليم والإنسانيات، والعلوم الاجتماعية والفنون الإبداعية الارتقاء بالتدريب الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس داخل مؤسسات التعليم العالي .

ويمكن تفسير أوجه الاختلاف في ضوء (العامل الاقتصادي) : ففي المملكة العربية السعودية أصبح مشاركة التكاليف هاجس وهدف المسؤولين في جميع المؤسسات والقطاعات العامة والخاصة علي حد سواء ، فأصبح التوجه العام في جميع المؤسسات الربحية وغير الربحية هو إنتاج نفس عدد ونوع الوحدات الإنتاجية باستخدام موارد أقل حجماً أو تكلفة .

والسبب المباشر في ارتفاع التكاليف في المؤسسات بشكل عام ومؤسسات التعليم العالي بشكل خاص، هو تبدل الأوضاع الاقتصادية من انخفاض في النمو في معظم دول العالم، وانخفاض في أسعار النفط في الدول المصدرة له، وانخفاض الإنتاجية، وزيادة في الإنفاق علي التسليح إلي تناقص الإيرادات بنسب عالية، دون أن ترافقها نفس النسبة في انخفاض التكاليف، و إضافة إلى العوامل الاقتصادية السابقة فإن أسباب الزيادة في تكلفة التعليم ترجع إلي الزيادة السكانية، وما يصاحب ذلك من زيادة الضغط علي التعليم بعد كونه مجانياً، ورغبة أفراد المجتمع في التعليم، التوسع الكمي والكيفي في التعليم العالي، الذي يعد أكثر مراحل التعليم تكلفة .

أما في إنجلترا فيعد العامل الاقتصادي من أهم العوامل التي دفعت إلى ضرورة الاهتمام بالتعليم العالي والبحث العلمي، فلقد دعت

ثالثاً : أساليب برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات :

١- أوجه التشابه وتفسيرها :

تشابه دول المقارنة الثلاث في استخدام أسلوب المحاضرات، والتدريب من بعد والواجبات والتدريس المصغر، والمؤتمرات لتنفيذ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات حيث إن المحاضرات والمؤتمرات من الأساليب التدريسية القديمة، والشائعة الاستخدام ؛ حيث يتميزان بالإمكانات المادية المحدودة، والتدريب لعدد كبير من الأفراد في وقت واحد .

ويمكن تفسير أوجه التشابه في ضوء (العامل التكنولوجي) :

حيث تهتم المملكة العربية السعودية وإنجلترا وألمانيا بالاعتماد على أساليب تكنولوجيا متطورة للتدريب والتنمية مثل التدريب من بعد، والتدريب المعتمد على صفحات المعلومات الدولية (Based Education Web) والتوسع في تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على استخدام تكنولوجيا المعلومات ؛ حيث أن امتلاكهم لمثل هذه المهارات سيسعد بالفائدة عليهم وعلى تحصيل الطلاب وخدمة المجتمع، كما أن برامج التنمية التي تعتمد بشكل مستمر على مهارات إنتاج مصادر التعليم الإلكترونية، وتزويد أعضاء هيئة التدريس بالمهارات الأساسية لضمان الاستخدام الأمثل لها، والتوظيف الناجح للتكنولوجيا التعليمية، كل ذلك يساعد على الانفتاح على العالم الخارجي من خلال التربية الكونية التي تزود أعضاء هيئة التدريس بالثقافة العالمية التي تتعلق بقضايا العالم ذات العلاقات المتشابكة والتحديات المتبادلة مثل قضايا السكان، والبيئة، والمجتمعات التكنولوجية . (معهد الدراسات التربوية : ٢٠٠٤)

٢- أوجه الاختلاف وتفسيرها :

تختلف المملكة العربية السعودية عن دولتي المقارنة في اعتمادها على أساليب تقليدية في تنفيذ برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ويظهر ذلك جلياً في اختيارها لأسلوب المحاضرات والمؤتمرات والمناقشات وقليلاً ما تستخدم الدروس المصغرة على عكس إنجلترا، والتي تستخدم مجموعة متنوعة من الأساليب التدريسية، والتي تظهر في الورش العملية، والانترنت، الكمبيوتر، المكتبات، الوسائل السمعية والبصرية المختلفة، وكذلك ألمانيا الاتحادية والتي تستخدم مجموعة من الأساليب المتطورة في تنفيذ برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس بها والتي تواكب التطورات العلمية والتكنولوجية، ومنها صفحات الويب، الراديو والتلفزيون، التدريب من بعد، المطبوعات، الدروس العلمية، وذلك عن طريق التعاون بين الشركات التكنولوجية المتطورة ومؤسسات التعليم العالي مما ساهم بشكل فعال في النهوض بالعملية التدريسية وتطويرها وفق أحداث النظم والاتجاهات الدولية .

ويمكن تفسير أوجه الاختلاف في ضوء (العامل الاقتصادي) :

المملكة العربية السعودية تؤثر النواحي الاقتصادية على مسار التعليم، وتوجه نظمه في دول العالم، وذلك لأن العلاقة بين التعليم والاقتصاد متبادلة، وقد تكون مضطربة على حسب ظروف كل دولة ومصادر

الاهتمام بعملية الإشراف على البحث العلمي، وقيادة الفريق البحثي، والاتصال بفاعلية مع الباحثين، وأخلاقيات البحث العلمي، كما تحتوي البرامج التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الإنجليزية على مواد في خدمة المجتمع من خلال الربط بين البحث العلمي وخدمة المجتمع، وبرامج حقوق الإنسان، وبرامج القيادة، وبرامج استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس بالإضافة إلى برامج التمويل الخاصة بالجامعة وبرامج الصحة والأمان .

ويمكن تفسير أوجه الاختلاف في ضوء (العامل الاجتماعي) : ففي المملكة العربية السعودية، تفتقر إلى مشاركة المؤسسات الصناعية الكبرى في المساهمة في تطوير المجتمع، كما إن الدولة والمجتمع قد ضمنت لهذه المؤسسات المالية المتضخمة ازدهارها ونموها وتعاطف ثرواتها، وللمجتمع الحق في أن ينتظر منها عوناً ومساعدة ودعمًا في هذا الجانب تؤدي فيه بعض الحق الذي يلزمها تجاه المجتمع . إن هذا لا يبنى بالطبع تلك الجهود المحمودة والمباركة التي تقوم بها بعض المؤسسات فيما تفرج مؤسسات أخرى على المشهد منتظرة غنمة ربحية ، وزيادة استثماراتها المالية دون مراعاة احتياجات المجتمع المحلي ومؤسساته، وعلى صعيد آخر فإن فتح الباب للاستثمار الخارجي على مصراعيه في التعليم العالي يعد أمراً صعباً و يحتاج لكثير من التأييد والفحص و الدراسة على اعتبار أنه مرتبط بالنواحي الحضارية و الثقافية وهوية المجتمع، كما أنه مرتبط بنواحي قانونية وإجرائية لا بد لها أن تأخذ حيطتها إزاء سوق تزدهم فيه كثير من " الشركات الجامعية " .

أما في إنجلترا فقد أحدثت الثورة الصناعية تغيرات اجتماعية كثيرة في جميع المجالات ومنها على النظم التعليمية والسياسية والعلمية، ومن ثم اهتمت الرأسمالية بعد عصر الإصلاح بتطوير النظم التعليمية والبحث العلمي، واعتبرت أن الإنفاق على التعليم هو استثمار في أعز ما تملك وهو القوى البشرية، هذا بالإضافة إلى زيادة جودة البحث وزيادة فعاليته لتنمية تمويل الدولة للبحث العلمي، وزيادة المكافآت والحوافز لأعضاء هيئة التدريس مما أدى إلى زيادة المنافسة بين الجامعات البريطانية للحصول لى أكبر جزء من المنحة من مجلس تمويل التعليم العالي . (عبود : ١٩٩٠)

أما في ألمانيا الاتحادية فيتم دعم الأبحاث العلمية المتميزة عن طريق زيادة الحوافز والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس، وذلك لإبراز منارات البحث العلمي في داخل وخارج ألمانيا ؛ حيث تقوم الحكومة الألمانية بتخصيص مبلغ يصل مجمله على ٩.١ مليا يورو، حتى عام ٢٠١١م ويقدم الدعم لثلاثة مجالات أساسية في الأبحاث والعلوم، مجال الدراسات العليا (الدكتوراه)، مراكز الأبحاث (التجمعات العقودية المتميزة) في الجامعات وأخيراً مشروعات أفكار المستقبل من أجل تطوير وتوسيع البحث العلمي .

(www. tatsachen-ueber-deutschland. de 2009)

ومستواها، لقد أدت الثورة التكنولوجية المتسارعة إلى تواضع دور المادة الخام وتعاضل دور المعرفة، وظهرت منتجات تعتمد على ما في رؤوس البشر من معرفة أكثر بكثير من الاعتماد على المواد الخام، وقد تمثلت هذه المنتجات في السلع الذكية من قبل الهاتف الذكي، والسيارة الذكية، والحاسب الذكي، والقنبلة الذكية، والصاروخ الذكي، والطائرة الذكية، وبرامج الحاسب الذكية، إن ما سبق يفرض على الجامعة وأعضاء هيئة التدريس تحدياً كبيراً؛ حيث لا يمكنها أن تعزل نفسها عنه، وإنما هي مطالبة بالتعامل معه، وتحمل مسؤولياتها، في النهوض بالمجتمع، والاستعداد للدخول بقوة في عصر التكنولوجيا . (أبو الفضل وآخرون : ٢٠٠٤)

٢- أوجه اختلاف وتفسيرها :

تختلف المملكة العربية السعودية عن دولتي المقارنة في طرق تقويم البرامج التدريبية، حيث تقوم الجهة المعنية بتسمية أعضاء هيئة التدريس بكل جامعة بعملية التقويم، وذلك عن طريق توزيع استمارة عقب الانتهاء من البرنامج وشمل (الأهداف - الزمن - الأساليب - المقترحات) بغض النظر عن احتياجات المدرسين، والاهتمام بالتقويم الذاتي، وتوفير الأدلة التدريبية المختلفة، وعدم السماح لأى جهة أخرى بتقويم أعضاء هيئة التدريس مثل الشركات الصناعية الكبرى وهذا راجع بدوره إلى بعد المسافة بين الجامعة والمجتمع، كما لا يحق لأى عضو بالاشتراك في البرامج التدريبية إلا من خلال توافر مجموعة من الشروط تحددها هذه الجهة دون النظر إلى احتياجات ومتطلبات الأقسام العلمية بالكليات .

