

تقويم برنامج دورة التأهيل التربوي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة .

د. فوزية يوسف العبد الغفور^١ * د. فرماوي محمد فرماوي^٢ *

ملخص : تهدف الدراسة إلى تقويم برنامج دورة التأهيل التربوي الذي يقدمه مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لأعضاء هيئة التدريس والتدريب (غير المؤهلين تربوياً) من العاملين بكليات الهيئة ومعاهدها . تم تصميم استبانته طبقت على جميع المشاركين في برنامج هذه الدورة ، وقد أسفرت نتائج الدراسة أن البرنامج ، حقق نسبة إفادة عامة بلغت (حوالي ٨٤%) ، بينما بلغت أعلى نسبة إفادة من مراحل برنامج الدورة الخاصة بعملية التدريس في مرحلة التطبيق ، يليها مرحلة التقويم ، بينما جاء مرحلة التخطيط والإعداد في الترتيب الثالث. ووضع الدراسة مجموعة من التوصيات التي من شأنها الارتقاء بمستوى هذه الدورة ومعالجة النواحي السلبية فيها .

مقدمة :

يعتبر عضو هيئة التدريس ، أحد الركائز الأساسية في العملية التعليمية التربوية بمؤسسات التعليم الجامعي والعالي فهو الرائد الذي يعتمد عليه في نجاح تلك المؤسسات العلمية وفي بلوغ أهدافها وتحقيق فاعليتها ، فقد أوضحت المسلمات العلمية بأن نجاح العملية التعليمية في الجامعات يرتكز على مدى توافر المعلم الكفاء الذي يعتمد عليه في مساعدة الجامعات على مواجهة ومعالجة المشكلات التي تتعرض لها وفي زيادة كفاءتها والارتقاء بمستواها العلمي ، وذلك من خلال ما يقوم به أعضاء الهيئة التدريسية ، من مهام مختلفة ومسئوليات متنوعة وأدوار متزايدة .

وعلى الرغم من تعدد وتنوع تلك المهام ، إلا أن هناك واجبات محددة لا بد أن يقوم بها عضو هيئة التدريس ، تشمل : البحث العلمي ، التدريس ، الإرشاد ، المشاركة في اللجان وخدمة المجتمع (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ١٩٨٤ ص ٦٧) . وتعتبر مهمة التدريس من أولويات تلك المهام وأكثرها

^١ أستاذ مشارك بقسم الأصول الإدارية التربوية كلية التربية الأساسية بالكويت- الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

^٢ قسم أصول الإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية بالكويت- الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

ممارسة وتأثيرا على مستوى الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس الجامعي ، ويتوقف التمكن من أداء هذه المهمة على الوجه الأكمل إمتلاك مجموعة من المهارات والقدرات التي لا تتوفر إلا من خلال الإعداد الشامل لعضو هيئة التدريس الذي يركز على الإعداد العلمي التخصصي والتأهيل المهني التربوي .

ولما كانت غالبية أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المختلفة هم من حملة درجة الدكتوراه الذين تم إعدادهم إعداداً علمياً في أحد التخصصات العلمية ، إلا أن هذه الدرجة العلمية العليا لا تعني بالضرورة القدرة على القيام بأحد الوظائف المهمة للعمل الجامعي وهي مهمة التدريس (صباحي القاضي ١٩٨٣ ص ٦٧) ، الأمر الذي يتطلب ضرورة مواصلة الإعداد المهني لعضو هيئة التدريس عند التحاقه بالعمل الجامعي وتأهيله ببرامج تربوية توفر له فرص التدريب على أصول التدريس الفعال وأساليبه ونماذجيه المختلفة وإقامة الورش والحلقات الدراسية لأعضاء هيئة التدريس الجدد غير المؤهلين تربوياً تحت إشراف ذوي الخبرة من القدامى (مكتب اليونسكو الإقليمي ١٩٨٧ ص ٢٧) من أعضاء هيئات التدريس يكتسبون من خلالها الكفايات والمهارات التي ترتقي بمستوى أدائهم الوظيفي في مجال التدريس وفق أسس علمية محددة ، حينئذ برزت الحاجة إلى إعداد المعلم الجامعي إعداداً تربوياً وعلمياً متكافئاً .

وقد بدأ اثر ذلك الاهتمام بعملية التدريس الجامعي وأطره النظرية وقواعده العملية حتى لا يتحول إلى مجرد اجتهادات عفوية وممارسات تقليدية تؤثر على الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس إلى علم له أصوله وقواعده فأجريت العديد من الأبحاث والدراسات حول التدريس ونماذجيه المختلفة وكيفية ترجمة نظرياته إلى إستراتيجيات تعليمية وأنشطة تدريبيه (عزت عبد الموجود ، ١٩٨٢ ص ٦٩) ، فتوصلت نتائج هذه الأبحاث إلى مجموعة من المفاهيم التي تركز عليها عملية التدريس الجامعي التي أكدت بأنه ليست عملية نقل المعلومات والمعارف من المعلم

إلى طلابه ، بل هي عملية تدريب الطالب على كيفية إكتساب المعلومة في عصر اتصف بتزايد المعرفة وتضاعفها وأن التدريس هو عملية اتصال اجتماعي في الموقف التعليمي وأنه لا بد أن يتم التفاعل الاجتماعي كشرط أساسي لحدوث عملية التعليم واكتساب الخبرة ، أضف إلى ذلك فإن عملية التدريس ليست موهبة موروثه يمتلكها كل من يرغب بالعمل بهذه المهنة بل لا بد من صنع المعلم وإعداده من خلال برامج تدريبية تؤهل جميع أعضاء الهيئة التدريسية وتكسبهم مهارات وطرق التدريس الجامعي التي لا تقل أهميتها عن مادة التدريس نفسها.

وفي ضوء هذه النتائج بشأن عملية التعليم الجامعي وخطورة وتعدد المهام والأدوار المطلوبة من عضو هيئة التدريس ، ظهرت الحاجة الماسة لإعداد برامج تدريبية عالية المستوى تخطيطاً وإعداداً ومحتوىً من أجل النهوض بمستوى عضو هيئة التدريس حتى يتمكن من القيام بما هو مناط به من أدوار ومهام على الوجه الأكمل (عوض الثبيتي ، ١٩٩٣ . ص ص ٣٣٥ - ٣٥٦) .

مشكلة البحث :

وبناء على ما سبق برزت أهمية برامج التأهيل التربوي التي تُعد لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد العليا ، تلك التي تهدف إلى تحسين مستوى الأداء المهني من خلال التعرف على الأسس العلمية التي يجب مراعاتها للقيام بتخطيط وتطبيق وتقويم العملية التعليمية . والبحث الحالي محاولة للتعرف على واقع تطبيق دورة التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس والتدريب بكليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت التي يقدمها مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية .

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل التالي : ما مدى نجاح البرنامج الحالي لدورة التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس والتدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - في مساعدتهم لأداء العملية التدريسية ؟
وفي ضوء هذا التساؤل تنبثق التساؤلات الفرعية التالية :

١ - ما الاتجاهات العالمية لبرامج دورات التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ؟

٢ - ما مدى إفادة أعضاء هيئة التدريس والتدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من برنامج دورة التأهيل التربوي الحالي في عملهم الميداني ؟

٣ - ما التصور المستقبلي لتطوير دورة التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ؟

مسلمات البحث :

١ - يتوقف نجاح العملية التعليمية على مدى توفر المعلم الكفاء من حيث الإعداد و التدريب .

٢ - يحتاج المعلم الجامعي لكي يتمكن من أداء عمله بنجاح إلى إتقان مجموعة من المهارات التدريسية في جوانب التخطيط والإعداد ، والتطبيق العملي ، والتقويم والتعامل مع الطلاب .

٣ - تطوير مستوى أداء المعلم الجامعي - في عمله الميداني - يؤثر على نموه المهني، ومن ثم يجب تقويم برامج التأهيل التربوي وتطويرها لمجاراة المستجدات التربوية والمعاصرة.

أهداف البحث :

١ - دراسة الاتجاهات العالمية لبرامج دورات التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات.

- ٢ - تحديد مدى إفادة أعضاء هيئة التدريس والتدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من برنامج دورة التأهيل التربوي الحالي في عملهم الميداني .
- ٣ - وضع تصور مستقبلي لتطوير دورة التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

حدود البحث :

أقتصر البحث الحالي على :

- ١ - أعضاء هيئة التدريس والتدريب بكليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ممن حضروا دورة التأهيل التربوي التي قدمها مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية .
- ٢ - تقويم برنامج الدورة التربوية لأعضاء هيئة التدريس العاملين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ضوء الأهداف المحددة لها ، دون سائر الدورات التي تعقد لهم .

أهمية البحث :

قد يفيد البحث الحالي في :

- ١ - تقويم برنامج دورة التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس يساعد في تشخيص الجوانب الإيجابية والسلبية لها .
- ٢ - تشخيص واقع برنامج دورة التأهيل التربوي - الحالي - يساعد في تطوير الدورة والوقوف على مراحلها المختلفة .
- ٣ - تطوير برنامج دورة التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس يساهم في تطوير أدائهم الميداني ومن ثم يساهم في نموهم المهني .

