

أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي (دراسة نظرية)

د. ناجية حسن الغرياني

أ. ناهد محمود الحجاجي

قسم الاقتصاد المنزلي كلية الزراعة - جامعة طرابلس

Tel.0926131540

Tel.0925294527

Email: nahidhajj50@gmail.com

Email: Alzarrogn@gmail.com

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى الوقوف على ماهية التنمية المهنية وأهميتها لعضو هيئة التدريس الجامعي، وتناولت الدراسة مجموعة من الأهداف التفصيلية من حيث المفهوم والأهداف والمبررات، وعرض لأهم أساليب وجوانب التنمية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الأدبيات والدراسات المنشورة، وخلصت الدراسة إلى أن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي تعتبر مطلباً أساسياً من متطلبات تحقيق جودة التعليم كونها تؤدي إلى أحداث تغييرات في المفاهيم والأفكار والأدوار والمسئوليات ومستويات الأداء وعلاقات العمل المنوطة لعضو هيئة التدريس التي تنطلق من أهداف أساسية تشمل تزويده بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، عضو هيئة التدريس، التعليم الجامعي

Abstract

The study was aimed at identifying what professional development is and its importance to the university faculty. The study dealt with a set of detailed objectives in terms of concept, objectives, justifications and presentation of the most important methods and aspects of professional development. The study relied on the analytical descriptive curriculum through literature and published studies. The study concluded that the professional development of a university faculty is a fundamental requirement for achieving the quality of education because it leads to changes in concepts, ideas, roles, responsibilities, performance levels and working relationships assigned to the faculty, which are based on basic objectives including providing it with knowledge, skills, trends and values. Keywords: professional development, faculty member, university education.

المقدمة

تواجه مؤسسات التعليم الجامعي في العديد من دول العالم الكثير من التحديات والصعوبات التي يتوجب من أجلها بذل الكثير من الجهد لتطويرها وزيادة فاعليتها وتجديد الأداء فيها من أجل تحقيق أهدافها المرجوة، وتتزايد المطالبة محليا وعالميا حول الإصلاح وتطوير التعليم الجامعي لضمان جودته.

ولا تستطيع أي مؤسسة تعليمية أن تنظر إلى تحسين الجودة والكفاءة في أنظمتها دون أن تعطي اهتماماً لعضو هيئة التدريس لما يمتلك من كفايات ومؤهلات، وبما يتميز به من كفاءة علمية وما يقدمه من خدمات تعليمية، وإنتاج علمي، وأنشطة اجتماعية.

ويعتبر عضو هيئة التدريس من أهم العناصر التي تساهم في بناء الجامعات فهو حلقة الوصل بين المدخلات التعليمية، والعنصر الأساسي الذي يقود العمل التربوي والتعليمي، يتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، عن طريقه تُعد المناهج، وتؤسس البرامج، وتتصلف العقول، فهو أساس كل إصلاح وتطوير ومفتاح المستقبل لآمال وطموحات المجتمعات. (الغامدي، 2012، 3)

وتعد المعرفة وثورة المعلومات والاتصالات من أبرز التحديات والمتغيرات التي تواجه عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية، حيث تفرض عليه وجوب إتقانه للمعارف والمهارات والقدرات المرتبطة بعمله التدريسي والبحثي والقيادي والمجتمعي (حسين، والسعدني، 2012، 35)، كما أن المعرفة التي اكتسبها في بداية مشواره الأكاديمي تصبح قديمة في مشواره التعليمي، هذه التحديات المتعددة تجعل من التنمية المهنية أمراً ضرورياً لعضو هيئة التدريس فكل اقتراح للإصلاح وتطوير التعليم الجامعي تؤكد على الحاجة للتنمية المهنية بما يمكن من تحقيق التكيف مع تحديات العصر. (عبد التواب وعبد الجليل وحسن، 2019، 321)

وتمثل التنمية المهنية مطلباً أساسياً لتحسين الأداء الجامعي، وعاملاً مهماً في نقل الخبرات المتميزة والإبداعية في مجال التدريس والتعليم، بالإضافة إلى أنها استثمار بشري يساعد في تنويع المعارف وتحسين الأداء وإكساب القيم الجامعية لعضو هيئة التدريس الجامعي. (العنزوي، 2015، 788)

وهذا بدوره يستوجب من مؤسسات التعليم الجامعي أن تضع برامج خاصة بالتنمية المهنية المخططة والمستمره لعضو هيئة التدريس التي من شأنها رفع كفاياته وزيادة إنتاجه العلمي وفي الوقت

ذاته فإن غياب هذه البرامج يعوق عضو هيئة التدريس عن متابعة التطورات الحديثة في المعرفة العلمية والتقنية المتعلقة بمجال تخصصه (العمري، 2009، 535)

إشكالية الدراسة وتساؤلاتها

أصبح الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس خيارا استراتيجيا مفروضا في مؤسسات التعليم الجامعي، فالتنمية المهنية هي المسئولة عن مساعدة عضو هيئة التدريس على مواجهة تحديات العصر والتعامل مع معطياته، كما تساعده على التكيف مع المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوب وضمان البقاء والنمو والتميز، وتؤكد العديد من الدراسات والبحوث على أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي حيث أشارت دراسة الملا وفخرو والمطوع (2007) إلى أن عضو هيئة التدريس في عمل دائم ومستمر حيث يقوم بمراجعة المناهج من حيث الأهداف والطرق والوسائل والأنشطة والتقويم وهو بالتالي بحاجة إلى التنمية المهنية حتى يمكنه من أعداد المناهج على النحو الأفضل، وبينت دراسة على (2018) إلى أن النمو المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي ينعكس إيجابيا على نوع التعليم وجودته وما تحدثه التنمية المهنية من أثر على معلومات ومهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس، وأوصت دراسة حرب (2018) إلى ضرورة أن يتم تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس للمهارات والمعارف التي يحتاجونها لتكون منطلقا للتنمية المهنية، وفي هذا السياق فقد اتجهت العديد من الجامعات إلى إنشاء مراكز متخصصة في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي لتحقيق التميز والإبداع الذي أصبح هدفا لمؤسسات التعليم الجامعي في ظل التحديات والمتغيرات العالمية التي ظهرت في هذا القرن التي فرضت على التعليم الجامعي أن يعيد النظر في البرامج والهيكل والتنظيمات لتحقيق المطالب التي تملها التنمية في شكلها الجديد، ومن هذا المنطلق يمكن ان تتحدد اشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:-

ما أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي التساؤلات التالية

1. ما مفهوم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي؟
2. ما أهداف ومبررات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي؟
3. ما أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي؟
4. ما جوانب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي؟

أهداف الدراسة

- تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية من خلال:-
1. التعرف على مفهوم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي.
 2. التعرف على أهداف ومبررات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي.
 3. التعرف على أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي.
 4. التعرف على جوانب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي.

أهمية الدراسة

- تتبع أهمية الدراسة من طبيعة الموضوع الذي تناقشه حيث تتناول أحد أهم مدخلات العملية التعليمية وهو عضو هيئة التدريس الجامعي وما يواجهه من تحديات محلية وعالمية فرضتها ثورة المعلومات ونظم الاتصال والتكنولوجيا وتكمن الأهمية من خلال التالي:
1. توفير قاعدة معرفية تتعلق بكيفية تحقيق التنمية المهنية التي تعتبر من المواضيع الهامة والحيوية لاسيما أننا نعيش عصر التغيير والتطوير المستمر.
 2. قد تفيد الدراسة أعضاء هيئة التدريس من خلال تسليط الضوء على ما يثري نموهم المهني.
 3. حاجة الجامعة إلى أعضاء هيئة تدريس متميزين يعتمد عليهم في العملية التعليمية والبحثية والقيادية وخدمة المجتمع.
 4. قد تساعد الدراسة أصحاب القرار في تحديد أولويات التنمية المهنية ومن ثم العمل على التخطيط ووضع البرامج التدريبية وإنشاء المراكز المتخصصة لتنمية وتطوير وتحسين أداء عضو هيئة التدريس الجامعي.

منهج الدراسة

ينطلق البحث الحالي من الوقوف على الإطار الفكري للتنمية المهنية من حيث المفهوم والأهمية والأهداف والمبررات ووفقاً لأهداف الدراسة وأهمية البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على الدراسة النظرية التحليلية.

حدود البحث

اقتصر البحث على دراسة الاسس الفكرية للتنمية المهنية من حيث المفهوم والأهمية والأهداف والمبررات، كما اقتصر البحث على دراسة أساليب التنمية المهنية والإشارة إلى أهم جوانب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي.

مصطلحات الدراسة

تتناول الدراسة أهم المفاهيم والمصطلحات التي تم استخدامها في الدراسة.

التنمية المهنية

هي عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى الأداء من خلال إكساب الفرد المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه. (إبراهيم، 2020، 26)

عضو هيئة التدريس الجامعي

هو كل من يحمل مؤهلا علميا عالياً (ماجستير) أو (دكتوراه) في إحدى مجالات العلوم التطبيقية والإنسانية، ويشغل إحدى الدرجات العلمية المعتمدة بلائحة التعليم العالي ويلتزم بتدريس عدد من الساعات النظرية والعملية والبحثية أسبوعياً. (حمزة، 2020، 5)

التعليم الجامعي

هي مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي وأنظمة وتقاليد أكاديمية معينة، تتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وتتألف من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية، وتقدم برامج دراسية متنوعة في التخصصات المختلفة، منها ما هو على مستوى الليسانس والكالوريوس ومنها ما هو على مستوى الدراسات العليا، وبموجبها تتحدد الدرجات العلمية للطلاب. (حرب، 2018، 119)

التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي

هي عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم وتهدف تحديث أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع إضافة إلى

مساعدهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهارتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الواقعية والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر . (أبو سمرة، وطوطح، 2018، 23)

الإطار النظري والدراسات السابقة:-

أولاً: الدراسات السابقة

تم عرض أهم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي حتى يمكن الاستفادة منها لتكون إطاراً مرجعياً للدراسة فهي تزود الدراسة بالعديد من المعلومات على الصعيد النظري وفي هذا السياق تم تناول الدراسات السابقة متضمنة الأهداف والمنهج المستخدم وأهم النتائج التي توصلت إليها كالتالي.

1. دراسة الضلاعين وخلفيات (2020) هدفت الدراسة إلى التعرف على النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، ودلت النتائج على أن مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع جاء متوسطاً، كما اشارت النتائج إلى ان متغير الجنس له اثر على مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع وفي جميع المجالات ولصالح الذكور. كما بينت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لأثر الرتبة الأكاديمية على مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في مجال (البحث العلمي) ولصالح فئة الرتبة الأكاديمية (أستاذ) وفئة (أستاذ مشارك).

2. دراسة عبد الثواب وعبد الجليل وحسن(2019) هدفت الدراسة إلى معرفة واقع التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية والى اي مدى يتناسب هذا الواقع مع متطلبات مجتمع المعرفة وقد اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي وتوظيفه في تحليل متغيرات الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالكليات بجامعة الحديدة والبالغ عددهم(233) عضو هيئة تدريس ودلت النتائج على: أن واقع دور الجامعات اليمنية في التنمية المهنية المستدامة لم تكن بالمستوى المأمول الذي تستدعيه متطلبات المعرفة والمستحدثات التكنولوجية والقدرات التنافسية كما دلت النتائج على أن متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية المستدامة في ضوء مجتمع المعرفة قد كانت درجة الاحتياج إليها بدرجة كبيرة وأكدت على

ضرورة الأخذ بمبدأ التنمية المهنية، وتؤكد النتائج على أن الجامعات اليمنية تواجه العديد من المعوقات والتي من شأنها التأثير سلباً في التطوير والتنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس. 3. دراسة فرج (2019) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للأعضاء هيئة التدريس بجامعة أجدابيا في ضوء معايير الجودة واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الإقتصاد، والعلوم، والآداب، والقانون، بلغ عددهم (185) عضو هيئة تدريس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال البحث العلمي كان ضعيفاً، كما أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال الجوانب المهنية جاء ضعيفاً أيضاً، غير أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع جاء بدرجة كبيرة جداً.

4. دراسة عبد الخالق (2018) هدفت الدراسة إلى وضع بعض التوصيات والمقترحات للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض التحديات المجتمعية، ولتحقيق الهدف من الدراسة تناولت الدراسة مجموعة من الأهداف التفصيلية عن ماهية التنمية المهنية من حيث المفهوم والأهداف والأهمية والمبررات وعرض لأهم مجالات وأساليب التنمية المهنية للوقوف على أهم التحديات المجتمعية التي تؤثر في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التنمية المهنية تتعكس إيجابياً على رفع مستوى الأداء وتطويره من خلال العمل على صياغة خريطة واضحة وأهداف محددة للتنمية المهنية لإعانة ومساعدة أعضاء هيئة التدريس على التكيف مع التحولات والمستجدات المتسارعة للضرورة التي تقتضيها طبيعة عملهم ومهامهم. التدريسية.

5. دراسة العنزي (2015) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، في ضوء بعض المتغيرات الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، واعتمدت الدراسة بشكل أساسي على كلٍ من منهج المسح بالعينة والمنهج الوصفي المقارن وأظهرت النتائج إلى وجود خمسة مؤشرات دالة على قيام الجامعة بدور فعال في تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس العاملين فيها، واوصت الدراسة إلى ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر بحوثهم في الدوريات المتخصصة محلياً وعالمياً،

وتأسيس مكتبة جامعية كبرى تشمل جميع التخصصات العلمية ومزودة بأحدث الإصدارات، واحتوائها على رابط إلكتروني بهدف خدمة أعضاء هيئة التدريس والطلبة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

تم استعراض بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية التي أكدت جليها على أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي إذ تعد ضرورة حتمية ملحة لمواجهة التطورات المتلاحقة في مجالات التعليم ومهارات التدريس، والبحث العلمي، والمسئولية المجتمعية التي تمثل جوهر التعليم الجامعي ولبه؛ ولدورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية، وقد توصل الباحثان بعد استعراضهما لهذه الدراسات إلى جوانب الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية على النحو التالي.

- **أوجه الاتفاق** يتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة من حيث تناولها التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي وتناولت معظم الدراسات مفهوم التنمية المهنية وأهميتها وأساليبها ومتطلباتها ومعوقاتهما، واعتمدت أغلب الدراسات السابقة على المنهج الوصفي لمناسبتها لموضوع الدراسة.

- **أوجه الاختلاف** يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة بأنه يركز على الأدبيات النظرية البحتة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي من حيث المفهوم والأهمية والأهداف والمبررات والأساليب وجوانب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

- **أوجه الاستفادة** بشكل عام فإن هذه الدراسات تشكل أرضية صلبة لهذا البحث وتكون إطارا مهما للتعريف بمفهوم التنمية المهنية وأهميتها وأهدافها ومبرراتها وأساليبها وجوانبها ويعد هذا البحث معززا لهذه الدراسات ومتمما لها وقد استفاد الباحثان في تكوين تصور شامل عن موضوع الدراسة وبلورة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها وإثراء الإطار النظري بالموضوعات بما يتفق مع أهداف الدراسة، واختيار المنهج المناسب وتوجيه البحث إلى كثير من المراجع والدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة للخروج بالتوصيات المهمة للدراسة الحالية.

ثانيا الألب النظري

يتبلور الألب الفكري للبحث الحالي في الاسس النظرية للتنمية المهنية من حيث: المفهوم والأهمية، والأهداف، والمبررات، والأساليب، والجوانب وتمثل الاسئلة المطروحة سابقا جملة ما

تحاول الباحثان تحقيقه في هذه الورقة من خلال الاستعانة بالدراسات النظرية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي.

وللإجابة على السؤال الأول الذي ينص على "ما مفهوم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي؟ تحاول الباحثان الإجابة عن التساؤل من خلال عرض التالي

مفهوم التنمية المهنية

هناك اهتمام عالمي ومحلي في مجال تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مختلف الجامعات؛ وذلك نظراً إلى أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف التعليم الجامعي ويثير تعريف التنمية المهنية والنمو المهني جدلاً كبيراً في العلوم التربوية بهدف الوصول إلى تعريف محدد ويرجع ذلك إلى الطبيعة المتغيرة لعملية التنمية المهنية مما يؤثر على المفهوم العام لها ولقد حظي مصطلح التنمية المهنية بالعديد من التعريفات في الأدبيات التي تناولت مفهوم التنمية المهنية نذكر منها ما يلي:

- تعرف منظمة اليونسكو UNESCO التنمية المهنية بأنها تعني بتنمية الشخص في إطار دوره المهني وتتضمن تلك التنمية الخبرات الرسمية مثل حضور ورش العمل، والاجتماعات المهنية والمتابعة الأكاديمية والخبرات غير الرسمية مثل قراءة أدبيات المهنة ومتابعة ما يحدث في المجال الأكاديمي. (عسيري، 2017، 153)

- عرفت بأنها عمليات مؤسسية تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفاعلية في مقابل حاجات الجامعة وحاجات انفسهم. (الشخشير، 2010، 12)

- كما تعرف بأنها زيادة فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس عن طريق تحسين كفايتهم الإنتاجية، ورفع مستوى أدائهم في التدريس الجامعي، والتخطيط لتدريس المقررات الدراسية، والتعلم الفردي أو الذاتي، ومصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم، والتقويم والاختبارات التحصيلية في التعليم الجامعي، ومناهج البحث العلمي. (العمرى، 2009، 538)

- كما تعرف بأنها مجموعة من البرامج والأساليب التي تعمل على إكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية : التدريس، البحث

العلمي، خدمة المجتمع والمهام الإدارية لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة أفضل. (أبو سمرة، وطوطح، 2018، 23)

- كما عرف غالب وعالم التنمية المهنية بانها زيادة الخبرات وتطوير الكفاءات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية والتأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه. (غالب، وعالم، 2008، 168)

- وتشير دراسة يوسف إلى التنمية المهنية بانها " عملية منظمة وهادفة تقوم بها الجامعة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس لتحسين كفاءتهم الوظيفية لتكون أكثر كفاءة وتجويد أدائهم لمسئوليتهم ومهامهم لتحقيق أهداف الجامعة ولتدعيم جودة التعليم. (يوسف، 2016، 132)

- كما انتشر مفهوم أشمل للتنمية المهنية في دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء حيث يعرف بقيام المؤسسة بتقديم وسائل التنمية لكفاءات عضو هيئة التدريس المتضمنة المعرفة والفهم الأكاديمي، البحوث ومتابعة إجراءاتها وتطبيقها، الإدارة الجامعية، خدمة المجتمع المحلي كون هذه المجالات كفيلة بأن تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمسئوليته. (عبد التواب وعبد الجليل وحسن، 2019، 320)

من خلال العرض السابق نستنتج أن مفهوم التنمية المهنية هي عملية مخططة شاملة تهدف إلى تطوير عضو هيئة التدريس الجامعي، وتحسين كفاءاته المهنية وأدائه وذلك من خلال البرامج والأنشطة المتاحة له داخل وخارج الجامعة من أجل تحسين العملية التعليمية، ويمكن الإشارة إلى أن التنمية المهنية تتميز بمجموعة من المميزات أنها عملية مستقبلية تستهدف التغيير والتطوير وبالتالي فهي عملية مستمرة. تستهدف تحسين أداء عضو هيئة التدريس في كافة الجوانب.

أهمية التنمية المهنية

تحظى التنمية المهنية بأهمية كبرى في كل الانظمة التعليمية بجميع المراحل بشكل عام ومرحلة التعليم الجامعي بشكل خاص وتتبع أهمية التنمية المهنية من قيمة عضو هيئة التدريس الجامعي ودوره الفعال في بناء المجتمعات حيث أوضحت دراسة الصالح (2021) إلى أن التنمية المهنية تزداد أهمية في هذا العصر بسبب التحولات والتغيرات المعرفية والتقنية التي تتطلب مهارات متجددة وذكرت الدراسة أن تطوير أداء عضو هيئة التدريس له أهمية كبيرة نتيجة

لعدة جوانب أهمها اتجاه التعليم العالي إلى العالمية مما يستدعي التطورات المتعددة لعضو هيئة التدريس وأن تطوير عضو هيئة التدريس أثناء الخدمة أمر ضروري لرفع أدائه وإعطائه الفرصة لتجديد وتنمية مهارته الوظيفية (الصالح، 2021، 326)

كما اوضحت دراسة عبد التواب وعبد الجليل وحسن (2019) إلى أن أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تتبع من سببين هما انها تتسم في التحسين الشامل لأداء عضو هيئة التدريس وكذلك انها تساعد في تحسين عمليتي التدريس والتعليم ومن ثم تؤدي إلى النمو المهني المستمر له (عبد التواب وعبد الجليل وحسن، 2019،)

ويرى (العسيري، 2017، 155) و(أبو سمره وطوطح، 2018، 23) أن أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تبرز في الاتي:

1. مد عضو هيئة التدريس بما يحتاجه من برامج تدريبية في مجال تخصصه وتنمي لديه المرونة والقدرة على التكيف في حياته العملية.

2. تكسب عضو هيئة التدريس خبرات جديدة تؤهله للارتقاء بذاته وتحمل مسؤوليات أكبر كالمسؤوليات القيادية

3. تزود عضو هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لتحسين أدائه الوظيفي في الجامعة تلك المهارات التي لم يتحصل عليها خلال فترة الدراسة الجامعية وحصوله على المؤهلات العلمية.

4. تساعده على تحقيق انجازات علمية من خلال الانفتاح على افكار ورؤى جديدة.

5. تحقق نظرية التعلم المستمر مما يسمح بالعمل المتواصل.

للاجابة على السؤال الثاني الذي ينص على "ما أهداف ومبررات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي؟ تحاول الباحثتان الإجابة عن التساؤل من خلال عرض التالي

أهداف التنمية المهنية

تسعى التنمية المهنية إلى إضافة معارف جديدة لعضو هيئة التدريس الجامعي وتنمية مهارته المهنية والتأكيد على روح القيم والأخلاق الداعمة والعمل من اجلها وتشمل الأهداف التالي (صيفور،

2014، 296)

- 1- وقوف عضو هيئة التدريس على أحدث طرائق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية توظيف التكنولوجيا الحديثة واستخدامها بشكل فعال.
- 2- معرفة الجديد من أساليب التقييم والتقويم الحديثة وتنمية مهارات التقويم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي والاعتماد على البدائل الفعالة.
- 3- مواكبة عضو هيئة التدريس للمتغيرات المعاصرة كضرورة لمواجهة تحديات العصر.
- 4- تنمية عضو هيئة التدريس في كافة الجوانب أكاديميا ومهنيا وشخصيا وثقافيا.
- 5- تنمية الجوانب الإبداعية لديه وتحفيزه على أن يشمل تدريسه تلك الجوانب الإبداعية.
- 6- تفعيل العلاقات الاجتماعية وربط عضو هيئة التدريس ببيئته وطلابه ومجتمعه المحلي والعالمية.
- 7- ترسيخ ثقافة العمل الجماعي والعمل في فريق.
- 8- إعداد عضو هيئة التدريس قادر على النهوض بمستوى العملية التعليمية من خلال إكسابه القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات
- 9- دعم الخبرة وتشجيع تبادل الأفكار بين أعضاء هيئة التدريس ومنحهم الفرص للتفكير والتأمل حول ممارستهم التربوية والقدرة على تقبل التغذية الراجعة.

مبررات التنمية المهنية

- أصبحت التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من ضرورات العمل في مهنة التدريس، ذلك بسبب التقدم العلمي والتقني والمهاري الكبير في شتى مناحي الحياة، ومنها مهنة التعليم، ولذا فإن هناك مبررات كثيرة توجب العمل على تنمية عضو هيئة التدريس مهنيا ولعل من أهم المبررات الاتي. (الجرجير، 2018، 3) (العمرى، وسنقر، 2009، 541) و(اليامي، والدوعان، 2021، 347)
1. التطور التكنولوجي الهائل وادخال العديد من المعطيات التكنولوجية إلى المؤسسات الجامعية حيث أصبح وجودها من مستلزمات تطوير التدريس الجامعي وبات أمر معرفتها وحسن استخدامها من قبل عضو هيئة التدريس أمرا مهما لا يمكن التغافل عنه.
 2. التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي.

3. انتشار مفهوم التعليم مدى الحياة حيث أصبح عضو هيئة التدريس الجامعي أكثر التزاما نحو التعليم مدى الحياة وتطوير خبراته بعد الحصول على شهادته المهنية
4. الانفجار المعرفي وثورة المعلومات حيث تؤثر الثورة المعرفية على التعليم الجامعي بصورة كبيرة ومباشرة، ذلك لكون التعليم الجامعي جزءا لا يتجزأ من النسيج المجتمعي الموجود فيه، والتفاعل بينهما يجعل التعليم الجامعي على استعداد لمقدار الهائل من المعرفة والمعلومات المتاحة، من خلال التغيير في المناهج وطرق التدريس والأساليب التعليمية بما يحقق احتواء ثورة المعرفة والمعلومات، وبما يتيح للمجتمعات الارتقاء لمستوى اقتصادي واجتماعي أعلى، وتفوق علمي وتكنولوجي أسرع.
5. الترقية إلى وظائف ومهام جديدة، يحتاج عضو هيئة التدريس إلى إتقان معارف ومهارات جديدة، حتى يستطيع أداء العمل الجديد بكفاءة واقتدار، ولذلك فإن تعيينه في إحدى الوظائف دون إعداد أو تطوير قد يعرضه للفشل، ويفقد ثقته في نفسه نتيجة شعوره بالضعف أو العجز عن أداء المهام المطلوبة والمتوقعة منه، لذلك فإن ترقيته أو نقله إلى وظيفة جديدة تختلف عن طبيعة عمله الأصلي يتطلب الحاجة إلى تنميته مهنيا. (سالم، 2019، 78)
- وخلاصة القول فإنه لا يمكن الفصل بين تلك المبررات لأنها تتشابه وتتكامل لتحدث تطورا لدى عضو هيئة التدريس قادرا على مواجهة جميع التغييرات والتحديات التي تواجهه، ولكي يستطيع أداء دوره بفاعلية فهو بحاجة لخبرات إضافية يكتسبها من خلال برامج التنمية المهنية وكل ذلك يساعد على تجديد العملية التعليمية والارتقاء بمستواها.
- للإجابة على السؤال الثالث الذي ينص على " ما أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي؟ تحاول الباحثان الإجابة على التساؤل من خلال عرض التالي
- أساليب التنمية المهنية**
- تتعدد أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في مؤسسات التعليم الجامعي منها الآتي.
- اولا أسلوب التنمية الذاتية
- يستند هذا الأسلوب إلى الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس وتقع عليه مسؤولية تنفيذ عملية التطوير وتنم من خلال الآتي.