أما في إنجلترا وألمانيا فيتم التقويم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس عن طريق السماح لرؤساء الأقسام العلمية بتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي، ولا تعتمد عملية التقويم على الحضور بقدر ما تعتمد على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التخطيط والتنظيم للبرنامج، وعمل سجلات خاصة بهم يسجل فيها مقترحاتهم، واحتياجاتهم التدريبية في المستقبل، وكذلك يسمح للشركات والمصانع الكبرى في دولتي المقارنة بالاشتراك مع الجهات المعنية بالتدريب والتقويم داخل الجامعات بعملية التقويم لأعضاء هيئة التدريس والاهتمام بمقترحاتهم، والمشكلات التي تقابلهم من حيث : إدارة البرامج التدريبية وعرضها والأساليب المتبعة فيها، كما أن الأسئلة التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بعد مضي أسبوع من انتهاء البرنامج تساعد المشارك على الصدق في الإجابة وعدم الجملامة لمراكز التنمية والعاملين بها على حساب جودة برامج التنمية، كما يتم في تقويم البرامج التدريبية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر الباحث .

ويمكن تفسير أوجه اختلاف في ضوء (العامل الاجتماعي) : ففي المملكة العربية تعانى إدارة الجامعات السعودية بصيغها المتعددة من العديد من المشكلات، والتي تحول نحو الاهتمام ببرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وهي تضم الهياكل الإدارية، وتقادم النظم

الاقتصاد فيها. وعالمنا الإسلامي ومنه المملكة العربية السعودية يعاني من المشاكل الاقتصادية، المثثلة في ضعف مواردها الاقتصادية، وقلة إمكانياتها المادية، ويزيد من شدة المعاناة فيها ظاهرة الفقر وارتفاع نسب الأمية والبطالة، ويشخص الكثير من التربويين أزمة التعليم في العالم الإسلامي على أنها أزمة مادية محتمة، تمثل أبعادها في الانفجار السكاني وزيادة الطلب على التعليم، وارتفاع تكاليف التعليم، وتزايد احتياجاته المادية، هذا كله بالإضافة إلى الأزمات الاقتصادية التي تصف بالكثير من دوله، وبالتالي تعيق عملية التوسع في التعليم .

أما إنجلترا فهي من الدول الصناعية الكبرى حيث تشتهر بصناعة السيارات والطائرات والحديد والصلب، والمنسوجات والصناعات الهندسية المختلفة، كما أنها من الدول الزراعية الكبرى حيث تبلغ مساحة الأرض المزروعة في بريطانيا حوالى ربع مساحة البلاد ؛ حيث اعتمد في زراعتها على أحدث الآلات الزراعية ونظم الري المتطورة، مما ينعكس على اقتصاد إنجلترا ويسهم بقدر كبير في زيادة الإنتاج القومى والذي ينعكس بدوره على زيادة قيمة المخصصات المالية لتمويل التعليم العالى والاهتمام بالبرامج المقدمة فيه، وذلك لمواجهة الاحتياجات الاقتصادية في إنجلترا . (حسانين : ١٩٩٢)

أما في ألمانيا الاتحادية فيبلغ إجمالي الموازنة المخصصة للتعليم العالى حوالى ٣٤.٣٤ مليون ماركا ألمانياً، تساهم الحكومة الفيدرالية بنسبة ٧.٣% بينما تساهم الولايات الألمانية بنسبة ٧.٩٢% من إجمالي الموازنة، هذا وإن كانت الحكومة الفيدرالية تشترك بنسبة كبيرة في تمويل وإنشاء وتشيد المباني الجديدة لمؤسسات التعليم العالى، وهناك مصدراً آخر للمساهمة في تطوير التعليم العالى وتشجيع البحث العلمى وهى جمعية (البحوث الألمانية) كما تساهم الشركات الصناعية الكبرى في الإنفاق على التعليم العالى والبحث العلمى . (مصطفى: ٢٠٠٣)

رابعاً : تقويم برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات :

١- أوجه التشابه وتفسيرها :

تشابه دول المقارنة الثلاثة في الاهتمام بعملية تقويم البرامج التدريبية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وذلك من خلال عمل استمارة أسئلة توزع على أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البرنامج التدريبى لاستطلاع آرائهم في مدى تحقيق البرنامج للأهداف المنشودة منه من عدمه، كما تعتمد دول المقارنة الثلاثة على التغذية الراجعة من إجابات المشاركين في البرنامج التدريبى، وذلك لمواجهة المشكلات أو السلبيات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس أثناء تنفيذ البرنامج التدريبى .

ويمكن تفسير أوجه التشابه في ضوء (العامل التكنولوجى) : إن التكنولوجيا هى الوسائل التي يلجأ إليها الإنسان لإشباع حاجات أو حل مشكلاته في تطوير ظروف حياته على نحو أفضل، وهذا المعنى يشير إلى دور العامل الاجتماعى في تحديد نوع التكنولوجيا المطلوبة

لنا سوف يتناول هذا الجزء الخطوات التالية :

وضع تصور مقترح لتطوير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء التحليل المقارن لبرامج التنمية في الدول محل المقارنة .

أولاً : دوافع تصميم التصور المقترح لتطوير برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية :

إن الدافع الرئيس لتطوير برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يرجع في المقام الأول إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس لتنمية قدراتهم والارتقاء بمستوى أدائهم الأكاديمي، والافتقار إلى خطط علمية مدروسة ومعلنة تهدف إلى الارتقاء بمستوى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وضعف التخصصات اللازمة للقيام بعملية التطوير، ويمكن تناول أبرز الدوافع لتصميم التصور المقترح على النحو التالي :

١- الحاجة لدى بعض أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالى إلى تطوير قدراتهم للارتقاء بأدائهم التعليمي والتدريسي والبحثي والمعلوماتي والقيادي .

