



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

بالتعاون مع مخبر أبحاث البنية الرقمية والذكاء الاصطناعي
وتطبيقاتهما في التحول الرقمي للقطاعات الاقتصادية.

وبالإشتراك مع فرقة بحث متطلبات تطبيق حوكمة الشركات
والتدقيق المحاسبي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية
بمخبر الدراسات التطبيقية في العلوم المالية.

وبالإشتراك مع النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي التعليم
العالي - فرع غرداية، ينظمون:

الملتقى الوطني الأول (حضورى وعن بعد) حول: حوكمة مؤسسات التعليم العالي في ظل التحول الرقمي والتشريعات الحديثة.

مداخلة بعنوان:

تطبيق المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس لتحسين

.....

من إعداد الباحثين:

من خلال المحور رقم:

معراج هوارى، أستاذ، جامعة غرداية

houari.@univ-ghardaia.edu.dz

الملخص: (لا يتجاوز 150 كلمة)

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

الكلمات المفتاحية: المعايير المهنية، جودة التعليم، هيئة التدريس، الحوكمة الجامعية.

Abstract:

This study aims to highlight the importance of developing faculty competence and its impact on achieving quality in higher education. It also emphasizes the most important methods and strategies that can be followed in this area, while stressing the evolving roles of faculty members, which must be aligned with the spirit and demands of the times and ultimately reflected in educational outcomes that determine the quality of education.

Keywords: Professional standards, quality of education, faculty, university governance.

أولاً: المقدمة

تعد مسؤوليات عضو هيئة التدريس الجامعي المهنية والمتجددة في القرن الواحد والعشرون تدور حول فكرة محورية وهي أن يتحول الأستاذ الجامعي إلى متعلم دائم التعلم ليمارس عمله وينمو ويتطور مهنيًا لتحسين أدائه بشكل دائم ويتحول إلى قائد ومرشد لطلابه، فضلاً عن ممارسته البحث العلمي والمشاركة مع الآخرين في إنتاج المعارف وحل مشكلات المجتمع والتجديد المستمر من خلال الدراسة و الاطلاع.

إذ شهد التعليم العالي في الربع الأخير من القرن الماضي تحولاً جذرياً في أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالاته، وقد أتى هذا التطور استجابة لجملة من التحديات التي واجهت التعليم العالي والتي تمثلت في تطور تقنيات التعليم وزيادة الإقبال عليه والانفجار المعرفي الهائل، وبروز التكتلات الاقتصادية وظاهرة العولمة ونمو صناعات جديدة أدت إلى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي إضافة لاعتماد المنافسة الاقتصادية في الأسواق العالمية على مدى قدرة المعرفة البشرية على الإنتاج، من هنا فقد أصبح التعليم العالي مطالباً أكثر من أي وقت مضى بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة وذلك من خلال تطوير المهارات البشرية واستحداث تخصصات جديدة تتناسب ومتطلبات العصر مع الحرص على تخريج ملاكات بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات والمتغيرات التي يشهدها العصر. مما فرض على المؤسسات التعليمية في مختلف أنحاء العالم وفي كافة المراحل إلى إعادة النظر في بنية التعليم ومناهجه وأهدافه ومنها على وجه الخصوص مؤسسات التعليم العالي التي بادرت إلى إعادة النظر بجدية في وظائف الجامعات بغية الوصول إلى مخرجات تنسجم ومتطلبات سوق العمل والتطور الاقتصادي والاجتماعي والسياسي المنشود.

ولما كان التعليم الجامعي غير قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس لذا بات من الضروري السعي باتجاه تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر إضافة لتعزيز دورهم الفاعل في تحقيق جودة التعليم.

وتمثلت مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية

1. هل المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس معتمدة في جامعاتنا؟
2. مدى ما مطبق منها في بيئة التعليم الجامعي؟
3. ما هي الإجراءات التي تتبعها الجامعات بهدف تطبيق المعايير بشكل صحيح ؟
4. ما دور عضو هيئة التدريس في تطوير نفسه ذاتيا على وفق المعايير المهنية العالمية ؟
5. ما دور الجامعة لتطوير ودعم أعضاء هيئة التدريس بشكل مركزي؟
6. ما هي معوقات تطبيق المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس في بيئة التعليم الجامعي؟

ثانيا: أهمية الدراسة

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

ثالثا: أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

1. بيان مدى تطبيق المعايير المهنية في بيئة التعليم الجزائرية.
2. توضيح أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الجامعة وعلاقتها بالمعايير المهنية.
3. توضيح متطلبات جودة التعليم العالي وعلاقتها بأدوار أعضاء هيئة التدريس.
4. بيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم.
5. بيان الإجراءات الفعالة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.

رابعا: الحدود المكانية والزمانية

1. الحدود المكانية: جامعة ورقلة.
2. الحدود الزمانية: امتدت الدراسة من تاريخ 15/10/2025 لغاية 25/1/2026.

خامسا: مجتمع وعينة البحث

أختار الباحثان جامعة ورقلة مجتمع لدراسته والمتمثل بتدريسي الجامعة والبالغ عددهم 1184 وفقا للوثائق الرسمية للجامعة، وتم تقسيمهم وفقا الى اللقب العلمي أستاذ مساعد (649)، أستاذ محاضر ب (298)، أستاذ محاضر أ (193)، أستاذ (44)، ونظرا لكبر المجتمع اختار الباحثان عينة نسبتها 10% إذ بلغت العينة (118 أستاذ مساعد)، ومقسمة حسب اللقب العلمي وفقا للاتى (محاضر ب 65، محاضر أ 30، أستاذ مساعد 19، أستاذ 4)، بعدها تم توزيع قائمة الفحص بشكل استمارة استبيان للمعايير المهنية الجامعية العالمية لعضو هيئة التدريس الجامعي على العينة عشوائيا.

سادسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم الاعتماد على استخدام الوسط الحسابي الموزون والنسبة المئوية للغرض الحصول على النتائج.

سابعا: مصادر الدراسة

1. المصادر النظرية

اعتمد التأطير النظري للدراسة على الكتب والدوريات والبحوث وشبكة المعلومات والندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة داخل وخارج القطر، فضلا عن المعايير المهنية الجامعية العالمية لعضو هيئة التدريس.

2. الجانب العملي

تم الاعتماد على استمارة الاستبانة المتمثلة بقوائم الفحص والمقابلات الشخصية مع العمداء ومعاونيهم، ومدراء مراكز الحاسبة وطرائق التدريس والتوفل للغة الانكليزية فضلا عن شعبة الجودة ووحدة الأداء الجامعي والتدريسيين في الجامعة.

