

التنمية المهنية المستدامة لمعلم المعلم في ضوء مجتمعات التعلم المهنية (رؤية مقترحة)

الدكتورة. نجلاء الشامي

naglaaelshamy76@gmail.com

ملخص

إن ظهور المتغيرات العالمية والمحلية في مطلع القرن الحادي والعشرين والتي أحدثت تطورات جذرية في جميع المجالات، السياسية والاقتصادية والاجتماعية والمعرفية والعلمية والتطور التكنولوجي، كان له الأثر البالغ والتداعيات المباشرة وغير المباشرة على المؤسسات التربوية. ولم تكن كليات التربية بمنأى عن هذه المتغيرات في أبرز المؤسسات التربوية تأثيراً على المجتمع لما لها من أدوار في تنشئة الأجيال المستقبلية من المعلمين. هذا الدور يحتم عليها أن تكون أكثر تطوراً وتحدياً للمستقبل من خلال تطوير رؤيتها ورسالتها وأهدافها وأساليبها وبرامجها كي تواكب هذا التطور والمستجدات. وتؤدي مجتمعات التعلم دوراً كبيراً في تنمية معلم المعلمين مهنيّاً من خلال الأوعية المختلفة التي يتميز بها التعليم الجامعي. ويتطلع البحث الحالي إلى إيضاح سبل مختلفة للتنمية المهنية لمعلم المعلمين كي يواكب المتغيرات الحالية في المجتمع. واستخدم البحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، فهذا المنهج سيقوم بوصف وتحليل سبل التنمية المهنية لمعلم المعلم في ضوء مجتمعات التعلم المهني. وتوصل البحث إلى أن هناك ضعفاً في تفعيل أدوار المجالس على مستوى (الجامعة - الكلية - القسم) والذي نص عليه القانون 49 لسنة 1972. ضعف تفعيل دور مجتمعات التعلم المهنية وأوعيتها في التنمية المهنية المستدامة لمعلم المعلمين ومن أهم التوصيات: إنشاء منصات إلكترونية داخلية بالجامعة تتيح لأعضاء هيئة التدريس الاطلاع على قواعد البيانات العالمية لضمان التنمية المهنية المستدامة، تخصيص مكافآت لأعضاء هيئة التدريس الفاعلين بمجتمعات التعلم المهنية ذوي القدرة على الإنتاج المميز والمشروعات البحثية الجيدة، خلق بيئة تنافسية تشجع على الابتكار والإبداع العلمي وحل المشكلات المتعلقة بالمجتمع وزيادة أعداد المراكز البحثية لمواكبة التطورات الحالية ودعم بيئة التعلم بالجامعة.

Abstract

The emergence of global and local changes at the beginning of the 21st century, which have led to radical changes in all areas, political, economic, social, cognitive, scientific and technological development, has had a profound impact and direct and indirect repercussions on education. institutions

Faculties of education have not been immune to these changes in the most important educational institutions that have an impact on society because of their role in the education of future generations of teachers.

This role needs to be further developed and challenged for the future by developing its vision, mission, goals, methods and programmes to keep pace with these developments.

Learning communities play a major role in the professional development of teachers across the different vessels that characterise university education.

Current research is keen to clarify the different paths of professional development for the teaching teacher to keep pace with the current changes in society

The research used the descriptive approach for its suitability to the nature of the study. This approach will describe and analyse the ways of professional development for the teacher in the light of professional learning communities. The research revealed that there is a weakness in the activation of the roles of the councils at the level of (university - college - department), which is stipulated in Act 49 of 1972. Weakness in activating the role of professional learning communities and their resources in the sustainable professional development of teacher-educators, and one of the most important recommendations is the creation of internal university electronic platforms that allow faculty members to access global databases for sustainable professional development. In addition to the above, the university has also been working on a number of other initiatives to enhance the development of the university's research and teaching activities, including: rewarding faculty members who are active in professional learning communities with the ability to produce distinguished and good research projects; creating a competitive environment that encourages innovation and scientific creativity; solving problems related to society; and increasing the number of research centres to keep pace with current developments and to support the learning environment of the university.

أولاً: مقدمة :

تعد الجامعة في العصر الحديث حجر الأساس في التنمية الوطنية والقوة الدافعة لعجلة التقدم في مختلف جوانب الحياة التي تتسم بتنامي أساليب المعرفة العلمية وتسارعها، وسيادة عصر المعلومات

الذي يستدعي التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي لاستيعاب سائر متغيرات هذا العصر، والإعداد لمواجهةها. وهذا لا يمكن أن يتجسد إلا في أعضاء هيئة تدريس مؤهلين ومزودين بالكفاءات اللازمة لهذه المواجهة. (الغامدي، 2012).

وتقع على عاتق عضو الهيئة التدريسية مسؤوليات كبيرة تجاه التطورات التي حدثت في مجال العلم والمعرفة، ونظراً لأن المعرفة العلمية في كل التخصصات في تطور مستمر وسريع، فلا بد لعضو الهيئة التدريسية في الجامعة من متابعة هذه التطورات والتعامل معها لما لها من انعكاسات على مجالات عمله الجامعي وهي: التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع، وهذا يستوجب على الجامعة وضع برامج للنمو المهني فيما يتعلق بهذه المجالات؛ لأن مثل هذه البرامج من شأنها رفع كفايات عضو الهيئة التدريسية وزيادة إنتاجيته العلمية الهادفة، في الوقت ذاته فإن غياب هذه البرامج يعوق عضو الهيئة التدريسية عن متابعة التطورات الحديثة في المعرفة العلمية والتقنية المتعلقة بمجال تخصصه ومواكبتها ونظراً لأهمية النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات في المجالات المشار إليها سابقاً (العمري، 2009).

وقيام عضو هيئة التدريس بأدواره وواجباته الوظيفية يتطلب منه أن يكون مسلحاً بالكفايات الشخصية المعرفية والأدائية التي تمكنه من أداء هذه الأدوار بفاعلية، إذ إن أهمية دور المعلم الجامعي ازدادت في هذا العصر، فلم يعد قاصراً على زيادة المعرفة بل تعداها للمساهمة في تغيير النظام التربوي من أجل تحقيق التعليم المتميز، لذا فإن المعلم الجامعي يجب أن يكون ملتزماً تجاه مجتمع عماده العدل والمساواة، وينبغي عليه العمل على ترسيخ هذه القيم، ونشر المعرفة في المجتمع، ويتطلب تحقيق ذلك مهنيًا. (المليجي : 1098)

ولقد اهتمت العديد من الدول التي تسعى إلى تحقيق التقدم المعرفي بالتركيز على تطوير مؤسسات إعداد المعلم، ففي "فنلندا" شارك المجتمع بكل فئاته من صناعات السياسة وأساتذة الجامعة وكليات إعداد المعلم وممثلي المؤسسات التعليمية، وأخذت فنلندا مهمة إعداد المعلم بجدية لأنها جزء أساس من العملية التنموية الشاملة في المجتمع. (Afdal, 175)

ونظراً لأهمية كليات التربية ومكانتها في مصر وانتشارها في مختلف المحافظات فقد اهتمت الدولة اهتماماً واضحاً بتطويرها (البسيوني، 3)

وبرغم كل الجهود المبذولة للتطوير إلا أن الواقع الحالي لكليات التربية يشير إلى أنها مازالت تعاني من مشكلات ومعوقات كثيرة تحول دون تحقيق رسالتها وأهدافها، وتتمثل أهم هذه المشكلات في جمود البرامج والمناهج الدراسية المقدمة، وبعدها عن الواقع والاعتماد على طرق تدريس وأساليب تقييم

نمطية تقتل الإبداع ، فضلاً عن هامشية دور المجالس على مستوى الجامعة ومستوى الكلية في رسم السياسة التعليمية والتطوير وتحقيق التنمية المهنية.

ومن هذا المنطلق كان الهدف من البحث الوصول إلى سبل جديدة مقترحة للتنمية المهنية لمعلم المعلم، وإلقاء الضوء على بعض المتغيرات المحلية والعالمية التي انعكست على كليات التربية.

ثانياً : الدراسات السابقة

1-دراسة ward (2009)

هدفت الدراسة إلى توضيح مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس من برامج التنمية المهنية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى تميز أعضاء هيئة التدريس بالجامعة نتيجة اشتراكهم في برامج التنمية المهنية واستفادة الطلاب وتحسين مستوى أدائهم وارتفاع معدلات النجاح .

2-دراسة المجيدل ، والشماس (2010)

هدفت إلى تقصي المعوقات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية وتحول دون إنجازهم لأبحاث عملية وانخراطهم بالبحث العلمي وسبل التغلب على هذه المعوقات وتذليلها، وقد استخدم الباحثان استبياناً مبدئياً رصد أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الميدان البحثي وتحديد محاورها بغية تصنيف هذه المعوقات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها أن المعوقات الإدارية كانت هي الأشد وطأة على أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمعاناتهم من معوقات البحث العلمي، كما لا توجد فروق ذات دلالة تتعلق بالتخصص.

3-دراسة هيني Henny (2011)

هدفت الدراسة إلى توضيح أثر التغييرات المجتمعية ومدى انعكاساتها على إدارات الجامعات للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى أن تطوير المعرفة والمهارات القيادية يعد أمراً ضرورياً في العمل الأكاديمي.

4-دراسة الوحش (2015)

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة "بيشة" من وجهة نظرهم، وصولاً لتصور مقترح يساهم في تحقيق هذه المتطلبات، ولمعرفة ذلك تم تطبيق استبانة تضمنت ستة محاور هي: تصميم المناهج التعليمية، استراتيجيات التدريس، مهارات البحث العلمي، التواصل الجامعي والشراكة المجتمعية، مهارات التقويم، القيادة والإدارة الجامعية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مجموعة الذكور أكثر احتياجاً من مجموعة الإناث للتنمية المهنية المستدامة في

محور القيادة والإدارة الجامعية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد الدورات لصالح المجموعة التي لم تحصل على دورات، أن درجة الاحتياج لجميع المحاور كانت بدرجة كبيرة على مستوى جميع أفراد العينة .