٢- مطالبة مؤسسات التعليم العالى بتحقيق الجودة والتميز في برامجها وهذا يتطلب تطويراً مستمراً لجوهر المؤسسات وهو عضو هيئة التدريس وإتاحة الفرصة له في الارتقاء بمهاراته .

٣- التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالى، والتي تتطلب تطوير وتحسين البرامج التدريبية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس لمقابلة تلك التحديات من جهة وتطوير المهارات الإدارية والعلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى .

٤- الاستفادة من الخبرة الأجنبية وخاصة كل من إنجلترا وألمانيا في تطوير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء القوى والعوامل الثقافية لها .

ثانياً : أسس ومعايير تصميم التصور المقترح :

١- ضرورة اكتساب أعضاء هيئة التدريس مهارات التطوير الذاتي المستمر .

٢- ضرورة توظيف وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أنشطة التطوير .

٣- يجب أن يكون التصور شامل ؛ بحيث يحتوي على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والتي تشمل : احتياجات متصلة بالوظيفة، واحتياجات متصلة بالمهنة، واحتياجات أخرى شخصية والتي تشمل (المدرس - الأستاذ - الأستاذ المساعد) .

٤- الاهتمام بقضايا التقييم الشامل الذى يشخص الواقع وينطلق منه إلى التطوير الهادف .

المالية والإدارة، والاتسام بالمركزية البيروقراطية السلطوية، فالقرارات فوقية عديدة ومطولة، إضافة إلى ضعف التعاون والترابط بين المنظمات الجامعية المختلفة، وتزايد حدة الصراعات بين الأفراد والقيادات، وبين الوحدات المختلفة، وسيادة التفكير الجزئى في تطوير التعليم الجامعي دون إدراك علاقاته العضوية ببقية الأجزاء، وغياب العمل بروح الفريق، وضعف قدرة الجامعات على مواجهة المنافسة القادمة من الجامعات الأجنبية، والتمسك بالأنماط الإدارية التقليدية . (شحاته : ٢٠٠١)

أما في إنجلترا فقد شهد التعليم بصفة عامة الكثير من التغيرات في بناه وهياكله وسياسته، تأتى في مقدمتها الإصلاح في إدارة وتنظيم المؤسسات التعليمية خاصة مؤسسات التعليم الجامعي بصيغته المختلفة، ولقد ساد اتجاهان للإصلاح اعتمد الأول على الاستفادة من البيئة التي تعمل فيها المؤسسة التعليمية لتوفير نظام حوافر تعمل على ضبط السياسة التعليمية، والثاني اعتمد على لامركزية الإدارة وربط التعليم باحتياجات الأفراد والسوق مما أدى إلى التوسع في تقديم خدمات التعليم الافتراضية، ومع منح مزيد من السلطات للمؤسسات التعليمية والاستقلال الناقى، ولكن في ضوء خطط الحكومة، والإشراف من الهيئات الممولة فيتميز التعليم العالى في إنجلترا بالقيادة الموزعة، وتنوع الأدوار، واستراتيجية التخطيط التنظيى والذى يعتمد على تغذية مرتدة من المعلومات التي تصل من أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالجامعة، والاستفادة من تكنولوجيا الاتصال أو المعلومات . (محمد، قرنى : ٢٠٠٦)

أما عن ألمانيا الاتحادية فهي تولى عملية التعلم المتواصل مدة الحياة أهمية كبيرة، ويتم ذلك عن طريق متابعة التأهيل العام والتأهيل المهني على حد سواء، وفي العادة يعتبر التأهيل السياسى والثقافى من التأهيل العام، وكلما تقادمت المعرفة بسرعة أكبر ازدادت الضرورة للتعليم مدى الحياة لكى يحافظ المرء على قدراته المهنية، وهذا هو أيضاً " هدف الحملة المركزية لمتابعة التأهيل " التي أصبحت منذ عام ١٩٨٧م، المنبر الذى يناقش عليه موضوع متابعة التأهيل والتي تشجع وتدعم التعاون بين جميع الأطراف المشاركة في عملية متابعة التأهيل .

تصور مقترح لتطوير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية**تمهيد :**

ستقدم الدراسة تصوراً مقترحاً لتطوير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة التحليلية والتفسيرية لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الإنجليزية والألمانية ومحاولة الاستفادة منها لتطوير برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وحتى تكون أكثر فاعلية لمواجهة المتغيرات العالمية الحديثة .

- أن تساعد على تزويد المشاركين بالمعارف والمهارات الإدارية بالجامعة .
- أن تهدف إلى تنمية الاهتمام بالنواحي المالية والاقتصادية بالجامعة وفهم اللوائح والقرارات الوزارية التي تحكم مثل هذه الأمور .
- التعرف على حدود السلطات القيادية بالجامعة في ضوء القوانين واللوائح .