منهج البحث :

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي ، وسارت وفق الإجراءات

التالية :

- ١ - دراسة وتحليل البحوث والدراسات العلمية المرتبطة بالدراسة الحالية ، وذلك بهدف التعرف على اتجاهات هذه البحوث والدراسات في هذا المجال.
- ٢ - الإطلاع على الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال تأهيل أعضاء هيئة التدريس بالمرحلة الجامعية .
- ٣ - دراسة محتوى برنامج دورة التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس وتحليله.
- ٤ - بناء استبانة لاستطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والتدريب العاملين بكليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ممن اجتازوا برنامج دورة التأهيل التربوي .
- ٥ - عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين وحساب ثباتها لضبطها قبل التطبيق الميداني .
- ٦ - تطبيق الإستبانة ميدانيا على عينة البحث .
- ٧ - استخراج البيانات من الإستبانة .
- ٨ - معالجة بيانات الإستبانة إحصائيا ومناقشتها وتفسيرها .
- ٩ - وضع تصور مستقبلي لدورة التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس .
- ١٠ - وضع دراسات مستقبلية في مجال الدراسة الحالية .

مصطلحات البحث :

- ١ - التقويم : " هو العملية التي يقوم بها الفرد أو الجماعة لمعرفة مدى النجاح أو الفشل في تحقيق أهداف المنهج أو البرنامج ، وكذلك

جوانب القوة والضعف به، حتى يمكن تحقيق الأهداف المنشودة بأحسن صورة ممكنة " (عزت عبد الموجود ، ١٩٨٢ ص ٦٩) .

٢ - دورة التأهيل التربوي : برنامج يتضمن سلسلة من المحاضرات وورش العمل المعدة لأعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وتهدف إلى إكسابهم مجموعة من المعارف والمهارات والمفاهيم التي تساعدهم في أداء مهام مهمة التدريس .

أولاً : الجانب النظري :

أ (الإطار النظري والتاريخي :

بدأت الجهود المختلفة لتأهيل المعلم الجامعي وتدريبه على القيام بأهم مهامه الوظيفية (التدريس) حينما شعرت الجامعات ومعاهد التعليم العالي بأن برامج وأنظمة الدراسات العليا ، التي هي المصدر الرئيسي في توفير أعضاء هيئة التدريس ، لا تراعي أهمية إعداد الدارسين بتلك البرامج لمزاولة مهنة التدريس الجامعي ، قدر اهتمامها بتنمية مهارات البحث العلمي والتخصصي بأحد فروع المعرفة ، حيث أثبتت الواقع العملي أن درجة الدكتوراه التي يحملها معلمي الجامعات لا تعني بالضرورة القدرة والكفاءة لمزاولة مهنة التدريس الجامعي ، الأمر الذي جعل عدد من رؤساء الجامعات ينادون بأهمية إعداد وتدريب المعلم الجامعي على أصول التدريس وإكسابه مهاراته المختلفة قبل انضمامه إلى هيئة التدريس بالجامعة - حتى تصبح طريقة التدريس في نفس مستوى وأهمية مادة التدريس وإن لم تكن أكثر أهمية منها (حلمي الوكيل ومحمد المفتي ، ١٩٩٣ . ص ١٨٦) إثر تعرض بعض الجامعات كنتيجة لضعف وقصور طرق التدريس فيها إلى تحديات عدة مثل ، تسرب عدد كبير من الطلاب وشيوع ظاهرة الرسوب بالإضافة إلى ضعف مستوى الخريجين وعدم كفايتهم الإنتاجية في مجالات العمل

المختلفة حيث أثبت ذلك دراسة سانيل وآخرون (Sanyal et al., 1982 p.162) ، فقد أكدت شريحة عالية من العاملين في مؤسسات العمل المختلفة بلغت نسبتها ٦٠% أن خريجي الجامعات يفتقدون التدريب المطلوب للعمل ، كما أشاروا إلى النقص في العلاقة بين الدراسات الجامعية وحاجات سوق العمل ، وأكدت الدراسة نفسها نوعاً من عدم الرضا بين خريجي الكليات الإنسانية والكليات العلمية فيما يتعلق بطرق التدريس التي يستخدمها أعضاء الهيئة التدريسية بالمؤسسات الجامعية. وفي ضوء هذه التحديات والمشكلات التي تعرضت لها مؤسسات التعليم الجامعي والعالي بدأت الجهود والمحاولات العالمية والعربية في معظم جامعات الدول الأجنبية والعربية بتوفير برامج التأهيل التربوي للمعلم الجامعي التي تكسبه المهارات اللازمة المرتبطة بمهنة التدريس والتي ترتقي من مستوى أدائه الوظيفي وتسهم بشكل مباشر في رفع كفاءة وفاعلية التعليم الجامعي وفي تحقيق أهدافه وبلوغ غاياته .

ومن أقدم المحاولات في هذا المجال ، تلك التجربة التي طبقتها مؤسسة فورد Ford Foundation عام ١٩٥٠ وذلك بانتقاء الطلاب ذوي الميول للتدريس الجامعي وإعدادهم لهذه المهنة منذ السنة الأولى في برنامج الدراسات العليا ، إلا أن نتائج هذه التجربة وتفصيلها التربوية غير متوفرة ومن المتوقع تعرضها لبعض العقبات لاختلاف طرق التدريس .

كما قدمت جامعة هارفارد Harvard Univ. برنامجاً في التدريس الجامعي الذي استمر من عام ١٩٤٧ حتى عام ١٩٥٨ ، شارك فيه مجموعة من أعضاء هيئة التدريس الجدد وقد أعيد تنظيم هذا البرنامج عام ١٩٦٢ وشارك في تقديمه نخبة من أعضاء هيئة التدريس في حوالي ٩ محاضرات (صبحي القاضي ، ١٩٨٣ ، ص ١٠٩) .

كما قدمت جامعة ميتشجان Michigan Univ. مادة رسمية في التدريس الجامعي لطلاب الدراسات العليا وحظيت هذه المادة بالإقبال والنجاح وإن لم يلتحق بها جميع طلاب الدراسات العليا . كما أنشئ بها بعد مركزا لتعليم التدريس الجامعي وكان من أهم أهدافه إجراء الدراسات في التعليم الجامعي وأهمية استخدام التقنيات الحديثة فيه .

ولقد تطور الاهتمام بعضو هيئة التدريس وتنميته مهنيا في العديد من الجامعات الأمريكية في الأونة الأخيرة ، مثل جامعة واشنطن ، وجامعة أريزونا ، وجامعة أنديانا ، وجامعة كولورادو ، وجامعة ونستون سالم في صور ونماذج متعددة منها إنشاء الوحدات والمراكز المختصة في تطوير التعليم الجامعي ، التي تقدم البرامج التدريبية وتعد الندوات العلمية وتقيم ورش العمل التي تهدف جميعها إلى تحقيق الفاعلية والكفاءة للمدرس الجامعي بشكل خاص ولمؤسسات التعليم الجامعي والعالي بشكل عام (فوزية العبد الغفور - ٢٠٠١ ، ص ١٢٦)

وكان للجامعات البريطانية دور الريادة في هذا المجال وذلك بعد إنشائها مراكز ووحدات خاصة للتدريب الجامعي ، تضم أنشطة التدريب والنمو المهني ومن أمثلة هذه المراكز وحدة التدريس الجامعي ، University Teaching Unit التي أنشئت في الجامعات المختلفة مثل : جامعة لندن London Univ. ، جامعة ليدز Leeds Univ. ، جامعة سري Surrey Univ. ، وجامعة ساوثا مبتون Southampton Univ. ، وجامعة بدفورد Bedford Uni. ، (مكتب اليونسكو الإقليمي ١٩٨٧ ص ٢٨) كما نظم المجلس البريطاني British council عام ١٩٧٥ حلقة دراسية متخصصة في طرق التدريس الجامعي أقيمت في جامعة لانكستر Lancaster اشترك فيها أكثر من (٤٥) دولة ، وقد أسفرت هذه الحلقة التدريبية عن توصية مؤداها "ضرورة تطوير وتحديث طرق التدريس الجامعي بالصورة التي تمكن الجامعات من أداء وظيفتها في هذا المجال على الوجه الأكمل ، كما

أكدت على أهمية تنظيم دورات لتدريب معلمي الجامعات قبل وفي أثناء التحاقهم بالعمل الجامعي" (عزت عبد الموجود ، ١٩٨٢ . ص ٧٠).

وهناك بعض الجامعات الآسيوية التي اتبعت النموذج البريطاني في التأهيل التربوي لتدريب عضو هيئة التدريس الجامعي على نماذج وأساليب التدريس في جهود منظمة وبرامج هادفة منها جامعة شولانج كورن Chulaong Corn Univ. في بانكوك بتايلاند ، وجامعة مانيلا Manila Univ. في الفلبين (عزت عبد الموجود ، ١٩٨٢ . ص ٧٠).

وفي استراليا أوضح تقريراً صادراً عن الهيئة الأسترالية للتعليم العالي في الفترة من ١٩٧٣ - ١٩٧٥ أن مهمة التدريس في الكليات تعد في المرتبة الأولى من حيث الأهمية ، وبناءً عليه فإنه على جميع معلمي الجامعات حضور تدريب كاف في طرق التدريس من خلال اشتراكهم في دورات تدريبية قبل مباشرتهم عملية التدريس الجامعي وعلى الأخص المعلمين الجدد (عوض الثبيتي ، ١٩٩٣ . ص ٣٣٦).

وقد سعت العديد من الجامعات الأمريكية والأوربية في السنوات الأخيرة إلى إنشاء مراكز لتطوير العملية التدريسية على المستوى الجامعي الهدف منها مساعدة الراغبين في تحسين وتطوير كفاءاتهم التدريسية فقد دأبت جامعة ميريلاند Maryland Univ. بالولايات المتحدة منذ فترة على عقد مؤتمر سنوي هدفه تحسين عملية التدريس الجامعي ، يحضر إليه جميع الراغبين في الاستفادة من نتائج الدراسات في هذا المجال ، فعلى سبيل المثال ألقى في المؤتمر العاشر المنعقد عام ١٩٨٤ "١٢٠" بحثاً شملت تجارب (٦٠) جامعة احتوت على جوانب العملية التدريسية الجامعية (عبدالرحمن عدس ، ١٩٨٧ . ص ٥٦) .