ثامنا: منهج الدراسة: ركزت الدراسة بشكل أساسي على منهج دراسة الحالة من خلال:

1. وصف الحالة

وتضمن عرض البيانات والمعلومات التي تم جمعها لكي تعطي صورة واضحة لأبعاد الدراسة.

2. تحليل الحالة

هو عملية تحقيق الربط المنطقي العملي بين العلاقات والظواهر وبين جانيها النظري والميداني، وإيجاد الأجوبة لبعض لأسئلة الخاصة بدراسة الحالة، من خلال الاعتماد على الأطر والمفاهيم النظرية للدراسة والبيانات والمعلومات في عرض الحالة وصولاً إلى الاستنتاجات والتوصيات الملائمة مع هيكل الدراسة.

تاسعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

$$\bar{X} = \frac{\sum wi . Fi}{\sum Fi}$$

إذ أن

$\bar{X}$ = الوسط الحسابي الموزون

Wi = الأوزان

Fi = التكرارات

$\sum wi . Fi$ = النتيجة (النقاط)

$$ApplicationPercentage \% = \frac{\sum wi . Fi}{6 \sum Fi} . 100 \%$$

الجزء الأول : المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي

أولاً: مفهوم النمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي

(<http://www.ksu.edu.sa/sites/Colleges/Arabic%20Colleges>)

يرى الخبراء إن هناك اختلافاً بين النمو المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي وبين التنمية المهنية فالأول هو مجهود ذاتي الطابع والمضمون، ويقوم به التدريسي عن طواعية واختيار شخصي له لأنه يرى فيه استمرارية لكفاءته ولشخصه الاعتباري وولاء لمهنته. بينما التنمية المهنية جهود تأخذ في مجملها الطابع المؤسسي الذي تعتمد بموجبه الجهات التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس أو جهات أخرى خارجية إلى تنظيم برامج تعليمية تأهيلية من شأنها أن ترتقي بالجوانب المهارية في الأداء للمهنة بالدرجة الأولى ويمكن توضيح الفرق بين الاثنين بالجدول الآتي:

جدول (1) يوضح الفرق بين النمو العلمي والمهني

النمو المهني	النمو العلمي
يرتبط بالدرجة الأولى بالية الأداء في التخصص تحسين إجراءات نقل المعرفة والتدريب عليها تقويم الأداء والتغذية الراجعة طرق البحث في التخصص العلمي	التمكن من التخصص التوسع الكبير في التخصص متابعة التطورات المعرفية في التخصص التجديد والابتكار في التخصص التكوين المؤسسي للتخصص

وعادة ما يتكامل النمو العلمي والمهني وعندها تصبح فرصة إتقان العمل وأداء المهنة في أحسن أحوالها على الإطلاق ويمكن عرض المعايير المهنية العالمية الجامعية بالجدول الآتي
(<http://raniasaleem.net/mod/resource>)

جدول (2) يبين عرض للمعايير المهنية الجامعية العالمية لعضو هيئة التدريس

مجالات الأنشطة / ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يكون مُنخرطاً في الأنشطة التالية:
1- تصميم وتخطيط أنشطة التعليم والمقررات الدراسية
2- التدريس ودعم عملية تعليم الطلاب
3- تقييم وإعطاء التغذية الراجعة للمتعلمين
4- تطوير البيئات الفاعلة في التعليم والقيام بدعم وإرشاد الطلاب
5- دمج البحوث العلمية والأنشطة المهنية لدعم التدريس والبحث والتعلم
6- تقييم الممارسات المهنية ومواصلة التطوير المهني (التعليم المستمر)
المعارف الأساسية / ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يكون مُلمّاً ومُدركاً للآتي
1- المقرر الدراسي أو المادة التعليمية التي يقوم بتدريسها
2- طرق التدريس المناسبة لمجال التخصص وأن تكون على مستوى

البرامج الأكاديمية
3- كيفية تعلم الطلاب بصفة عامة وفي مجال التخصص
4- كيفية استخدام تكنولوجيا التعليم المناسبة للمقرر الدراسي
5- أساليب تقييم فعالية التدريس
6- تطبيق الجودة الشاملة وتحسين الممارسة المهنية
القيم المهنية / ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يتسم بالأخلاق المهنية وأن يراعي:
1- احترام الأفراد المتعلمين على اختلاف مستوياتهم التعليمية
2- الالتزام بعملية دمج نتائج البحوث ذات الصلة والممارسة المهنية
3- الالتزام بتطوير مجتمع التعلم
4- الالتزام بتشجيع المشاركة في التعليم الجامعي والإقرار بالتنوع وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص
5- الالتزام بالتطوير المهني المستمر وتقييم الممارسة المهنية

ثانياً: مبررات وأسباب الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

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

1- التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تقنية المعلومات والاتصال وتقنيات التعلم والتعليم. فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بشكل جذري على نظم التعليم، وأساليبه مما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والتعلم من بعد، إضافة لزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية. (مدني، 2002، 2)

2- التغير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس، فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أدت إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء الهيئات التدريسية التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعتبر المدرس مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر ومسهل ومرشد وموجه لطلابه وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات إلى أن معظم أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الغربية ينقصهم التدريب على ممارسة التدريس وهذا الوضع ينطبق أيضاً على الجامعات العربية (مرسي، 2002، 205)

وبهذا الصدد، يقول بول كلاپر p.clapper "إن السبب الرئيس في عدم كفاءة التدريس في جامعاتنا وكلياتنا اليوم ليس في الأعداد الكبيرة للطلاب، وليس في قلة خبرة أعضاء هيئة التدريس أو طول اليوم الجامعي، أو عبء العمل التدريسي، فهذه كلها أسباب ثانوية وأن السبب الرئيس هو أن أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا للتدريس، لقد اعتمدنا على المقولة بأن المدرسين الجيدين مطبوعون لا مصنوعون، وربما كان ذلك أهم سبب وراء عدم كفاءة التدريس الجامعي وتقويض الجهود التعليمية. (Paraington et al., 1997: 48).

فيما يذكر (روبرت ماكنج) أن المدرس الجامعي قديماً وحديثاً يقوم بتعليم طلابه وفق الأسلوب الذي تعلم به ودون إتاحة الفرصة للطلاب بإعمال عقولهم وفكرهم لمواجهة المتغيرات والمستجدات، وبالتالي يتعين إعداد أعضاء الهيئات التدريسية عن طريق تنظيم برامج تدريبية في مختلف المجالات. (علي، 2002، 7). ولهذا فإن التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس لتنوع طرق التدريس واستخدام تقنيات التعليم يتطلب ضرورة تنظيم برامج تطوير مهني تستند إلى تدريب فعال لهذه الغاية.