- التعرف على تمويل الجامعات وأوجه الصرف والميزانية العامة للجامعة

٢- محتوى برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس :

يمكن مواجهة التصور في محتوى برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من خلال توصيات الدراسة التالية :

- اشتراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في وضع خطط البرامج وتحديد محتوى البرامج في ضوء احتياجاتهم التدريبية .
- أن تحتوى برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس على مواد تخدم البحث العلمي من ناحية الإشراف على الرسائل العلمية، وإنتاج بحوث جديدة تخدم حاجات سوق العمل .
- أن تحتوى البرامج على حلول لمواجهة المشكلات التي تقابل أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع .
- أن تشمل برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس مواد علمية في سلوكيات المهنة ومعرفة الحقوق والواجبات .
- أن تقدم الجامعة في برامجها ما يخدم التعرف على لوائح الجامعة وأنظمتها الإدارية والمالية المختلفة .
- أن تحتوى البرامج على كيفية نشر البحث العلمي وتسويقه والتشجيع على تبادل البحوث مع الجامعات الأخرى والعمل بروح الفريق البحثي .
- أن تساعد البرامج أعضاء هيئة التدريس في إعداد التقارير التي تطلب منهم سواء عن العمل الدراسى والسئوى، وكتابة المقترحات، بالإضافة إلى القيام بالمهام العلمية والثقافية التي تكلفهم بها الجامعة .
- أن تحتوى البرامج على مهارات التعامل مع الطلاب، سواء في مواقف التدريس العادية أو خارجها، أو في أى مجال من مجالات الأنشطة التعليمية .

- ٥- ضرورة التعاون بين الجامعات والجهات المسؤولة عن عملية التمويل وأعضاء هيئة التدريس في إدراك أهمية تطوير برامج التنمية .

- ٦- مراعاة الدقة في اختيار المديرين والمتدربين وأماكن التدريب ومحتوى البرنامج التدريبي، حتى يمكن الوصول إلى نتائج أفضل لبرامج التنمية في المستقبل .

ثالثاً: محتوى التصور المقترح :

يشمل التصور المقترح لتطوير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية على (أهداف برامج التنمية، محتوى برامج التنمية، أساليب برامج التنمية، تقويم برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) ويتم عرضها على النحو التالى :

١- أهداف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس :

وتنطلق الأهداف التكتيكية لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من الوظائف الرئيسة للجامعة والتي تنحصر في (عملية التدريس - البحث العلمى - خدمة المجتمع) .
ومن تحليل واقع أهداف برامج التنمية في الجامعات السعودية والجامعات الأجنبية محل المقارنة، تتأكد حقيقة أنه لا يجوز النسخ الكامل لما عند هذه الدول إلى المملكة العربية السعودية، وذلك لاختلاف القوى والعوامل الثقافية، ولكن يمكن الاستفادة منها دون مبالغة .

وتقترح الدراسة الحالية أهدافاً تكتيكية لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية على النحو التالى :

- أن تقدم المهارات التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على تحقيق وظائف الجامعة .
- أن تهدف إلى التعرف على معايير جودة العملية التدريسية .
- أن تهدف إلى التشجيع على التدريب المستمر وطرق النمو الناقى .
- أن تهدف إلى تقديم المهارات اللازمة على استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- أن يدرك أعضاء هيئة التدريس الفرق بين العملية التعليمية والعملية التربوية .
- أن يكتسب أعضاء هيئة التدريس المعارف والمهارات اللازمة لاستخدام نظم التعليم الحديثة وآليات تطبيقها .
- أن يكتسب أعضاء هيئة التدريس المعلومات والخبرات من التجارب الإقليمية والمحلية والعالمية الخاصة بنظم التعليم .
- اكتساب المعلومات والمهارات اللازمة عن كيفية التخطيط للمنهج الدراسى وتنفيذه، وتقويمه وتطويره، ليتناسب مع المتغيرات العالمية الحديثة .

ثالثاً : برامج البحث العلمى :

- البحث العلمى وحاجات سوق العمل .
- الإجراءات الإدارية فى البحث العلمى .
- نشر البحوث العلمية وتسويقها .
- الإشراف على الرسائل العلمية وطرق تحكيمها .
- مشكلات البحث العلمى .

رابعاً : برامج تكنولوجيا الاتصال والمعلومات :

- أسس التقنية الحديثة ومجالاتها وأساليبها .
- استخدام الحاسب والانترنت والحمول فى تدريس المقررات الدراسية .
- التعليم الإلكتروني والافتراضى فى الجامعات .
- استخدام الحاسب فى القياس التربوى وبناء الاختبارات .
- التعليم الناقى عن طريق الحاسب الآلى .

تصميم المواقع التعليمية على شبكة المعلومات . .**خامساً : برامج خدمة المجتمع :**

- العلاقة بين الجامعة والمجتمع .
- تقديم الاستشارات للمصانع والشركات .
- إدارة الخدمات التجارية والصناعية والزراعية .
- التعامل مع القوى العاملة .
- القدرة على محاكاة السوق ومعرفة متطلباته .
- التعامل مع الإعلان .

سادساً : برامج الجوانب الإدارية والمالية :

- تعريفات القيادة .
- كيفية اكتساب مهارات القيادة .
- لعب الأدوار والتوسع فيها .
- مهارات قيادة الفريق العلمى والبحثى .
- وضع الخطط الاستراتيجية .
- إدارة المعلومات والمعرفة .
- إدارة الاجتماعات واللجان العلمية .

سابعاً : برامج التقييم :

- أسس التقييم الفعال .
- طرق بناء أدوات التقييم .
- استخدام الحاسب الآلى فى تقييم الطلاب .
- الأساليب الحديثة فى تقييم أعضاء هيئة التدريس .
- تقييم مراكز التدريب .

• أن تحتوى البرامج على صيغ جديدة يتعرف من خلالها عضو هيئة التدريس على المتغيرات العربية والعالمية المعاصرة فى العلم المعاصر ومنهجيته، والدور الاجتماعى للجامعة .

• أن تكون البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات قابلة للمعالجة التكنولوجية باستخدام أساليب التعليم الناقى وفقاً للمستحدثات التكنولوجية .