5- دراسة ويلسون Wilson (2016)

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على التصورات والخبرات الحية التي تكتسب من خلال المشاركة في مجتمعات التعلم المهني، وتحديد المتغيرات التي تعزز أو تعيق تنمية مهارات القيادة لدى المعلمين. واستخدمت الدراسة المنهج الاستقصائي عبر الأنترنت لاكتشاف المتغيرات الأساسية المرتبطة بالمشاركة في مجتمعات الممارسة، وتشير النتائج إلى أنه لضمان نجاح مجتمعات التعلم المهني يجب أن تشكل من أصحاب المصلحة الرئيسيين كي يدرسوا بشكل جماعي ممارستهم المهنية للوصول لهدف مشترك. كما تشير النتائج إلى أن هناك تصورات وتجارب متباينة تعزز وتعوق النمو كقادة للمعلمين.

6- دراسة كريكزي Kirksey (2018):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى التأثير السلبي الواقع على الطلاب والمعلمين والقيادات التربوية من غير المتسقين بمجتمعات التعلم المهني، وتوصلت الدراسة إلى خصائص مجتمعات التعلم المهني المثالية وغير المثالية من تصورات المشاركين في مجتمعات التعلم، كما قدمت الدراسة نظرة ثاقبة حول كيف يمكن للقيادات التربوية الاستفادة بشكل أفضل من مجتمعات التعلم المهني لتحسين المهنة والتعلم للطلاب، وكشف التحليل المقارن الشامل لردود المشاركين عن أربعة توصيات للمهتمين بإنشاء مجتمع تعليمي احترافي والحفاظ عليه من خلال: 1- المشاركة 2- التعاون 3- تعزيز التواصل 4- توفير الوقت.

ثالثاً : مشكلة الدراسة:

يشير الواقع الحالي لكليات التربية إلى أن برامجها ما زالت تقليدية ولا تساير روح العصر ومتغيراته المتجددة ولا تفي بمتطلبات سوق العمل وحاجاته، ولا تساعدها على المنافسة مع الكليات الجامعية الأخرى وتشير دراسة (فوزي، 2012) إلى وجود جمود واضح في محتوى البرامج والمقررات الدراسية وعدم تطويرها، وتقليدية أساليب التقويم وطرق التدريس المعتمدة في كليات التربية بالإضافة إلى القصور الواضح في نظام التربية العملي من حيث الإشراف والمتابعة، كما يتضح أن هناك العديد من المشكلات التي تعوق معلم المعلمين من أداء الأدوار المنوطة بهم وأبرزها: ضعف نظام الإعداد والتأهيل للمعيدين والمدرسين المساعدين بكليات التربية، التفاوت الكبير في النسب بين الدرجات العلمية المختلفة، انقلاب الهرم الوظيفي في معظم كليات التربية .

وفى ضوء ذلك تتحدد مشكلة الدراسة في اقتراح مجموعة من الإجراءات للتنمية المهنية لمعلم المعلم في ضوء مجتمعات التعلم المهنية.

ما أهم السبل المقترحة للتنمية المهنية لمعلم المعلم في ضوء مجتمعات التعلم المهنية؟
ويتفرع منها الأسئلة التالية:

- 1- ما أدوار معلم المعلم وفق قانون تنظيم الجامعات؟
- 2- ما دور مجتمعات التعلم المهنية في تحقيق التنمية المهنية لمعلم المعلم؟
- 3- ما التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلم المعلم في ضوء مجتمعات التعلم؟

رابعاً: أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على أهم السبل للتنمية المهنية لمعلم المعلم في ضوء مجتمعات التعلم المهنية.
- 2- التعرف على أدوار معلم المعلم في قانون تنظيم الجامعات.
- 3- التعرف على دور مجتمعات التعلم المهنية في تحقيق التنمية المهنية لمعلم المعلم.

خامساً: أهمية البحث:

أ- الأهمية العلمية الأكاديمية

وتتمثل في ضرورة الاهتمام بإيجاد سبل جديدة مقترحة للتنمية المهنية لمعلم المعلم لرفع كفاءته المهنية في ضوء مجتمعات التعلم المهنية.

ب- الأهمية العملية التطبيقية

إذ تستفيد من الدراسة الجهات المنوط بها إعداد معلم المعلم مثل كليات التربية والمراكز التدريبية ووزارة التربية والتعليم.

سادساً: منهج البحث:

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة، فهذا المنهج سيقوم بوصف وتحليل سبل التنمية المهنية لمعلم المعلم في ضوء مجتمعات التعلم المهني.

سابعاً: مصطلحات البحث:

- التنمية المهنية (professional Development): عمليات وأنشطة مؤسسية مخطط لها تهدف إلى تطوير القدرات والمهارات والثقافة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية؛ لتكون أكثر كفاءة وفعالية في مقابل حاجات الجامعة وحاجات أنفسهم (الغامدي ، 2012)
- مجتمعات التعلم (Learning communities) :

هي مجموعة من المعلمين تجمعهم اهتمامات وأهداف مشتركة تسعى إلى التخطيط والتشارك من أجل تطوير أدائهم التدريسي، وتحقيق أهداف المنهج ومعاييره والتحسين المستمر لنتائج الطلاب. (سعودي، 2018،

- معلم المعلم:

هو عضو هيئة الجامعة باختلاف رتبته العلمية (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - محاضر - معيد) المنوط به إعداد أجيال من المعلمين بكليات التربية. (الشيخي، 2015)

ثامناً: الإطار النظري والمفاهيمي:

التنمية المهنية المستدامة والتعليم الجامعي بين موجات التغيير

أ- التنمية المهنية المستدامة

تحظى التنمية المهنية المستدامة بأهمية كبرى في تاريخ تقدم الدول ويرجع ذلك إلى تطور قاعدة المعارف والمعلومات والتقنيات تطوراً سريعاً وازدياد اتساعها على نحو مطرد. وكلما اتسعت هذه القاعدة وزادت سرعة تطورها كلما وجد الإنسان نفسه على جميع المستويات أمام مهام وحاجات وخبرات جديدة لا بد له من الوفاء بها لمجاراة سرعة التغيير العلمي والتقني، ومن ثم أصبح لزاماً على جميع العاملين مواكبة متغيرات العصر الذي يعيشون فيه، والعمل على تنمية مهاراتهم حتى يتمكنوا من تلبية حاجات المجتمع المتزايدة، وعلى نحو خاص فإن العديد من الإصلاحات التعليمية الحديثة تتطلب من العاملين بالتعليم أن يغيروا من أدوارهم ويتحملوا مسؤوليات جديدة، مما يستدعي تغيير الطريقة التي يؤدون بها مهامهم ومسئولياتهم وكذلك إعادة صياغة وبلورة الثقافة المؤسسية والتدريبية المستمرة والتي تعين هيئة التعليم العام؛ فإنها الإدارة المثلى لتحقيق الكفاءة الأفضل في التعليم بوجه خاص. إذ تعد مدخلاً مهماً وأساساً من مدخلات العملية التعليمية مما يجعل العاملين في حقل التدريس قادرين على القيام بأدوارهم الوظيفية والمهنية بكفاءة وفعالية، ويعد ذلك محورياً أساسياً لتطوير التعليم ليكون أكثر قدرة على الاستجابة لمتطلبات التطوير في جميع المجالات العلمية والتكنولوجية والأقتصادية والاجتماعية. وعلى هذا الأساس تتضمن التنمية المهنية مجموعة البرامج والأنشطة والممارسات المخططة والوسائل والسياسات التي تهدف إلى تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات للعاملين في قطاع التعليم؛ لإحداث تطوير في أدائهم واتجاهاتهم وأدواتهم ومن ثم تحقيق الجودة في المجتمع التعليمي. (هلال، منتصر عثمان 2017)

إن تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أساس لأي عملية تطوير رغم وجود صعوبات وتحديات مثل قلة المشاركة العلمية البحثية والدورات التدريبية، المشاركة في المؤتمرات، والندوات العلمية

إلا أن تركيز الأهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يزداد يوماً بعد يوم خاصة في الجامعات بالوطن العربي .

فعضو هيئة التدريس هو أحد العاملين في مؤسسات التعليم العالي الذي يحتاج باستمرار إلى تنمية، في عصر المعلوماتية والاتصالات والعولمة والانفجارات المعرفية المتسارعة، وخاصة أن التكنولوجيا المتغيرة توجد بيئات تعليمية متجددة(الحامد وآخرون ، 2004) .

ومن هنا يتضح أن التنمية المهنية عملية متكاملة ومتصلة تبدأ بتوصيف الوظيفة، وتستمر طالما كان المعلم قائماً بالعمل على سلامة المسار المهني وعملية التنمية هدفها إعداد العنصر البشري إعداداً يفي باحتياجات الوظيفة على الوجه الأكمل وتحقيق أهدافها بمستوى الأداء المطلوب وزيادة الإنتاجية ورفع معدلات الأداء، أي تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية المتاحة (هلال ، منتصر 2017) .

1- مفهوم التنمية المهنية :

عرفت (السالوس ،منى 2004) التنمية المهنية بأنها عمليات مؤسسية تهدف إلى تحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم في مجال إعداد المواد الدراسية وتنظيمها وطرائق تدريسها واستخدام تكنولوجيا التعليم والتقويم، والتدريب على مهارات البحث العلمي والاستشارات والتدريب على بعض المهارات الإدارية المتوقع إسنادها لعضو هيئة التدريس .

