



كلية التربية



جامعة سوهاج

المجلة التربوية

## تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر

إعداد

د/ هاني سليمان داود رومان

المدرس بقسم التعليم العالي والتعليم المستمر

كلية الدراسات العليا للتربية

جامعة القاهرة

تاريخ استلام البحث : ١٩ يوليو ٢٠٢٤ م - تاريخ قبول النشر: ٢٦ أغسطس ٢٠٢٤ م

## مستخلص البحث:

هدف هذا البحث إلى تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر. وقد استخدم البحث المنهج الوصفي، واعتمد على استبانة مكونة من (٣١) عبارة مقسمة على محورين؛ المحور الأول: تضمن (١٧) عبارة تتعلق بمتطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر، والمحور الثاني: تضمن (١٤) عبارة تتعلق بتحديات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس. وتم تطبيقها على عينة تمثلت في (١٦٠) عضو هيئة تدريس في بعض الكليات النظرية والعملية بجامعة القاهرة؛ حيث شمل هذا العدد (١٠٨) أعضاء بالكليات النظرية، وهي: كلية الدراسات العليا للتربية، وكلية التربية للطفولة المبكرة، وكلية الآداب، بنسبة (٦٧,٥٪) من عينة البحث، و(٥٢) عضواً بالكليات العملية، وهي: كلية العلوم، وكلية الزراعة، بنسبة (٣٢,٥٪) من عينة البحث. وتوصلت النتائج إلى أن قيمة المتوسط العام لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على المحور الأول والخاص بدرجة أهمية متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر كان (٤,٣٤) بانحراف معياري (٠,٧٨٦) وبدرجة أهمية كبيرة جداً، كما بلغت قيمة المتوسط العام لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على المحور الثاني والخاص بدرجة وجود تحديات لتطوير أدائهم المهني (٣,٧٧) بانحراف معياري (١,٠١) وبدرجة وجود كبيرة. وفي ضوء نتائج البحث تم تقديم تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر.

**الكلمات المفتاحية:** الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، التعلم المستمر.

## A Proposed Vision for Developing the Professional Performance of Faculty Members at Egyptian Universities in Light of the Principles of Continuous Learning

Prepared by

**Hany Soliman Daoud Roman**

Lecturer in the Department of Higher and Continuing Education  
Faculty of Graduate Studies for Education - Cairo University

### The Abstract:

This research aimed to develop the professional performance of faculty members at Egyptian universities in light of the principles of continuous learning. The research used the descriptive approach and relied on a questionnaire consisting of (31) statements divided into two axes; the first axis: included (17) statements related to the requirements for developing the professional performance of faculty members in light of the principles of continuous learning, and the second axis: included (14) statements related to the challenges of developing the professional performance of faculty members. It was applied to a sample of (160) faculty members in some theoretical and practical faculties at Cairo University; this number included (108) members in theoretical faculties, which are: the Faculty of Graduate Studies for Education, the Faculty of Early Childhood Education, and the Faculty of Arts, representing (67.5%) of the research sample, and (52) members in practical faculties, which are: the Faculty of Science and the Faculty of Agriculture, representing (32.5%) of the research sample. The results showed that the overall average value of faculty members' responses on the first axis, which is related to the degree of importance of the requirements for developing the professional performance of faculty members in light of the principles of continuous learning, was (4.34) with a standard deviation of (0.786) and a **very high degree of importance**. The overall average value of faculty members' responses on the second axis, which is related to the degree of challenges to develop their professional performance, reached (3.77) with a standard deviation of (1.01) and a **high degree of existence**. In light of the research results, a proposed vision was presented to develop the professional performance of faculty members at Egyptian universities in light of the principles of continuous learning.

**Keywords:** Professional Performance of Faculty Members, Continuous Learning.

## المحور الأول: الإطار العام للبحث

### مقدمة:

يسعى الفرد دائماً إلى تطوير ذاته وتنمية مهاراته وتعميق وعيه الفكري إلى أقصى درجة ممكنة سواء في الحياة اليومية أو المهنية؛ ووسيلته إلى ذلك هي التعلم المستمر، ولا تتوقف عملية التعلم إلا بانتهاء حياته، فالتعلم رحلة تبدأ ببداية الحياة وتنتهي بانتهائها، وقد أصبح التعلم المستمر صيحة عالمية وضرورة أساسية لتحقيق مجتمع معرفي في جميع المجالات، ينشط فيه تعلم الإنسان في ظل التطورات السريعة والتغيرات المستمرة.

واستناداً إلى عبارة "التغيير المستمر يتطلب التعلم المستمر" أصبح التعلم المستمر شعاراً شائعاً بشكل متزايد في مجال السياسة التعليمية، كما أدت التغيرات والتطورات التي تحدث في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية إلى حدوث تحولات سريعة انعكست على التعليم (1) (Elaldi, 2017, p.31).

وقد كان مفهوم التعلم المستمر معروفاً منذ قرون، ولكنه لم ينتشر بصورة كبيرة إلا في الربع الأخير من القرن الماضي، وبالتحديد في عام ١٩٦٠م بسبب التطورات السريعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فنحن نعيش في عصر المعلومات ومجتمع المعرفة، وبالتالي يضطر الأفراد إلى تحديث معارفهم ومهاراتهم؛ مما أدى إلى ظهور مفهوم التعلم المستمر، وهذا المفهوم يشمل التعليم الرسمي (النظامي)، وكذلك التعليم غير الرسمي (غير النظامي)، ويتطلب تنفيذ التعلم المستمر وجود علاقة وثيقة بين العمل والتعلم، ومن ثمَّ علاقة أوثق بين التعلم والحياة.

(Cetin & