

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

- مقدمة.
- مشكلة البحث.
- أهداف البحث.
- أهمية البحث.
- منهج البحث.
- أدوات البحث.
- حدود البحث.
- مصطلحات البحث.
- الدراسات السابقة.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

مقدمة:

تحتل الجامعة مكان الصدارة في المجتمع، فهي مركز إشعاع علمي ومعرفي وثقافي وفكري، وهي المنبر الذي تنطلق منه توجهات وأراء المفكرين والعلماء، وهي المسئولة عن تطور ثقافة المجتمع وتحديد فكره وبلورة ملامحه في الحاضر والمستقبل، وتحقيق التنمية الشاملة فيه، كما تعد من أكثر المؤسسات تأثراً بما يشهده المجتمع من تغيرات سريعة وتحديات عالمية وإقليمية ومحلية تتميز بطابع الاستمرارية والقدرة على التأثير في الحاضر والمستقبل بما يمثل مصدر ضغط على الجامعة، الأمر الذي فرض عليها أن تضاعف جهودها وتفعّل دورها لقبول هذه المتغيرات السريعة والتحوّلات المتلاحقة ومواكبتها.

ولكى تتمكن الجامعة من مواكبة هذه التغيرات والتحديات، والقيام بالأدوار والوظائف كان عليها التحرك بسرعة نحو تطوير التعليم الجامعي تطويراً شاملاً وجذرياً يتعدى الشكل إلى المضمون من خلال تقديم مجموعة من برامج التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بغرض التحديث والتطوير المستمر للمعرفة المهنية والمهارات والاتجاهات المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس والقيادات؛ للارتقاء بمستوى الأداء لديهم.^(١) وتعد عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات هي الملاذ الأخير للجامعات المصرية؛ لمواكبة التغيرات التي تسود العالم في الوقت الحاضر، وذلك لكونها عملية مستمرة ومتواصلة تستهدف تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية لمواصلة السعي نحو تطوير قدراتهم ومهاراتهم من خلال المحافظة عليها وتعزيزها، هذا بالإضافة أنها أصبحت تعد ضرورة قومية ومطلباً ملحاً تمليه طبيعة العصر وتطوراته المختلفة بخاصة في ظل عدم حيازة مصر على موقع في المقياس العالمي لتميز الجامعات،^(١) حيث إن قائمة أفضل (٥٠٠) جامعة

(١) راجع في ذلك:

- المجالس القومية المتخصصة (٢٠٠٢): التعليم الجامعي والعالى وتحديات العولمة، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة (٢٩)، القاهرة، ص ١٢٧.

- Scott Fleming, et al. (2004): Continuing Professional Development: Suggestions for Effective Practice, Journal of Further and Higher Education, Vol. 28, No. 2, p. 166.

(١) سلامة عبد العظيم حسين (٢٠٠٦): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة "دراسة تقويمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها"، المؤتمر القومي السنوى الثالث العربى الخامس: الجامعات

الفصل الأول الإطار العام للبحث

على مستوى العالم لعام ٢٠٠٨م لم تتضمن اسم أى جامعة مصرية فى حين دخلته (٦) جامعات إسرائيلية، و(٣) جامعات من جنوب إفريقيا وخرجت جامعة القاهرة التى تمكنت بصعوبة فى السنوات الأخيرة من دخول مؤخرة هذه القائمة من التصنيف العالمى هذا العام.

وبهذا تعتبر التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات أحد المرتكزات الأساسية فى الإصلاح والتحسين التعليمى، كما تعد مدخلاً أساسياً من مدخلات العملية التعليمية ومحوراً رئيسياً لمواكبة التغيرات التى تسود العالم فى الوقت الحاضر، وكذلك لإحداث التطورات لما تتضمنه من استراتيجيات تهدف إلى تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والقيادات من خلال إكسابهم المهارات والقدرات المعرفية والمقومات السلوكية التى تمكنهم من القيام بأدوارهم المختلفة.^(٢)

وفى هذا الإطار أوصى "تقرير لجنة ويرنج بالمملكة المتحدة" بضرورة توفير برامج تنمية مهنية مخططة ومنظمة لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة، حيث إنهم فى الغالب قد مروا بقليل من برامج التنمية المهنية أو إنهم لم يجتازوا أى تدريب على الإطلاق للقيام بأدوارهم المتجددة، الأمر الذى أصبح فيه معارفهم ومهاراتهم عرضة للتشوه والاضمحلال وتصبح تلك المهارات قديمة وغير فعالة.^(٣)

كما أكد التقرير الذى صدر تحت عنوان "التعليم فى خطر: دعوة إلى التحرك" على ضرورة إعداد برامج ضخمة من التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات فى جميع المجالات؛ لتمكينهم من النجاح فى أداء الأدوار والمسئوليات المطلوبة منهم وكذلك تمكن الطلاب من التعلم المثمر من أجل ضمان مستقبل وحرية ورخاء الدول.^(٤)

لذا فقد اتجهت غالبية دول العالم إلى إنشاء وتطوير المراكز المسؤولة عن تنمية وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات من خلال استحداث برامج تنمية مهنية متنوعة وفق ما تفرضه طبيعة العصر من ناحية، ووفقاً لطبيعة المهنة الأكاديمية والتخصصية من ناحية أخرى، مما يحقق التطوير الشامل لمنظومة هذه الجامعات.

العربية فى القرن الحادى والعشرين الواقع والرؤى، مركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس، القاهرة،

٢٦-٢٧ نوفمبر، ص ٧٥-١٤٣.

(٢) المرجع السابق، ص ٧٣-٧٥.

(3) Lynn Quinn (2003): A Theoretical Framework for Professional Development in ASouth African University, International Journal for Academic Development, Vol. 8, No. 1/2, pp. 61-75.

(4) Hilda Borko (2004): Professional Development and Teacher Learning: Mapping The Terrain, Journal of Educational Researcher, Vol. 33, No. 8, p. 3.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

كما جاء مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية ليُمثل الآلية الأهم في إحداث عملية تطوير وتحديث التعليم العالى بمصر، حيث إنه يركز على أعضاء هيئة التدريس والقيادات بهدف إحداث نقلة نوعية في التعليم الجامعي بقصد التحول من جامعات تقليدية إلى جامعات عصرية ترقى للمستوى العالمي في أساليب التدريس وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والتمتع بمستوى عال من الجودة من خلال موارد بشرية تتمتع بالقدرات المهنية والقيادية التي تحقق التطور وتتبنى برامج التحديث المستمر. (١)

وفي هذا الإطار تؤكد دراسة "جوسكى Guskey" على ضرورة تأسيس مشاريع ومراكز متخصصة؛ لتوفر برامج تنمية مهنية عبر جهود منظمة ومخططة ومستمرة لإحداث تغييرات في الممارسات والاتجاهات والمعتقدات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات لتحسين ثقافة العمل وتحقيق الجودة الشاملة في الجامعات. (٢)

كما أكدت دراسة "كارى Kari" على أن برامج التنمية المهنية التي تقدمها المراكز والمشاريع المتخصصة إلى أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات يجب ألا تقتصر على المعرفة النظرية في مجال محدد، بل تمتد لتشمل التنمية الشاملة للفرد في جميع الجوانب وذلك للقيام بالمهام والمسئوليات المختلفة والمتغيرة التي لم تعد تقتصر فقط على التدريس والبحث العلمي بل تعدت ذلك لتشمل المهام الإدارية وخدمة المجتمع وغيرها من المهام التي يتوقعها المجتمع من أعضاء هيئة التدريس والقيادات. (٣)

ومن هنا يمكن التأكيد على أن برامج التنمية المهنية تقوم بدور كبير في تحقيق الاستجابة للمتغيرات الحادثة في البيئة الجامعية سواء الداخلية أو الخارجية بكونها أداة التغيير والتحديث في المعلومات والمعارف، السلوك، والاتجاهات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والقيادات، بما يجعلهم مؤهلين لشغل وظائفهم وأداء أعمالهم بكفاءة.

مشكلة البحث:

(١) وزارة التعليم العالى (٢٠٠٥): مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وثيقة المشروع، اللجنة القومية لإدارة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالى، القاهرة، ص ٥.

(2) Gusky Thomas R (2002): Professional Development and Teacher Change, *Journal of Teachers and Teaching: Theory and Practice*, Vol. 8, No. 3/4, p. 381.