وعرفها (هلال منتصر ،2017) بأنها عملية تحسين مستمرة لأداء عضو هيئة التدريس حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية، وتهدف إلى إضافة معارف ومعلومات ومفاهيم جديدة وتنمية المهارات التكنولوجية، والقيم المهنية التي تساعد على النمو المهني المستمر، وتساعد على صقل المهارات والخبرات من أجل تحقيق نواتج تعلم إيجابية خلال عملية التدريس والتواصل مع الطلاب. وأشار (wake,2012) إلى أنها عملية متصلة ومستمرة شاملة طويلة المدى تمنح أعضاء هيئة التدريس الفرصة لتطوير أدائهم ليكونوا قادرين على مواجهة أدوارهم الحالية والمستقبلية.

ويعرفه البحث بأنها عملية تحسين أداءات أعضاء هيئة التدريس ذاتياً ومؤسسياً ونقل خبرات ورفع مهارات أثناء العمل من خلال أوعية مختلفة (تدريبات - ورش عمل - محاضرات) لتحقيق جودة المنتج التعليمي.

2- أهداف التنمية المهنية (الشخشير،حلا 2010)

لابد لأي برنامج تنموي يراد له أن يكون فعالاً على أعلى مستويات النجاح من أهداف واضحة محددة وفق "الحاجات التنموية" لأن تحديد الهدف التنموي هو المؤشر الذي يوجه النشاط والبرامج التنموية في الاتجاه الصحيح وعليه فإن وحدة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تهدف إلى ما يلي :

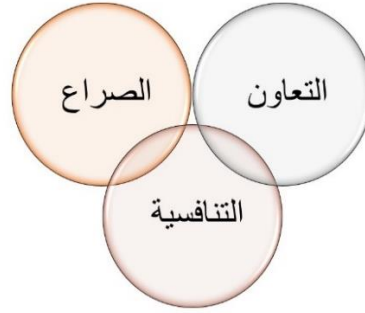
- رفع مستوى عضو هيئة التدريس في المهارات التدريسية.
- رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
- رفع مستوى عضو هيئة التدريس في المهارات الإدارية وخدمة المجتمع.
- اكتساب عضو هيئة التدريس المهارات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم واستخدامها في التعلم الذاتي المستمر.
- اكتساب مهارات القياس والتقويم وبناء وسائله الحديثة في تطوير الامتحانات وبناء مواصفات جيدة للاختبارات والتقويم.
- توفير المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على قدراتهم وتبادل الخبرات.

المتغيرات العالمية وانعكاسها على كليات التربية

أكدت العديد من البحوث والدراسات ضرورة أن تأخذ كليات التربية بكل المقومات لملاحقة التغييرات المستقبلية ومسايرة تطوراتها بهدف تخريج معلم على مستوى عالي الجودة قادر على تحمل مسؤولياته الآنية والمستقبلية تجاه نفسه ومجتمعه، كما أكدت دراسة (شنودة ، 2005) ومن أهم المتغيرات التي تعرض لها المجتمع وتعد تحديات مواجهة لكليات التربية :

- التنافسية العالمية :

ظهرت التنافسية العالمية في التعليم بعد ظهورها اقتصادياً وفي ظل هذه التنافسية اتجهت العديد من الدول إلى إصلاح نظمها التعليمية وترسيخ قيم السوق فيها ومن ثم أصبحت التنافسية التعليمية تؤدي دوراً كبيراً في تحفيز الأداء وتحقيق فعالية المخرجات التعليمية (عبد الكريم ، 2013 ، 212) وتشير التنافسية التعليمية إلى قدرة الدولة على إيجاد وضمان البيئة التعليمية التي تعزز جودة التعليم، بما يحقق مستوى مرتفعاً من الرفاهية لطلابها، وتشجع التنافسية التعليمية على الإبداع والابتكار. ومن العوامل المؤثرة في زيادة التنافسية التعليمية: نسبة الإنفاق على التعليم مقارنة بالنواتج المحلي، ونسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس، واهتمامات الآباء بتعليم أبنائهم (-choi&lee,2015) 814) وفي مجال التعليم توجد ثلاثة أنواع من العلاقات:



شكل (1) يوضح أنواع العلاقات

وأبرز هذه العلاقات هي العلاقات التنافسية لأنها تؤدي إلى تحقيق العديد من المزايا، أهمها (Tebeanu&Macarie,2013,814):

1- تحسين الأداء نتيجة زيادة الدافعية الحقيقية لدى الطلاب والمؤسسات والاستعداد لبذل المزيد من الجهد المبذول لمواجهة التحدي، والتطلع إلى مكانة أفضل.

2- زيادة الرغبة لدى الطلاب والمؤسسات في التحسين والتجويد فالمنافسة المتزايدة تؤدي إلى نتائج أفضل.

3- تطوير الهوية الشخصية للطلاب والمؤسسات؛ لأنها تمكنهم من اكتشاف قدراتهم الخاصة مقارنة بالآخرين.

ويشير تقرير التنافسية العالمية لعام 2017/2016 إلى أن مصر جاءت في الترتيب 115 من أصل 138 دولة شملها التقرير، وفي مجال جودة التدريب جاءت في المرتبة 134 من أصل 138 دولة (The Global Competitiveness Report 2017,168-169)

وهذا يدل على ضعف وضع مصر التنافسي وتأخرها في الترتيب العالمي في مجال التعليم الجامعي وهذا يلقي عبئاً كبيراً على كليات التربية لتحقيق التنافسية في مجال التعليم العالي .

1-تدويل التعليم العالي:

أصبح التدويل من الأولويات الرئيسية لمؤسسات التعليم العالي في جميع أنحاء العالم، إذ تحرص معظم مؤسسات التعليم على تضمين التدويل جزءاً أساسياً من استراتيجياتها من خلال المساهمة في تطوير برامج اللغة الإنجليزية، وتبادل زيارات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وجذب الطلاب الأجانب باعتبارهم ثروة لمؤسسات التعليم في أي بلد يدرسون فيه (Roga ,2015, 9)

ومر تدويل التعليم العالي في تطوره بثلاث مراحل، تمثلت المرحلة الأولى في الحراك الطلابي أي انتقال الطلاب والباحثين من مختلف دول العالم، أما المرحلة الثانية فتمثلت في ظهور مجالات التعاون بين مؤسسات التعليم العالي في مختلف دول العالم مثل برامج التوأمة وعقد الاتفاقيات المشتركة،

بالإضافة إلى انتشار فروع الجامعات بين الدول والجامعات الافتراضية واستخدام الوسائط المتعددة، وكانت المراكز التعليمية هي المرحلة الثالثة وآخر مظهر من مظاهر تدويل التعليم العالي (Yeravdekar&nTiwari,2014,166)

ويتوقف نجاح تدويل التعليم العالي على عدة عوامل هي : (ضحاوي وخاطر : 2014 ، 108) أن يقوم التعاون الدولي لتدويل التعليم العالي على اهتمامات مشتركة، وأهداف واضحة، وثقة متبادلة، وإجراءات مرنة.

1- أن يتم التعاون على أساس التضامن والاعتراف والدعم المتبادل، والشراكة الحقيقية التي تخدم على نحو عادل مصالح جميع الشركاء .

2- أن تحكم المعارف والخبرات عبر الحدود والعلاقات بين مؤسسات التعليم العالي في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء .

3- أن يتم الاعتراف بالفروق الثقافية والحضارية واحترامها بين الشركاء .

4- وجود الهوية المشتركة فيما يتعلق بالجغرافيا واللغة والتاريخ .

5- الانضمام إلى التحالفات وإقامة الشراكات الاستراتيجية بين الجامعات بعضها بعض وبينها وبين منظمات الأعمال داخل الحدود القومية وخارجها .

2- عولمة التربية (التربية العالمية)

تعرف العالمية بأنها محاولة لإيجاد أنظمة تعليمية ذات منهج مدمج في المجتمع، ويسهم في فهم الطلاب للعالم بوصفه نظاما متكاملًا ، وبذلك يشارك الطلاب في النظام العالمي، فلهم دورهم وحقوقهم ومسئولياتهم تجاه ذلك النظام (2012،57، فوزي) كما تعرف بأنها مصطلح يستخدم عالمياً للدلالة على المجالات الأكاديمية المهمة بتدريس ومعرفة القضايا والأحداث والتصورات العالمية، مثل العدل والسلام والتعاون والحفاظ على البيئة (Guryay,2014,1133).

وتهدف التربية العالمية إلى مساعدة الطالب في معرفة القيم الإنسانية المشتركة بين جميع الشعوب في العالم، ومعرفة القيم التي يتميز بها مجتمع عن آخر، والمقارنة بين قيم مجتمعه والمجتمعات الأخرى وأوجه العلاقة بينها، وفهم الأنظمة العالمية السياسية والاقتصادية والبيئية والتكنولوجية، وفهم القضايا والمشكلات العالمية مثل الأمن والسلامة وحقوق الإنسان والبيئة والتنمية، وإدراك دوره تجاه هذه القضايا والمشكلات والمساهمة في حلها، ودراسة تاريخ الأرض والشعوب والحضارات والعلاقات بينها (فوزي ، 2012 ، 59- 60) ، كما تهدف إلى غرس المنظور العالمي في الطلاب، وتطوير المعارف الأساسية

والمهارات والسلوكيات اللازمة للعيش بنجاح في عالم يتسم بالتعددية الثقافية والعرقية، وتزايد الاعتماد المتبادل ومحدودية الموارد الطبيعية (Ozbas& Guryay,2014 ,1133).