3- عدم توفر الأعداد الكافية من أساتذة الجامعات المؤهلين في مختلف التخصصات مقابل ارتفاع نسبة المدرسين من حديثي العهد في التدريس وهذه الفئة تفتقر إلى المهارات والخبرات اللازمة لممارسة أدوارها بصورة فعالة.

- 4- النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات مما يتطلب ضرورة متابعة
عضو هيئة التدريس للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر
ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية.
- 5- قناعة أساتذة الجامعات بأهمية النمو المهني بحيث يتمكنون من أداء أدوارهم
بفاعلية.
- 6- تزايد أعداد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي خلال العقود الثلاثة الماضية
في مختلف أنحاء العالم، مما أدى إلى تزايد الطلب على أعضاء الهيئات
التدريسية بمختلف مؤهلاتهم وتخصصاتهم.
- 7- تحدي جودة التعليم العالي، فتحقيقها في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه
مسؤولي مؤسسات التعليم العالي. (Naidoo, 2002: 2)
- فيما رأى آخرون أن جودة التعليم، إلى جانب تمويله تعتبر من أكثر
التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في الوقت الراهن، لا سيما
مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي. (الحوات، 2002، 10).
- ولهذا فإن التطوير المهني يشكل مطلباً أساسياً لتوفير مناخ مناسب لثقافة
الجودة ينعكس على الأداء، مع الأخذ بعين الاعتبار أهميته في توفير الأرضية
الصالحة لتوظيف عمليات تتسم بالجودة، إضافة إلى إحداث تغييرات فكرية،
وعملية تصنف نظام إدارة الجودة الشاملة. (مصطفى، وآخرون، 2002، 40).
- حاجة عضو هيئة التدريس للعمل المستمر في مراجعة المناهج (الأهداف -
المحتوى - طرق التدريس - الوسائل - الأنشطة - التقويم) لتعديلها نحو
الأفضل والمساهمة الفعالة في التنمية البشرية على مستوى المنهج
والتدريس وكذلك ظهور أشكال جديدة للتدريس.
 - اعتبار التدريس الجامعي مهنة أي تتطلب إعداداً واستعداداً مسبقاً.
 - الحاجة إلى ترشيد العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطالب وهذا يتطلب من
عضو هيئة التدريس الرجوع للدراسات التربوية لمعرفة كيفية التعامل مع
الفئة العمرية لطلاب الجامعة وهذا يتطلب إعادة لصياغة الأهداف التربوية
وطرق التدريس وغيرها

- ارتفاع عدد الطلاب في الجامعات مع نقص أعداد أعضاء هيئة التدريس في الدول النامية ؛ الأمر الذي تحتاج معه الجامعات للعمل نحو الاستفادة المثلى من أعضاء هيئة التدريس.
- سرعة التغيير العالمي والاستعداد لتحديات القرن الواحد والعشرين من حدوث تغيرات بيئية ومناخية، والتطور التقني المستمر.
- تنوع مهام عضو هيئة التدريس الجامعي من تدريس والقيام بالبحوث العلمية وخدمة المجتمع وإجراء الامتحانات ومراقبة سيرها، أيضاً يشمل الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال والمشاركة في عقد الندوات والمؤتمرات داخل الجامعة وخارجها. ورعاية الطلاب فكرياً وأكاديمياً.
- حاجة عضو هيئة التدريس إلى الحافز المهني الذي يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم في ضوء وظائف الجامعة الأمر الذي يمكنهم من التكيف الأمثل مع بيئتهم المهنية.

إن اعتبار التعليم "مهنة" يتطلب الاحتراف وتقديم الكفايات اللازمة والضوابط المناسبة لسلوكياتها وأخلاقياتها. وتمهين التعليم يتطلب وضع مواصفات ومعايير لإعداد المعلم وتأهيله من جهة وبناء معايير وأدوات لاختيار المعلمين عند توظيفهم وترخيص مزاولتهم لمهنة التدريس من جهة أخرى. كما يتطلب الأمر ضمان استمرار النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً: أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الجامعة.

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

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

وهذه الأدوار في مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة، لذلك تعتمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن ينهضوا بدورهم بصورة

فردية أو جماعية مما يجعل بالتالي عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة (ماتيرو، وآخرون، 2000، 26). ويمكن توضيح أدوار عضو هيئة التدريس في المجالات الرئيسية الآتية:

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

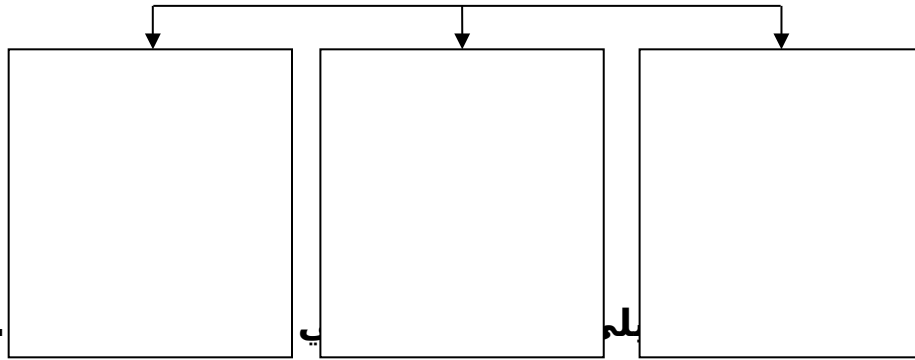
رابعاً: عناصر ومعايير جودة التعليم العالي وعلاقتها بأعضاء الهيئة التدريسية

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

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

وتتناول عناصر الجودة الشاملة في الغالب، البرامج، والمناهج، وهيئة التدريس، والمرافق الجامعية، والعمليات الإدارية، ودعم ومساندة الطلاب، وعمليات التقويم والتغذية الراجعة. وبالنظر للعملية التعليمية كنظام فإن الجودة الشاملة تنصب على مدخلات وعمليات ومخرجات النظام التعليمي وهي موضحة في الشكل الآتي:

شكل (1) يبين العملية التعليمية وفقا لإدارة للجودة الشاملة ونظرية النظم



ولهذا نرى أن العاملين، ومنهم أعضاء هيئة التدريس والإداريون، يتحملون عبء ومسؤولية تحقيق الجودة الشاملة. لذلك فهم يملكون مفتاح النجاح أو الفشل في تحقيق الجودة وفقاً لثقافتهم ودافعيتهم واستعدادهم وإيمانهم بما يقومون به، فإن إدارة الجودة الشاملة تستند على ثلاثة مقومات أساسية لضمان نجاحها هي الإدارة التشاركية، واستخدام فرق العمل، والتحسين المستمر في العمليات. (أحمد، 2003، 162).