واليوم تنتشر هذه المراكز التدريبية في العديد من الجامعات والكليات إنتشاراً واسعاً تحت مسميات عديدة ، تهدف جميعها إلى تحسين أداء المدرس

الجامعي في عملية التدريس وتطوير العمل التربوي والتعليمي في تلك المؤسسات وتشكل جميعها شبكات محلية وعالمية مثل الشبكة الأوربية وشبكة شرق وجنوب إفريقيا والشبكة العربية ، وجميعها لتطوير أعضاء الهيئة التدريسية (Mukherjee& Singh 1993- P.145)

أما على مستوى الوطن العربي ، فقد سعت معظم الدول العربية إلى إنشاء وحدات لإعداد المعلم الجامعي وأعدت برامج تربوية ونفسية تأهيلية مناسبة ، ففي قانون تنظيم الجامعات المصرية الذي صدر عام ١٩٧١ اشترط على جميع من يتم تعيينهم بإحدى وظائف التدريس فيها ، حضور دورة تدريبية لإعداده لعملية التدريس (منصور عبد المنعم ، ١٩٩١ ص ص ٣٥ - ٥٤) ، وفي عام ١٩٧٤ عقدت جامعة عين شمس أول دورة تدريبية اعتمدت في جوهرها على خبرات المعلمين القدامى ، وكان هدفها العام تزويد المتدربين بقدر من المعارف والمهارات والاتجاهات المتصلة بعملية التعليم الجامعي من خلال الحوار العلمي بين المشاركين والإيمان بنمو الخبرة وأهميتها، كما استعين في تنفيذ هذه الدورة بمجهود بعض الجامعات في الدول المتقدمة ، وقد تبلورت هذه الجهود بإنشاء مركز تطوير التعليم الجامعي الذي كانت مهمة إعداد المعلم الجامعي من مهامه الرئيسية (أحمد اللقاني ، ١٩٩٣ ص ص ٥٣ - ٥٩) .

وفي عام ١٩٧٦ بدأ الاهتمام بالإعداد المهني لمعلمي الجامعات في الجزائر، فتم إعداد البرامج التدريبية التي تتضمن الدراسات التربوية في التعليم العالي وعلى الأخص التدريس الجامعي ، كما نظمت بعض الجامعات الجزائرية برامج خاصة للتأهيل المهني لأعضاء هيئة التدريس الذين لم يسبق لهم دراسة المواد التربوية والنفسية .

و نشطت الجامعات العراقية في توفير برامج تدريبية متنوعة لمعلميها الجدد ، فأعدت الجامعة التكنولوجية دورات تدريبية لهيئات التدريس فيها بهدف تزويد الجدد

منهم بالمعلومات والمعارف التربوية والنفسية وأقيمت محاضرات تخصصية في طرق التدريس والوسائل التعليمية والمناهج والتقويم ونظريات التعلم وبدأت منذ عام ١٩٧٧ بإقامة تلك الدورات التدريبية التي شارك فيها مجموعة من حملة شهادات الدكتوراه والماجستير .

وأنشأت جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية مركزاً لتطوير التعليم الجامعي عام ١٩٨٧ التي اشتملت مهامه المختلفة على تطوير طرق التدريس ، أساليب التقويم ، أساليب إعداد المادة العلمية ، وإنتاج الوسائل التعليمية (عوض الثبيتي ، ١٩٩٣ . ص ٣٤) .

وانطلاقاً من إيمان الجامعات الخليجية في تطوير وتأهيل عضو هيئة التدريس بعد حصوله على المؤهل العلمي وضرورة إكسابه المعارف والمهارات المرتبطة بعملية التدريس الجامعي ، جاء في التوصيات العامة في ندوة " عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية التي نظمها اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة الملك سعود عام ١٤٠٣هـ الموافق ١٩٨٣ بما يلي: (جليل العريض ، ١٩٩٤ . ص ١٤٢) .

— أن تقوم كل جامعة بوضع برامج إعداد وتأهيل خاصة بطرق التدريس لأعضاء هيئة التدريس المستجدين ، ممن لم يتلقوا ذلك في السابق .
— تشجيع أعضاء هيئة التدريس في القسم الواحد على عقد لقاءات دورية لتبادل الخبرات في مجال التدريس .
— أن تضم جامعة الدراسات العليا ، المقرر إنشاؤها معهداً أو برنامجاً لتوفير التأهيل التربوي اللازم لعضو هيئة التدريس .

وقد قام المركز العربي لبحوث التعليم العالي (جليل العريض ، ١٩٩٤ . ص ص ١٢٧ ١٣٧) . بمتابعة عملية تنفيذ الجامعات الخليجية لتلك التوصيات والإطلاع على الجهود المبذولة بهذا الشأن فأفادت جامعة دولة الإمارات العربية

المتحدة بإعدادها برامج تدريبية تربوية خاصة للمعنيين والمدرسين خارج هيئة العاملين بها تمهيدا لإلحاقهم بالهيئة التدريسية كما تعقد الجامعة الندوات العلمية للتعرف على المستجدات في طرق التدريس والمبتكر في تقنيات تعليم الوسائل المعينة .

وأوضحت جامعة الكويت أنها بصدد إنشاء مركز لتطوير أعضاء هيئة التدريس (مركز تطوير التعليم الجامعي) ضمن الخطة الخمسية القادمة . يتولى مهمة تطوير المهارات التدريسية والتربوية لأعضاء هيئة التدريس الجدد والقادمي وتعريفهم بالتقنيات التربوية التدريسية الحديثة وقد تم إنشاء هذا المركز عام ١٩٨٧ بهدف تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت (العريض - ص ص ١٩٩ - ١٢٥)

وذكرت المملكة العربية السعودية أن أقسام وسائل وتقنيات التعليم بكليات التربية تعد دورات تدريبية متعددة لأعضاء هيئة التدريس من أجل تعريفهم على تقنيات التعليم والوسائل المساعدة لعضو هيئة التدريس في عملية التعليم وإن أعدادا لا بأس بها تنضم سنويا لتلك الدورات التربوية التأهيلية .

أما جامعة قطر فقد نظمت حلقات تدريبية سنوية يشارك فيها مجموعة من أعضاء هيئة التدريس الجدد ، كما تعقد الجامعة في كل فصل دراسي (مرتين سنويا) في إحدى كليات الجامعة ، ورشة عمل يشارك فيها عدد من أعضاء هيئة التدريس ، بهدف تطوير عملية التدريس وتطبيق المهارات والأساليب المتقدمة وتحديد الأهداف وصياغتها وتحليل محتوى التعليم وإعداد أساليب التقويم والمواد التعليمية ، ويطلب من المشاركين في نهاية التدريب إعداد وحدات تعليمية تطبق فيها جميع الأساليب السابقة بالتعاون مع قسم تكنولوجيا التعليم بالجامعة .

وأفادت كل من جامعة البحرين وجامعة قطر بشأن عملية تطوير عضو هيئة التدريس أنه قد تم وضع القواعد والأنظمة وفق أسس علمية من أجل تطبيق كل ما شأنه تحقيق تنمية كفايات عضو هيئة التدريس الجامعي .

وانطلاقاً من أهمية التأهيل التربوي للمدرس الجامعي الذي أصبح في هذا العصر أكثر ضرورة وإلحاحاً في ضوء التغيرات السريعة التي طرأت على جميع نواحي الحياة المختلفة ، بما فيها الأدوار الجديدة للمدرس الجامعي ، "رأت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم أن تقوم بالتعاون مع اتحاد الجامعات العربية في إعداد دليل للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي " . وقد أكدت المنظمة أن يتلاءم هذا الدليل مع الدور الجديد للمدرس الجامعي بأن يكون معلماً ومتعلماً وباحثاً في الوقت نفسه وأن يركز على طرق وأساليب التدريس أكثر من تركيزه على المعرفة ذاتها وأن يختار من المعارف والمعلومات الأكثر نفعاً واستخداماً في ضوء الأهداف والغايات المحددة ، (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - ١٩٩٨ - ص ٥) .

وبعد جهود متواصلة ومستمرة لإعداد هذا الدليل وإخراجه بالصورة المناسبة التي تحقق الهدف المنشود منه صدر الدليل المقترح بعنوان " دليل مرجعي للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي " عام ١٩٩٨ ، وتتضمن محتوياته وأبوابه المواد العلمية في أساليب التدريس الجامعي وطرقه المختلفة ووسائل التقويم وأدواته بالإضافة إلى موضوعات مختلفة ، تكون عوناً للمدرس الجامعي في حياته العملية والمهنية ليقوم بالأعمال التدريسية الملقاة على عاتقه خير قيام .

أما بالنسبة لدورة التأهيل التربوي التي يعدها مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت (مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية ، ١٩٩٩ . ص ص ٢٥ - ٢٧) ، فقد هدفت إلى إعداد عضو هيئتي التدريس والتدريب بالهيئة إعداداً مهنيّاً وتزويده بالمعارف التربوية

المرتبطة بطبيعة عمله ، وإكسابه المهارات التي تكون له عوناً في رفع مستوى أدائه الوظيفي ، وترتقي بأسلوب تعامله مع الطلاب . أما الأهداف الخاصة لهذه الدورة فتتضمن سبعة أهداف تشتمل على : تعريف الدارسين بأهداف التعليم العالي وأهميته ، وطبيعة العملية التعليمية من طرق تدريس وتقنيات تربوية ، ومهارات التدريس ، وأساليب التقويم ، وتنمية اتجاهات الدارسين نحو مهنة التدريس ، وتحقيق أهداف الهيئة ورسالتها نحو المجتمع . ويتضمن المحتوى العلمي للدورة الأهداف التربوية من حيث طبيعتها ومستوياتها وأهميتها في العملية التعليمية ، وطرق التدريس ، والتقنيات التربوية ، وأساليب التقويم ، ومهارات التعامل مع الطلاب . أما الشروط المطلوبة للالتحاق بالدورة فهي أن يكون من ضمن أعضاء هيئة التدريس والتدريب من غير حملة المؤهلات التربوية بالهيئة ، ومدة الدورة خمسة أسابيع (بواقع ١٥ يوماً فعلياً) والدراسة بها مسائية ٣ أيام أسبوعياً ولمدة ٣ ساعات يومياً . ومن متطلبات إجتياز الدورة انه على المتدرب اختيار أحد الموضوعات الدراسية لتقديم مشروع متكامل لخطة تدريسية تتضمن العناصر والخطوات المطلوبة في تنفيذ محاضرة أو ورشة عمل وأن يشارك المتدرب بإيجابية في أنشطة الدورة في جانبيها النظري والعملية ، وأن يُشخص إحدى المشكلات التي تواجه المعلم الجامعي مع الطلاب وتقديم عرض مفصل لأسبابها ودور المعلم في معالجتها ووضع الحلول المناسبة لها . وأن يلتزم بالانتظام في حضور الدورة بنسبة لا تقل عن ٩٠ % من مدتها ، وفي نهاية الدورة وبعد استيفاء المتطلبات السابقة يتم منح المتدرب شهادة حضور واجتياز دورة التأهيل التربوي .

(ب) الدراسات السابقة :

١- دراسات تناولت أهمية الإعداد المهني والفني لأعضاء هيئة التدريس :

- تناولت دراسة : (صبحي القاضي ، ١٩٨٣ ، ص ص ٩٣ - ١٢١) التطور التاريخي لإعداد أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأجنبية والعربية ،

وأساليب تقويم أدائهم في هذه الجامعات . وقد تعرضت الدراسة لتقويم جانبي الإعداد والتقويم لعضو هيئة التدريس في الجامعات العربية بصفة عامة ، ثم عرضت لبعض المقترحات التي قد تسهم في رفع أداء عضو هيئة التدريس بمرحلة التعليم الجامعي .

- كما هدفت دراسة : المركز العربي بدمشق (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم . ١٩٨٤ . ص ٦٧) إلى تناول عناصر مختلفة منها : معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس ، والمهام المطلوبة منهم لأداء عملهم ، وجوانب نموهم المهني . فقد استعرضت هذه الدراسة تلك العناصر في بعض الجامعات الأجنبية والعربية ، وأكدت في جانب النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس على أهمية تحسين أساليب التدريس ، والتدريب المستمر ، واستخدام الأجهزة التكنولوجية الحديثة في التعليم الجامعي . مما يرفع من مستوى أداء المعلم الجامعي .
- أما دراسة : (جليل العريض ، ١٩٨٥ ، ص ص ٣٠٥ - ٣١٠) التي تهدف إلى دراسة أساليب تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في بعض الدول المتقدمة ، ومن هذه الأساليب أدلة تطوير أعضاء هيئة التدريس ، وبرامج تدريبهم سواء في المجال الأكاديمي أو في المجال الإداري . كما تناولت الدراسة إلقاء الضوء على أوضاع الجامعات الخليجية من حيث نظمها الإدارية في اختيار أعضاء هيئة التدريس ورعايتهم أكاديميا وتنميتهم وتطوير أدائهم المهني . وأخيرا تناولت الدراسة ما هو جديد بشأن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس .

- دراسة : (طه النعيمي ، ١٩٨٥ ، ص ص ٢٨٩ ، ٣٠٠) وتهدف إلى تناول الإعداد المهني والفني لأعضاء هيئة التدريس من حيث وضع أسس ومعايير اختيارهم ، ووضع برامج إعدادهم وتأهيلهم العلمي والتربوي وخدمة المجتمع ،

واختيار برامج الدراسة العليا للمبعوثين ، وتنمية روح البحث وتشجيع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس .

- وسعت دراسة : (عبد الرحمن عدس ، ١٩٨٧ ، ص ٥٦) إلى إلقاء الضوء على مهام أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وهي :التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي . وتناولت الدراسة بشكل خاص أهمية التأهيل والتدريب التربوي لعضو هيئة التدريس بالجامعة ، بل وأشارت إلى إتجاه بعض الجامعات الأمريكية إلى ضرورة أن يتضمن برامج الدكتوراه بعض المواد التربوية التي تؤهل الحاصلين على درجة الدكتوراه القيام بأعباء عملية التدريس في الجامعة ، وتطرق إلى اتجاه بعض الجامعات مثل جامعة (مرييلاند) بالولايات المتحدة منذ سنوات طويلة إلى عقد مؤتمر دولي سنوي يهدف إلى تحسين عملية التدريس الجامعي . كما أشارت الدراسة إلى أن برنامج الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس لا بد أن يشتمل على مقررات مثل : طرق إعداد المحاضرات ، وإدارة التعليم الصفّي ، وأساليب التقويم والقياس المناسبة للمستوى الجامعي ، وإعداد الوسائل التعليمية واستخدامها في التدريس ، وأساليب التعامل مع الطلاب وطرق إرشادهم ، ودراسة جوانب من علم النفس التربوي ، وفلسفة وأهداف التعليم الجامعي ، وأسس بناء وتخطيط المناهج .
- دراسة : (براون ، اتكنز ١٩٨٩ - ص ص ٧٣ - ٩٥) التي تعتبر من أهم الدراسات المسحية في هذا المجال أجريت على (٤٢) جامعة و (٢٥) كلية في المملكة المتحدة ، بهدف التعرف على احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية في مجالات التدريس والبحث والإدارة وتحديد الموضوعات ذات العلاقة بالمجالات السابقة ، وتحديد الوقت المخصص للتدريب وكيفية تنظيم الدورات التدريبية وتحديد الاستراتيجيات الخاصة بتعزيز الدوافع للاتجاه نحو التدريب وكيفية جعله ممتعا بالنسبة للهيئة التدريسية ، وأسفرت نتائج الدراسة أن جميع

الجامعات قدمت شيئاً من التدريب لأعضاء هيئة التدريس - وقد تركز معظمه على أعضاء هيئة التدريس الجدد وأن أكثر الموضوعات تتاولا هي : تدريس المجموعات الصغيرة ، إلقاء المحاضرات ، التعليم المستند على الحاسب الآلي ، التدريس الخصوصي ، مساعدة الطلاب على التعليم والتقويم وإعداد الامتحانات . ويتضح أن مفاهيم التدريب تركز بشكل مباشر على الطرق الفنية لأصول التدريس .

- كما تناولت دراسة: (عوض الثبيتي ، ١٩٩٣ ص ص ٣٣٥ - ٣٥٦) أهمية تنمية الوعي لدى القائمين على الجامعات السعودية بأهمية التطوير والتفكير فيه ، وإلى وضع تصور مقترح لبرنامج تطوير عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، وقد توصل الباحث إلى وضع تصور لبرنامج بُني على أساس التطوير الذاتي لعضو هيئة التدريس ، وحدد الباحث أهداف البرنامج ، وتنظيمه من حيث زمن انعقاده والفترة المناسبة لانعقاده ، وحدد محتواه بحيث يتضمن الجديد من الحقائق العلمية المرتبطة بتخصصات أعضاء هيئة التدريس وتطبيقاتها العلمية ، وعرض المشكلات العلمية والمهنية والإدارية التي تواجه عضو هيئة التدريس في عمله ، وتناول الرؤى المستقبلية في مجال البحث والتطبيق والتطوير الذاتي لعضو هيئة التدريس . كما تضمن التصور المقترح ، أسلوب تنفيذ البرنامج ، والإجراءات اللازمة لإعداده وتنفيذه .
- وهدفت دراسة: (عبد الحلیم الموسی ١٩٩٨ - ص ص ٢٢ - ٢٥) تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة (غير التربوية) وأوضحت نتائج الدراسة أن هيئة التدريس تعطي أهمية بالغة للتدريب لدوره في إكساب المدرس الجامعي المهارات اللازمة له . أما عن احتياجات عضو هيئة التدريس في التدريب فقد تمثلت في التزود بطرق التدريس الجامعي وأساليب التقويم وكيفية إثارة الدافعية والحوافز لدى الطلاب ومهارات الإرشاد العلمي .