3-التدفق المعرفي

شبكة الإنترنت هي طريق إلكتروني سريع لأضخم مجموعة من المعلومات والبيانات والاتصالات أنشأها الجنس البشري، فهناك معلومات متاحة على الشبكة العنكبوتية الدولية حول مساعدتهم على إتقان استخدامها في تعليم الطلاب بشكل فعال، من خلال مساعدتهم على إتقان استخدام محركات البحث، وتحسين اختيارهم لكلمات البحث، وتكليفهم بإجراء البحوث وأوراق العمل لتدريبهم على كيفية البحث عن موضوع ما على شبكة الإنترنت، والتي ربما لم تكن خاضعة لقواعد التحكيم العالمي (براون ، وآخرون ، 2013 ، 240)

وأدى ذلك إلى ظهور ما يسمى التعليم القائم على الويب أو التعليم بالويب، وهو عبارة عن تجمع من الروابط المخططة على هيئة صفحات يتم العبور من خلالها إلى مواقع الشبكة العالمية ومحركات البحث باستخدام متصفحات الإنترنت المختلفة، ويطلق على التعليم القائم على الويب العديد من المسميات منها التعليم الإلكتروني أو التعليم الشبكي أو التعليم على الأنترنت أو الوسائط الإلكترونية (قاسم وآخرون ، 2013 ، 11)

وفى ضوء ذلك فإن كليات التربية مطالبة بإعداد المعلم وإكسابه المهارات اللازمة لتعليم جيل الإنترنت وتزويده بالمهارات والأدوار التعليمية المستحدثة المعتمدة على توظيف التكنولوجيا الحديثة، وتمكينه من استخدام أساليب التواصل الإلكتروني الفعال مع طلابه، والتركيز على الدور الفاعل للطلاب في تقييم أعمالهم بتوفير أدوات وأساليب التصحيح والتقييم الذاتي عبر شبكة الأنترنت، والمشاركة الفاعلة في إعداد المقررات الإلكترونية وتصميمها وتدريبها على شبكة الإنترنت، والإلمام بالتطورات الحادثة في مجال مهنة التعليم ومجال التخصص في جميع دول العالم، والتي يصعب الحصول عليها إلا من خلال شبكة الإنترنت وتطبيقاتها التعليمية .

أهم مسؤوليات الأستاذ الجامعي: (الفتلاوى ، 219)

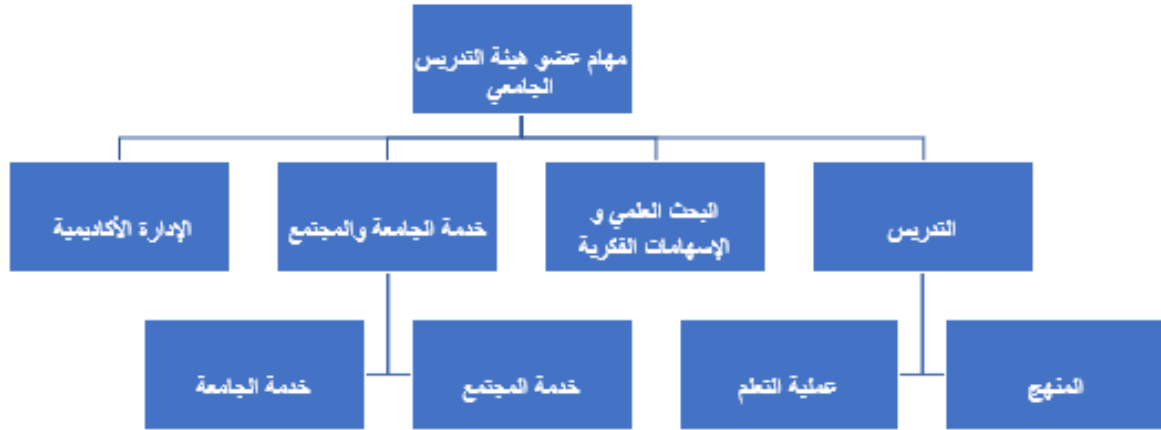
مسؤوليات البحث العلمي: تركيز أبحاثه على مشكلات المجتمع، المشاركة في المؤتمرات العلمية، نشر الأبحاث في مجلات متخصصة، تقبل الاختلاف.

1- مسؤوليات في خدمة المجتمع: الإلمام بالمشكلات الموجودة في المجتمع، والاشتراك في الأنشطة المرتبطة بالجمهور كالمحاضرات العامة، التواصل مع وسائل الإعلام والاتصال، تخطيط

البرامج اللازمة لخدمة المجتمع، عقد اللقاءات مع الطلاب خارج قاعة المحاضرة، التوجيه والإشراف على أنشطة الطلاب ورعايتهم علمياً وتربوياً واجتماعياً.

2- **المسؤوليات الإدارية:** الاشتراك في وضع قرارات الجامعة، الاشتراك في اجتماعات هيئة التدريس، وأن يعي تاريخ الجامعة التي يعمل فيها.

3- **مسؤولية التدريس:** التمكن من المادة، استخدام طرق تدريس متنوعة، تشجيع الطلاب على التعليم الذاتي واستثارة عقولهم وتنمية القدرة لديهم على التفكير.



شكل (2) مهام عضو هيئة التدريس (الغامدي: 14)

إدارة التنمية المهنية المستدامة (مصطفى ، يوسف 7، 2005)

التعليم الجامعي وإدارته نتاج تداخل عوامل اجتماعية وثقافية وسياسية وتنظيمية وتكنولوجية، ومن هنا نتفق على أن لكل نظام تعليمي خصوصية، وأن أي تغيير يطرأ على عامل من العوامل السابقة سواء على المستوى المحلي أو الدولي أو الإقليمي، يبرز أهمية التغييرات اللاحقة لها، كما أنه لا يمكن أيضاً تحديد آلية موحدة تمكن المنظومة من الاستجابة للتغييرات نظراً لاختلاف العوامل واختلاف الثقافات والجامعات ومؤسسات اجتماعية محافظة بدرجة عالية على هويتها ومبادئ مجتمعها وتنظيمها وعملياتها الداخلية، ولذلك فإحداث التغيير في الجامعات أمر يصعب تحقيقه إذا ما كان هناك تدخل من الحكومات ووضعت سياسات لدفع عجلة التغيير بها .

وإذا كانت الجامعة مؤسسات اجتماعية معنية بتطوير المعرفة ونشرها بما تنتجه وتنتشره من بحوث ودراسات، ومعنية أيضاً بتطوير طلابها من خلال التدريس التثقيفي والإرشاد والتوجيه وما يقدمه للمجتمع من مشورة وخبرة، الأمر الذي دفع العديد من الجامعات إلى التغيير لتهيئة العاملين بها سواء أكانوا أكاديميين أم غير ذلك؛ لملاحقة التطورات العالمية، وتختلف إدارة التنمية المهنية من جامعة لأخرى، إلا أن هناك اتفاقاً على وجود مراحل أساسية لإدارتها:

المرحلة الأولى :- إدراك القائمين على شئون المؤسسة الحاجة إلى تحسين الخدمات وتقدير مداها.
المرحلة الثانية :- التزام القيادة التنفيذية بالعمل على تلبية الاحتياجات المحددة.
المرحلة الثالثة :- توعية وتنقيف مختلفة المستويات العاملة في المؤسسة بأهمية التحسين وجدواه ويكون ذلك عن طريق تحديد المشكلات وتوليد الأفكار من أجل التحسين وخلق رؤية أو فلسفة للمؤسسة في كيفية التحسين تكون الدافعة في المؤسسة، ومن هذه الرؤية ينبثق الفعل، وذلك على هيئة أغراض واستراتيجيات لتحقيق الرؤية.

المرحلة الرابعة :- الالتزام التنظيمي، بمعنى أن كل فرد في الجامعة مسئول عن تحقيق الرؤية والتي تحملها المنظمة بشأن التحسين المطلوب وكيفية تحقيقه لخلق لنفسه رؤيته الشخصية التي تتوافق مع رؤية المنظمة.

المرحلة الخامسة: مرحلة الفعل وتكون في المعتاد أصول المراحل، وتشمل تنفيذ عدد من الخطوات والإجراءات من بينها تحديد ما تعنيه الخدمة الممتازة، ووضع المستويات، وتوفير التدريب ومراقبة الأداء وقياس النواتج وغيرها.

المرحلة السادسة :- مرحلة التقويم

وهي مرحلة يتم فيها تحديد المدى الذي يكون الموظفون قد قطعوه في مجال تلبية الأهداف والمستويات استناداً إلى ما تكون قد أثمرت عنه إجراءات متابعة رصد أداء الأفراد طوال عملية التحسين.

المرحلة السابعة :- مرحلة المحافظة على استمرارية عملية التحسين والمتابعة باعتبار أن الخدمات التي تركز على حاجات الزبائن ليست برنامجاً ينتهي بتدريب وإنما هي عملية مستمرة وتحتاج إلى دوام استعراض مساراتها وإعادة توجيه تلك المسارات في ضوء المستجدات وهي تتضمن في مضمونها ما يلي:

- 1- مراجعة الرؤية والسياسات والإجراءات لعودة الالتزام وضمان التغيير عند الحاجة.
- 2- مواصلة إيجاد طرق لتجديد الالتزام أو الطاقة واستنهاض همم أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم.
- 3- الاعتراف بالأداء المميز وإثباته.
- 4- إجراءات التكاليفات الضرورية في المؤسسة.

رسم المراحل

مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية (ملتون ،كوكس ' لاوري ، تشلي (2007))

وتعني مجموعة من هيئة تدريسية وموظفين من مختلف فروع الدراسة تتألف من ستة أعضاء إلى خمسة عشر عضواً ينهمكون في برنامج تعاوني فعال على مدى سنة كاملة ولديهم مقرر دراسي بشأن تعزيز التدريس والتعلم ويكونون حلقات دراسية متكررة يقومون من خلالها بفعاليات توفر التعلم

والتطوير وثقافة التدريس وبناء المجتمع، ثمة فئتان من مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية: فئة تركز على الجماعة، وفئة وترتكز على المواضيع. تعالج الفئة الأولى التدريس والتعلم والاحتياجات التطويرية لمجموعة هامة من هيئة التدريس أو الموظفين، هذه المجموعة تأثرت بشكل خاص بالعزلة والتشردم والاجتهاد والإهمال أو بمناخ فاطر من الممارسة الأكاديمية.