• أن تلبى البرامج التدريبية وما تحتوىها من مواد حاجات القسم العلمى المستقبلية والكلية بل والجامعة التى ينتمى إليها عضو هيئة التدريس .

• أن تحتوى البرامج على طرق التدريس لمجموعات صغيرة وكبير، استراتيجيات التقييم، مواقف الصراع مع العمل والحلول الممكنة، الإرشاد الطلابى، الدافعية والتنشيط عن طريق وضع أشكال جديدة من التعليم والتعلم .

• أن تشمل البرامج على مواد تدعم العلاقات الإنسانية بين جميع العاملين بالكلية .

• أن تشمل البرامج على مواد تساعد أعضاء هيئة التدريس فى الإشراف على إعداد وإصدار وتوزيع الكتاب الجامعى ونشرها .

• ضرورة أن تحتوى البرامج على دراسة أكثر من لغة وفهمها حتى يتسنى لعضو هيئة التدريس الإشراف فى البرامج التدريبية التى تقدمها الجامعات العالمية المختلفة بشكل جيد .

• وتقتصر الدراسة الحالية مجموعة من البرامج لتتمة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يمكن تناولها على النحو التالى :
أولاً : برامج تطوير التدريس والتقييم ويجب أن تحتوى على :

- المقررات الدراسية الجامعية وتطويرها .
- إدارة الحوار والمناقشات أثناء الحلقات الدراسية الجامعية .
- مهارات التعامل مع الطلاب والباحثين ذوى الفروق الفردية المتباينة .
- الجديد فى مجال التدريس والتقييم .

ثانياً : برامج تطوير المناهج والبرامج الدراسية وتحتوى على :

- أساليب تصميم البرامج والمقررات الدراسية وفق المعايير العالمية .
- الأساليب العلمية لتقويم المناهج وتطويرها .
- المناهج واحتياجات سوق العمل .
- خطة المقرر الدراسى وأهميتها .
- التخطيط الشئال لتحديث محتوى المناهج الجامعية .

- تقويم الأساليب التدريسية .
- تقويم التحصيل الدراسي .
- ثامناً : برامج إرشاد الطلاب :
- فهم أساليب تشجيع الطلاب وقواعد الإرشاد التي تتم داخل الجامعة .
- الخبرات الخاصة بالمواضيع الدراسية في العام الأول .
- استشارة حساسة الطلاب .
- الأساليب المختلفة والمتنوعة للتعليم والتعلم .
- توكيد الجودة للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة .
- مقابلة الاحتياجات الخاصة بالمجموعات المتنوعة من الطلاب .
- تضمين عدد من البرامج الأكاديمية والشخصية داخل المنهج .
- استخدام خدمات تشجيع الطلاب .
- تاسعاً : برامج أعضاء هيئة التدريس الجدد :
- المهارات والمعارف الأساسية اللازمة للقيام بمهام وظيفة أعضاء هيئة التدريس الجدد .
- التعلم الذاتي .
- التعامل مع الآخرين وبناء صداقات معهم (العلاقات الداخلية)
- الالتزام بالتعليم مدى الحياة .
- تمديدات سياسية .
- عاشراً : برامج تدويل التعليم :
- مفهوم التدويل .
- برامج الحاسب الآلي .
- نظام الساعات المعتمدة (الفلسفة - الأهداف - طرق التطبيق - التقويم) .
- تطوير المناهج وخلوها من الجمود التي تنسجم به المقررات الثابتة .
- البحث والتحصيل والتعلم الذاتي .
- نظام التقويم والمتابعة وتطوير معايير الأداء في مجال التعليم .
- نظام الساعات المكتسبة .
- حادى عشر : برامج العلاقات الدولية :
- العلاقات بين المؤسسات الدولية .
- تبادل الأبحاث العلمية بين الجامعات المصرية والعالمية .
- إسهامات الأبحاث العلمية في خدمة المجتمعات .
- التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس .
- الأمن والسلامة المهنية .
- ثاني عشر : برامج إعداد أستاذ المستقبل :
- الارتباط الأكاديمي بين الأستاذ والطلاب .
- فلسفة التدريس والمهارات التدريسية المختلفة .
- الإشراف على البحث العلمي .
- تعزيز البنية التحتية .
- أساليب التدريس المستخدمة من أجل منح المعرفة .
- الإرشاد عند ممارسة العمل . .
- ٣- أساليب برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس :
- ويمكن مواجحة التصور في أساليب تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من خلال توصيات الدراسة التالية :
- الاعتماد على ورش العمل في برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة في البرامج التي تحتاج إلى حل لبعض المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مجال عملهم .
- استخدام الكمبيوتر والانترنت واعتبارهم من أهم الوسائل التدريسية التي تؤدي دورها بنجاح .
- أن تقوم الجامعات بالاتفاق مع وزارة الإعلام للمشاركة في تنفيذ برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلال الراديو والتلفزيون باعتبارهما من أهم الوسائل الإعلامية .
- لذا تقترح الدراسة الحالية إضافة مجموعة أخرى من أساليب تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية على النحو التالي :
- أسلوب حل المشكلات .
- العصف الذهني .
- الكمبيوتر .
- الانترنت
- الراديو والتلفزيون .
- لعب الأدوار .
- الزيارات .
- المحمول .
- المشاريع المشتركة .
- التمارين العملية .
- الحوار والمناقشات .

المكتبات الرقمية .
المطبوعات الحديثة .