٢- دراسات تناولت تفويم برنامج دورات التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس:

- دراسة: (أحمد الشناوي ، ١٩٩٠ ص ص ١٩٣ - ٢١٥) حول الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس بجامعة قناة السويس بجمهورية مصر العربية تناولت أهم الاحتياجات التدريبية للمشاركين في هذه الدورة ، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن بعض جوانب الضعف والقصور المتمثلة في عدم طباعة كتيب موضوعات الدورة بشكل مناسب يمكن المشاركين من الاستفادة منه فيما بعد ، وقلة استخدام الوسائل التعليمية في أثناء عرض محاضرات الدورة ، بينما كانت اقل الاحتياجات هي التدريب على صياغة الأسئلة وإعداد الامتحانات .
- وقد هدفت (دراسة محمد زكريا ، مهدي غنايم ١٩٩١ ص ص ٣٥ - ٦٥) إلى التعرف على مدى أهمية دورة التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس ومدى حاجتهم إليه وقد سعى الباحثان في دراستهما إلى تحديد المجالات التي يحتاجها عضو هيئة التدريس عند تأهيله تربوياً ، وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى أهمية دورات التأهيل التربوي بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس على أن تتضمن هذه الدورات المجالات التي تمكن عضو هيئة التدريس من اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكنه من القيام بدوره على الوجه الأكمل في العملية التربوية والتعليمية
- أما دراسة: (منصور عبد المنعم ، ١٩٩١ ، ص ص ٣٥ - ٧٠) فقد هدفت تعرف واقع دورة إعداد معلم جامعة الزقازيق ، بجمهورية مصر العربية ، واتجاهات الدارسين نحوها ، والمشكلات التي تعوق الدورة عن تحقيق أهدافها ، ونواحي القوة والضعف كأداة لجمع المعلومات ، وتوصلت إلى نتائج من أهمها : أن الجوانب الإدارية للدورة _ من حيث الإشراف والخدمات

والتوقيت ومدة الدورة _ كان لها تأثير على فعالية الدورة ومدى إفادة الدارسين فيها ، وأشارت آراء ٥٤% من الدارسين إلى أن المحتوى العلمي للدورة جاء بعيدا عن الدقة والحداثة العلمية، وأن ٧٥% من الدارسين يرون عدم جدوى طرق التدريس المستخدمة _ كما أبرزت النتائج حاجة الدارسين إلى تركيز برنامج الدورة على تنمية مهارات المعلم الجامعي الذي تتوافر فيه خصائص الحرص على مهنة التدريس والحماسة والتنظيم والقدرة على تشويق الطلاب ومساعدتهم ، كما دعت إلى ضرورة اتباع طرق متنوعة لتقديم الحقائق والمهارات والقيم والمفاهيم للمشاركين ، ومن خلال استخدام أساليب التدريس المصغر ، ومن خلال دراسة تجارب ونظريات حديثة لمهارات التدريس وكيفية تطبيقها .

• أما دراسة : (جون جونز John Jones - ١٩٩٤ ص ١٨٧) التي تناول فيها المهارات التدريسية في جامعات نيوزيلندا وكيفية تنميتها عند عضو هيئة التدريس ، قام الباحث باستعراض الأساليب المتبعة في تلك الجامعات لتحقيق هذه الغاية ، فتم استعراض تجربة جامعة أوكلاند كنموذج لتلك الجامعات التي اتبعت طرق ووسائل متنوعة منها إنشاء وحدة التدريس بالإضافة إلى إنشاء مركز نمو أعضاء هيئة التدريس وإنشاء المركز التعليمي للطلاب الذي يسهم في إكسابهم مهارات التعلم التي من شأنها أن تحقق لهم نحو معرفيا وعلميا ، كما تحرص الجامعة على إعداد الدراسات والبحوث التي تحدد طبيعة التدريس الجامعي ودوره في تحقيق الأهداف المنشودة .

• وهدفت دراسة : (سمير يونس وحسن القرش ، ٢٠٠٠ ص ٢ - ١٥) تقويم الدورة التربوية لمعلمي جامعة حلوان ومساعدتهم ، وتكونت عينة الدراسة من (٨٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس من العاملين بجامعة حلوان ، بجمهورية مصر العربية ، و استخدمت "استطلاع الرأي " أداة لتقويم الدورة

التربوية المعدة لمعلمي الجامعة ومساعدتهم ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج مؤداها ، أن حوالي ٧٥% من عينة الدراسة قد حصلوا على أقل من ٦٥% من درجات استمارة تقويم الدورة، انه توجد فروق بين مردود الدورة على أعضاء هيئة التدريس التربويين منهم وغير التربويين لصالح التربويين ، ووضعت الدراسة تصوراً مقترحاً لتطوير الدورة التربوية لمعلمي الجامعة .

• وتوصلت دراسة: (محمد حسنين العجمي ٢٠٠٠ - ص ص ٦٧ - ١١١) التي أجريت حول الأعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية ، كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة لمواجهة تحديات المستقبل، إلى نتائج تفيد أن واقع الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية بمؤشراته الحالية ، لا يساعد على تأهيل أعضاء هيئة التدريس بالمعارف والمهارات والقيم اللازمة لقيامهم بالأدوار الواجب ارتباطها بتلك المهنة الأكاديمية والنهوض بها وأن ثمة إجماع من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة على ضرورة إعادة صياغة أهداف برنامج الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية شريطة أن يتركز حول المعارف التي يجب إتقانها والمهارات الواجب تلمينها والقيم المطلوب ترسيخها لدى عضو هيئة التدريس .

ومن الدراسات السابقة يمكن التوصل إلى بعض المؤشرات المهمة التي تفيد الدراسة الحالية كتوجهات تربوية حديثة في إعداد عضو هيئة التدريس الجامعي مثل :

١ - أن العمل الجامعي له أكثر من مهمة (التدريس ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع) وأن لكل مهمة متطلباتها ومسئولياتها التي تتطلب الإعداد لها ، وعليه فإنه لا بد من إعداد أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي والعالي لممارسة جميع المهام بالصورة اللائقة .

- ٢ - أن إعداد عضو هيئة التدريس الجامعي مهنيًا ينصب كليًا على الجانب العلمي دون التركيز على الجانب التربوي والنفسي والشخصي الذي يعتبر من متطلبات العمل الجامعي وركائزه الرئيسية .
- ٣ - أن التدريس الجامعي (أحد مهام عضو هيئة التدريس المهمة) علم له أصوله وقواعده وكفاياته ، وبالتالي يمكن التدريب على هذه الكفايات واكتساب المهارات المرتبطة بها مما يؤثر إيجابًا على كفاءة المدرس الجامعي وفاعليته .
- ٤ - أن تدريب أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي والعالي على طرق وأساليب التدريس الجامعي لا بد أن يتم في أسلوب تدريبي منظم من خلال نشاط هادف تتواءم فيه مقومات البرنامج الناجح من خطة واضحة ومادة منظمة وأسلوب مرن وتدريب مطورٍ وتقويم دائم يطلق عليه التأهيل التربوي .
- ٥ - أن تأهيل وتدريب أعضاء هيئة التدريس أمر حيوي وضروري لنموهم المهني حتى يتسنى لهم الإطلاع على مهام وأعباء عملهم أيا كانت تخصصاتهم العلمية .
- ٦ - أن التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات أصبح أمرًا معترفًا به في أغلب جامعات الدول المتقدمة بل والدول النامية .
- ٧ - أن دورات التأهيل التربوي أو غيرها التي تعد لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات تحتاج إلى تقويم مستمر حتى تضمن الحصول على أعلى عائد منها لتحقيق الأهداف المرجوة .
- ٨ - أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تقويم دورة التأهيل التربوي المعدة لهم أمرًا مهمًا حيث أنهم الأقدر على تقدير مدى الفائدة التي يحصلون عليها من

هذه الدورة ، وأنهم الأقدر على تحديد احتياجاتهم لمثل هذا النوع من دورات النمو المهني .

- ٩ - أن استطلاع الرأي أو الإستبانة هما الأداتان الأكثر شيوعا واستخداما في الدراسات والأبحاث التي جرت حول تقويم دورات التأهيل التربوي .
- ١٠ - أنه أصبح من الأهمية بمكان توافر وحدة تدريبية مختصة في أصول التدريس وتقنياته في مؤسسات التعليم الجامعي والعالى ، تخدم جميع التخصصات العلمية على أن يعمل بها فريق متكامل من الخبراء يتولون مهمة إعداد برامج توجه الدارسين وتزودهم بالمهارات اللازمة (Eddy, et.al 1977.p:4).

الاتجاهات العالمية الحديثة :

في ضوء ما تقدم من عرض الإطار النظري لعملية إعداد المعلم وتأهيله ومن نتائج الدراسات السابقة التي أجريت في مجال إعداد عضو هيئة التدريس يمكن الإشارة إلى أن الاتجاهات الحديثة في هذا المجال قد أكدت أن المعلم لم يعد مجرد ناقل للمعرفة بل أصبحت عليه مسؤوليات وأدوار متنوعة تحتم عليه القيام بمهام تربوية أهم وأشمل ، مما كان يقوم بها ، كما أن التطور العلمي والتقدم التكنولوجي الذي يشهده العصر الحالي لا بد وأن يعكس آثاره إيجابا على نواتج العملية التربوية وفعاليتها ، وبناء عليه فإن هذه الاتجاهات تؤكد على ما يلي :

- أن تدريب أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم (في أثناء الخدمة) أمر ضروري وحيوي ، يتيح لهم فرص الإطلاع على طبيعة مهام ومسئوليات ، والأدوار التي يقومون بها أيأ كانت تخصصاتهم العلمية .
- أن يحقق التدريب تطور في أدوار المعلم وتغييرا في مسؤولياته ، فلم يعد المدرس شارحا للمادة العلمية أو مستخدماً لوسيلة تقليدية ، أو معداً لامتحانات

تقوم أداء طلابه ، بل أصبح دوره يركز على المساهمة في تخطيط العملية التربوية التعليمية، والعضو الفعال في تحسين هذه العملية وتحقيق فاعليتها .

- أن تلبي الاتجاهات الحديث تأهيل المعلم وتدريبه ، احتياجات العملية التعليمية التربوية وتطلعات المستقبل في تحقيق أهدافها وفعاليتها وطموحاتها شريطة مواكبة الأساليب التكنولوجية الحديثة للعصر الحالي .

- أن يكسب التدريب أعضاء هيئة التدريس الكفاءات المهارات والاتجاهات التي تتلاءم مع أوارهم ومسئولياتهم الجديدة تجاه التطور المعرفي والتقدم التكنولوجي الذي يسود المجتمعات المعاصرة بما فيها من ثورة معلوماتية وعولمة تنافسية وتحول ديمقراطي .

- أن يؤكد التدريب على اكتساب الاتجاهات الحديثة في استراتيجيات التعلم وطريقة وأساليبه التي تعطي المتعلم أدواراً إيجابية في الموقف التعليمي ، ويتم من خلالها التحول من مجرد متلقي للمعارف والمعلومات الشكلية إلى تكوين اتجاهات موجبة نحو التعلم الذاتي واستثارة الدافعية نحو البحث والإبداع .

- التأكيد على تعدد مصادر التعلم فلم يعد الكتاب المقرر ، المرجع الوحيد لاكتساب المعرفة ، بل تنوعت تلك المصادر فأصبح بإمكان الطالب استخدام وسائط تكنولوجية مختلفة ، تنافس المصدر التقليدي بل تتفوق عليه في الكثير من الأحيان .

- تكوين القدرة على التعامل مع الاتجاهات التربوية المعاصرة في أنظمة التعلم ومواكبة ما يستجد فيها من تطورات كالتعليم عن بعد ، التعليم مدى الحياة ، والأنظمة المعاصرة في التعليم الجامعي : مثل التعليم المستمر وخدمة المجتمع ، والتعليم المفتوح .

- تأهيل المعلم الجامعي بالشكل الذي يجعله مؤمناً بأهمية تطوير معارفه وتنمية معلوماته بشكل دائم ، مما يجعله مواكباً لكلما هو جديد في مجال تخصصه .

- يتم تحقيق ما تقدم من خلال وحدات تدريب يعمل بها فريق متكامل من الخبراء يتولون مهمة إعداد برامج توجه الدارسين وتزويدهم بالمهارات اللازمة (Eddy, et.al.1977.p.4).

ثانيا : الجانب التطبيقي :

يشمل هذا الجانب من هذه الدراسة خطوات بناء أدوات الدراسة وتحديد عينة الدراسة ، وإجراءات تطبيق أداة البحث ميدانيا .

أ (أداة الدراسة :

١ (بناء الأداة : بعد الإطلاع على الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس ، توصل الباحثان إلى بناء استبانته تهدف تعرف دور دورة التأهيل التربوي في إعداد هيئتي التدريس والتدريب بالهيئة للقيام بمهام التدريس المنوطة بهم، وفي إكسابهم المهارات والكفايات المرتبطة بتلك المهام .

٢ (مكونات الأداة : تتكون الإستبانة من خطاب موجه إلى السادة أعضاء هيئة التدريس والتدريب ، يوضح الهدف منها وما هو المطلوب منهم ، ويتضمن الخطاب بيانات مطلوب تسجيلها عن عضو هيئة التدريس / التدريب المشارك في الإجابة على بنود الإستبانة كما يتضمن المحتوى ثلاثة أجزاء : الأول يتضمن مهارات وكفايات ترتبط بالتخطيط والإعداد لعملية التدريس ، والثاني يشتمل على مهارات وكفايات ترتبط بالتطبيق العملي لعملية التدريس ، والثالث يتضمن مهارات وكفايات ترتبط بالتقويم لعملية التدريس ، ووضع أمام كل كفاية أو مهارة مدرج مكون من خمس خانات تعبر كل منها عن درجة من درجات إفادة المشارك من دورة التأهيل التربوي.

٣ (صدق الأداة : للتأكيد من صدق استبانته الدراسة اعتمد الباحثان على الصدق الظاهري ، حيث عرضت الإستبانة على عشرين عضوا من أعضاء هيئتي

التدريس والتدريب بكليات ومعاهد الهيئة المختلفة ، ممن ستطبق عليهم الإستبانة للتأكد من فهمهم لعباراتها ، ومدى تعبير الاستمارة عن معايير تقويم الدورة ، وقد عدلت في ضوء مقترحاتهم . كما اعتمد الباحثان على صدق المحكمين حيث عرضت الإستبانة على خمسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بالهيئة ، وتم اثر ذلك تعديل بعض بنود الإستبانة في ضوء ما أبدوه من آراء ومقترحات.

٤ (ثبات الأداة : تم قياس ثبات الإستبانة بتطبيقها على مجموعة من أعضاء هيئتي التدريس والتدريب بالهيئة من نفس مجتمع الدراسة، بلغ عددهم ثلاثين عضواً ، ثم أعيد التطبيق بعد مرور أسبوعين ، وحسب معامل الارتباط ، وبلغت نسبته ٨٧٥. مما يدل على ثبات نتائج الإستبانة.

ب (عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (١١٥) عضواً من أعضاء هيئتي التدريس والتدريب من العاملين بكليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الذين حضروا واجتازوا دورة التأهيل التربوي التي يقدمها مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية موزعين على كليات ومعاهد الهيئة ، وجاء الرد من (٩٤) عضواً من أعضاء هيئة التدريس والتدريب .

ج (إجراءات التطبيق :

قام الباحثان بعد تحديد عينة الدراسة بمخاطبة السادة عمداء الكليات والمعاهد وإحاطتهم علماً بأهداف الدراسة ، وطلب مشاركة أعضاء هيئتي التدريس والتدريب ممن حضروا دورة التأهيل التربوي في الإجابة على أداة الدراسة ، وتم توزيع عدد (١١٥) استبانته على (٩) من كليات ومعاهد الهيئة حسب الجدول السابق وجاء الرد من (٩٤) عضواً من

أعضاء هيئتي التدريس والتدريب بنسبة مقدارها (٨١٫٧٤ %) . وقد استغرق هذا الأمر أكثر من ستة أشهر، وذلك نظرا لتوزيع هذه المعاهد والكليات في أنحاء دولة الكويت ، إضافة إلى كثرة الأعباء الملقاة على أعضاء هيئتي التدريس والتدريب الأمر الذي قد لا يتيح لهم الوقت الكافي لتطبيق الأداة . ويوضح الجدول التالي عينة الدراسة المشاركة في الإستبانة حسب الكليات والمعاهد بالهيئة .

جدول (١): يوضح توزيع عينة الدراسة المشاركة في الإستبانة حسب الكليات والمعاهد

م	الكلية / المعهد	المؤهل الدراسي				سنوات الخبرة		
		دبلوم	بكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى ١٠	أكثر من ١٠
١	كلية التربية الأساسية	-	-	٣	١	١	١	٢
٢	كلية الدراسات التجارية	-	-	١٠	-	٧	٣	٠
٣	كلية العلوم الصحية	-	٢	٣	-	٥	-	-
٤	كلية الدراسات التكنولوجية	-	٣	١١	٦	١١	-	٩
٥	معهد الاتصالات والملاحة	-	٧	٤	-	٨	١	٢
٦	معهد الكهرباء والماء	١	٧	١	-	٧	٢	-
٧	معهد التدريب الصناعي	٦	١٤	-	-	١١	٦	٣
٨	معهد الشويخ الصناعي	١	٦	-	-	٦	١	-
٩	معهد التمريض	-	٨	-	-	٥	٣	-
	الإجمالي	٨	٤٧	٣٢	٧			٩٤

يتضح من الجدول رقم (١) أن العدد الأكبر من المشاركين بدورات التأهيل التربوي كان من كلية الدراسات التكنولوجية ومعهد التدريب الصناعي ، يليه المشاركون من معهد الاتصالات والملاحة وكلية الدراسات التجارية ومعهد الكهرباء والماء ، وأقل المشاركين كان من كلية التربية الأساسية وكلية العلوم الصحية .

ثالثاً : نتائج الدراسة ومناقشتها :

في ضوء تساؤلات البحث وأهدافه ، وبعد تطبيق أداة الدراسة ميدانياً توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج وذلك على النحو التالي :

جدول (٢): يوضح نسب إفادة أعضاء هيئة التدريس والتدريب بالهيئة من برنامج دورة التأهيل التربوي.

بنـــــــــــــــود	نسبة الإفادة	إجمالي نسبة إفادة المرحلة	نسبة الإفادة العامة
مرحلة التخطيط والإعداد :			
تخطيط المقرر الدراسي تخطيطاً منهجياً منظماً .	٨٠٫٧٨ %	٨١٫٦٢ %	
صياغة الأهداف المختلفة (في جميع المستويات) للمقرر الدراسي .	٧٧٫٤٦ %		
إعداد المادة العلمية التي تحقق أهداف المقرر المختلفة .	٨٤٫٦٨ %		
اختيار طرق التدريس المناسبة لتقديم المقرر الدراسي	٧٦٫٧١ %		
تحديد مصادر التعلم والتقنيات التربوية المناسبة .	٧٠٫٣١ %		
تحديد أساليب وطرق التقويم المناسبة .	٧٤٫٧٦ %		
مرحلة التطبيق :			
بدء الموقف التعليمي (المحاضرة) بداية مشوقة ، وجذابة .	٨٢٫٢١ %	٨٥٫٨٥ %	٨٣٫٨٦ %
عرض المادة العلمية للمحاضرة في تسلسل وترابط متكاملين .	٨١٫٤٣ %		
ربط المحاضرة الحالية بالمحاضرات السابقة .	٨١٫٢٠ %		
إتباع أساليب تدريس متنوعة في المحاضرة الواحدة .	٧٧٫٠٨ %		
مزج الشرح النظري بالتطبيقات العملية في كل محاضرة	٧٣٫٤٧ %		
استخدام الوسائل والتقنيات التربوية حسب مقتضيات المحاضرة .	٧٢٫٢١ %		
أداء بعض التطبيقات أو التمرينات العملية في أثناء المحاضرة .	٧٦٫٣٠ %		
إعطاء الطلاب الفرص لطرح الأسئلة والمناقشة .	٨٦٫٣٨ %		
تشجيع الطلاب وتحفيزهم على الأداء الأفضل .	٨٥٫٣٠ %		
إقامة علاقات تتسم بالود والاحترام مع الطلاب .	٨٦٫٢٣ %		
مرحلة التقويم :			
تحديد طرق وأساليب التقويم المناسبة للطلاب .	٨٣٫٠٠ %	٨٤٫٣٨ %	
بناء الاختبارات التحصيلية المختلفة للمقرر الدراسي .	٨٢٫٣٦ %		
توزيع الاختبارات المناسبة على وحدات المادة العلمية	٨٢٫٤٣ %		
تقويم التحصيل الدراسي للطلاب في ضوء نتائجهم .	٧٩٫٧٢ %		