ويصوغ المشاركون المقرر الدراسي لمجموعة تعلم في إطار هيئة تدريسية ترتكز على الجماعة بحيث يشمل نظاماً واسعاً من مجالات التدريس والتعلم في إطار الهيئة التدريسية، وهي هيئة تدريسية مبتدئة والهيئة التدريسية في منتصف مستقبلها المهني والهيئة التدريسية الأقدم من الخدمة ورؤساء الأقسام والعمداء. وطلاب الدراسات العليا الذين يستعدون ليصبحوا أعضاء هيئة تدريس مستقبلاً يرتكز على المواضيع مقرر دراسي مصمم لمعالجة حاجة أو موضوع أو فرصة تدريس وتعلم تخص جامعة. ويقترح أعضاء الهيئة التدريسية الذي يعلن بعدئذ عن نداء للحصول على طلبات عبر الجامعة، وتقدم هذه المجتمعات عضوية وتتيح فرصاً للتعليم وتغطي جميع درجات وجماعات الهيئة التدريسية ويتيح أعضاء الكادر المهني الملائمة التركيز على فكرة رئيسية معينة قد تكون موضوعاً معيناً جديداً ينخرط فيه مجتمع التعلم في إطار هيئة تدريسية لسنة واحدة أو سنوات عديدة وينتهي عندما تتم معالجة فرص التدريس أو المعالجة أو المسألة ذات الاهتمام لمعالجة مرضية.

وتقدم مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية التابعة لها برنامجاً أكثر هيكلية وشدة من معظم جماعات الهيئة التدريسية التي تجتمع وتعمل على قضايا تدريسية وتعليمية، مثل: حلقات التدريس أو نوادي الكتاب أو الحلقات الدراسية أو مجموعة النقاش.

ويرى البحث:

- أن العمل في مجتمعات التعلم التدريسية يعزز التعاون والوحدة لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الانخراط في مشروع مشترك.
- تعزيز بيئة محفزة داخل مجتمعات التعلم التدريسية .
- تكوين شبكات دعم داخل مجتمعات التعلم فكل عضو من الأعضاء يقدم دعماً لباقي المجموعة من خلال خبراته والمهارات التي يمتلكها وهذا الدعم دعم متبادل بين أفراد المجتمع.

أهداف مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية (ملتون، كوكس ' لاوري ، تشلي (2007))

إن الأهداف طويلة الأمد لبرنامج مجتمع تعلم في إطار هيئة تدريسية في معظم المؤسسات يهدف إلى

- 1- بناء مجتمع على نطاق الجامعة من خلال التدريس والتعلم
- 2- زيادة اهتمام الهيئة التدريسية لتدريس وتعليم طلاب الدراسات الجامعية

- 3- تحرى ودمج طرق يمكن تعزيز التدريس والتعلم
- 4- تغذية ثقافة التدريس وتقدير التعلم
- 5- توسيع تقييم التدريس وتقدير التعلم
- 6- زيادة تعاون الهيئة التدريسية في سائر فروع الدراسة
- 7- تشجيع التأمل بشأن التعلم العام وتماسك التعلم في سائر فروع الدراسة
- 8- زيادة المكافآت والاعتبار للتميز في التدريس
- 9- زيادة الدعم المالي لمبادرة التدريس والتعلم
- 10- التوعية بالطابع المعقد للتدريس والتعلم

دور مجتمعات التعلم في التنمية المهنية لمعلم المعلم

لقد اهتمت جميع الدول المتقدمة في الترتيب العالمي بمجال التعليم اهتماماً كبيراً بتطوير مؤسسات إعداد المعلم فمُنذ عام 2004 أعطت سنغافورا عناية كبيرة لمدى جودة المعلم وأثرها على جودة عملية التعليم والمعلم وركزت اهتمامها على تطوير برامج إعداد المعلم النموذجي للقرن الحادي والعشرين. (Tan:37)

ويجب أن نعمل على وضع نظام للتعليم يسعى لتزويد كل طالب بفرصة حقيقية ملائمة لظروف دراسته، وهذا لا يعنى أو يتطلب وضع خطط تعليم تناسب شخصاً معيناً، وتلبى احتياجاته وتكون منفصلة عن الواقع المجتمعي فحسب، وإنما تعني تحريك كل الإمكانيات المتاحة لإيجاد مجالات تعليم متنوعة واحترام وفهم خصوصيته، وتقرّد كل فرد والبناء عليها من خلال بيئة مشتركة ينظر إليها على أنها مجتمعات تعليمية تحتاج مجهود كل أفرادها ويدعم كل منهم الآخر. (تي ديسكو ، 846)

إن معلم المعلمين هو غاية التنمية المهنية وهو وسيلتها في تحقيق أهدافها، فبدون تفاعل عضو هيئة التدريس ومساهمته الفاعلة في مجتمعات التعلم لن يحقق التنمية والتغيرات المأمولة، ولذا يجب أن يستشعر عضو هيئة التدريس بأنه جزء من مجتمع ويشترك ويخطط لحل مشكلاته كما أن هذه المجتمعات بدورها تكسبه مجموعة من المميزات والمهارات منها:

- 1- رفع مستوى مهارة عضو هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- 2- تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى والتعرف على قدراتهم.
- 3- تزويد عضو هيئة التدريس بالخبرات والمهارات والمعارف والمعلومات التي تسهم في رفع مستواه الفكري والثقافي والمهني، وتنمية قدراته واستعداده للقيام بأدوار جديدة.

- 4- تنمية المهارات الإدارية المتعددة لدى عضو هيئة التدريس كالعامل في فريق أو مهارات اتخاذ القرار في العمل الأكاديمي والإداري.
- 5- توليد فرضيات جديدة لتطوير العمل واختبارها.
- 6- زيادة الرضا الوظيفي والإبداع في المهنة .
- 7- مواجهة المعوقات والمشكلات المواجهة للجامعة.

آلية بناء مجتمعات التعلم المهنية:

حدد (مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم، 2015) خطوات بناء مجتمعات التعلم بصورة عامة في الخطوات التالية :

- 1- بناء الفريق، وتحديد موضوعه وأهدافه المشتركة.
 - 2- تحديد الأشخاص الذين يمتلكون قدرات متميزة. وضمهم إلى الفرق، وتوزيع الأدوار والمسؤوليات عليهم.
 - 3- تحديد الإطار العام للعمل، واقتراح أنشطة وقواعد عمل والطلب من الفريق وضع برنامج عمل يلتزم بتحقيقه.
 - 4- توفير الموارد اللازمة.
 - 5- النمو الفردي من خلال المسؤولية الجماعية في فرق العمل.
 - 6- إلزامية المشاركة بمجتمعات التعلم المهنية، واختيار نوع من النشاط والأدوار.
 - 7- تكليف فرق العمل (مجتمعات التعلم المهنية) رسمياً بقرارات موقعة.
- كما أشار (سعودي، 2018) في دراسته إلى الخطوات التالية:
- تأسيس الفرق: إذ يكون عدد كل فريق من ستة إلى ثمانية من نفس التخصص.
 - الاستقصاء الجماعي: يقوم كل فريق خلال هذه الخطوة بمراجعة الأداء التدريسي لأعضائه ونتائج الطلاب ومن ثم اكتشاف الفجوات والمشكلات واختيار استراتيجيات ملائمة لعلاجها.
 - التنفيذ: إذ يقوم أعضاء الفريق بتنفيذ الاستراتيجية المقترحة.
 - المتابعة والتغذية الراجعة: إذ يتابع أعضاء الفريق مدى تحسن الطلاب بعد تنفيذ هذه الاستراتيجية مع تقديم الدلائل التي تثبت ذلك لباقي أعضاء الفرق.
 - التنقيح: ويقوم خلال هذه الخطوة أعضاء الفريق بمراجعة الاستراتيجية المختارة في ضوء نتائج الطلاب وتنقيحها بهدف تحقيق نتائج أفضل للطلاب .

وفى ضوء ما استعرضه البحث من آليات بناء مجتمعات التعلم ودورها في التنمية المستدامة لمعلم المعلمين يوضح القانون 49 لسنة 1972 الأدوار المنوطة بكل من (مجلس الجامعة ، مجلس شؤون التعليم والطلاب، مجلس خدمة المجتمع للتنمية البيئية، مجلس الكلية، مجلس القسم، المؤتمرات) وهي مجتمعات التعلم في الجامعة وكليات التربية المنوط بها تفعيل التنمية المهنية لمعلم المعلمين. وتشارك المجالس السابقة في العديد من المهام التي نص عليها القانون سالف الذكر، ومنها:

أن جميع المجالس السابق ذكرها تتشكل من مجموعة من الخبراء وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وفق المواد (21مكرر، 22، 23، 33، 35، 35مكرراً، 41، 50، 55) أدوار المجالس في شقين (التخطيطي - من سنين الخبرة.

صنفت المواد (33، 23، 35، 35مكرراً، 41، 50، 55) أدوار المجالس في شقين (التخطيطي - والتنفيذي) ينبثق عنهما عدة أدوار.

ويهتم البحث بالشق التخطيطي والذي يتضمن:

1- رسم السياسة العامة والتخطيط للدراسة والتعليم والبحوث العلمية في الكلية وتنظيمها وتنسيقها بين الأقسام.

2- دراسة السياسة العامة واقتراح الخطط والبرامج التي تكفل تحقيق دور الجامعة في خدمة المجتمع والبيئة.

3- دراسة السياسة العامة واقتراح إعداد برامج وتنفيذ تدريب أفراد المجتمع على استخدام الأساليب العلمية والفنية الحديثة وتعليمهم ورفع كفاءتهم الإنتاجية في كل المجالات.

4- دراسة السياسة العامة واقتراح تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية والمحاضرات العامة التي تستخدم لخدمة المجتمع.

5- دراسة مشاكل النشاط العلمي والإنتاجي ودور الخدمات ومواقع العمل البيئية ودور البحث العلمي التطبيقي في حلها.

6- إعداد خطة الكلية العامة للبعثات والإجازات الدراسية والمنح الأجنبية.

7- إقرار المحتوى العلمي والمقررات الدراسية في الكلية والتنسيق بينها في الأقسام المختلفة.

8- مناقشة التقرير السنوي للكلية وتقارير الأقسام وتوصيات المؤتمرات العلمية للكلية والأقسام وتغيير نظم الدراسة والامتحانات والبحث في الكلية ومراجعتها وتجديدها في ضوء إطار التقدم العلمي والتعليمي ومطالب المجتمع وحاجاته المتطورة.

9- متابعة تنفيذ خطة التعليم في مرحلة الليسانس وخطة شئون الطلاب في الجامعة. إعداد السياسة الكفيلة بتشجيع الدراسة في القسم وتيسير الحصول على الكتب والمذكرات الجامعية والتأليف في بعض المواد لهذه المرحلة.

10 - تنظيم الشئون الثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب في الجامعة.

ويتضح من العرض السابق أن القانون أناط بأساتذة الجامعة - بغض النظر عن مواقعهم التنظيمية في المجالس واللجان - مهاماً وأدواراً تمكن الجامعة وخاصةً كليات التربية تحقيق التنمية المستدامة لأعضائها على المستوى الإداري والعلمي والمهني، ويخول لها قياس احتياجات المجتمع التعليمي ومتطلباته للنهوض بالمستوى المهني لمعلم المعلمين، وتنفيذ برامج وخطط لضمان تنميتهم المهنية المستدامة.

أهمية التكنولوجيا في دعم وتعزيز مجتمعات التعلم: (نجم، 2017)

استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دعم تطوير مجتمعات التعلم، متطلب غير متوافر في نظم التعلم الحالية من حيث الكم والكيف، ناهيك عن المعوقات مثل معوقات الوقت ومكان التعلم والتكلفة المادية، في حين لا غنى أبداً عن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتعزيز التعلم والتدريب لجميع الفئات، فهي تعزز عدداً من أهداف مجتمعات التعلم، منها:

1- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات توسع فرص الحصول على مستويات التعلم كلها.

2- تحسن نوعية التعليم.

3- تيسر التعليم غير النظامي.

4- توفر مجموعة متنوعة من الخيارات من أجل الترفيه والمناسبات الثقافية.

أوعية مجتمعات التعلم المهنية: (مشروع الملك عمر بن عبد العزيز لتطوير التعليم)

تأخذ مجتمعات التعلم أوعية مختلفة في تشكيلها، فيمكن أن تكون فريقاً لتقديم الدعم للطلاب الذين يواجهون تحدياً في التعلم والتحصيل. ويمكن أن يكون شبكة من معلمي المعلمين المتميزين في مهارة محددة يقدمون الدعم لأقرانهم فيما يخص تلك المهارة، ويمكن أن تكون مجموعة من الخبراء في مجالات مختلفة تمارس عملها من خلال عدة أوعية، منها:

1- التدريب المباشر

يقدم هذا الوعاء برامج مصممة على أسس ومعايير مهنية، ووفق احتياجات تدريبية فعلية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية بالجامعة، مبنية بشكل علمي محكم يحقق رؤية التطوير في الجامعة ويتواءم مع المستجدات التربوية، ويتطلب تنفيذ التدريب حضور المستهدفين إلى مقرات التدريب،

ووفق مفهوم المجتمعات المتعلمة يمكن أن يتم التدريب من عضو هيئة التدريس في الجامعة ممن يمتلكون المهارة.

2- ورش العمل وحلقات النقاش:

يقوم هذا الوعاء على دعوة مجموعة من الخبراء التربويين والمتخصصين ويكون القاسم المشترك بينهم مهام ومسئوليات أو اهتمامات أو تخصصات مشتركة. والغرض من ورش العمل في الدرجة الأولى إكساب المشاركين مهارات معينة أو نقاش قضية تربوية أو موضوع محدد للوصول إلى رأي أو حلول أو قرارات مشتركة يقرها ويتبناها الجميع.

3- المؤتمرات والندوات:

يتحقق تنفيذ هذا الوعاء بإقامة مؤتمر وندوة لمجموعة من الاختصاصيين في مجال معين للبحث في مجالات ومشكلات إعداد طلاب الجامعة ويتم التعرف على أحدث الدراسات العلمية والأبحاث التطبيقية وإثراء خبرات المشاركين وتنمية اتجاهاتهم العلمية والبحثية.

4- التوأمة المهنية:

هي أداة يتم من خلالها ربط الجامعة بقيادات ذات خبرة وتجارب ناجحة وثرية لتحقيق مستوى أكبر من الفائدة. ويمكن ذلك من خلال ربط الجامعة بمؤسسات أخرى مجتمعية أو جامعية لتبادل الخبرات والمعارف.

5- الشبكات المهنية:

- تقدم مجتمعات الممارسة عبر الويب نموذجا جديدا لربط الأفراد بروح التعلم، وتبادل المعارف، والتعاون، والتطوير التنظيمي، بمعنى أن مجتمعات الممارسة عبر الويب مهمة لأنها:
- تضمن تواصل ربط أعضاء هيئة التدريس غير القادرين على التواصل إما بشكل متكرر أو على الإطلاق، وتعمل على توفير سياق مشترك للناس للتواصل وتبادل المعلومات، والقصص، والخبرات الشخصية بطريقة تبني التفاهم والبصيرة.
- تمكين الحوار بين الناس الذين يصعب التقاؤهم لاستكشاف إمكانيات جديدة لحل المشاكل الصعبة، وخلق فرص عمل جديدة، وفرص المنفعة المتبادلة.
- تحفيز التعلم من خلال خدمة الاتصال الحقيقية، والتوجيه، والتدريب، والتأمل الذاتي.
- النقاء ونشر المعارف القائمة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحسين الممارسة من خلال توفير بيئة لتحديد الحلول العملية للمشاكل المشتركة لجمع وتقييم الممارسات وتقييمها.
- إدخال عمليات التعاون للمجموعات والمنظمات وكذلك بين المنظمات لتشجيع التدفق الحر للأفكار وتبادل المعلومات.

• استحداث معارف جديدة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحويل ممارساتهم لاستيعاب التغيرات في الاحتياجات.

كما أوردت الحربي (2006) بعض الأساليب المهنية، والتي اقتصرت بها مجتمعات التعلم بالجامعة ومنها:
6- التأهيل المهني:

يكون من خلال البرامج التدريبية طويلة المدى ومثال عليها الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس الجامعي المتبع في بعض الجامعات العربية، أما الاتجاه الحديث الآن في معظم الجامعات الأمريكية والبريطانية للتأهيل المهني لأعضاء هيئة التدريس فهو من خلال انخراطهم ببرنامج يعرف ب :Research Programme. Postgraduate Certificate in Higher Education Practice and and

ويقدم البرنامج كما جاء في كتيب البرنامج المعد من قبل:

Education Development Unit at university of salford in UK(2007/2006)

تدريبا لمدة سنة واحدة (أو سنتين في بعض الجامعات)، ولمدة فصل دراسي واحد تقدم للدارس المعرفة المتخصصة في مجال التدريس والتعلم والتقييم وأساليبها وطرائقها المختلفة، ثم يعطى في الفصل الثاني الفرصة لتطوير مقرراته وما سوف يعلمه للطلاب وفق هذه النظريات والمعرفة المتخصصة، وهدف البرنامج في نهايته تحويل عضو هيئة التدريس لباحث مُطور لطرائق تدريسه وتصميم مقرراته بما يتناسب مع المناخ الجامعي الذي سيعمل فيه، وبما يناسب قدرات الطلاب وميولهم، وبما يمكنه من الاستفادة من خبرات زملائه من خلال الاستشارات المتاحة في البرنامج والذي يقدم في نهايته شهادة لأعضاء هيئة التدريس، تمكنهم من التعيين في أي جامعة يتقدمون لها بمعنى أنها بمثابة رخصة لمزاولة المهنة الأكاديمية.

- برامج التعاون والتناصح بين الزملاء والأقران

(Cooperation programs and Try to reach among colleagues and peers)

من خلال: ورش العمل والحلقات الدراسية، إذ تؤكد كثير من الدراسات أنها فرصة لتلاقي الأفكار والخبرات والآراء بشكل جمعي، كما أنها تعمل على إفادة الأعضاء المستجدين من آراء الأساتذة الأقدم من حيث الخبرة والمعرفة المتخصصة بصورة تسهم في رفع كفاياتهم التدريسية والتغلب على الصعوبات التي قد تواجههم.

7- البعثات (المنح الدراسية) :

ويقصد بها إيفاد أعضاء هيئة التدريس (المتدربين) إلى جامعات أو مؤسسات تعليمية، أو إلى مراكز أو معاهد علمية أو بحثية متميزة، للتدريب على الأساليب والاتجاهات الحديثة في مجال علمي معين، إذ لا يمكن إدراك الخبرة إلا في موقعها.

8- التدريب العملي:

ويمكن أن يكون ذلك من خلال نظام الاستشارات مع الخبراء في مجال التدريس سواء من داخل الجامعة، أو من خارجها لتقديم التدريب والنصح لأعضاء هيئة التدريس في إطار برامج التنمية المهنية المستدامة، ومن خلال أسلوب التعليم المصغر في التدريب على مهارة محددة؛ لمعرفة نقاط القوة أو القصور في أدائهم لتقديم النصح والخبرة اللازمة للارتقاء بهذا الأداء أو لمساعدتهم في تحسين طرق التفاعل والتواصل مع طلابهم.