٤- تقييم برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس :

تعتبر عملية التقييم من أهم الوسائل التي تحدد مدى نجاح البرامج التدريبية من عدمه، لذا لا بد من الاهتمام بعملية التقييم الجاد، والبعد كل البعد عن الشكلية والنمطية والمجاملة على حساب جودة هذه البرامج، **ولواجهة القصور في تقييم برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية توصي الدراسة الحالية بالآتي :**

● اعتماد القائمين على عملية التقييم للأساليب الحديثة في التقييم مثل المشروعات - التقييم المستمر - المتابعة بعد التدريب - المقابلات .

● أن يقوم عضو هيئة التدريس بتقييم نفسه بطريقة موضوعية خلال سير السورة التدريبية بحيث يشير إلى مدى النمو المهني الذي تحقق خلال التدريب .

● استخدام أسلوب الملاحظة في عملية التقييم بمعنى ملاحظة أعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام العلمية للتأكد من مدى استفادتهم من البرنامج التدريبي .

● الاستفادة من الكفاءات المؤهلة لممارسة أساليب التقييم .

● الاستفادة من الخبرات الأجنبية في طرق تقييم برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس والتي تتناسب مع القوى والعوامل الثقافية المصرية .

● تصميم استبيان يساعد على تغذية راجعة لتطوير برامج التنمية في المستقبل .

● أن يكون التقييم مستمراً منذ التخطيط لبرامج التنمية حتى الانتهاء من تنفيذه .

● أن يشمل التقييم جميع عناصر العملية التدريبية من أهداف البرنامج، محتوى البرنامج، أساليب تنفيذ البرنامج - الجوانب الإدارية والنفسية والمالية والعلمية وتنظيم البرنامج التدريبي

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- حسن، أحمد فرغلى محمد : أساليب تحقيق فاعليته وكفاءة برامج التعليم عن بعد، مؤتمر جامعة القاهرة لتطوير التعليم الجامعي، رؤية الجامعة المستقبل، من ٢٢ - ٢٤ مايو ١٩٩٩م، ص ٤٢
- مصطفى، أميمة حلمي : نظام التعليم في ألمانيا، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد الأول، السنة الثامنة عشر، كلية التربية، جامعة المنوفية، ٢٠٠٣م، ص ١٥٢-١٨٧ .
- جامعة الملك سعود، تقييم العملية الأكاديمية بجامعة الملك سعود، الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات العربية، ٢٠١٠، ص ٥١ .
- ، نظام التعليم في المملكة العربية السعودية والوطن العربي، دراسة مقارنة لنظم التعليم العربي ومشكلاته، عمادة شئون المكتبات، جامعة الملك سعود الرياض، الرياض، ص ٤٨٥ .
- جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز التطوير الجامعي، جدة، مركز النشر العلمي ٢٠٠٠م، ص ٢٩ .
- البيلاوي، حازم : النظام الاقتصادي الدولي المعاصر في نهاية الحرب العالمية الثانية إلى نهاية الحرب الباردة، عالم المعرفة، العدد ٢٥٧، مايو ٢٠٠٠م، ص ١١١ .
- شحاته، حسن : التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق، البار العربية للكتاب، ط ١٠، ٢٠٠١م، ص ١٢٩ .
- كيلاني، شادية جابر محمد : الأدوار المطلوبة من عضوات هيئة التدريس في خدمة المجتمع بمحافظة الدهلية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصور، العدد ٥٩، الجزء الثاني، سبتمبر ٢٠٠٥م . ص ١١٢-١٤٩
- فتحى، شاكر محمد، عبد الفتاح، عادل : الاتجاهات العامة للتعليم في الدول الرأسمالية، مقدمة في التربية المقارنة، المكتبة العصرية، القاهرة، ١٩٨٦م، ص ٢٤٨ .
- بدران، شبل : ديمقراطية التعليم في الفكر التربوي المعاصر، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٠م، ص ٤٤ .
- النكي واخرون: تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء المتغيرات العالمية الحديثة، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٣٠، الجزء الثاني، سبتمبر ٢٠٠٦م، ص ٢-٣٤ .
- سلامة، عادل عبد الفتاح : " التعليم الجامعي عن بعد " دراسة مقدمة إلى المؤتمر القومى السنوى الثامن لمركز التعليم الجامعي، محرجات الجامعي في ضوء متطلبات العصر، في الفترة من ١٣ - ١٤ نوفمبر ٢٠٠١م، ص ٦٥ .
- عبود، عبد الغنى : الأيدلوجيا والتربية - مدخل لدراسة التربية المقارنة، دار الفكر التربوى، القاهرة، ١٩٩٠م، ص ١٥١ .
- عباس، عبد الله جراح : مجالات التنمية المستقبلية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت، مجلة العلوم التربوية والتطبيقية، المجلد ٩، العدد ١، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠٠٨م .
- فياه، فاروق عبده : أستاذ الجامعة الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، دار زهراء الشرق للطباعة، القاهرة، ١٩٩٨م، ص ٢ .
- أبو الفضل، فتحى، وآخرون : دور الدولة والمؤسسات في ظل العولمة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ٢٠٠٤م، ص ٢٣٣

Dixon , Kathryn & Scott , Shelley Ann : Professional Development Programs for International lecturers : Perspective and experiences Related to Teaching and learning , 18TH . IDP Australian International Education Conference, International Education: The Path to cultural Understanding and Development, 5th – 8th October, 2004 , Sydney Convention Centre , Sydney, Australia .