يتضح من الجدول رقم (٢) الذي يوضح مدى إفادة أعضاء هيئة التدريس /
التدريب من برنامج دورة التأهيل التربوي ما يلي :

أ (مرحلة التخطيط والإعداد :

بلغت نسبة الإفادة من الدورة في مرحلة التخطيط والإعداد للدرس بشكل عام (٨١ر٦٢) وجاء بند " إعداد المادة العلمية التي تحقق أهداف المقرر المختلفة" أعلى مستوى في الإفادة بلغت نسبته (٨٤ر٦٨%) يليه بند " تخطيط المقرر الدراسي تخطيطاً منهجياً منظماً " بنسبة بلغت (٧٨ر٨٠%) ، وجاء بند " صياغة الأهداف المختلفة للمقرر الدراسي " في الترتيب الثالث بنسبة بلغت (٧٧ر٤٦%)، أما البنود الخاصة بالقدرة على اختيار طرق التدريس المناسبة بند(٤) وتحديد مصادر التعليم والتقنيات التربوية بند (٥) وتحديد أساليب التقويم المناسبة بند (٦) فقد حققت مستويات أقل ، مما يعني أن برنامج الدورة يحتاج إلى إعادة النظر فيما يخص بموضوع التدريب على اختيار طرق وأساليب التدريس المناسبة بالشكل الذي يمكن المتدربين من القيام بأنشطة تدريبية مكثفة تطلعهم بشكل موسع على طرق وأساليب التدريس المختلفة وتكسيهم القدرة على اختيار الطرق المناسبة والتقنيات التربوية التي تناسب موضوع المادة العلمية ، وتتفق هذه النتائج مع النتائج التي توصلت لها دراسة " منصور عبد المنعم " التي أكد الدارسون فيها مدى حاجتهم إلى معرفة الكثير عن طرق وأساليب التدريس وضرورة التدريب على كيفية تحديدها واختيارها بشكل جيد"

ب (مرحلة التطبيق :

بلغت نسبة الإفادة من برنامج الدورة بالنسبة لهذه المرحلة بشكل عام (٨٥ر٥٨%) وقد حققت هذه النسبة أعلى مستوى من الإفادة عن مرحلتي التخطيط والتقويم والمراحل الأخرى ، وبالرجوع إلى بنود هذه المرحلة يتضح لنا أن البند (١٠) الخاص " بإقامة علاقة تتسم بالود والاحترام مع الطلاب حقق نسبة (٨٦ر٢٣%) ، والبند (٩) " تشجيع

الطلاب وتحفيزهم على الأداء الأفضل "حققت نسبة (٣٠ر٨٥ %) ، والبند (٨) إعطاء الطلاب الفرص لطرح الأسئلة والمناقشة "فقد حققت نسبة (٣٨ر٨٦ %) ، ويتضح من هذه البنود إنها حققت أعلى مستوى من الإفادة مما يعني أن برنامج الدورة قد حقق أهدافه في مجال " إكساب عضو هيئة التدريس / التدريب مهارات التعامل الإيجابية مع الطلاب سواء داخل حجرة الدراسة وخارجها . أما بند (١) الخاص " ببدء الموقف التعليمي بداية مشوقة فقد حققت نسبة (٢١ر٨٢ %) ، وبند (٢) " عرض المادة العلمية في تسلسل وترابط كاملين " بلغت نسبته (٤٣ر٨١ %) ، وبند (٣) " ربط المحاضرة الحالية بالمحاضرات السابقة " حققت نسبة (٢٠ر٨١ %) . ويتضح أن هذه البنود قد حققت مستوى من الإفادة يزيد عن ٨٠% ويمكن إرجاع هذا المستوى المرتفع نسبيا ، إلى ما اكتسبه عضو هيئة التدريس / التدريب من مهارات وقدرات في مرحلة التخطيط والإعداد للدرس ، مما يعني التزود بالكفايات التي تمكنه من التطبيق الجيد عند تقديمه وعرضه للمادة العلمية .

أما النتائج التي توصل إليها بند (٤) " إتباع أساليب تدريس متنوعة " الذي حققت نسبة ٧٧ر٠٨% ، وبند (٥) " مزج الشرح النظري بالتطبيقات العملية " الذي حققت نسبة ٧٣ر٤٧% ، وبند (٦) " استخدام الوسائل والتقنيات المطلوبة " الذي حققت نسبة ٧٢ر٢١% ، فأنها توضح أن نسبة الإفادة منها قد بلغت نسبة أقل إفادة من البنود الأخرى وترتبط جميعها باستخدام طرق التدريس والتقنيات التربوية والتطبيقات العملية . وتعتبر هذه النتائج انعكاسا واضحا للبنود (٤ ، ٥ ، ٦) في مرحلة التخطيط والإعداد التي جاءت نتائجها هي الأخرى في مستوى إفادة منخفضة نسبيا تراوحت فيما بين ٧٠% إلى ٧٦% ، مما يعني ترابط مراحل العملية التدريسية من تخطيط وتنفيذ وتقويم .

(ج) مرحلة التقويم :

بلغت نسبة الإفادة من هذه المرحلة (٣٨ر٨٤%) بشكل عام وجاء بند (١) الخاص بالقدرة على " تحديد طرق وأساليب التقويم المناسبة " بالترتيب الأول بنسبة ٨٣% يليه بند (٢) الخاص بالقدرة على " بناء الاختبارات التحصيلية المختلفة للمقرر الدراسي بنسبة بلغت (٣٦ر٨٢%) مما يعني تمكن الدورة من تزويد المشاركين من أعضاء هيئة التدريس والتدريب بالمهارات الخاصة بعملية تقويم الطلاب وتدريبهم على أفضل أساليب القياس والتقويم وكيفية إعداد وبناء الاختبارات التحصيلية التقليدية منها و الحديثة . والقدرة على توزيعها على مفردات المادة العلمية الأمر الذي يؤكد دور برنامج الدورة في تحقيق الهدف الخاص بتمكين المشاركين من مهارات عملية التقويم ، أما البند (٤) والخاص بالقدرة على تقويم التحصيل الدراسي للطلاب في ضوء نتائجهم فقد بلغت نسبة الإفادة منه (٧٢ر٧٩%) مما يعني أن هناك حاجة ماسة في برنامج الدورة إلى مزيد من تدريب المشاركين على الربط بين النتائج التي يحصل عليها المشاركين وبين مستوى التحصيل الدراسي عندهم ، وبالشكل الذي يمكنهم من ربط مستويات التحصيل الدراسي بشكل عام .

توصيات الدراسة :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة وبناءً على نسبة الإفادة العامة فيها والتي بلغت ٨٦ر٨٣% وحتى يمكن الارتقاء بمستوى برنامج دورة التأهيل التربوي بالهيئة يقترح الباحثان ما يلي :

- ١ - إعادة النظر في المحتوى العلمي الخاص بموضوعات الدورة بصورة دورية دائمة ، وتزويده بالمستحدثات والتطورات العلمية .

- ٢ - إتاحة الفرص لأكبر قدر ممكن من التطبيقات والتدريبات العملية من خلال إقامة ورش العمل التي تكسب المشاركين مهارة التمكن من طرق التدريس التي تتطلبها العملية التعليمية/التدريسية .
- ٣ - الاستعانة بخبرة القدامى من أعضاء هيئة التدريس في تقديم نماذج لدروس نظرية وعملية متنوعة والمشاركة في تقديم بعض موضوعات الدورة .
- ٤ - إطالة مدة الدورة بحيث يتراوح ما بين (٦ - ٩) أسابيع حتى يتمكن جميع المتدربين من المشاركة الفعالة وإجراء التطبيقات المطلوبة منهم في الواقع الميداني .
- ٥ - تخفيض النصاب التدريسي لأعضاء هيئتي التدريس والتدريب الذي يلتحقون ببرنامج الدورة التدريبية .
- ٦ - إصدار قرار من مسؤولي الهيئة يلزم جميع أعضاء هيئة التدريس /التدريب غير المؤهلين تربوياً بحضور واجتياز هذه الدورة خلال السنة الأولى من التحاقهم بالعمل بإحدى كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .
- ٧ - إعطاء رؤساء الأقسام العلمية بالكليات والمعاهد صلاحية ومسئولية متابعة ومساعدة كل من يتخلف عن الالتحاق بهذه الدورة ممن تنطبق عليه شروط الالتحاق بها بالقسم العلمي.

رابعاً : تصور مستقبلي لتطوير وبناء دورة التأهيل التربوي لأعضاء

هيئة التدريس والتدريب

في ضوء قراءات الباحثين حول الاتجاهات الحديثة في إعداد وتأهيل أعضاء هيئة التدريس في بعض دول العالم المتقدم ، و الإطلاع على تجاربها وبناءً على ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية . فإنهما

يضعان تصورا لتطوير البرنامج الحالي لدورة التأهيل التربوي لأعضاء

هيئة التدريس والتدريب بالهيئة، وذلك على النحو التالي :

أ - فلسفة الدورة : يجب تحديد فلسفة دورة التأهيل التربوي بحيث تقوم على أسس فلسفية تربوية واضحة ومحددة تستمد أصولها من فلسفة إعداد المعلم الجامعي في ضوء الأدوار المتزايدة المطلوبة منه بناءً على المتغيرات العلمية والتكنولوجية المعاصرة ، وإكسابه المهارات والكفايات اللازمة له وتزويده بالمواصفات المطلوبة منه .