9- البحث العملي:

يقوم هذا الأسلوب على تفعيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في القيام بالأبحاث والدراسات أو الانضمام إلى اللجان المكلفة بتطوير برامج التنمية المهنية الجامعية، إذ تتيح لهم التعديل، وانتقاد النظم التي تقوم عليها برامج التنمية المهنية، والعمل من تلقاء أنفسهم على التنظيم والبحث عن الآليات التي تضمن التطوير الجيد، للمهارات الإدارية والأكاديمية لهم، وزيادة حماسهم ودافعيتهم للانخراط في هذه البرامج بصورة أكبر (حسين، 2006)

10- المحاضرات:

تلقى عادةً سلسلة من المحاضرات التي تغطي موضوعات تربوية مختلفة. مجموعات المناقشة (Discussion groups) وفي هذا الأسلوب ينقسم أعضاء الهيئة التدريسية إلى مجموعات صغيرة (لا تتجاوز عادةً 20 عضوًا). وفي هذه المجموعات تتم مناقشة المفاهيم الأساسية التي طرحت في المحاضرات النظرية.

ويأخذ تقسيم أعضاء الهيئة التدريسية إلى مجموعات أحد الأشكال الثلاثة:

1- تقسيم فئوي: وفيه ينقسم أعضاء الهيئة التدريسية إلى ثلاث مجموعات:

مجموعة الكليات الإنسانية: وتضم أعضاء الهيئة التدريسية من كليات التربية والآداب والتجارة... وغيرها من الكليات والمعاهد الإنسانية.

2- مجموعة الكليات التطبيقية: وتضم أعضاء الهيئة التدريسية من كليات العلوم والزراعة والهندسة... وغيرها من الكليات والمعاهد العلمية.

3- تقسيم عشوائي: وفيه ينقسم أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام (دون مراعاة للتخصص أو فئة الكلية) إلى مجموعات. ومن مزاياه أنه يتيح الفرصة لتنوع الخبرات.

11- الندوة:

وفيها يشترك أكثر من زميل في التحدث في موضوع معين. ولا يقتصر أمر الاشتراك في هذه الندوات على أساتذة التربية، إنما يدعى بعض الأساتذة من الكليات الأخرى لتبادل الخبرة مع زملائهم.

12- التعليم المصغر :

وفي هذا الأسلوب يكلف كل عضو هيئة تدريس بأن يؤدي مهارة تدريسية معينة أمام زملائه. ويتم تصويره بالفيديو ثم تتم تغذية عكسية له من ثلاثة مصادر: الأستاذ المحاضر، والزملاء، وعضو هيئة التدريس نفسه.

13- - مختبر اللغة:

وفي هذا الأسلوب يتدرب أعضاء الهيئة التدريسية على استخدام مهارات اللغة الأم واللغة الإنجليزية.

14- المواقف التعليمية:

وفي هذا الأسلوب يقوم كل أستاذ في مجموعة بطرح نماذج تدريسية ومواقف عملية تحدث في حجرة الدراسة، كما يقوم هو نفسه ببعض أشكال الأداء أمام الأساتذة كنموذج يمكن الاقتداء به، له أهدافه، ومحتواه، وأنشطته.

15- الجلسات الإرشادية :

وفي هذا الأسلوب يتم طرح قضايا ومشكلات يواجهها الأستاذ الجامعي وتتم مناقشتها.

16- اللقاء المفتوح :

وفي هذا الأسلوب يلتقي أعضاء الهيئة التدريسية مع مدير الجامعة أو أحد النواب؛ ليناقشوا قضاياهم.

17- الرحلات:

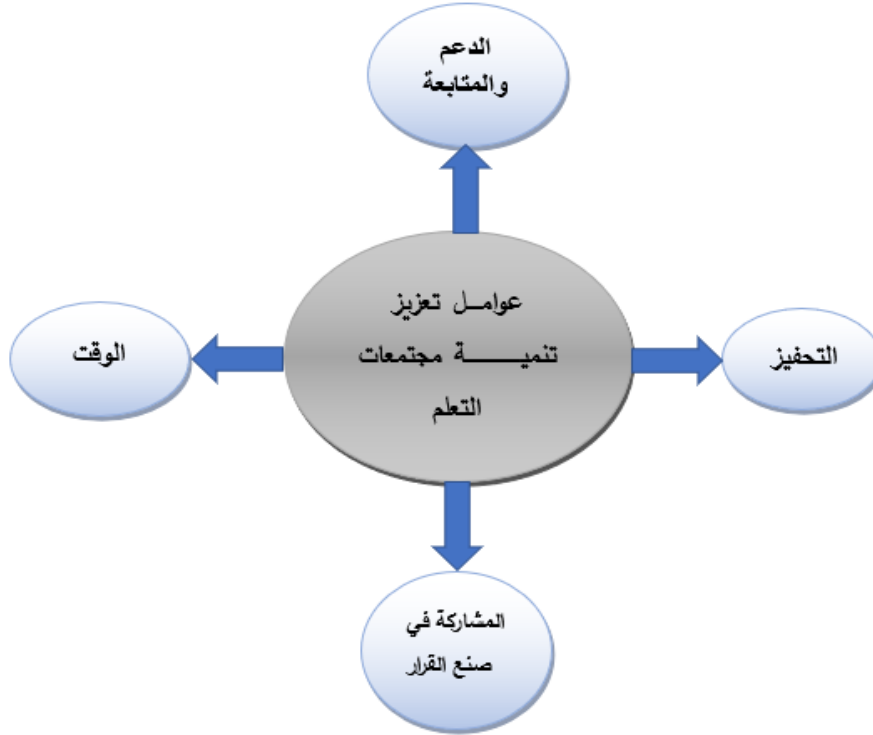
وتنقسم إلى نوعين: رحلات علمية يقوم أعضاء الهيئة التدريسية فيها بزيارة بعض المؤسسات العلمية والتعليمية ومراكز البحوث، ورحلات ترفيهية يقوم فيها أعضاء الهيئة التدريسية بزيارة الأماكن السياحية أو الترفيهية التي تهدف إلى تجديد نشاط الدارسين وتوثيق العلاقات بينهم.

ومما سبق يرى البحث أن أوعية مجتمعات التعلم المهنية والتي تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تعتمد على:

أ - جهود عضو هيئة التدريس في تنمية ذاته من خلال الاطلاع على آخر المستجدات العلمية وحضور المؤتمرات والمشاركة في حلقات النقاش وإجراء الأبحاث.

ب- جهود المؤسسات الجامعية في رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس والعاملين فيها من خلال تقديم الخدمات المعلوماتية وإعداد الدورات التدريبية والزيارات والبروتوكولات أو التوأمة مع مؤسسات المجتمع.

- عوامل تعزز تنمية مجتمعات التعلم المهني



(العجمي، 2014، 9)

- الوقت: يعد تخصيص جزء من الإرشادات واللقاءات المفتوحة مع مدير الجامعة أو أحد النواب أحد عوامل الهادفة لتعزيز تنمية مجتمعات التعلم.
- المشاركة في صنع القرار: إن بناء القرارات على أساس رأي الجماعة والاتحاد في صنع قرار يرسخ ضرورة المشاركة والتفاعل مع مجتمعات التعلم.
- التحفيز: التحفيز ضلع من أضلاع التقويم في مجتمعات التعلم فهو يدعم عمليات التحسين والإصلاح داخلها ويدفع المشاركين إلى العمل.
- الدعم والمتابعة: من أهم الأدوار التي تقوم بها المجالس في الجامعات دعم هذه المجتمعات وتوفير الاحتياجات ومتابعة الخطط والمشروعات التي تقوم عليها.

متطلبات مجتمعات التعلم

- أ- متطلبات تكوين مجتمع تعلم مهني
- تشير (دوفور، رتيشارد، ايكر 18، 2008) إلى مجموعة من المتطلبات، أبرزها:
- الرؤية والقيم المشتركة: هو أحد عناصر مجتمعات التعلم المهني إذ يتشارك أعضاؤه في صياغة الرؤية التي تركز بشكل مستمر على جودة تعلم جميع الطلاب.

- القيادة التشاركية الداعمة: إحدى عناصر مجتمعات التعلم المهنية في السلطة والقوة في صنع القرار.
 - التعلم الجماعي المقصود: أحد عناصر مجتمعات التعلم المهنية، إذ يشكل أعضاء مجتمعات التعلم المهنية فرقا تعاونية تعمل على الاستقصاء الجماعي والتركيز على العمل والتجريب.
 - الظروف الداعمة: إحدى عناصر مجتمعات التعلم المهنية، إذ تشمل الظروف الثقافية من الاحترام والثقة.
 - التركيز على النتائج هو أحد عناصر مجتمعات التعلم المهنية وهي الأدلة على التعلم وتستخدم هذه النتائج لتوجيه الممارسات المهنية وتحسين الاستجابة للطلاب الذين يحتاجون إلى تدخل وإثراء.
- ب- المتطلبات التنظيمية لقيادة مجتمعات التعلم:

تري دراسة الصعيرى (2014) أن من أهم المتطلبات التنظيمية لقيادة مجتمعات التعلم:

- توافر هيكل تنظيمي يوضح تسلسل السلطة (مسئوليات أعضاء مجتمع التعلم).
- توافر الوصف الوظيفي لجميع أعضاء مجتمع التعلم.
- إعلان ميثاق أخلاقيات المهنة والعمل به.
- إعداد خطة استراتيجية تحقق رؤية مجتمع التعلم.
- القدرة على إدارة الوقت وترتيب الأولويات لإنجاز الأهداف.
- تنظيم الممارسات المهنية المشتركة بين أعضاء مجتمع التعلم.
- تسهيل وصول أعضاء مجتمع التعلم لمصادر المعلومات.