1- أسلوب النمو الفردي

إن أسلوب النمو المهني الفردي لعضو هيئة التدريس يتوقف على طموحه وقابليته للتقدم وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يرغب في الوصول إليه، ويسعى هذا الأسلوب إلى تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس وذلك من خلال متابعته للجديد على شبكة الانترنت وبرامج الكمبيوتر وحضور المؤتمرات والندوات وحلقات النقاش وإجراء التجارب والدراسات والأبحاث والترجمة والتأليف لتطوير مهاراته، والمشاركة بالكتابات العامة والمتخصصة في المجالات المحلية والدولية والمشاركة في فعاليات المعارض العلمية والثقافية والعمل على امتلاك مهارة تحفيز الذات والرغبة في التطوير على أن تتوفر له الظروف التي تساعده على تنمية نفسه في عمله. (الفتلاوي، 2008، 186)

2- أسلوب النمو التشاركي

يتحقق هذا الأسلوب من خلال تبادل الآراء والمناقشات مع زملاء المهنة، والمراسلة مع الآخرين لطلب الرأي والمشورة والمشاركة في حلقات النقاش المختلفة والانتساب إلى العديد من المؤسسات والجمعيات والهيئات الأكاديمية وتوثيق العلاقات بها عن طريق المشاركة في أنشطتها والاستفادة من خدماتها. (غالب وعالم، 2008، 183)

ثانياً أسلوب التنمية المؤسسية (الإدارة الجامعية)

وفيه تقوم الجامعة بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلال مراكز متخصصة داخل إطار الجامعة حيث تقوم هذه المراكز بتخطيط وتصميم وتنفيذ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ويوجد أكثر من أسلوب لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومن أهمها ما يلي:

1- أسلوب زيادة المعرفة يقوم هذا الأسلوب على إتاحة الفرصة لمشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والإيفاد في بعثات تعليمية وحضور البرامج التدريبية والتبادل العلمي والزيارات للجامعات المتقدمة.

2- أسلوب إكساب المهارات يقوم هذا الأسلوب على إقامة ورش عمل للتدريب على المهارات التدريسية واستخدام الحاسوب والأفلام التعليمية وإقامة دورات تدريبية للمساهمة في إكساب عضو هيئة التدريس المهارات اللازمة لإدارة الموقف التعليمي داخل الفصل الدراسي.

3- أسلوب التنمية الجماعية ويتحقق ذلك من خلال حضور حلقات المناقشة العلمية وورش العمل والتركيز على العمل في مجموعات صغيرة متفاعلة في ورش عمل في مؤسسات التعليم الجامعي وكذلك مد جسور التعاون بين مؤسسات المجتمع المختلفة وبين مؤسسات التعليم الجامعي من جهة أخرى. (الصالح، 2021، 327)

4- أسلوب التدريب عن بُعد يعتبر هذا الأسلوب أحد النماذج التي تهتم بمساعدة عضو هيئة التدريس في الحصول على المعرفة وذلك من خلال ما هو متوافر من برامج منهجية تقدمها العديد من المؤسسات بعدة أشكال، باستخدام الوسائط التقنية المتطورة كشبكة الإنترنت ومؤتمرات الفيديو، وقد أطلق عليه مسمى التعليم بلا حدود. (الحر، 2010، 10)

مما سبق يتبين تعدد وتنوع أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي فهي متعددة ومتداخلة فلا يمكن الاقتصار على أسلوب واحد محدد، إذ يُعد هذا التنوع أمراً ضرورياً ومفيداً في تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس، كما يمكن لهذه الأساليب أن تندمج مع بعضها بعضاً في عدة أشكال أو صيغ تتبناها الجامعة في محاولاتها لتحقيق التنمية المهنية سعياً للارتقاء بجودة العملية التعليمية، وتحقيق مستوى أفضل لإنتاج العلمي والكفاءة في الأداء وتلبية متطلبات عصر المعرفة الذي أصبح سمة أساسية من سمات العصر الحالي.