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

1- معايير اختبار أعضاء هيئة التدريس وتشمل:

أ- مؤهلاتهم ومستوى إعدادهم.

ب- خبراتهم.

ج- إنتاجهم العلمي.

د- مهاراتهم.

2- مدى توفر متطلبات تطويرهم.

3- طريقة متابعة أدائهم (فرمان، 1995، 85). وهذا يستلزم تحديد أي من

المجالات الآتية بحاجة لمراقبة طرق التدريس وطريقة تزويد الطلاب بالتغذية

الراجعة، وطريقة مراقبة تقدم الدارسين، وطريقة القيام بالفحص لضمان تلبية البرنامج التعليمي لاحتياجات الدارس، وطريقة تقويم الدارسين، ونوع محتويات السجلات التي يتم الاحتفاظ بها من قبل أعضاء الهيئة التدريسية. في حين يرى آخرون أن جودة أعضاء الهيئات التدريسية ترتبط أيضاً بإجراءات تثقيفهم وترقيتهم، ومدى مساهمتهم في خدمة المجتمع، وفعالية مشاركتهم في اللجان والهيئات العلمية. (سلامة، النهار، 1997، 11).

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

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

- * مستوى وسمعة وشهرة الملاك الأكاديمي والإداري.
- * نسبة الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس.
- * سجل الملاك الأكاديمي في الجامعة.
- * مدى توفر أعضاء هيئة التدريس للعمل في مختلف برامج وتخصصات الجامعة
- * مدى احترام أعضاء هيئة التدريس للطلبة.
- * مدى تفرغ أعضاء هيئة التدريس.
- * مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء الهيئات التدريسية.
- * مدى مشاركة أعضاء الهيئات التدريسية في الجمعيات واللجان والمجالس المهنية والعلمية.
- * الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وطبيعة الدراسات والأبحاث التي يقوموا بها لخدمة الجامعة والمجتمع المحلي. (أبو فارة، 2003، 10).

وهذا يوضح أن أعضاء الهيئات التدريسية يلعبون دوراً أساسياً في تحقيق جودة التعليم.

خامساً: مبررات ووسائل التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وأثره على جودة التعليم العالي:

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

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

سادساً: معوقات تطبيق المعايير في بيئة التعليم الجزائرية:

1. استقلالية الجامعات

النشاط الجامعي هو نشاط إنساني في مجمله عملية إنتاجية قائمة على مدخلان ومخرجات تتضمن عناصر إنتاج رئيسية هي التي تتحكم في مخرجات العملية، والتي يفترض إن تتلاءم مع حاجات المجتمع والذي توجد فيه الجامعة (حقل العمل) بدأ من وضع المناهج العلمية، لتتماشى مع الإمكانيات المادية

والبشرية المتاحة ولتلبية سوق العمل والتي تتماشى مع عناصر الإنتاج للعملية التعليمية وهي الكادر التدريسي والوظيفي والمناهج العلمية والميزانية المالية وحرية توزيع الميزانية على احتياجات الجامعة

إن المركزية التي تنتهجها الوزارة في التعامل مع مفردات العمل الجامعي، سواء في سياسات القبول أو في التعيينات وحتى في سياقات العمل الجامعي ودون الرجوع إلى الجامعات، قد أدى إلى إخفاق في كفاءات المخرجات تجسدت من خلال مجموعة ظواهر تتمثل بشكل رئيسي في انخفاض المستوى العلمي للجامعة سيادة طرق التدريس القائمة على التلقين، تراكم العاطلين من خريجي الجامعات إلغاء امتحان الكفاءة باللغة الانكليزي في الدراسات العليا، تكرار صدور قرارات إلغاء ترقين القيد بسبب الرسوب إضافة إلى هجرة الكفاءات العلمية وأساتذة الجامعة... إذ إن وزارة التعليم العالي شغلت نفسها بأمور كثيرة كان يجب أن توكل إلى الجامعات لأنها أكثر دراية في معرفة احتياجاتها من الوزارة.

أن الإدارة المركزية هي في حقيقتها أداة تسير لا تطوير تقوم على مجارة العمل وفق سياسات معدة سابقا، بعيدا عن التطوير، فهي تستند على ترابط عمودي بين الأعلى والأدنى في سلم الهيكل التنظيمي المركزي في أغلبها هيمنة المسؤول الأعلى على المؤسسة وهو ما ينطبق على كافة المؤسسات الدولة الجزائرية فيكون العمل الإداري بشخصية القائد الإداري حيث تتغير سياسات الوزارة بتغير الوزير مما ينعكس على تجميد الكثير من القرارات بسبب التغيير فبرزة ظاهرة سياسة وزير وليس وزارة وهكذا لبقية المستويات الدنيا. فيجب أن يعطى الدور إلى أعضاء الهيئة التدريسية ومجالس الأقسام العلمية والكليات وهكذا في تحديد حاجاتهم من الملاكات التدريسية والتعين في الوظائف الأخرى، وسياسات القبول وفقا للطاقت الاستيعابية للجامعات فالعبرة ليس فقط في التوسع في منح الصلاحيات لرئيس الجامعة أو عميد الكلية وإنما في المشاركة الفعلية في إدارة المؤسسات التعليمية إدارة لامركزية تستند على سياسة مستقرة واضحة للتعليم العالي.

2. محدودية اهتمام الجامعات للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس

اغلب جهود الجامعات في تطوير المهني للهيئات التدريسية على دورة طرائق التدريس والتي هي من شروط التدريس وغالبا ينخرط فيها التدريسي بعد مرور سنة أو أكثر وفي اغلب الأحيان عند التقدم إلى الترقية إلى لقب علمي، ودورة الحاسوب وبرامجه التطبيقية. أما الإيفاد أو التبادل الثقافي وغيره فهو محدود جدا لأسباب كثيرة منها المادية والمركزية وعدم الاستقلالية أو التحكم في الإيفادات والدورات التطويرية من جهات معينة وغيرها

4. عدم وجود جهة مركزية في الجامعة لأغراض التطوير المهني

5. اهتمام الجامعة بكليات محددة وبملاكها التدريسي على حساب كليات أخرى.