(3) Kari Smith (2003): So, What About the Professional Development of Teacher Educators?, *European Journal of Teacher Education*, Vol. 26, No. 2, p. 203.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

لقد بات واضحاً أن سرعة التراكم المعرفى، والنمو الهائل فى الاكتشافات العلمية، والثورة المتعاظمة فى تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، كان لها أثر واضح فى ظهور أزمة فى التعليم بشكل عام وفى التعليم العالى بشكل خاص؛ لذا سعت الدولة إلى البحث عن وسائل وطرق تساعد على الخروج من هذه الأزمة، ومن هنا عقد المؤتمر القومى لتطوير التعليم العالى فى فبراير عام ٢٠٠٠م وأقرت فيه مشاريع التطوير التى كان من ضمنها مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية، والذى تم تنفيذه فى جميع الجامعات الحكومية بجمهورية مصر العربية بهدف تنمية الموارد البشرية فى الجامعة، وانطلاقاً من هذه الأهمية ظهرت الحاجة إلى إجراء دراسة تقييمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات فى ضوء بعض الخبرات العالمية للوقوف على جوانب القوة لتدعيمها وجوانب الضعف وللتغلب عليها.

ولتدعيم مشكلة البحث تم إجراء دراسة استطلاعية^(١) مع عينة من أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها للتعرف على بعض المشكلات التى يعانى منها المشاركون فى البرامج التدريبية الخاصة بمشروع تنمية القدرات، وجاءت نتائج تلك الدراسة على النحو التالى:

- قلة تبادل الخبرات بين جامعة بنها وبين الجامعات الأخرى العربية والأجنبية.
- ارتباط حضور برامج المشروع بالترقية الوظيفية للأفراد، فأصبحت البرامج إجبارية مما يقلل من الدافعية الذاتية لهم.
- غياب الوعى برسالة وأهداف المشروع.
- تحديد الاحتياجات التدريبية للمشارك عشوائياً قبل الالتحاق بالبرنامج.
- فترات انعقاد البرنامج غير ملائمة لدى الغالبية العظمى من المشاركين.

ويتضح من ذلك وجود بعض أوجه القصور فى مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها، والتى يتطلب الوقوف عليها والعمل على مواجهتها بما يحقق أغراض هذا المشروع من حيث تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فى مختلف الجوانب المهنية والأكاديمية؛ ولذا كان من الضروري رصد واقع برامج مشروع تنمية القدرات والتعرف على آليات تطبيقه ومقوماته، والخبرات العالمية التى تناولت مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات

(١) ملحق رقم (١) الدراسة الاستطلاعية.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

بدرجة عالية من الكفاءة ومحاولة الاستفادة منها، وعليه تحددت مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

١. ما هي التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات ومبادئها؟.
٢. ما فلسفة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية؟.
٣. ما أهم الخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات؟.
٤. ما أهم إسهامات مشروع تنمية القدرات في تنمية أعضاء هيئة التدريس والقيادات للارتقاء بالتعليم الجامعي؟.
٥. ما الإجراءات والآليات المقترحة لتفعيل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية؟.

أهداف البحث:

- سعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:
- الوقوف على ماهية التنمية المهنية من خلال عرض أسسها، ومجالاتها، والمراحل الأساسية لبنائها، ومبادئها.
 - التعرف على فلسفة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية؛ لكونه أحدث المشاريع التي تعمل على تحقيق التقدم والتطور.
 - التعرف على أهم الخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات؛ لتحديد أوجه التشابه والاختلاف في آليات التنفيذ للمشروع.
 - التعرف على أهم إسهامات مشروع تنمية القدرات في تنمية أعضاء هيئة التدريس والقيادات للارتقاء بالتعليم الجامعي.
 - التوصل إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة؛ لتفعيل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

أهمية البحث:

- نبعت أهمية البحث الحالي من الأمور الآتية:
- تناول البحث قضية من القضايا الهامة والتي تشغل فكر كل المهتمين بتطوير التعليم الجامعي وتحديثه وهي قضية استثمار الموارد البشرية بالجامعات من خلال تقديم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

- ندرة الدراسات العربية التي تناولت مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.
- كما ترجع أهمية هذا البحث في نوعية المستفيدين منه، حيث ينتظر أن يستفيد منه القائمون على هذا المشروع فيما بعد في عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم، مما يعود بالنفع على أعضاء هيئة التدريس والقيادات المشاركين.
- يمثل هذا البحث محاولة جادة لتوجيه الباحثين لإجراء مزيد من البحوث حول موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات.

منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على مدخل جورج بيرداى باعتباره أحد مداخل المنهج المقارن، حيث يتم من خلاله وصف وتشخيص مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها، ورصد واقعه، وتحليل خبرات الدول المختارة؛ لبيان أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها وتفسيرها للتوصل إلى إجراءات مقترحة؛ لتفعيل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات،^(١) بالإضافة إلى الاعتماد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

أدوات البحث:

استعاننت الباحثة بعدة أدوات تساعدها على إجراء بحثها، تمثلت فيما يلي:

- **المقابلات الشخصية:** حيث تم عمل مقابلات شخصية مع بعض أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها بهدف التعرف على واقع مشروع تنمية القدرات وما أهم المعوقات التي تحد من فعاليته، بالإضافة إلى الوقوف على مدى إسهامات المشروع في تحسين وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والقيادات.
- **الزيارة الميدانية:** قامت الباحثة بعمل زيارات ميدانية لموقع مشروع تنمية القدرات بجامعة بنها؛ لمعايشة الواقع الفعلي للمشروع وملاحظة عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج المشروع.

(١) راجع في ذلك:

- عبد الجواد بكر، هدى صميذة (٢٠٠٥): منهج البحث المقارن في التربية: خرائط المقارنة - الدراسات المجالية- المعايير، دار ومكتبة الإسراء للطبع والنشر والتوزيع، طنطا، ص ص ٣٤.
- شاكر محمد فتحى وآخرون (١٩٩٨): التربية المقارنة: الأصول المنهجية والتعليم في أوروبا وشرق آسيا والخليج العربي ومصر، بيت الحكمة للإعلام والنشر، القاهرة، ص ص ٦٨-٦٩.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

• **الإستبانة:** تعد الإستبانة من الأدوات الهامة التى تفيد فى جمع البيانات والمعلومات التى تغطى جوانب موضوع البحث، وتم إعدادها للتعرف على واقع مشروع تنمية القدرات من خلال الوقوف على إيجابيات وسلبيات المشروع.

حدود البحث:

اقتصر البحث الحالى على الحدود التالية:

١. **الحد الموضوعى:** ركز البحث الحالى على فلسفة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات، مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية، بالإضافة إلى الاستعانة بخبرات بعض الدول المتقدمة فى هذا الصدد.
٢. **الحد البشرى:** اقتصر البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس- مدرس مساعد- معيد) بلغ قوامها (٣٠٣) عضواً، مع مراعاة التحاقهم بعدد من برامج مشروع تنمية القدرات عند اختيارهم كأفراد ضمن عينة البحث الحالى.
٣. **الحد الجغرافى:** اقتصر البحث الحالى على جميع كليات ومعاهد جامعة بنها، والتى بلغت ١٣ كلية.
٤. **الحد الزمنى:** تضمن زمن إجراء الدراسة فى الفترة من (٢٠٠٧- ٢٠٠٩).

مصطلحات البحث:

ارتكز البحث الحالى على المصطلحات التالية:

Professional development

١. التنمية المهنية

تعرف التنمية المهنية بأنها المعارف والمهارات والقدرات المتجددة اللازم إكسابها لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة لتطوير مستوى أدائهم المهني وزيادة فاعلية الجامعة.^(١) كما أنها مجموعة جهود منظمة ومستمرة تستهدف تقديم فرص تعليمية مدعومة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بهدف تغيير سلوكياتهم وإكسابهم المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات الجديدة التى تمكنهم من أداء المسئوليات المهنية بشكل فعال ومثمر وبأعلى كفاءة ممكنة.^(٢)

(1) Alkin Marvin C, et. al., (1992): Encyclopedia of Educational Research, Sixth Edition, Macmillan Publishing Company, New York, Vol. 3, p. 1045.

(2) Guthrie James W (2003): Encyclopedia Of Education, Second Edition, macmillan Reference USA, New York, Vol. 5, p. 1930.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

كما تُعرف بأنها الأنشطة المخططة التي يتم ممارستها داخل المؤسسة التعليمية وخارجها بهدف تنمية وتعزيز المعارف والمهارات والاتجاهات لتحقيق التحسين والتطوير في أدوار أعضاء هيئة التدريس والقيادات واتجاهاتهم وأدائهم، وتحسين ثقافة العمل، ومن ثم تحقيق الجودة الشاملة في العملية التعليمية.^(١)

وهي أيضاً أى نشاط يزيد من فهم ومعارف ومهارات وخبرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات؛ بهدف إحداث تغيير في السلوك بما يمكنهم من أداء مهام وظيفتهم طبقاً لمعايير الأداء المطلوبة بما يحقق أهداف الجامعة ويدعم مركزها التنافسي.^(٢)

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف التنمية المهنية إجرائياً، بأنها الأنشطة والعمليات المخططة والمنظمة والتي تستهدف تزويد أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالمعارف والمهارات والقدرات والخبرات؛ لتعديل سلوكياتهم واتجاهاتهم من أجل تحسين كفاءتهم طبقاً لمعايير جودة الأداء المطلوبة.

٢. مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات:

Faculty & Leadership Development Project "FLDP":

هو أحد مشروعات تطوير التعليم العالى، والذي يهدف إلى تحسين القدرات المؤسسية والمهنية لمؤسسات التعليم العالى من خلال تنمية وتحديث المهارات الأكاديمية والقيادية للموارد البشرية بهذه المؤسسات.^(٣)

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف المشروع بأنه أحد مشروعات تطوير التعليم العالى الستة التي تبناها وحددها المؤتمر القومى لتطوير التعليم فى فبراير عام ٢٠٠٠م ، والذي يهدف إلى إكساب أعضاء هيئة التدريس والقيادات المهارات والقدرات والمعارف العلمية والإدارية التي تمكنهم من مواجهة التطورات والتغيرات العالمية المستمرة من أجل تحسين القدرة المؤسسية والمهنية لتحقيق المنافسة العالمية.

(١) صفاء عبد العزيز، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٧): إدارة الفصل وتنمية المعلم، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص ٢١٢.

(2) Sara Bubb (2004): The Insider's Guide to Early Professional Development, RoutledgeFalmer, London, p. 3.

(٣) جمهورية مصر العربية (٢٠٠٦): مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وحدة إدارة المشروعات، وزارة التعليم العالى، القاهرة، ص ٥.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

دراسات سابقة:

هناك مجموعة من الدراسات والبحوث العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي يمكن تصنيفها إلى محورين هما:

أولاً: دراسات المحور الأول: وتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات.

١. التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وانجلترا (١٩٩٦):^(١)

استهدفت هذه الدراسة تطوير عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية من خلال التعرف على أهم الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والتعرف على واقع التنمية المهنية في كل دولة من دول المقارنة. واستخدمت الدراسة المنهج المقارن بخطواته المختلفة التي تبدأ بالوصف والتحليل للمعلومات والبيانات المتاحة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية ومقارنتها بالاتجاهات العالمية المعاصرة؛ لتوضيح أوجه التشابه والاختلاف بينهما من أجل وضع تصور مقترح لتطوير عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية.

وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه اقتصر أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية على مجال التدريس والبحث العلمي وفي مصر على مجال التدريس فقط، وفي انجلترا على مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وكذلك هناك جهاز إداري على مستوى الجامعة يقيم برامج التنمية المهنية ويقوم بإدارة برامج التنمية المهنية بدءاً من التخطيط والتنفيذ وصولاً إلى التقييم.

وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في اهتمامها بموضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء خبرات بعض الدول، بينما تختلف عنه في دراستها لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

(١) محمد بشير محمد (١٩٩٦): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وانجلترا، رسالة دكتوراه منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، ص ص ٢٣٥-١.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

٢. معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم (١٩٩٩): (١)

استهدفت تلك الدراسة تحديد أهم المصادر الممكنة لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، والوقوف على أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والتي تعوق تنميتهم مهنيًا من وجهة نظرهم، وطرح بعض التوصيات والمقترحات للتغلب على تلك المعوقات.

ولكى تحقق الدراسة أهدافها وتجنب عن تساؤلاتها استخدمت المنهج الوصفي لعرض وتحليل أبرز الكتابات التي تناولت التنمية المهنية وأهم مصادرها، كما استخدمت الإستبانة كأداة من أدوات جمع البيانات وتم إجراء الإستبانة على (٤٠٨) من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك العديد من المعوقات التي تعوق عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس منها: غلبة الروتين والبيروقراطية على العمل الإداري في الجامعة، زيادة الأعباء التدريسية التي يطلب من عضو هيئة التدريس القيام بها، قلة عقد دورات تدريبية لعضو هيئة التدريس؛ لتمكينه من إتقان بعض اللغات الأجنبية، قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج، هجرة الكفاءات العلمية للخارج. وتتفق هذه الدراسة مع البحث الحالي في تناولها التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، إلا أنها ركزت على المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والتي تعوق تنميتهم مهنيًا كما استخدمت المنهج الوصفي، بينما استخدم البحث الحالي المنهج المقارن واعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك لإجراء دراسة تقييمية للمشروع.

٣. الاتجاهات الحديثة والخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية للأستاذ الجامعي (٢٠٠٠): (٢)

استهدفت الدراسة تحديد معالم السياسة الحالية لتحقيق النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، بالإضافة إلى التعرف على المشكلات والسلبيات التي تواجههم،

(١) سامي فتحي عمارة (١٩٩٩): معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم، المؤتمر القومي السنوي السادس: التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٣-٢٤ نوفمبر، ص ص ١٦-٤٦.

(٢) كمال حسنى بيومي، انتصار محمد على (٢٠٠٠): الاتجاهات الحديثة والخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية للأستاذ الجامعي، مجلة عالم التربية، رابطة التربية الحديثة، العدد (١)، السنة (١)، ص ص ١١٥-١٤٥.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

وكذلك التعرف على أهم الاتجاهات العالمية فى هذا المجال، كما تهدف إلى وضع تصور مقترح لتحقيق النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في مصر وذلك فى ضوء الواقع الحالى والاتجاهات العالمية.

واستخدمت الدراسة المنهج المقارن الذى يهتم بالوصف والتحليل للمعلومات والبيانات المتاحة ومقارنتها بالاتجاهات العالمية المعاصرة؛ لتوضيح أوجه التشابه والاختلاف بينهما من أجل وضع تصور مقترح لتحقيق مزيداً من النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

ولقد توصلت الدراسة إلى تقديم رؤية مستقبلية لدعم تطوير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتؤكد فى هذه الرؤية على ضرورة توافر برامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس وكذلك تعدد مجالاتها وبرامجها، وضرورة التأكد من فعالية أساليب التنمية المهنية المستخدمة.

وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالى فى تناولهما لموضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بينما يختلف البحث الحالى فى اهتمامه بإجراء دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك فى ضوء بعض الخبرات العالمية.

٤. التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس - الأهمية - المبررات - المتطلبات " دراسة ميدانية على جامعة طنطا (٢٠٠١).^(١)

استهدفت هذه الدراسة توضيح أهمية تنمية عضو هيئة التدريس بالجامعة، بالإضافة إلى إلقاء الضوء على التحديات التي تواجه الجامعة في الوقت الراهن وعلى الجهود المبذولة عربياً وعالمياً فى مجال التنمية المهنية لهم، وكذلك تحديد المرتكزات الضرورية لتنمية عضو هيئة التدريس، كما استهدفت الدراسة تنمية الوعي لدى القائمين على الجامعة بأهمية التنمية المهنية، واقتراح برنامج مستقبلي لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لاستقراء ما كتب في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات، كما استخدمت الإستبانة كأداة لجمع المعلومات من أفراد العينة حيث احتوت الإستبانة على (٤١) بنداً موزعة على ثلاثة محاور تدور جميعها حول متطلبات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

(١) منير عبد الله حربي (٢٠٠١): التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس . الأهمية . المبررات . المتطلبات "دراسة ميدانية على جامعة طنطا"، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة طنطا، العدد (٣٠)، المجلد (٢)، ص ص ٢٩٦ - ٣٥١.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

وتوصلت الدراسة فى نتائجها إلى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا بحاجة إلى تطوير مهنى مستمر لتحسين أدائهم فى ظل هيكل تنظيمى يقوم بهذه المهمة، كما توصلت الدراسة إلى أنه تتعدد وتتووع أدوار ومسئوليات أعضاء هيئة التدريس فى ضوء الوظائف المتغيرة فى الجامعة والتحديات التى تواجهها؛ ولهذا فعوضو هيئة التدريس بحاجة إلى التدريب على العديد من المجالات منها استراتيجيات التدريس، أصول البحث العلمى وطرائقه، وأيضا تنمية مهارات الأداء الفعال فى الإشراف على طلاب الدراسات العليا، والوعى بالأخلاقيات والمشكلات المهنية..... وغيرها.

تنشابه هذه الدراسة مع البحث الحالى فى تناولهما موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بينما استخدم البحث الحالى المنهج المقارن واعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك لإجراء دراسة تقويمية للمشروع.

٥. **كيفية التعاون، التنمية المهنية والتحسين التدريسى: خبرة فى السياق الجامعى** (٢٠٠٣):^(١)

استهدفت الدراسة التعرف على واقع التدريس الجامعى وتدريب الثقافات من خلال خبرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وكذلك وضع الخواص الأساسية للثقافات التدريسية والصعوبات التى تواجههم أثناء عملية التنمية المهنية، كما اهتمت الدراسة بعرض تجربة جامعة "هويلفا" بأسبانيا فى تحقيق التنمية المهنية وتحسين التدريس. ولكى تحقق الدراسة أهدافها وتجب عن تساؤلاتها استخدمت الدراسة المنهج الوصفى والذى يمكن من خلاله دراسة حالة جامعة هويلفا بأسبانيا.

وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس اكتسبوا خبرة ساعدتهم على تحسين التدريس وإتقان العديد من المهارات والقدرات التدريسية لوضع استراتيجيات وأدوات لمواد تدريسية جديدة وأنظمة للتقييم، كما أحدثت التنمية المهنية تغيرات إيجابية فى سلوكيات الطلاب، ساعدت البرامج على تطوير المبادرات الخاصة بتحسين التعليم الجامعى، والتعليم المستمر مدى الحياة وتحسين الكفاءة المهنية، زيادة التواصل بين أعضاء هيئة التدريس فيما يختص بالتدريس، وتوفير فرص للتعاون داخل وخارج الجامعة.

(1) Coronel Jose M, et al. (2003): Qualities of Collaboration, Professional Development and Teaching Improvement: an Experience in the University Context, Journal of Education for Teaching, Vol. 29, No. 2, pp. 125-147.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي فى اهتمامها بموضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، إلا أنها اعتمدت على المنهج الوصفى فى عرض تجربة جامعة "هويلفا" بأسبانيا فى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، بينما يختلف البحث الحالي فى استخدامه المنهج المقارن وكذلك اعتماده على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك لإجراء دراسة تقييمية للمشروع.

٦. الدافعية وتطوير الكلية- دراسة أجريت فى ثلاث ولايات حول إدراكات رؤساء الكليات عن احتياجات أعضاء هيئة التدريس من التنمية المهنية (٢٠٠٣):^(١)

استهدفت الدراسة عرض لنظرية الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه المشاركة فى فعالية التنمية المهنية؛ ودور تلك الدافعية فى بث المزيد من الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة، كما هدفت إلى تحديد المعارف والمهارات والاتجاهات والقدرات الهامة لأعضاء هيئة التدريس كما يراها عمداء الكليات، وكذلك فحص ومناقشة ومراجعة موارد ومصادر وفرص التنمية المهنية فى الكلية وكيفية تطويرها. ولكى تحقق الدراسة أهدافها وتجب عن تساؤلاتها استخدمت الدراسة إستبانة مكونة من جزأين: الجزء الأول يطلب من الرؤساء إبداء آرائهم حول احتياجات أعضاء هيئة التدريس من برامج التنمية المهنية كما يراها هؤلاء الرؤساء، بينما يطلب منهم الجزء الثانى توضيح احتياجاتهم أنفسهم من برامج التنمية المهنية.

وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن نظرية الدافعية تعد شيئاً جوهرياً بالنسبة للنمو المستمر والمتواصل لأعضاء هيئة التدريس، كما أن رؤساء الكليات يستوعبون جيداً أهمية تحديد احتياجات وأولويات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لديهم، كما أنهم ملتزمون بتوفير الموارد والمصادر والفرص اللازمة؛ لتحقيق التنمية المهنية.

وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي فى اهتمامها بمجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، بينما تختلف عنها فى تركيزها على نظرية الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه المشاركة فى التنمية المهنية فى حين ركز البحث الحالي على إجراء دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

(1) Wallin Desna L (2003): Motivation And Faculty Development: Athree-State Study Of Presidential Perceptions of Faculty Professional Development Needs, Journal of Research and Practice, vol. 27, pp. 317-335.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

٧. التنمية المهنية المستمرة في التعليم العالي (٢٠٠٣):^(١)

استهدفت الدراسة فحص عدداً من المشكلات الخاصة بالتنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتقديم تحليل للبيئة المؤسسية التي تحدث داخلها الممارسات الخاصة بالتنمية المهنية المستمرة.

ولكى تحقق الدراسة أهدافها وتجب عن تساؤلاتها تم استخدام المنهج الوصفي الذي يهتم برصد وتحليل الواقع.

وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى ضرورة تغيير مفهوم التنمية المهنية بحيث يشمل نطاق أكثر شمولاً للأنشطة التي تشتمل على المنح الدراسية النظامية والأبحاث، والانتقال بعضو هيئة التدريس من التركيز على التعلم أكثر من الاهتمام الخاص بالتعليم والمعرفة النظامية، والتفكير حول التنمية المهنية الرسمية وغير الرسمية حيث أن التعليم يحدث من خلال الأشكال المختلفة من المشاركة في الأحداث اليومية.

وتتفق هذه الدراسة مع البحث الحالي في تناولها موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بينما تختلف عنه في استخدامها المنهج الوصفي في حين أنه استخدم البحث الحالي المنهج المقارن للاستفادة من دول المقارنة ذات الخبرة في مجال البحث.

٨. تقويم برنامج التنمية المهنية للأساتذة غير المتفرغين كجزء من الخطة الاستراتيجية للجامعة - دراسة حالة (٢٠٠٣):^(٢)

هدفت الدراسة إلى تقييم برنامج التنمية المهنية للمحاضرين غير المتفرغين معتمدة في ذلك على النموذج الذي صاغه كل من "Guskey & Spaks" عام ١٩٩١م والذي يتناول العوامل التي تسهم في إحداث تغييرات في ممارسات وسلوكيات عضو هيئة التدريس.

ولكى تحقق الدراسة أهدافها وتجب عن تساؤلاتها استخدمت الدراسة الإستبانة كأداة من أدوات جمع البيانات وتم إجراء الإستبانة على عدد (٣٥) محاضر غير متفرغ، وتتكون الإستبانة من ٣٠ عنصراً حول المكونات الأربع الأساسية للمرحلة الأولى من برنامج تنمية أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين، وتمثلت الأقسام الأربعة لهذا الاستبيان في: تعريف الأخطاء الشائعة في تدريس المحاضرات والتخطيط، والتنظيم، إنشاء بيئات تعليم مثالية.

(1) Sue Clegg (2003): Problematising Ourselves: Continuing Professional Development in Higher Education, International Journal for Academic Development, Vol. 8, No. 1/2, pp. 37-50.

(2) Kathryn Dixon & Shelleyann Scott (2003): The Evaluation of an Offshore Professional Development Programme as Part of a University's Strategic Plan: a case Study Approach, Journal of Quality in Higher Education, Vol. 9, No. 3, pp. 387-294.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

وتوصلت الدراسة فى النهاية إلى أن برنامج التنمية المهنية قد حظى باهتمام وتقدير كبيرين من قبل المشاركين فيه، كما بدا إنه يتيح فرصاً أساسية للتنمية وتزود أعضاء هيئة التدريس بالمهارات الواجب توافرها لتطوير التعليم الجامعى وتحسين عملية تعليم الطلاب، كما تشير النتائج إلى ضرورة مواصلة البرنامج مع إدخال بعض التعديلات البسيطة على هيكله ومحتواه ومنح شهادات رسمية للمشاركين تثبت حضورهم وتحقيقهم لنتائج البرنامج.

تتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالى فى اهتمامهما بإجراء دراسة تقييمية للبرامج المهمة بإحداث تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بينما تختلف عنه فى البرامج التى تم تقويمها حيث إهتم البحث الحالى بتقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية معتمد فى ذلك على المنهج المقارن وكذلك إحدى فنيات أسلوب تحليل نظام المشروع.

٩. إطار نظرى للتنمية المهنية فى إحدى جامعات جنوب إفريقيا (٢٠٠٣):^(١)

استهدفت هذه الدراسة إلقاء الضوء على السياق المتغير للتعليم العالى على المستوى الدولى وفى جنوب إفريقيا الذى ساعد على إظهار مجموعة من التحديات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس، مما جعل المؤسسات الجامعية تسعى إلى توفير برامج ودورات تدريبية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها؛ وذلك من أجل تحسين الكفاءة المهنية للأكاديميين.

ولقد توصلت الدراسة فى نتائجها إلى أن برامج التنمية المهنية تساعد المشاركين على معرفة "قيمهم الخاصة، النظريات الذاتية، أفكارهم، هويتهم" واكتساب أشكال أخرى من المعرفة، هذا بالإضافة إلى وجود مجموعة من التحديات والعقبات التى يتعين على الجامعات فى جنوب إفريقيا التغلب عليها لإنشاء مجتمع مهنى عال الكفاءة والجودة.

تتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالى فى إهتمامها بعرض إطار نظرى للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بينما يختلف عنه فى إهتمام البحث الحالى بإجراء دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

١٠. برنامج مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء بعض التحديات العالمية (٢٠٠٤):^(١)

(1) Lynn Quinn (2003): Op. Cit, pp. 61-75.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

هدفت هذه الدراسة التعرف على واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والتعرف على بعض الاتجاهات الحديثة لبرامج التنمية المهنية في الجامعات العربية والعالمية؛ وذلك من أجل التوصل إلى صيغة برنامج يهدف إلى تنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية مهنيًا.

ولقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بهدف دراسة واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ثم تحليله، هذا بالإضافة إلى الاستفادة من تجارب التنمية المهنية العالمية المعاصرة ليطم في ضوءها تقديم برنامجاً مقترحاً لتنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية.

ولقد توصلت الدراسة إلى تقديم برنامج مقترح لتنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية مع التأكيد على وجود أهداف عامة للتنمية المهنية، ويندرج أسفل هذه الأهداف العامة مجموعة من الأهداف الخاصة، كما يؤكد على ضرورة إنشاء إدارة خاصة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتكون تابعة للمجلس الأعلى للجامعات المصرية، وكذلك ضرورة تعدد وتنوع مجالات برامج التنمية المهنية وتعدد الأساليب التدريبية وكذلك ضرورة تقويم برامج التنمية المهنية على أن تتسم عملية التقويم بالشمولية.

تتفق هذه الدراسة مع البحث الحالي في تناولهما لموضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، بينما تختلف عنه في استخدامها المنهج الوصفي التحليلي بينما استخدم البحث الحالي المنهج المقارن للاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال الدراسة، كما اعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية القدرات لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

١١ . التنمية المهنية المستمرة: مقترحات للممارسة الفعالة (٢٠٠٤):^(١)

استهدفت الدراسة الوقوف على ممارسات التنمية المهنية لمجموعات تطوير التعليم والتدريس في جامعة " غلوسترشاير Gloucestershire " والتعرف على مهنة التدريس في التعليم الجامعي، خطة تطوير التعليم في سياق الجامعة.

ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على إستبانة متعددة الأبعاد لاستقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس حول التنمية المهنية؛ لتوفير المزيد من المعلومات

(١) أشرف عرندس حسين (٢٠٠٤): برنامج مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض التحديات العالمية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة طنطا، العدد (٣٣)، المجلد (١)، ص ١-٤٣.

(2) Scott Fleming, et al. (2004): Op. Cit, pp. 165-177.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

والبيانات التي توضح المتطلبات الأساسية التي يرى أعضاء هيئة التدريس ضرورة توافرها في برامج التنمية المهنية.

ولقد توصلت الدراسة في نتائجها إلى تقديم بعض التوصيات الواجب الأخذ بها عند تنظيم وتصميم برامج التنمية المهنية، والتي منها: تكوين مجموعات متألّفة صغيرة الحجم، توفير الحرية والاستقلالية للمجموعات الفردية داخل السياق العام، توفير الموارد المناسبة لها بصورة جيدة، والوقوف على الفروق الواضحة بين التقييم والتطوير وعناصرهما الخاصة بملاحظة التنمية المهنية.

تتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في اهتمامها بمجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بينما تختلف عنه في تركيزها على ممارسات التنمية المهنية في جامعة "غلوسترشاير Gloucestershire" معتمدة في ذلك على المنهج الوصفي، بينما ركز البحث الحالي على إجراء دراسة تقييمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية معتمد في ذلك على استخدام المنهج المقارن كما اعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لإجراء دراسة تقييمية للمشروع.

١٢. التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر (٢٠٠٤): (١)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم التنمية المهنية لأستاذ الجامعة وأهدافها وأساليبها، وأهم متغيرات العصر التي تحتم ضرورة توافر برامج التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة، وتصورات أساتذة الجامعة لكيفية تحسين التنمية المهنية ميدانياً من أجل تقديم مقترحات لتحسين التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر العولمة.

ولقد استخدمت الدراسة الإستبانة كأداة رئيسية في جمع المعلومات والتي تدور حول أربعة محاور رئيسية هي: أهداف التنمية المهنية ويضم (١٨) هدفاً، أساليب التنمية المهنية ويضم (١٣) أسلوباً، معوقات التنمية المهنية ويضم (١٩) معوقاً، ومقترحات تحسين التنمية المهنية ويضم (١٠) مقترحاً.

وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى توضيح أهم أهداف ومعوقات التنمية المهنية لأساتذة الجامعة، بالإضافة إلى وضع مجموعة مقترحات لتحسين وتطوير التنمية المهنية لهم، كالإهتمام بتعليم اللغات الأجنبية، نشر الوعي التدريبي بينهم..... وغيرها.

(١) حافظ فرج أحمد (٢٠٠٤): التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر، المؤتمر القومي

السني الحادي عشر (العربي الثالث): التعليم الجامعي العربي . آفاق الإصلاح والتطوير، مركز تطوير التعليم الجامعي،

جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩.١٨ ديسمبر، ص ص ١٠٤-١٣٤.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

تتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالى فى إهتمامها بمجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات، بينما يختلف عنها البحث الحالى فى إهتمامه بإجراء دراسة تقييمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

١٣. تحسين نظم التنمية المهنية: توصيات من تقويم نظم التنمية المهنية للتربية والتعليم الكبار بجامعة بنسلفانيا (٢٠٠٥):^(١)

استهدفت الدراسة تقويم نظام التنمية المهنية بجامعة بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية، والتي تقوم على مرحلتين: الأولى تقييم العلاقة بين رؤية التنمية المهنية لدى المخططون والمشرفون والطريقة التي مارس بها المشاركون فعلياً الأنشطة المعروضة عليهم، والثانية دراسة تأثير برامج التنمية المهنية على النظام الهيكلى العام للتعليم فى ولاية بنسلفانيا الأمريكية.

ولكى تحقق الدراسة أهدافها وتجب عن تساؤلاتها استخدمت الدراسة المنهج الوصفى الذى يهتم بدراسة الوضع الحالى لبرنامج التنمية المهنية بجامعة بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى ضرورة بناء رؤية مشتركة للتنمية المهنية، تحسين المشاركة، الاستجابة لحاجات التنمية المهنية لدى قاعدة عريضة من المشتركين، خلق نوع من التوازن بين الموارد المتوفرة والجهد المبذول بغرض تنظيم فعاليات التنمية المهنية، وحتمية تحسين تأثير التنمية المهنية على الممارسة الفردية للمشاركين والهيكل التدريبي لهم، وضرورة بناء عملية التقييم المستمرة لبرامج التنمية المهنية.

تتفق هذه الدراسة مع البحث الحالى فى تناولهما موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، إلا أنه استخدمت الدراسة المنهج الوصفى لدراسة الوضع الحالى لبرنامج التنمية المهنية بجامعة بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية، بينما استخدم البحث الحالى المنهج المقارن واعتمد على أحد فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية؛ وذلك لإجراء دراسة تقييمية للمشروع.

١٤. أهداف وقضايا - رؤية مكملة للتنمية المهنية المستمرة فى التعليم العالى (٢٠٠٥):^(١)

(1) Alisa Belzer (2005): Improving Professional Development Systems: Recommendations from The Pennsylvania Adult Basic and Literacy Education Professional Development System Evaluation, Journal of Adult Basic Education, Vol. 15, No. 1, pp.33-55.

(1) Chris Pegler (2005): Objects and Issues- A Sunday Supplement view of Continuing Professional Development in Higher Education, Journal of Open Learning, Vol. 20, No. 1, pp. 51-64.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

استهدفت هذه الدراسة إجراء تحليل لمشروع مصغر يساعد على توفير تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة المفتوحة بالمملكة المتحدة وذلك عن طريق الشبكة الدولية للمعلومات التي تتميز بقدر من المرونة والتفاعل.

ولكى تحقق الدراسة أهدافها وتجب عن تساؤلاتها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذى ساعد على إجراء دراسة تحليلية للمشروع.

وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك تغذية راجعة إيجابية من المشاركين الفعالين فى المشروع حيث إن ٩٠% من أعضاء هيئة التدريس الذين التحقوا ببرامج المشروع سوف يلتحقوا بالمزيد من البرامج فى المستقبل، حيث توافرت الفرصة للمشاركين لانتقاء واختيار المواد التدريبية، مما يدل على أن المشروع ناجح ومشجع على مشاركة نطاق عريض من أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة المفتوحة على التنمية المهنية المستمرة لديهم.

تتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالى فى مجال اهتمامها بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتختلف عنه فى استخدامها المنهج الوصفي التحليلي لإجراء دراسة تحليلية لمشروع مصغر يساعد على توفير تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة المفتوحة بالمملكة المتحدة، بينما استخدم البحث الحالى المنهج المقارن واعتمد على أحد فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك لإجراء دراسة تقييمية للمشروع.

١٥ . احتياجات التنمية المهنية لهيئة التدريس الجامعية العاملة طوال الوقت فى الكليات الفنية (٢٠٠٥): (٢)

استهدفت هذه الدراسة تحديد نشاطات التنمية المهنية فى الكليات الفنية ذات العمل المستمر بجورجيا والتي تُرى على أنها على قدر من الأهمية وترتبط باحتياجاتهم واهتماماتهم، وكذلك تحديد أنماط التدريس المفضلة لديهم والعقبات التي تواجههم، كما اهتمت الدراسة بتحديد فجوات الأداء بين ما هو كائن وبين ما ينبغي أن يكون كما حددها أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

واستخدمت الدراسة الإستبانة كأداة من أدوات جمع البيانات وتم إجراء الإستبانة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالتعاقد الكامل فى جامعة جورجيا الفنية.

وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس مقتنعون بكفاءتهم فى المواد التي يقومون بتدريسها، ويرون أنهم يجيدون تحضير موادهم التعليمية وطريقة تدريسهم، كما أنهم

(2) Wallin Desna L & Smith Clifton L (2005): Professional Development of Need Full – Time Faculty In Technical Colleges, Journal of Research and Practice, Vol 29, pp. 87-108.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

قادرون على تحديد الأنشطة التي تمثل الأهمية الأكبر لنجاحهم كمحاضرين، كما أنهم يتفقون مع احتياجات الطلاب والمجتمع من ضرورة تطوير المناهج وتعديلها، كما أنهم مدركون للمجالات التي لا يشعرون فيها بالكفاءة التي يتمنونها وتشير إلى وجود فجوة واضحة بين الأداء الحالي وبين معدلات الأداء المطلوب توافرها.

تتفق هذه الدراسة مع البحث الحالي في تناولهما مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، إلا أنها ركزت على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لهم، في حين أن البحث الحالي إهتم بإجراء دراسة تقييمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

١٦. نماذج التنمية المهنية في تعليم وممارسة أعضاء هيئة التدريس الجدد في التعليم العالي (٢٠٠٥):^(١)

هدفت الدراسة إلى وصف وتقييم نماذج التنمية المهنية المستخدمة في تدريب أعضاء هيئة التدريس الجدد في التعليم العالي.

واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على إجراء بعض المقابلات الشخصية مع تسعة من رواد الدورات التدريبية المعتمدة لأعضاء هيئة التدريس الجدد في التعليم العالي، كما استخدمت الإستبانة؛ لجمع المعلومات والبيانات اللازمة عن واقع برامج التنمية المهنية والتعرف على جوانب القصور والضعف فيها من خلال وجهه نظر الأعضاء الجدد الملتحقين بالبرامج.

وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه يحتاج المحاضرون في الدورات التعليمية المخصصة إلى معرفة واستيعاب نماذج التنمية المهنية بشكل واضح، كما يجب إكسابهم مزيداً من المعلومات حول النماذج المستخدمة ومدى فعاليتها، وكذلك الروابط التي تجمع بين النماذج وأساليب التعليم المفضلة، كما أكدت الدراسة على أن هناك حاجة إلى نشر نتائج الأبحاث في هذه المجالات إلى رواد الدورات التدريبية القائمين عليها وغيرهم من المسؤولين عن التنمية المهنية المبدئية والمتواصلة لأعضاء هيئة التدريس الجدد في مجال التعليم العالي، كما أكدت على أن لغة التنمية المهنية جزءاً طبيعياً من التحديث المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي.

(1) Amanda Pill (2005): Models of Professional Development in The Education and Practice of New Teachers in Higher Education, Journal of Teaching in Higher Education, Vol. 10, No. 2, pp. 175 - 188.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

تتفق هذه الدراسة مع البحث الحالى فى اهتمامها بمجال التنمية المهنية، بينما تختلف عنه فى استخدامها المنهج الوصفى وكذلك اقتصارها على أعضاء هيئة التدريس الجدد، بينما استخدم البحث الحالى المنهج المقارن واعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك لإجراء دراسة تقييمية للمشروع.

١٧. التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بجامعات مصر وإنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية كمدخل لتوجيه الهوية الأكاديمية- دراسة مقارنة (٢٠٠٦):^(١)

استهدفت الدراسة تحديد مرتكزات الهوية الأكاديمية، وكذلك التعرف على برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المطبقة فى جامعات مصر وإنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، بغرض الربط بين التنمية المهنية واقتراح مدخل لتوجيه الهوية الأكاديمية، هذا بالإضافة إلى التأكيد على أن أستاذ الجامعة هو محور التمهين النامى والمتطور لكافة برامج وعمليات التنمية المهنية فى الجامعة وأنه حلقة الوصل بين محلية الجامعة وعالميتها.

واستخدمت الدراسة المنهج المقارن الذى أهتم بوصف برامج التنمية المهنية فى إطارها العام، وتفسير الوقائع وذلك من أجل تحقيق الربط بين التنمية المهنية واقتراح مدخل لتوجيه الهوية الأكاديمية فى الجامعة المصرية.

وتوصلت الدراسة فى توصياتها إلى ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية لكل عضو هيئة التدريس فى مجال التنمية المهنية مع تحديد مماثل للإمكانيات المادية والبشرية المتوافرة فى كل كلية، وكذلك إقامة قاعدة للمعلومات لأعضاء هيئة التدريس، تظهر ميولهم ورغباتهم وأنشطتهم البحثية وتصوراتهم ومقترحاتهم بشأن التدريس والبحث العلمى والخبرات والاستشارات، هذا بالإضافة إلى ضرورة إقامة تنظيم إدارى محكم داخل الجامعة لإدارة برامج ونشاطات التنمية المهنية، وتوفير مصادر التمويل الذاتى لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات. تتفق هذه الدراسة مع البحث الحالى فى تناولهما مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، إلا أنها ركزت على كيفية الاستفادة من التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فى جامعات دول المقارنة فى توجيه الهوية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية

(١) هدى سعد السيد (٢٠٠٦): التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بجامعات مصر وإنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية كمدخل لتوجيه الهوية الأكاديمية- دراسة مقارنة، المؤتمر السنوى الخامس: دور كليات التربية فى التطوير والتنمية، كلية التربية فرع كفر الشيخ، جامعة طنطا، ١٥-١٧ إبريل، ص ص ٥٦-١.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

فى حين أن البحث الحالى إهتم بإجراء دراسة تقويمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

١٨. تصور مقترح لبرنامج التنمية لمهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء خبرات بعض الدول (٢٠٠٦):^(١)

استهدفت الدراسة الوقوف على أوجه القوة والقصور فى برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، بالإضافة إلى دراسة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى بعض الجامعات المتقدمة فى هذا المجال، ووضع تصوراً مقترحاً لبرنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى، كما استعانت بأدوات جمع البيانات المتمثلة فى الدراسة الاستطلاعية من خلال إجراء مقابلات شخصية غير مقننة مع بعض من أعضاء هيئة التدريس المتدربين فى مشروع تنمية القدرات بجامعة طنطا، كما طبقت الإستبانة على عينة بلغ قوامها (١٢٥) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا.

وتوصلت الدراسة فى نتائجها إلى أنه تودى التنمية المهنية إلى رفع كفاءة عضو هيئة التدريس فى أداء مهامه من خلال تنميته وتدريبه، وتهتم الجامعات المصرية بتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا من خلال برنامج إعداد المعلم وكذلك مشروع تنمية القدرات. تتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالى فى تناولهما موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، بينما تختلف عنه فى استخدامها المنهج الوصفى التحليلى، بينما استخدم البحث الحالى المنهج المقارن واعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك لإجراء دراسة تقويمية للمشروع.

١٩. ضمان الجودة فى التعليم العالى: التنمية المهنية (٢٠٠٦):^(١)

استهدفت هذه الدراسة تقديم خلفية نظرية خاصة بقضايا ضمان الجودة والتنمية المهنية فى التعليم العالى، والتعرف على العلاقة القائمة بين ضمان جودة مؤسسات التعليم العالى وبين

(١) أميرة مأمون عرفات (٢٠٠٦): تصور مقترح لبرنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء خبرات بعض الدول، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا.

(1) Adrian Opre & Dana Opre (2006): Quality Assurance in Higher Education: Professional Development, *Journal of Romanian Association for Cognitive Science*, Vol. 10, No. 3, pp.421-438.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

برامج التنمية المهنية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بها، والوقوف على المتطلبات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من التنمية المهنية.

واستخدمت الدراسة الإستبانة التي تتكون من ثلاثة أجزاء كأداة من أدوات جمع البيانات وتم إجراء الإستبانة على عينة بلغ عددها (٣١١) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة رومانيا. وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أنه في ظل المناخ التنافسي يصبح ضمان الجودة موضوعاً هاماً لكل فرد مشارك في التعليم الجامعي، كما يعد ضمان الجودة في التعليم الجامعي متعلق بسلسلة من الإجراءات الخاصة بالفحص والمصممة من أجل حماية المعايير الأكاديمية وتحسين فرص التعلم للطلاب، وفي الجامعة الفعالة تعكس برامج التنمية المهنية فهماً عميقاً للأهداف والاحتياجات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس داخل الإطار المؤسسي الذي يعملوا فيه، ومن الأمور الواضحة أن الانهماك في تنمية الخبرة في المجال التدريسي قد تم تطويره وحفزه وتعزيزه لأنها تشمل حوالي ٥٠% من مجمل الأنشطة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. تتفق هذه الدراسة مع البحث الحالي في مجال اهتمامهما بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، إلا أن هذه الدراسة ركزت على العلاقة القائمة بين ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي وبين برامج التنمية المهنية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بها، في حين أنه ركز البحث الحالي على إجراء دراسة تقييمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات العالمية.

٢٠. تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة (٢٠٠٧):^(٢)

استهدفت تلك الدراسة التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات السعودية، مجالات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية، تصميم معيار لقياس التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات التربية للبنات - الأدبية والعلمية - بمدينة الرياض في ضوء الجودة الشاملة، وتقديم تصوراً مقترحاً لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء الجودة الشاملة.

واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بوصف الجوانب المتنوعة لعملية التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية، وكذلك منهج التفكير الاستقرائي؛ للتحقق من صدق

(٢) منيرة عبد العزيز الحريشي، سهام محمد كعكي (٢٠٠٧): تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة البحرين، المجلد (٨)، العدد (٢)، ص ص ١١٧-١٣٩.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

الظاهرة، كما استخدمت الإستبانة كأداة لجمع المعلومات والتي طبقت على عينة بلغ عددها (٢٨) أستاذاً مساعداً بكليات البنات التربوية.

ولقد أشارت الدراسة فى نتائجها إلى أهمية التنمية المهنية فى مجال المناقشة والحوار، والإشراف على الرسائل العلمية، وإعداد الحقيبة التدريبية والتعليم بالحاسب الآلى، كما أكدت الدراسة على ضرورة تعريف عضو الهيئة التعليمية بالتجارب العالمية والجديدة فى طرق التدريس وتشجيعهم على البحث العلمى، وتمكينهم من حضور المؤتمرات والندوات، وأوصت الدراسة بضرورة تعديل برامج إعداد المعلم بناءً على التصور المقترح لوحدة التنمية المهنية فى كليات البنات التربوية فى ضوء مفهوم إدارة الجودة.

تتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالى فى تناولهما مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بينما تختلف عنه فى استخدامها المنهج الوصفى التحليلى وكذلك فى الهدف الرئيسى من إجراء الدراسة وهو تقديم تصوراً مقترحاً لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية فى كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية فى ضوء مفهوم إدارة الجودة، بينما استخدم البحث الحالى المنهج المقارن واعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك لإجراء دراسة تقييمية للمشروع.

٢١. الطريق الطويل والملتف: التنمية المهنية فى التعليم التكميلى والتعليم العالى (٢٠٠٧):^(١)

استهدفت هذه الدراسة تقديم التطورات التى حدثت عبر العشرين عاماً الماضية فى المعايير المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالمملكة المتحدة، وكذلك تقديم ومناقشة البيانات البحثية وعمليات التقويم المرتبطة بفعالية التنمية المهنية لهم.

ولكى تحقق الدراسة أهدافها وتجيب عن تساؤلاتها استخدمت المنهج الوصفى التحليلى لعرض التطورات الحادثة فى عمليات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالمملكة المتحدة منذ عام ١٩٨٨ إلى عام ٢٠٠٦م.

وتوصلت الدراسة فى نتائجها إلى توضيح القضايا الخاصة بعملية التنمية المهنية الأولية والمستمرة لأعضاء هيئة التدريس فى التعليم العالى والتكميلى والتى من أهمها أن هناك عدم اتفاق على المداخل والمعايير الخاصة بالتنمية المهنية عبر القطاعات بالمملكة، كما تؤكد

(1) Anthony Brand (2007): The Long and Winding Road: Professional Development in Further and Higher Education, Journal of Further and Higher Education, Vol. 31, No. 1, pp. 7-16.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

الدراسة على ضرورة تكوين روابط وجسور بجانب مدخل عام يعترف بالمدى الواسع للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الذين يدعمون تعلم الطلاب، وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة في الإطار النظري الخاص بالتنمية المهنية بالمملكة المتحدة.

وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في إهتمامها بمجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، بينما تختلف عنه في استخدامها المنهج الوصفي التحليلي وكذلك الهدف الرئيسي من إجراء البحث وهو عرض التطورات الحادثة في عمليات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالمملكة المتحدة منذ عام ١٩٨٨ إلى عام ٢٠٠٦م، بينما استخدم البحث الحالي المنهج المقارن واعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية؛ وذلك لإجراء دراسة تقويمية للمشروع.

٢٢. تقويم واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للبنات في المملكة العربية السعودية (٢٠٠٨):^(١)

استهدفت الدراسة تحديد المعايير التي ينبغي مراعاتها في تقويم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات، التعرف على فرص التنمية المهنية التي توافرت والتي لم تتوافر لأعضاء هيئة تدريس تلك الكليات، ووضع تصوراً مقترحاً؛ لتطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية.

واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يقوم بوصف الظاهرة المدروسة، كما استخدمت الإستبانة كأداة لجمع المعلومات والتي طبقت على عينة بلغ عددها (١١٠) عضوة هيئة تدريس من حملة الدكتوراه فقط من كلية التربية للبنات بجامعة أم القرى في مكة المكرمة.

ولقد توصلت الدراسة إلى تقديم تصوراً مقترحاً؛ لتطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في ضوء النظر إليها على إنها نظام متكامل يضم مجموعة من العناصر المترابطة التي تتفاعل معاً وتتداخل بعلاقات مستمرة، ويتكون نظام التنمية المهنية من أربعة مكونات هي: المدخلات، والعمليات، المخرجات، التغذية الراجعة لنظام التنمية المهنية.

تتفق هذه الدراسة مع البحث الحالي في الاهتمام بمجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بينما استخدمت تلك الدراسة المنهج الوصفي؛ لدراسة واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للبنات في المملكة العربية السعودية، بينما استخدم البحث

(١) فتحة معنوق بن بكرى (٢٠٠٨): تقويم واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للبنات في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية بالمنصورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (٦٨)، الجزء (٢)، ص ص

الفصل الأول الإطار العام للبحث

الحالي المنهج المقارن واعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك لإجراء دراسة تقييمية للمشروع.

٢٣. التنمية المهنية المستمرة في التعليم العالي: المنظور الأكاديمي (٢٠٠٨):^(١)

استهدفت الدراسة تقديم رؤية بشأن قضايا معاصرة تتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بانجلترا.

واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يهتم بجمع البيانات الخاصة بأراء ومعتقدات أعضاء هيئة التدريس حول المؤثرات التي تؤثر على ممارسات التنمية المهنية المقدمة إليهم. وتوصلت الدراسة في النهاية إلى التضمينات المحتملة الخاصة بالتنمية المهنية والمرتبطة بالسياسة القومية في التعليم العالي بانجلترا، وسلوكيات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التنمية المهنية المستمرة المقدمة إليهم، كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات المقترحة بتوفير تنمية مهنية فعالة لأعضاء هيئة التدريس الأكاديميين بانجلترا.

وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتختلف عنه في استخدامها المنهج الوصفي، بينما استخدم البحث الحالي المنهج المقارن واعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم، كما ركزت هذه الدراسة على العوامل التي تؤثر على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في حين أن البحث الحالي ركز على إجراء دراسة تقييمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات العالمية، وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة في الإطار النظري فيما يخص قضايا ومبررات التنمية المهنية.

٢٤. تفسير منظور لمجتمع الممارسة في التنمية المهنية المحددة المجال في التعليم العالي

(٢٠٠٩):^(١)

استهدفت هذه الدراسة استكشاف كيف يمكن لمنظور مجتمع الممارسة أن يقدم المعلومات اللازمة للتنمية المهنية المحددة المجال في التعليم العالي، وكذلك تفسير القضايا المرتبطة بتنمية أعضاء هيئة التدريس، والوقوف على سياق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

(1) Karin Crawford (2008): Continuing Professional Development in Higher Education: The Academic Perspective, International Journal for Academic Development, Vol. 13. No. 2. pp. 141-146.

(1) Blanton Maria L & Stylianou Despina A (2009): Interpreting A Community of Practice Perspective in Discipline-Specific Professional Development in Higher Education, Journal of Innovative Higher Education, Vol. 34, pp. 79-92.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يهتم بجمع البيانات؛ لتحديد الموضوعات الخاصة بالقضايا المتضمنة في تنمية أعضاء هيئة التدريس، وكذلك إجراء مقابلات شخصية مع عدد من أعضاء هيئة التدريس.

وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن هناك العديد من المجالات الأساسية التي تشير إلى التحديات التي تواجه التنمية المهنية المقدمة إلى أعضاء هيئة التدريس منها هناك حاجة إلى ثقافة للتنمية المهنية، الحاجة إلى باحثين في مجال التدريس؛ لتنسيق التنمية المهنية، ضرورة تنمية القدامى واختيار المستجدين.

تتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في الاهتمام بالتنمية المهنية المقدمة إلى أعضاء هيئة التدريس، بينما تختلف عنها في استخدامها المنهج الوصفي وكذلك تركيزها على المجال التدريسي فقط في حين أن البحث الحالي استخدم المنهج المقارن واعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية القدرات، كما ركز على إجراء دراسة تقييمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات العالمية، وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة في الإطار النظري فيما يخص سياق التنمية المهنية.

تعليق عام على دراسات المحور الأول:

من العرض السابق يتضح أن دراسات المحور الأول ركزت على مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ويتضح لنا أوجه التشابه والاختلاف بين البحث الحالي ودراسات هذا المحور من خلال ما يلي:

- **محور الاهتمام:** إهتمت دراسات هذا المحور بعملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلال عرض المفهوم، والأهمية، الأهداف، ومبررات الاهتمام..... وغيرها من عناصر، ولم تتعرض لدراسة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.
- **الأدوات:** استخدمت بعض الدراسات الاستبانة أو المقابلات الشخصية، بينما اعتمدت دراسة (محمد بشير، كمال حسنى وانتصار محمد، أشرف عرنديس، Alisa ؛ Lynn Quinn؛ Sue Clegg؛ Coronel Jose M, et al Chris Pegler؛ Belzer) على الأسلوب النظري في جمع البيانات الكمية (والكيفية).

الفصل الأول الإطار العام للبحث

- **المنهج:** استخدمت الغالبية العظمى من الدراسات المنهج الوصفي، بينما استخدمت دراسة (محمد بشير، كمال حسنى وانتصار محمد) المنهج المقارن، بينما استخدم البحث الحالى المنهج المقارن كما اعتمد على إحدى فنيات أسلوب النظم لتحليل مشروع تنمية القدرات.
- **أوجه الاستفادة:** استفادت الباحثة من دراسات هذا المحور فى:
 - بناء الإطار النظرى.
 - انتقاء المراجع ذات الصلة بموضوع البحث الحالى.

ثانياً: دراسات المحور الثانى: وتتعلق بمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

١. التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة "دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها" (٢٠٠٦):^(١)

استهدفت الدراسة التعرف على واقع تنمية أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة ونماذج وأساليب تنميتهم مهنيًا، بالإضافة إلى الكشف عن الفوائد والأدوار التى يقدمها مشروع تنمية القدرات الموجود بالجامعة وأهم معوقاته وذلك للتوصل إلى تصور مقترح؛ لتنمية أعضاء هيئة التدريس والقيادات مهنيًا داخل الجامعة.

ولكى يحقق البحث أهدافه ويجيب عن تساؤلاته استخدم الباحث المنهج الوصفي لوصف الظاهرة وجمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وتحليلها، كما استخدم الباحث استمارة جمع معلومات أولية والتى تم تطبيقها مع بعض أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة، وكذلك مقابلات شخصية غير مقننة مع بعض الخبراء المهتمين بتطوير التعليم، بالإضافة إلى الإستبانة التى تم تطبيقها على عينة بلغ قوامها (١١٦) من أعضاء هيئة التدريس وبعض القيادات بجامعة بنها.

وكانت من أهم نتائج هذا البحث أن هناك تأثيراً إيجابياً لبرامج التنمية المهنية فى هذا المشروع على منظومة التعليم الجامعى وكذلك على ثقافة أعضاء هيئة التدريس، يسهم مشروع تنمية القدرات فى تطوير مهارات الحوار والتخاطب بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات وكذلك فى وجود علاقات اجتماعية بين الأعضاء على مستوى الجامعة، ويؤثر سلبياً من خلال عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس عن حضور برامج التدريب داخل الجامعة وإحساسهم بعدم أهميتها،

(١) سلامه عبد العظيم حسين (٢٠٠٦): مرجع سابق، ص ص ٧١-١٤٩.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

عدم تنوع أساليب التدريب واقتصارها على المحاضرات وورش العمل، عدم ملائمة وقت التدريب لبعض أعضاء هيئة التدريس مما يؤدي إلى تعارض الأوقات المخصصة للتدريب أثناء الدراسة. تتشابه تلك الدراسة مع البحث الحالي في مجال الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك من خلال إجراء دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية، إلا أن تلك الدراسة استخدمت المنهج الوصفي لوصف الظاهرة موضوع الدراسة، بينما استخدم البحث الحالي المنهج المقارن واعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية القدرات، كما أنها تختلف عنه في عدم تركيزها على خبرات عالمية في نظم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات.

٢. تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة (٢٠٠٧):^(١)

استهدف البحث التعرف على خبرات بعض الدول المتقدمة مثل إنجلترا وأمريكا في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، معرفة واقع مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة الإسكندرية ومدى تحقيقه لأهدافه، معرفة الإيجابيات التي أدركها المتدربون في البرنامج، معرفة السلبيات التي واجهت المتدربين أثناء مشاركتهم في فعاليات البرنامج، معرفة البرامج الأكثر فائدة بالنسبة للمتدربين من أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وتقديم تصوراً مقترحاً؛ لتطوير برنامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.

استخدم البحث المنهج الوصفي القائم على الوصف والتحليل، كما استخدم الإستبانة كأداة من أدوات جمع البيانات وتم إجراء الإستبانة على عينة بلغ قوامها (٢٤٤) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الإسكندرية.

وأشارت نتائج البحث إلى أن هناك مجموعة من الإيجابيات الملحوظة على مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة الإسكندرية منها: هناك استفادة من بعض البرامج المستخدمة للتكنولوجيا مثل استخدام التكنولوجيا في التدريس، التزام بالمواعيد من قبل المدربين، قيام نوع من التعاون البحثي بين أعضاء هيئة التدريس، سرعة إنجاز المعاملات الإدارية، وكذلك هناك مجموعة من السلبيات منها: عدم وضوح مجال خدمة المجتمع في برامج التنمية المهنية،

(١) وفاء حسن مرسى (٢٠٠٧): تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، المؤتمر القومي السنوى الرابع عشر العربى السادس: افاق جديدة فى التعليم الجامعى العربى، مركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٥-٢٦ نوفمبر، ص ص ٤٢٣-٥٣٥.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

عدم وضوح أهداف البرنامج التدريبي، عدم تفرغ عضو هيئة التدريس أثناء فترة البرنامج، حضور برامج التنمية المهنية شرطاً أساسياً للترقية الوظيفية، نقص الجدية من بعض المحاضرين، اقتصار أساليب التدريب على المحاضرات الإلقائية وورش العمل، ضيق بعض القاعات المخصصة للتدريب وعدم مناسبتها.

تتفق تلك الدراسة مع البحث الحالي في تناولها لموضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات كما يتفقان في تقييم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، بينما تختلف عنه في استخدامها للمنهج الوصفي، بينما استخدم البحث الحالي المنهج المقارن واعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية القدرات وذلك لإجراء دراسة تقييمية للمشروع، كما اختلفت الدراسة عن البحث الحالي في دول المقارنة والعينة التي طبق عليها البحث.

تعليق عام على دراسات المحور الثاني:

من العرض السابق يتضح أن دراسات المحور الثاني ركزت على تقييم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية، ويتضح لنا أوجه التشابه والاختلاف بين البحث الحالي ودراسات هذا المحور من خلال ما يلي:

- **محور الاهتمام:** إهتمت دراسات هذا المحور بتقييم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.
- **الأدوات:** استخدمت دراسة (وفاء حسن) الإستبانة التي تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية، بينما استخدمت دراسة (سلامه عبد العظيم) استمارة جمع معلومات أولية، وكذلك مقابلات شخصية، بالإضافة إلى الإستبانة، بينما استخدم البحث الحالي الإستبانة التي طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، هذا بالإضافة إلى المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية لموقع المشروع.
- **المنهج:** استخدمت دراسات هذا المحور المنهج الوصفي، بينما استخدم البحث الحالي المنهج المقارن كما اعتمد على إحدى فنيات أسلوب تحليل النظم؛ لتحليل مشروع تنمية القدرات.
- **أوجه الاستفادة:** استفادت الباحثة من دراسات هذا المحور في:
 - بناء الإطار النظري.
 - تصميم أدوات الدراسة الميدانية، والمعالجات الإحصائية لنتائجها.

- انتقاء المراجع ذات الصلة بموضوع البحث الحالى.

ويلاحظ مما سبق أن معظم الدراسات السابقة تتفق مع البحث الحالى من حيث الاهتمام بمجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، الأمر الذى أفاد فى التعرف على الأطر النظرية التى قام عليها البحث الذى يختلف عن الدراسات السابقة فى الهدف الرئيسى للبحث والمتمثل فى إجراء دراسة تقييمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى ضوء بعض الخبرات العالمية، كما استفادت منها الباحثة فى إعداد الإستبانة وصياغة عباراتها، وتفسير نتائج الدراسة الميدانية، وتحديد واختيار عينة البحث، وصياغة الإجراءات والآليات المقترحة.