للإجابة على السؤال الرابع الذي ينص على " ما جوانب التنمية المهنية لعضو هيئة

التدريس الجامعي تحاول الباحثان الإجابة من خلال عرض التالي

جوانب التنمية المهنية

توجد جوانب عدة تسعى التنمية المهنية إلى تغطيتها بالشكل الذي يعالج القصور الذي قد يعاني منه عضو هيئة التدريس في أدائه التدريسي، وأهم هذه الجوانب (عبد التواب وعبد الجليل وحسن، 2019، 324) (الوحش، 2015، 537)

أ. الجانب الأكاديمي (التدريس الجامعي)

يعتبر الجانب الأكاديمي من أهم الجوانب المهمة والضرورية لعضو هيئة التدريس الجامعي لأنه يشمل المعلومات والمعارف النظرية المتصلة بطبيعة تخصصه، وتركز التنمية المهنية في هذا الجانب على التحسين المستمر لعملية التدريس وذلك من خلال التدريب على تقديم طرق التدريس

الحديثة، وكيفية استخدام الوسائل التعليمية والتقنية الحديثة وتنويعها، وكيفية مراجعة البرامج والمقررات الدراسية، وتأليف المادة العلمية للمساق الذي يقوم بتدريسه، وزيادة المعرفة بخصائص الطالب الجامعي مع الاهتمام بالجودة في كافة عناصر الموقف التعليمي.

ب. الجانب البحثي (البحث العلمي)

تركز التنمية المهنية في هذا الجانب على تحسين المستوى العلمي من خلال التدريب على التميز في الأداء البحثي، والاهتمام بالبحوث الفردية والجماعية، والأبحاث ذات التخصصات البينية بين الأقسام العلمية والكليات الجامعية لتكوين مجتمعات التعلم في إعداد البحوث المبتكرة والمتميزة.

ج. جانب التقييم

يتضمن هذا الجانب تدريب عضو هيئة التدريس على كيفية تقييم مخرجات التعليم الجامعي، سواء في المقررات التي يقوم بتدريسها، أو في البرامج الجامعية، وتقديم تقارير عنها إضافة إلى القدرة على قياس نواتج ومخرجات الأقسام بالكليات بهدف تحسين الأداء.

د. جانب خدمة المجتمع

تعد خدمة المجتمع الوظيفة الثالثة للجامعة ومن أحدث وظائفها ويتضمن التدريب على التعرف على البيئة الاجتماعية، واستخدام الأساليب العلمية في تخطيط وإعداد مشروعات خدمة المجتمع، وتقديم الاستشارات للمؤسسات والمنظمات المختلفة، والمشاركة في مجالس المؤسسات لزيادة الترابط بين الجامعة والمجتمع، فالجامعة لا يمكن أن تحقق ذاتها وتثبت وجودها ما لم تكن ملتزمة بقضايا المجتمع ومتطلبات نموه وازدهاره.

و. الجانب الإداري (القيادة الإدارية)

يعد الجانب الإداري حلقة الوصل بين باقي الجوانب والمكمل لها، حيث إنه يسهم في تنمية عضو هيئة التدريس ويجعله قادرا على أداء مهامه بمهارة وإتقان، فهو يجمع وينسق بين المجالات المختلفة ليصل إلي تكامل شخصية عضو هيئة التدريس الذي يعتبر من أهم أركان العملية التعليمية، كما يعتبر أقدر أفراد العملية التعليمية على إدراك العوامل الإدارية التي تحيط بعمله من تنسيق وإشراف وحفظ الملفات، والتخطيط للأنشطة وحسن إدارة الوقت وتنظيمه والتعاون وتكوين

العلاقات الانسانية بينه وبين الطلاب وكذلك بينه وبين باقي أعضاء هيئة التدريس بحيث نعم روح المودة والصدقة بما يمكن عضو هيئة التدريس من السيطرة على مجريات الأمور وبالتالي يتوجه قيادة الموقف التعليمي نحو ما يرجو تنميته (سالم، 2019، 73)

الاستنتاجات

- من واقع ماتم عرضه وبناء على توجهات نظر الباحثين تخلص إلى الاستنتاجات التالية
- يعتبر الارتقاء بعضو هيئة التدريس الجامعي هي أحد أهم السبل لضمان تحقيق تفوق مؤسسات التعليم الجامعي وإدامة التطوير وقيادة البيئة التعليمية المتغيرة إلى الأفضل، وعلى اعتبار أن التدريس الجامعي يجب أن تتوفر فيه سمات خاصة تتطلب مهارات قائمة على المعرفة وتعلّما وتدريباً عالياً، وكفاءة عملية تلزم عضو هيئة التدريس بتقاليد المهنة
 - مدى المسؤولية التي تقع على عاتق عضو هيئة التدريس في تنفيذ وظائف الجامعة باعتباره ركيزة الجامعة الأساسية، فهو يؤدي أدواراً مهمة لا بد أن تلائم التغيرات التي تطرأ على التعليم الجامعي وتبنى أساليب وصيغ حديثة تتسم بالكفاءة مما يتطلب وجود عضو هيئة متميز الإعداد والتكوين.
 - تعد التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي مطلباً أساسياً من متطلبات تحقيق الجودة كونها تؤدي إلى إحداث تغيرات في المفاهيم والأفكار والأدوار والمسئوليات ومستويات الأداء وعلاقات العمل المنوطة لعضو هيئة التدريس التي تنطلق من أهداف أساسية تشمل تزويده بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم.
 - يتطلب واقع التعليم الجامعي ضرورة اتخاذ جميع الخطوات العملية التي تساهم في تطوير قدرات ومهارات عضو هيئة التدريس ونقله من حالة الأداء التقليدي إلى أداء أكثر تميزاً ومهنية.