سابعاً: إجراءات إعداد وتهيئة أعضاء هيئة التدريس

أ- الإعداد العلمي لعضو هيئة التدريس ويتم من خلال الآتي:

- * عدد الوحدات الدراسية المتاحة لاكتساب معلومات وخبرات واتجاهات ومهارات التخصص في حقل من حقول المعرفة سواء كانت الدراسة نظرية أو تطبيقية أو مزدوجة، وبأسلوب التعليم وجها لوجه أو التعليم من بعد أو الانتساب أو التعليم الإلكتروني.
- * جودة المراجع العلمية التي يستعان بها في اكتساب الوحدات الدراسية من حيث دقة المعلومات الواردة فيها وخبرات معديها وشموليتها على الحقائق وربطها بين القديم والحديث في النظريات والتطبيقات وغيرها.
- * مدى وفرة التدريب العملي والممارسة على التطبيق للخبرات النظرية التي يتم دراستها أو اكتسابها في البرامج والمؤسسات التعليمية.
- * مستوى تأهيل وأداء أعضاء هيئة التدريس القائمين بهذه البرامج والمؤسسات.

- * مدى متابعة التطورات العلمية والمعرفية وتوفير المراكز العلمية والفكرية في حقل التخصص من المؤسسة التي تتولى إعداد الهيئة التدريسية
- * مدى مشاركة أساتذة التخصص في الجهود الميدانية والتطبيقية المحلية والإقليمية والدولية

* النشاط الإبداعي والابتكاري لأساتذة التخصص.

ب- الإعداد المهني لعضو هيئة التدريس ويتمثل بالآتي:

- * تطبيقات التربية وعلم النفس والمناهج وطرائق التدريس والإدارة.

*الدراسات الاجتماعية المساندة.

* الدراسات القانونية والشرعية.

* الدراسات الميدانية.

ج- أن تشكل وحدة مركزية في المؤسسة التعليمية مؤلفة من المختصين وأصحاب الخبرة تتولى التقييم الدوري للملاكات التدريسية في الجامعة بهدف تشخيص نقاط القوة والضعف ووضع المعالجات الهادفة لتطوير عضوية التدريس وتحفيزه لذلك.

الجزء الثاني الجانب العملي:

اولا: الاجراءات العملية

يتناول هذا الجزء عرضا وتحليلا وتقويما للبيانات التي تم الحصول عليها من الجامعة (عينة البحث) للوقوف على مدى تطبيق المعايير المهنية الجامعية العالمية لعضو هيئة التدريس، وللتعرف على مدى قربها أو بعدها عن هذه المعايير وتحديد الفجوة ووضع المعالجات الضرورية.

وبهدف توفير منهجية علمية في تحقيق أهداف دراسة الحالة فقد صمم نظام يستند إلى خطوات متعددة تتمثل بالاتي:

1. بهدف تقويم المعايير المهنية الجامعية العالمية في الجامعة - اعتمدت الدراسة على قوائم الفحص (Check List) الصادرة من الاعتماد الأكاديمي للتعليم الجامعي. و تشمل قوائم الفحص المعدة في هذا المبحث (20) سؤالا موزعا على (3) أنشطة رئيسية.
2. تحديد مدى تطبيق هذه المعايير من خلال عرض قوائم الفحص الخاصة بكل نشاط من هذه المعايير.
3. تم اعتماد المقياس السباعي لقوائم الفحص، إذ خصص وزن لكل فقرة من الفقرات يتراوح بين (0-6)، إذ تبدأ تصاعديا من (مطبق 0، مطبق 1، مطبق 2، مطبق 3، مطبق 4، مطبق 5، مطبق 6).
4. تشخيص نقاط القوة والضعف لكل نشاط من المعايير المهنية عن طريق التحليل وهو ما يعبر عنه بعبارة مطبق ووفقا للوزن المعطى تحدد نقاط القوة والضعف.
5. تحديد الأسباب المؤدية إلى نقاط القوة والضعف في عناصر النظام استنادا إلى تحليل قوائم الفحص والمقابلات الشخصية والمعايشة الميدانية والملاحظة الشاملة والاطلاع على الوثائق الرسمية لعينة البحث.
6. لبيان مقدار الفجوة الحاصلة بين ما مطبق من معايير وبين المعايير العالمية سيتم الاعتماد على التعبير الكمي للإجابات في قوائم الفحص والتي ستحل باستخدام

* الوسط الحسابي المرجح لمعرفة المعدل الحقيقي بعد التقريب، إذ اتخذ عدد مرات الإجابة أساساً في حساب النتيجة واستخدمت الصيغة الآتية (البكاء، 2002: 75)

$$=X_m$$

* النسبة المئوية لكل عنصر من عناصر المعايير المهنية، وهي تعبر عن مقدار التطابق والاختلاف مع المعايير المهنية العالمية ويمكن حسابها من خلال المعادلة الآتية (البكاء، 2002: 75)

ويشير الرقم (6) إلى أعلى وزن في المقياس ويمثل حالة التطابق التام مع المعايير المهنية العالمية الجامعية لعضو هيئة التدريس.

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج قائمة الفحص

1. عنصر مجالات الأنشطة

جدول (3) قائمة فحص توضح النسب المئوية للتكرارات والوسط الحسابي الموزون والعام لفقرات متغير مجالات الأنشطة للمعايير المهنية الجامعية العالمية لعضو هيئة التدريس الجامعي في عينة البحث.

3.46	11 0	0%	0	0%	0	18.2 %	2 0	26.4 %	29	46.4 %	51	9.1%	10	0%	0	1
3.9	11 0	0%	0	0%	0	17.3 %	1 9	37.3 %	41	29.1 %	32	25.5 %	28	0%	0	2
4.02	11 0	0%	0	0%	0	5.5 %	6	10.9 %	12	65.5 %	72	11.8 %	13	6.4 %	7	3
4.37	11 0	0%	0	0%	0	0%	0	16.4 %	18	30%	33	53.6 %	59	0%	0	4
3.93	11 0	9. %	1	9%.	1	5.5 %	6	8.2%	9	65.5 %	72	19.1 %	21	0%	0	5
4.28	11 0	0%	0	0%	0	1.8 %	2	5.5%	6	65.5 %	72	17.3 %	19	10 %	11	6
4.44	11 0	0%	0	0%	0	0%	0	18.2 %	20	28.2 %	31	45.5 %	50	8.2 %	9	7
4.1	الوسط الحسابي الموزون العام															
66%	النسبة المئوية															

يشير الجدول (3) الى النتائج النهائية المتعلقة بكل فقرة من فقرات متغير مجالات الانشطة، والذي يتضمن النسب المئوية والاوساط الحسابية الموزونة والعام. اذ نجد ارتفاعا للوسط الحسابي الموزون العام والبالغ (4.1) وهو اكثر من الوسط الحسابي الفرضي والبالغ (3)، مما سيدل على ان المعايير المهنية الجامعية العالمية لعضو هيئة التدريس يعمل بموجبها اساتذة الجامعة ولكن ضمن امكاناتهم الشخصية وضمن الحرية المتوفرة لهم، وقد حصلت بعض الفقرات على نسب اعلى من البعض الاخر، فقد تراوحت قيم الاوساط الحسابية بين