تاسعاً : استخلاصات البحث:

قد تبين من البحث:

- 1- حاجة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إلى مختلف متطلبات التنمية المهنية المستدامة، وذلك في جميع مجالات التنمية المهنية التي تمت دراستها وهي (تصميم المناهج التعليمية، استراتيجيات التدريس، مهارات البحث العلمي، التواصل الجامعي والشراكة المجتمعية، مهارات النقوم، القيادة والإدارة).
- 2- احتياج أعضاء هيئة التدريس على اختلاف درجاتهم العلمية إلى التنوع في استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة، والقدرة على التخطيط الشامل لتطوير محتوى المناهج وتقييمها.
- 3- ضعف تفعيل أدوار المجالس على مستوى (الجامعة - الكلية - القسم) والذي نص عليه القانون 49 لسنة 1972 .
- 4- ضعف تفعيل دور مجتمعات التعلم المهنية وأوعيتها في التنمية المهنية المستدامة لمعلم المعلمين.

عاشراً: توصيات البحث:

- 1- إنشاء منصات الكترونية داخلية بالجامعة تتيح لأعضاء هيئة التدريس الاطلاع على قواعد البيانات العالمية لضمان التنمية المهنية المستدامة.
- 2- تخصيص مكافآت لأعضاء هيئة التدريس الفاعلين في مجتمعات التعلم المهنية ذوي القدرة على الإنتاج المميز والمشروعات البحثية الجيدة.
- 3- خلق بيئة تنافسية تشجع على الابتكار والإبداع العلمي وحل المشكلات المتعلقة بالمجتمع.
- 4- زيادة أعداد المراكز البحثية لمواكبة التطورات الحالية ودعم بيئة التعلم في الجامعة.
- 5- الربط بين مراكز البحث ومجتمعات التعلم المهني لدعم متطلبات المجتمع التعليمي والاحتياجات التربوية.
- 6- تفعيل أداء المجالس على مستوى (الجامعة - الكلية - القسم) والتي نظمها القانون 49 لسنة 1972.

وضع نظام وسياسة للتنمية المهنية بالجامعة من خلال التخطيط الجيد من جانب الإدارة الجامعية لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، وتنظيم البرامج وتنفيذها والإشراف عليها من أجل جودة العمل والمتابعة التامة والتقييم المستمر.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- 1- شنودة ، إميل فهمي حنا (2005) : مقياس وطني لجودة كليات التربية من منظور عصري ، المؤتمر السنوي الثالث عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بعنوان (الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية) بالاشتراك مع كلية التربية جامعة بنى سويف ، جامعة القاهرة ، مج 1
- 2- الحربي ، حياة (2006) ، إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية . مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ع 13
- 3- العمري، جمال (2009) أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجال التدريس والبحث العلمي ، مجلة جامعة دمشق مج 25، ع(4+3) كلية التربية ، جامعة دمشق .
- 4- البسيوني ، محمد سويلم (2010) : أثر ومردود المشروع القومي لتطوير كليات التربية - دراسة حالة بكلية التربية جامعة المنصورة، مركز تطوير الأداء الجامعي ، جامعة المنصورة
- 5- المجيدل ، عبدالله ، وشماس سالم (2010) معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية : دراسة ميدانية - كلية التربية بصلالة أنموذجاً مجلة دمشق ، مج 26 ع 4

- 6- المليجي، رضا إبراهيم (2010) التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، المؤتمر الدولي الخامس مستقبل إصلاح التعليم العربي، المركز العربي للتعليم والتنمية. لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج2، القاهرة
- 7- محمد ، عبد المنعم ، تهامي ، جمعة سعيد ، (2010): أشكال الخصخصة وضوابط تطبيقها في التعليم ، المؤتمر الثامن العلمي السنوي الثامن عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بعنوان (اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي) بالاشتراك مع جامعة بنى سويف 'مج 1
- 8-الغامدي، عمير بن سفر(2012) التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) تصور مقترح، دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى ، السعودية
- 9-الفتلاوى ، سهيلة محسن كاظم (2012) مسئولية أساتذة الجامعات العراقية وفقاً للمتغيرات الدولية والأقليمية والمحلية المعاصرة ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، ع92 ، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية .
- 10-فوزي ، محمود محمد (2012) : التربية وإعداد المعلم العربي - إرهاصات العولمة والتحديات المعاصرة ، الإسكندرية ، دار التعليم الجامعي
- 11-براون ، سالي ، وآخرون (2013) : 500 نصيحة للمعلمين ، ترجمة : الزكي ، أحمد عبد الفتاح ، الإسكندرية ، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر
- 12-عبد الكريم، لبنى محمود (فبراير ، 2013) : تعزيز التنافسية في التعليم قبل الجامعي المصري على ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية ، مجلة التربية ، مج 16 ، ع 39
- 13-قاسم ، مجدى وآخرون (2013) : تحسين فاعلية مؤسسات التعليم العالي باستخدام التكنولوجيا ، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- 14-تيديسكو ، خوان كارلوس وآخرين ، (2014) المناقشات الخاصة بمناهج الدراسة ومدى أهميتها اليوم ، مجلة مستقبلات مج 44 ع4 ، مركز مطبوعات اليونسكو
- 15-ضحاوى ، بيومي ، خاطر ، محمد إبراهيم (2014) : التربية الدولية المعاصرة ، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- 16 - الوحش ، هالة مختار (2015) : متطلبات تانتمية المهنية المستدامة لإعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظرهم ، مجلة البحث العلمي في التربية كلية البنات ، جامعة عين شمس ، ع16
- 17-نجم، سهام، (يناير، 2017) بناء مجتمعات التعلم والممارسات الجيدة، المؤتمر العلمي السنوي الرابع والعشرين: قيادة التعليم وإدارته في الوطن العربي، الواقع والرؤى المستقبلية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، جامعة بنى سويف 'مج 1
- 18-سعودي، علاء الدين حسن (يناير، 2018) برنامج قائم على مدخل مجتمعات التعلم المهنية لتنمية مهارات التدريس القواعد والاتجاهات نحو ها لدى معلمي المرحلة الإعدادية ، مجلة القراءة والمعرفة ع 2195، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة
- 19 - ملتون ،كوكس ' لاورى ، تشلى (2007) إنشاء مجتمعات تعلم في اطار الهيئة التدريسية ، مكتبة العبيكات ص

- 20- العجمي، ناصر سعد (2014) العوامل التي تساهم في أداء معاهد برامج التربية الخاصة لتكون مجتمعات التعلم مهنية لدراسة تفسيرية ، جامعة بنها .
- 21- الصعيري ، عبد الرحمن عامر محمد (2014) متطلبات قيادة مجتمعات التعلم من وجهة نظر مديري مدارس التعليم العام في محافظة ببشة ، مجلة ، التربويين العرب ، مصر
- 22- دوفور ، ريتشارد ، ايكر ، روبرت (2008) المجتمعات المهنية التعليمية أثناء العمل أفضل الأساليب لزيارة تحصيل الطلاب (ترجمة مدارس الظهران الأهلية) ط2، الدمام، دار الكتاب التربوي .
- 23- هلال ، منتصر عثمان صادق (2017) برنامج تدريبي مقترح لإكساب مهارات العمل في بيئات التعلم الافتراضية لإعضاء هيئة التدريس الجامعي وأثره على التنمية المهنية المستدامة لهم ، مجلة العلوم التربوية ، مج 25، ع 3
- 24- الحامد ، محمد ، وآخرون (2004) التعليم في المملكة العربية السعودية رؤية الحاضر واستشراف المستقبل ، ط 2 ، مكتبة الرشد ، الرياض
- 25- السالوس ، منى (2004) التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجماعي في مصر (دراسة ميدانية) مجلة الثقافة والتنمية ع 11
- 26- الشخشير ، حلا (2010) مستوي التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم ، ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية ، كلية الدراسات العليا ، فلسطين

ثانياً : المراجع الأجنبي

- 1-Ward, D. (2009). Continuing Professional Development Needs Of Fulltime Faculty In Technical Colleges, Community College, Journal Of Research Vol. 27. No. 11.
- 2-Heny. P. (2011). A Study To Explore The Strategy Of Field – Based Teacher Preparation, Education Leadership And Policy Analysis, East Tennessee State University
- 3-Tan, Oon S.(2012) : Fourth Way in Action : teacher Education in Singapore, Educational Research for policy and practice ,Vol .11, Issue1, 35-41.
- 4-Afdal, Hilde W. (2013) : policy Making processes with Respect to Teacher Education In Finland and Norway ,Higher Education ,Vol . 65 ,Issue 2 , 167- 180
- 5-Ozbasa, Banu C. & Gray , Berne (2014): Can Social Studies and language Teacher Candidates Perceptions , Choice of Factors Institution , Perceptions , Procardia – social and Behavioral Sciences , vol.116.
- 6-Choi, young-chool & lee, Ji-Hye (2015): What most Matters in Strengthening Educational Competitiveness? : an Application of FS/QCA Method , Procardia – Social and Behavioral Sciences , vol 197, 2182-2190
- 7-Roga, Renate, et .(2015): Internationalization of Higher Education : Analysis of Factors Influencing Foreign Situation Procardia – social and Behavioral sciences ,vol. 213
- 8-Wilson, Adrienne (2016) :From professional practice to practical leader :teacher Leadership in professional learning communities’ international of Leadership vol 7, no.2
- 9-Kirksey, sean, (2018) perceptions of learning communities , Dissertation, EDUCATION DIVISION, Missouri Baptist University.
- 10-Wake, D (2012) New and Changing Teacher Roles in Higher Education in Digital Age Educational Technology & Society Vol I. NOM12.