ب - أهداف برنامج الدورة : أن يراعى في أهداف الدورة أهمية تعريف المشاركين بطبيعة عملية التدريس ، وإكسابهم الكفايات والمهارات المرتبطة بهذه العملية وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس الجامعي ويقترح أن يشارك أعضاء هيئة التدريس والتدريب بالهيئة في تحديد أهداف الدورة وكذلك الخبراء المختصين في المناهج والبرامج ، وأن يراعى أن تكون الأهداف شاملة لجوانب النمو ، وأن تصاغ بدقة ، وأن تلبي حاجات المتدربين ومستوياتهم المختلفة .

ج - محتوى برنامج الدورة : لا بد أن يتضمن موضوعات خاصة في أساليب إعداد المحاضرات وورش العمل وكيفية تحقيق أهداف المنهج الدراسي واختيار طرق التدريس والوسائل المناسبة والتدريب على أساليب القياس والتقويم على المستوى الجامعي ، وأساليب التعامل والتفاعل مع الطلاب في المرحلة الجامعية، و لا بد أن يتضمن أيضا المحتوى العلمي للبرنامج كيفية التزود بخصائص ومواصفات المعلم الجامعي الكفء، أضيف إلى ذلك فلسفة وأهداف التعليم العالي والجامعي على أن تتكامل جميع هذه المكونات ، وأن تراعي عملية التوازن بين الجانبين النظري والعملي عند تقديمها .

د - تطبيق برنامج الدورة : يراعى تنوع أساليب تنفيذ الدورة بحيث تشمل على المحاضرات والمناقشات وورش العمل ، وعلى استخدام التقنيات التعليمية الحديثة ، ووضع معايير لانتقاء أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدورة ، إضافة إلى توفير الأجهزة والمطبوعات والمراجع اللازمة لتحقيق أهداف الدورة.

هـ - شروط عامة لنجاح الدورة:

١) من حيث المكان : يجب توفير المكان المناسب لمثل هذا المستوى من الدورات التدريبية تتوافر فيه الظروف والإمكانات والأدوات والوسائل الملائمة .

٢) من حيث الزمان : يجب أن يكون توقيت انعقاد الدورة ملائماً لظروف المشاركين ، وأن تكون ساعات الدورة كافية لتحقيق أهدافها بما في ذلك أوقات الراحة بين المحاضرات.

٣) من حيث شروط الالتحاق : يراعى تجانس مجموعات المتدربين من حيث مستوى المؤهل والتخصص والخبرة .

و - أدوات تقويم الدورة: يجب وضع خطة واضحة لتقويم عائد دورة التأهيل التربوي بالنسبة لغير التربويين ، وألا يقتصر ذلك على أدوات القياس التي تعقب الدورة ، بل تمتد إلى متابعة المشاركين في عملهم الميداني للتحقق من مدى تحقيق الدورة لأهدافها ، وأن يستخدم في ذلك أساليب وأدوات قياس متنوعة وأن يتم التعاون ما بين مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية بالهيئة ورؤساء الأقسام العلمية بكليات الهيئة ومعاهدها في تحقيق هذا الأمر . .

المراجع :

- ١ - أحمد حسين اللقاني (١٩٩٣) . النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي ، مجلة دراسات في التعليم الجامعي جامعة عين شمس ، عالم الكتب ، ص ٥٣-٥٩ .
- ٢ - أحمد محمد سيد الشناوي ، الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس ، دراسة حالة لجامعة قناة السويس . المؤتمر العلمي الخامس عن التعليم العالي في الوطن العربي من (٨ - ١٠ يوليو ١٩٩٠) ص . ص ١٩٣ - ٢١٥ .
- ٣ - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (١٩٨٤) . ترفيع عضو هيئة التدريس ومعاييرها ، دمشق ، المركز العربي لبحوث التعليم العالي ص ٦٧ .
- ٤ - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (١٩٩٨) . دليل مرجعي للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ، تونس ، ص ٥ .
- ٥ - جليل إبراهيم العريض (١٩٨٥) . التطور المهني والفني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين بالجامعات الخليجية ، الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، جدة ، جامعة الملك عبد العزيز ، ص ٣٠٥ ص ٣١٠ .
- ٦ - جليل إبراهيم العريض (١٩٩٤) . عضو هيئة التدريس بجامعات دول الخليج العربية تأهيله وتقويمه -مكتب التربية العربي لدول الخليج- الرياض، ص ١٤٢ .
- ٧ - جليل إبراهيم العريض (١٩٩٤) . تصور مقترح لتأهيل وتقويم عضو هيئة التدريس في الدول الأعضاء بالمكتب ، العدد ٢١ ، السنة ١٥ ، ص ١١٩-١٢٥ .
- ٨ - جورج براون ، مادلين أتكنز (١٩٨٩) . تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية (نتائج مسح وطني) ، ترجمة محمود سيد محمد. في رسالة الخليج العربي ، العدد ٣٠ ، السنة التاسعة - ص ص ٧٣ - ٩٥) .

- ٩ - حلمي الوكيل ومحمد المفتي (١٩٩٣) . أسس بناء المناهج وتنظيماتها
القاهرة، أنجلو المصرية ، ص ١٨٦ .
- ١٠ - سمير يونس وحسن القرش ، تقويم الدورة التربوية لمعلمي جامعة حلوان
ومساعدتهم . " دراسات في المناهج وطرق التدريس " ، الجمعية المصرية
للمناهج وطرق التدريس ، كلية التربية جامعة عين شمس ، ٢٠٠٠ .
- ١١ - صبحي القاضي (١٩٨٣) . عضو هيئة التدريس الجامعي : إعداده ، مسؤولياته
ومشكلاته في مجلة رسالة الخليج العربي العدد العاشر السنة الثالثة الرياض
المملكة العربية السعودية ص ١٠١ .
- ١٢ - طه تايه النعيمي (١٩٨٥) . الإعداد المهني والفني لأعضاء هيئة التدريس
والإداريين ، الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومدير الجامعات في الدول الأعضاء
بمكتب التربية العربي لدول الخليج ، جده ، جامعة الملك عبد العزيز .
- ١٣ - عبد الحكيم موسى (١٩٩٨) . تحديد الاحتياجات التدريبية والمهنية
لأعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة (غير التربوية) من وجهة
نظرهم ، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ، رؤى مستقبلية ،
ص ص ٢٢ - ٢٥ .
- ١٤ - عبد الرحمن عدس (١٩٨٧) . إعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية،
المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم تونس - اتحاد الجامعات
العربية ص ٥ .
- ١٥ - عزت عبد الموجود (١٩٨٢) . التعليم العالي وإعداد هيئة التدريس ، في المجلة
العربية للتربية المجلد الثاني العدد الثاني - ص ٦٩ .
- ١٦ - عوض بن مستور الثبيتي (١٩٩٣) . برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة
التدريس في الجامعات السعودية مجلة جامعة أم القرى العدد السابع السنة
الخامسة - ص ٣٣٥ - ص ٣٥٦ .

١٧ - فوزية يوسف العبد الغفور ، دور مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية في تطوير أداء أعضاء هيئتي التدريس والتدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. المجلة العربية للعلوم الإنسانية ، العدد (٧٦) ، السنة (١٩) ، ٢٠٠١ ، ص ١٢٦ .

١٨ - محمد حسنين عبده العجمي (يناير ٢٠٠٠). الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها ، كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة - مجلة كلية التربية بالمنصورة - العدد الثاني والأربعون - يناير ٢٠٠٠ - ص ص ٦٧ - ١١١ .

١٩ - محمد مدني زكريا ، مهدي غنايم (١٩٩١) . التأهيل التربوي للمدرس الجامعي، دراسة ميدانية بجامعة الملك فيصل ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد ٢٦ ، يناير .

٢٠ - مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية (١٩٩٩) . دليل دورات التنمية المهنية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

٢١ - مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية (١٩٨٧) . عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية ، أوضاعه وقضاياها : المؤتمر الثالث للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي . بغداد - ١٩٨٥ - تونس - مجلة المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - ص ٢٧ .

٢٢ - منصور أحمد عبد المنعم (١٩٩١) . دراسة تقييمية لدورة إعداد المدرس الجامعي في جامعة الزقازيق ، مجلة الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد العاشر، ص ٣٥ - ص ٧٠ .

23- Eddy.D.et al, 1996 “ 21 St. century Leader ship Needed for Higher Education” Education Vol. 177 No3.

24- John Jones, 1994 , Teaching Development in Newzealand (Higher Education) in: Higher education staff development : direction for the twenty - first century UNESCO.

- 25 - Mukherjee, Henna, Singh, Jaspers, 1993 Staff development Approach in Higher Education Learning From Experience Common wealth secretarial, London P. 24
- 26 - Sandal B.C.et, al.,(1982) University Education & the Labour Manlct in the Arab Republic of Egypt Unesco, International Institute for Educational planning Pergamon Peccs, oxford P.162

**Assessment to the Educational Professional Development Programme
by the Public Authority for Applied Education in View of Modern
World Perspectives**

Fawzia Al-Abdul Ghafour¹ Farmawi M. Farmawi²

ABSTRACT : The primary objective of this study is to evaluate the “Educational Professional Development“ training course, organized by the Measurement, Evaluation, and Professional Development Center. The Unqualified course aimed at academic and training staff members whose qualifications are inadequate in the educational field.

The results of the questionnaire showed that 84% of the subjects responded positively and stated that they achieved benefit from the General Course. The greatest success was in the field of application followed by field of measurement and the least was in the stage of planning.

Recommendations are forwarded that aim at improving the level of the courses as well as addressing some negative aspects.

¹ - Foundation & Educational Administration – College of Basic Education.

² - Foundation & Educational Administration – College of Basic Education.