(3.46-4.44) اذ نجد الفقرة الاولى والمتعلقة بتصميم وتخطيط أنشطة التعليم حققت اقل ارتفاع عن الوسط الحسابي مقارنة بالبقية اذ لا تتوفر الحرية الكاملة بسبب القيود الوزارية وما متوفر من امكانيات في الجامعة، ويظهر من خلال الاجابات ضمن الاوزان المحددة ونسبها المئوية، وقد حققت مجالات الانشطة نسبة مئوية تبلغ (66%) وكما معروض في الجدول اعلاه في حين نجد ان الفقرة السابعة الخاصة بعمل التدريس على دمج البحوث العلمية النظرية والميدانية لدعم البحث العلمي كان وسطها الحسابي اعلى الفقرات الاخرى لان اغلب البحوث في الكليات تنتهج في البحوث الجانبين في البحث العلمي، ويظهر من خلال الاجابات للأوزان العالية الثلاثة الاولى (6، 5، 4) وكما في الجدول اعلاه.

جدول (4) يوضح النسب المئوية للتكرارات والوسط الحسابي الموزون والعام لفقرات متغير المعارف الاساسية ضمن قائمة الفحص للمعايير المهنية الجامعية العالمية لعضو هيئة التدريس الجامعي.

5.17	11 0	0 %	0	0%	0	0%	0	0%	0	18. 2%	2 0	46. 4%	5 1	35. 5%	3 9	1
3.95	11 0	0 %	0	0%	0	0%	0	28. 2%	3 1	48. 2%	5 3	23. 6%	2 6	0%	0	2

5	11 0	0 %	0	0%	0	0%	0	0%	0	26. 4%	2 9	46. 4%	5 1	27. 3%	3 0	3
4.27	11 0	0 %	0	0%	0	0%	0	17. 3%	1 9	46. 4%	5 1	28. 2%	3 1	8.2 %	9	4
4.2	11 0	0 %	0	0%	0	0%	0	23. 6%	2 6	40 %	4 4	29. 1%	3 2	7.3 %	8	5
1.15	11 0	51 %	5 6	15. 5%	1 7	13. 6%	1 5	10 %	1 1	7.3 %	8	2.7 %	3	0%	0	6
3.95	الوسط الحسابي الموزون العام															
71%	النسبة المئوية															

يشير الجدول (4) الى النتائج النهائية المتعلقة بكل فقرة من فقرات متغير المعارف الاساسية، والذي يتضمن النسب المئوية والاوراسط الحسابية الموزونة العام. اذ نجد ارتفاعا للوسط الحسابي الموزون العام والبالغ (3.95) وهو اكثر من الوسط الحسابي الفرضي والبالغ (3)، مما سيدل على ان المعايير المهنية الجامعية العالمية لعضو هيئة التدريس يعمل بموجبها اساتذة الجامعة ولكن ضمن امكاناتهم الشخصية، وقد حصلت بعض الفقرات على نسب اعلى من البعض الاخر، فقد تراوحت قيم الاوساط الحسابية بين (1.15-5.17) فنجد الفقرة الثالثة عشر والمتعلقة بتقديم معارفه الاساسية في مجاله المهني وفقا للجودة الشاملة حققت انخفاض عن الوسط الحسابي الفرضي ويرى الباحثان محدودية المعرفة بثقافة الجودة ومبادئها ومتطلباتها وكل ما يتعلق بها في بعض الكليات مقارنة بالبقية، في حين نجد ان الفقرة الثامنة الخاصة بمدى المام التدريسي بالمقررات والمادة التعليمية التي يقوم بتدريسها قد سجلت اعلى وسط حسابي والبالغ (5.17) وهذا يشير الى ان التدريسي يبحث ويتابع ويزيد من معارفه في حقل اختصاصه ويعتمد في ذلك على امكاناته الخاصة بشكل شخصي وليس بشكل مؤسسي من الجامعة. و بشكل عام ان مقدار زيادة الوسط الحسابي عن الفرضي هو قليل، اذ بلغ (0.95) مما سيدل على ان التدريسي يحتاج الى

جهود مؤسسية بهدف زيادة معارفه في حقل تخصصه، وكانت النسبة المئوية
لمتغير المعارف الاساسية تقدر (71%).

جدول (5) يوضح النسب المئوية للتكرارات والوسط الحسابي الموزون والعام
لفقرات متغير القيم المهنية قائمة الفحص للمعايير المهنية الجامعية العالمية لعضو
هيئة التدريس الجامعي

الفقرات																	
	5.94	110	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	6.36%	7	93.6%	103	1
	5.51	110	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	10.9%	12	27.3%	30	61.8%	68	2
	5.88	110	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	11.8%	13	88.2%	97	3
	5.87	110	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	1.8%	2	9.1%	10	89.1%	98	4
	5.9	110	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	10%	11	90%	99	5
	4.21	110	0%	0	0%	0	0%	0	0%	12	61.8%	68	22.7%	25	4.5%	5	6
	4.19	110	0%	0	0%	0	0%	0	0%	18	56.4%	62	19.1%	21	8.2%	9	7
الوسط الحسابي الموزون العام																	
3.95																	
النسبة المئوية																	
89%																	

يشير الجدول (5) الى النتائج النهائية المتعلقة بكل فقرة من فقرات متغير القيم المهنية، والذي يتضمن النسب المئوية والاوساط الحسابية الموزونة والعام. اذ نجد ارتفاعا للوسط الحسابي الموزون العام والبالغ (5.36) وهو اكثر من الوسط الحسابي الفرضي والبالغ (3) مما سيدل على ان المعايير المهنية الجامعية العالمية لعضو هيئة التدريس يعمل بموجبها اساتذة الجامعة وباندفاع ذاتي وحرص تجاه المتعلمين، وقد حصلت بعض الفقرات على نسب اعلى من البعض الاخر، فقد تراوحت قيم الاوساط الحسابية بين (4.19-5.94) فنجد الفقرة الاخيرة والمتعلقة الالتزام بالتطوير المهني المستمر بهدف تحسين الممارسة المهنية حققت اقل ارتفاع للوسط الحسابي للفقرات الاخرى، وتبين اجابات العينة هذا الانخفاض من خلال الجدول اعلاه. اذ قد يرغب التدريسي بالتطوير المستمر ولكن محدودية فرص التطوير المؤسسية والتطوير الذاتي الذي يتبعها التدريسي قد لا تكفي في بعض التخصصات، في حين تشير الفقرة الاولى الخاصة باحترام الافراد المتعلمين على اختلاف مستوياتهم التعليمية، اذ ان التدريسي في الجامعة يعمل بتفاني عالي من اجل توصيل المعرفة العلمية الى المتعلمين. وقد حقق متغير القيم المهنية اعلى وسط حسابي عام اذ بلغ حوالي (5.36) لان الاستاذ الجامعي الجزائري يلتزم بالقيم المهنية العالية ويقدم كل ما يستطيع بغض النظر عما يحصل عليه، وكانت النسبة المئوية لمتغير القيم المهنية يبلغ (89%).