<http://www.Euroeducation.net/profile/Germany/html.jtu2009.p.2>

<http://www.Investingermany.com,2009>.

<Http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/av/education-and-research/main-content.07/reforms-tu-meet-the-international-competitiona.html.2009.p.2>.

International University in Germany the Preparing Future Faculty Program-RESEARCH Report, 2006-International University in Germany <http://www.i-ude.p.2009.2.3> .

Snoek ,M & et al : Reflections on Trends in Teacher Education in Europe Using The Scenario Perspective, European, Journal of Teacher Education Vol,26,No. 1,2003p. 139.

Resandt, A. W. (ed) : A Guide to Higher Education System & Qualifications in Eu (Luxembourg : Efface for Official Publications Of The European Community, 2000, P. 159.

Robinson , Robyu & Carrington , Suzanne : Professional Development for Inclusive Schooling, The International Journal of Education Management , 16/5 , 2002 , P. P 239 - 247 .

The Council of European communities, Council Decision Of may 1990 Establishing tartans-European Mobility Scheme for University Studies (tempus), Available <http://www.europa.eu.int/eur-lexurisery-ao?uri=cehex:31990-Do233:E,Article4>.

The Open University (2010), About the OU, Available: <http://www.operi.ac.uk/about/04/p2.shtml>.

الحداد، مُجَّد بشير : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠٠٤م، ص ٢٤ .

العجمي، مُجَّد حسنين : التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، ٢٠٠٧م، ص ٢٨ .

مُجَّد عبد الحميد، قرني، أسامه محمود : متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة التربية، العدد ١٣، الجزء الثاني، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٠٠٦م، ص ص١٩٤-٢٢٣ .

حسانين، مُجَّد منير : تمهيد في التربية المقارنة، دار خليفة للطباعة، طنطا، ١٩٩٢م، ص ١٦٣ .

معهد الدراسات التربوية، توصيات المؤتمر الأول برنامج القومى لتكنولوجيا التعليم التابع لمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء تحت شعار "المعلوماتية وتطوير التعليم، القاهرة، في الفترة من ٢٦ - ٢٧ سبتمبر ٢٠٠٤م .

أحمد، نجم الدين نصر : تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بين رصد الواقع ورؤى التطوير (دراسة ميدانية)، مجلة كلية التربية، العدد ٦١، جامعة المنصورة، أكتوبر ٢٠٠٨م. ص ص٣٤-٧٨

سعادة، يوسف جعفر : التدريب - أهميته - الحاجة إليه - وبناء برامجه وتقويم المناسب، القاهرة، الدار الشرقية، ط، ١٩٩٣، ص ١٠١ .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

Academic Staff Development Reverie Center for Leading Development the University of Wales-Bangor 2000 p. 5.

Bready, G. Comparative method in education. Oxford & IBH Publishing Company (1964)-pp. 10: 30.

Commonwealth Secretariat: Higher Education staff Development: A Continuing Mission, World Conference On higher education, Higher Education In The Twenty. First Century Vision And Action, Vol. 1V, UNESCO, Paris. 09 October 1998p. 6 .

Brovile, D & at al : The Relationship between the structure of Science Teacher Education, Professional Identity, and the Importance attached to Self-determination in Learning-An Empirical study among Future Science Teachers, The EU Project Pallas Athena, University of Hamburg2006. p. 3.

Baden-Württemberg Germany. July 14-20 2009.
p. 2.

University of London, About: Our Mission
Available

<http://www.London.ac.uk/s.html>, p. 3.
[15/4/2009](http://www.London.ac.uk/s.html).

University of London, External, Program :
Welcome to The University of London Distance
Learning Program : United Kingdom, Available :
[http://www.Hyperstudy.com/highereducation.
ukp](http://www.Hyperstudy.com/highereducation.ukp). 2

University of Stuttgart: Report on 2008
International Faculty Development Initiative.
Baden-Württemberg Germany. p4.

Wanzare , Zachariah & Ward , Kenneth :
Rethinking Staff Development In Kenya : Agenda
For The Twenty – First century , The
International Journal of Educational Management
, 14/6/2000, P. 265.

WinWrite : Development programs, faculty
members in the field of information technology
and learning services , Societies and Education ,
Vol. 3 , No. 1 , March 2005 , P. 67 .

University of Cambridge, International Office,
About the International Office, Available: [http:
//www.admin.com.ac.
uk/offices/international/intro.html](http://www.admin.com.ac.uk/offices/international/intro.html). p. 2

University of Cambridge Graduate Studies
Prospective 2003-2004. Cambridge University of
Cambridge Press . 2003 . p. 8 .

University of Cambridge, Staff Development
Policy: Academic Staff [http://www.admin.com.
ac.uk/reporter](http://www.admin.com.ac.uk/reporter).

University of Frankfurt - On- Other Staff
Development program,: [http://www.ca.uky.
edu/agpsd/sytemnew.html](http://www.ca.uky.edu/agpsd/sytemnew.html). 2009. .

University of Hagen: Staff Development
Programs, [http://www.uni.hagen.
ed/feu/studingcenter.html](http://www.uni.hagen.ed/feu/studingcenter.html) .

University of Hamburg, staff development
Educational Research, [http://www.ac.
edu/studyine.centre.html](http://www.ac.edu/studyine.centre.html). 2009p. 1of2.

University of Karlsruhe, Report on Research and
Educational Activities from Participating Faculty
Members in June 2009. p. 2.

University of Konstanz Report on 2009
International Faculty Development Initiative