التوصيات

- من خلال الدراسة تم التوصل إلى العديد من التوصيات أهمها
- نشر ثقافة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من أجل تجديد الأداء المهني والشخصي.
 - وضع نظام وسياسة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة وتنظيم البرامج والإشراف عليها من جانب الإدارة الجامعية.

- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء أهداف الكلية والجامعة التي ينتمون إليها.
- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين مهاراتهم في مجال التدريس
- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة للمشاركة في الندوات والورش والمؤتمرات العلمية المحلية والدولية
- إلزام أعضاء هيئة التدريس بالانخراط في البرامج التعليمية والتدريبية التي تقوم بها الجامعة والتوعية بضرورة مواكبة التطورات وتلبية الاحتياجات التي تفرضها متغيرات العصر.
- إنشاء مراكز متخصصة تعنى بتطوير قدرات ومهارات عضو هيئة التدريس الجامعي.

مقترحات البحث

1. إجراء دراسة عن واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية
2. إجراء دراسة عن معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في الجامعات الليبية.
3. إجراء دراسة تقييمية لمراكز البحوث والاستشارات بالجامعات ودورها في المساهمة في توفير برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي.

المراجع

1. إبراهيم، منال محمد: (2020) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل لتكنولوجيا إدارة الصف، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (4) العدد 15
2. أبو سمرة، محمود احمد وطوطح، ليانا: (2018) التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة الواقع والمعوقات مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، المجلد (38) العدد 1.
3. الحر، محمد عبد العزيز: (2010) ادوات مدرسة المستقبل: التنمية المهنية، ط2، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
4. الشخشير، حلا محمود تيسير: (2010) مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير منشورة كلية الدراسات العليا جامعة النجاح.
5. الصالح، مي بنت عبد العزيز بن عبدالله، (2021) معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، مجلة العلوم التربوية، المجلد (7) العدد 1.

6. الضلاعين، طارق، وخليفات عبد الفتاح. (2020). النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، المجلد (36) العدد 10
7. العمري، جمال فواز، وسنقر، صالحة: (2009) أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالى التدريس والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق، المجلد (25)، العدد 3+4.
8. العنزي، سعود بن عبيد: (2015) واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد (42) ، العدد 3.
9. الغامدي، عمير بن سفير عمير: (2012)، التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الامريكي لاعتماد وتعليم المعلمين رسالة ماجستير منشورة، الرياض.
10. الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم: (2008) الجودة في التعليم (المفاهيم، المعايير، المواصفات، المسؤوليات) دار الشروق، عمان.
11. الملا، بدرية سعيد وفخرو، عائشة، والمطواع، فاطمة: (2007) دور جامعة قطر في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها، مجلة العلوم التربوية جامعة قطر، مجلة نصف سنوية العدد 13.
12. الوحش، هالة مختار: (2015) متطلبات التنمية المهنية المستدانة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بيشه من وجهة نظرهم، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 16.
13. اليامي، رحمة حمد محمد، والدوعان، حامد محمد ابراهيم: (2021)، اثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، المجلد (10) العدد 2.
14. حرب، راجح سعدي حرب، (2018)، احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية (دراسة استباقية لوضع برنامج تدريبي مبني على الاحتياجات)، المجلة الدولية التربوية التخصصية، المجلد (7)، العدد 5.

15. حسين، هشام بركات بشر، والسعدني، محمد عبد الرحمن خليل، (2012)، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية، مجلة كلية التربية - جامعة بور سعيد، العدد 11.
16. حمزة، محمد أبو بكر: (2020) دليل أعضاء هيئة التدريس كلية التربية طرابلس.
17. سالم، أحمد عبد العظيم (2019)، برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين علي ضوء نموذج التميز الأوروبي، مجلة كلية التربية جامعة بني سويف، أكتوبر الجزء 2
18. صيفور، سليم، (2014): أهمية التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي بالجزائر كمحدد للأداء الوظيفي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 20.
19. عبد التواب، عبد اللاه عبد التواب، وعبد الجليل، رباح رمزي، وحسن، حاتم سعد محمد (2019): متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي في ضوء مجتمع المعرفة (دراسة ميدانية). المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد (35) - العدد 2 الجزء 2.
20. عبد الخالق، نجلاء فتحي الدسوقي: (2018) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض التحديات المجتمعية، مجلة تطوير الأداء الجامعي، المجلد (7) العدد 11
21. عسيري، مهدي بن مانع مهدي (2017)، أساليب التنمية المهنية ومعوقات تنفيذها، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 18.
22. علي، علي حمود، (2018) التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس مدخلا لتحقيق الجودة في التعليم الجامعي، مجلة كلية التربية، الخرطوم المجلد (10) العدد 11،
23. غالب، ردمان محمد سعيد، وعالم، توفيق علي: (2008) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (1) العدد 1.
24. فرج، خالد محمد (2019)، واقع التنمية المهنية للأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجدابيا في ضوء معايير الجودة، مجلة كلية الآداب، المجلد (1) - العدد 2.
25. يوسف، داليا طه محمود: (2016)، تصور مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية، مجلة التربية المقارنة والدولية، العدد 5.