وبشكل عام فان الوسط الحسابي العام للمعايير المهنية للأستاذ الجامعي عينة البحث قد حققت وسط حسابي موزون عام قدره (4.47) وهو اعلى من الوسط الحسابي الفرضي والبالغ (3).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولا: استنتاجات الدراسة

- وضع الباحثان مجموعة من الاستنتاجات تتمثل بالاتي
1. إن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية مطلب أساسي منذ زمن بعيد، ازداد التركيز عليه، بحيث تم إنشاء مراكز تطوير مهني في الجامعات، لهذا الغرض خصوصاً عندما بدأت الجامعات باعتماد الجودة في التعليم العالي.

- واستناداً إلى تجارب جامعات عديدة في أمريكا وبريطانيا والوطن العربي فقد أدى التدريب إلى:
- أ- توليد اتجاهات إيجابية نحو جودة العملية التعليمية.
 - ب- تعزيز ثقة أعضاء الهيئات التدريسية بأنفسهم.
 - ج- التأكيد على المهنية في التعليم العالي.
 - د- تطوير المهارات التدريسية ومهارات إعداد المواد التعليمية.
 - هـ- تعزيز استخدام تقنيات التعليم والاتصال.
 - و- تعزيز الإحساس بالمسؤولية الذاتية والوطنية.
 - ز- تدعيم روح العمل التعاوني (الجماعي).
 - ح- التأكيد على دور التطوير المهني وأهميته وضرورته على الصعيدين الشخصي والمؤسسي.
 - ط- المساهمة في إطلاق طاقات الأفراد وقدراتهم وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي.
 - ي- تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في المجالات الإدارية والمساندة الطلابية.
- 2- شملت مجالات تطوير الهيئات التدريسية في العديد من جامعات العالم موضوعات مثل طرق التدريس، والجودة، وأساليب التقويم، والحاسوب والانترنت، والتحليل الإحصائي، والتأليف والترجمة وإرشاد الطلاب وتوجيههم، واستخدام تقنيات التعليم وتوظيفها، والبحث العلمي، وتقويم الأبحاث، والإشراف على طلبة الدراسات العليا، بالإضافة إلى موضوعات إدارية متعلقة بأدوار أعضاء الهيئات التدريسية.
- 3- تبين أن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لتعديل الأفكار ولتطوير التعليم والتعلم وصولاً لتحقيق الجودة الشاملة كما ينبغي أن تظهر في تلبية حاجات وطموحات المستفيدين سواء أكانوا متعلمين أو مؤسسات أو المجتمع المحلي.
- 4- إن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ينعكس إيجابياً على معايير جودة العملية التعليمية في التعليم العالي بقدر ما أحدث التطوير من أثر على معلومات ومهارات واتجاهات المستهدفين، وليس بمجرد الحضور، على

اعتبار أنه مطلب إداري شكلي، ولذلك ينعكس تدريب أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم في العناصر الآتية:

- أ- الشخصية: من حيث تعزيز الثقة بالنفس، والتوجه الإيجابي نحو ثقافة الجودة ومتطلبات وتعزيز الإحساس بالمسؤولية، والإيمان بروح العمل الجماعي ودوره في الإنجاز وتنمية الحس الوظيفي والوازع الأخلاقي.
- ب- التدريس: ويتعلق هذا العنصر بتنوع طرائق التدريس، وتقبل التغذية الراجعة وممارستها، واستخدام تقنيات التعليم، وتنمية المهارات الفكرية والتنافسية بين الطلاب.
- ج- التقويم: ويشتمل على التركيز في وسائل التقويم على الأهداف العقلية العليا.
- د- إرشاد وتوجيه الطلاب.
- هـ- إنتاج المواد التعليمية وفق مواصفات الجودة، وتشمل المقررات الدراسية، والوسائط، والأدلة الدراسية... الخ.
- و- البحث العلمي، من حيث تصميم الأبحاث، والإشراف على طلاب الدراسات العليا وتقويم الأبحاث والتحليل الإحصائي.
- ز- العمليات الإدارية: المنوطة بأعضاء الهيئة التدريسية من حيث إعداد سجلات الطلاب، والمشاركة في الاجتماعات، وإدارة الأقسام أو الكليات، والتخطيط وتقديم الاستشارات.

ثانياً: توصيات الدراسة

وتوصلت الدراسة للتوصيات الآتية:

- 1- تطوير معايير جودة التدريس في التعليم العالي، من خلال اعتماد المعايير المهنية الجامعية العالمية والاستفادة من خبرات مؤسسات الاعتماد الأكاديمي، والجامعات والمعاهد والكليات التي لديها تجارب في هذا المجال.
- 2- الشروع في الترتيب لوضع نظام خاص بالنمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي يتسم بالإلزامية، ويقترن بمجموعة من الحوافز التشجيعية الملائمة، ويتلافى معوقات النمو العلمي المهني. من خلال أجهزة تخطيط وتطوير تشكل في المؤسسات المعنية على أن يرتبط مع نظام إجراءات الاعتماد للمعايير المهنية العالمية.

- 3- الاستمرار في حشد الجهود الموجهة نحو تطبيق المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس في المؤسسات المعنية.
- 4- الاعتماد على المعايير المهنية العالمية في اختيار التدريسين والمحاضرين في التعليم العالي.
- 5- تحتاج الجامعات الجزائرية بإعادة ومراجعة مناهجها ومقرراتها الدراسية وأن تبدأ في تطوير محتواها العلمي، ويكون ذلك عن طريق تشكيل لجنة دائمة لتطوير المناهج والبرامج الجامعية من محتوى معرفي وطرائق تدريس واعداد جيد للتدريسي الجامعي قبل واثناء الخدمة وأساليب القياس وطرق التقويم.
- 6- التطوير الذاتي والمستند إلى الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس عن طريق الاطلاع، والاستماع للندوات والمحاضرات وحضور المؤتمرات وحلقات النقاش، وإجراء الدراسات والأبحاث، والتأليف والترجمة.
- 7- التطوير المؤسسي: وهو التطوير الذي تخطط له وتشرف على تنفيذه وحدة متخصصة في المؤسسة التعليمية، والتي يمكن أن توظف الدورات التدريبية المستمرة، وورش العمل، وحلقات النقاش، واستضافة أساتذة زائرين وتبادل الزيارات والمشاركات البحثية اذ يعد التدريب أهم وسائل التطوير المهني، ولكي يحقق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس أهدافه فإن هناك العديد من المبادئ التي ينبغي أن تستند إليها عملية التطوير، يمكن تلخيصها في النقاط الأساسية الآتية:
- أن تستند عملية التطوير على خطة إستراتيجية، تتصف بالمرونة وتأخذ بعين الاعتبار كافة العوامل المؤثرة، ومتطلبات التطوير واستحقاقاته والأهداف التي ينبغي أن يحققها. لهذا فإن السياسة التدريبية العامة للتطوير المهني.
- أن يتم إشراك أعضاء الهيئات التدريسية في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية وأن تتصف عملية التطوير بالاستمرارية، بحيث تكون برامج التطوير نابعة من مبدأ التعلم مدى الحياة.
- طرح العديد من الأسئلة على الفئة المستهدفة.
- اللقاءات والاجتماعات مع أعضاء الهيئات التدريسية.
- مشاركة الهيئة التدريسية في التخطيط والتطبيق لبرامج التطوير.
- استخدام الاستبيانات.

- 8- إقامة العلاقات الثقافية مع الجامعات العربية والأجنبية لتبادل الخبرات والمعارف وبالتركيز على أعضاء هيئة التدريس المعينين حديثاً أو قليلي الخبرة ومن حملة شهادة الماجستير.
- 9- توفير الموارد المالية الخاصة لتنظيم البرامج التدريبية لغايات التطوير المهني.
- 10- أن يتم تقديم حوافز مالية للمشاركين، واعتبار التدريب أحد بنود متطلبات سلم الترقيات في الجامعات.
- 11- تعميم ثقافة التطوير وتوضيح العلاقة بينها وبين تطوير التعليم وتطوير المؤسسة، وتحقيق الجودة.
- 12- اعتماد استراتيجيات واضحة لتقويم فوائد الاستثمار في عمليات التطوير المهني.
- 13- إعداد برامج تطوير مهني تتصف بالمصداقية ومُعترف بها على أنها مناسبة وضرورية لجميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي ومنهم أعضاء هيئة التدريس.
- 14- ينبغي على مؤسسات التعليم العالي استخدام تقنية المعلومات في الأعمال الإدارية والتعليمية، واستخدام الوسائل التعليمية الحديثة في القاعات الدراسية وتدريب أعضاء هيئة التدريس عليها واعتبار استخدامها جزءاً أساسياً من مهامهم الأكاديمية.
- 15- كثرة حملة شهادة الماجستير ومحدودية فرصة إكمالهم الدراسة وتنمية مهاراتهم.
- 16- اعتماد آلية إيفاد السفر لجميع التخصصات والدرجات العلمية بدون استثناء بهدف محاولة تقليل حجم الفجوة بين التعليم العالي في الجزائر والعالم.

المراجع

- 1- أحمد، ابراهيم احمد (2003) : الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- 2- أبو فارة، يوسف (2003) : تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية، دراسة مقدمة لمؤتمر ضمان الجودة والمنعقد في جامعة الزرقاء الأهلية في الفترة الواقعة ما بين 21_23/10/2003.الزرقاء: جامعة الزرقاء الأهلية.
- 3- بسيوني، عبدالنبي (2001) : بحوث ودراسات في نظم التعليم، إدارة الجودة الشاملة مدخل لتطوير التعليم الجامعي بمصر، القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- 4- البكاء، حسن ياسين طعمة، علم الاحصاء النظرية والتطبيقية، دار وائل للنشر، عمان، 2002.
- 4- جويلي، مها عبد الباقي (2002) : دراسات تربوية في القرن الحادي والعشرين. المتطلبات التربوية لتحقيق الجودة التعليمية، الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- 5- جريو، داخل حسن وهجرسي، مهدي صالح (1996) : دور مراكز تطوير طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تأهيل وتدريب الأطر التدريسية الجامعية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع31، عمان: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.
- 6- الحوات، علي (2002) : بناء القدرات البشرية للتعليم، ورد في تقرير التنمية الإنسانية العربية، الفصل الرابع، طرابلس: المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية.
- 7- الطعاني، حسن أحمد (2002) : التدريب، مفهوم وفعالياته وبناء البرامج التدريبية وتقويمها، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 8- سلامة، رمزي، والنهار، تيسير (1997) : الجامعات العربية وتحديات القرن الحادي والعشرين، دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي المصاحب للدورة الثلاثين لمجلس اتحاد الجامعات العربية والمنعقد في صنعاء في الفترة الواقعة ما بين 1_3 آذار.

- 9- علي، علي حسين حسن (2002) : قضية التحديث في التعليم العالي في جمهورية مصر العربي. انظر شبكة الإنترنت
www.khayame.com/education_education
- 10- فرمان، ريتشارد (1995) :توكيد الجودة في التدريب والتعليم، ترجمة سامي حسن الفرس وناصر محمد العديلي، الرياض: دار آفاق للإبداع العالمية للنشر والأعلام.
- 11- ماتيرو، بربارا، وآخرون (2000) : الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ترجمة حسين عبد اللطيف وماجد محمد الخطايب، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 12- مرسي، محمد منير (2002) : الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسية، القاهرة: عالم الكتب.
- 13- المخلافي، محمد سرحان خالد (2002) : بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء، مجلة البحوث والدراسات التربوية، العدد 16، السنة 8: مركز البحوث والتطوير التربوي.
- 14- مصطفى احمد سيد والأنصاري محمد مصيلحي (2002) : برنامج إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي، قطر: المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج.
- 15- مدني، غازي بن عبيد (2002) : تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 2020 المنعقدة في الرياض خلال الفترة الواقعة ما بين 19_23.اكتوبر. الرياض: وزارة التخطيط.
- 16- Naidoo Kogi (2002) Staff Development: Alener for Quality Assurance. Newzeland: Massy University (K.Naidoo and Massy.ac, nz)
- 17- Partington and Brown George (1997) : Quality assurance, Staff Development and Cultural Change. Journal of Quality Assurance in Education.Vol.5, No.4, pp.208-217

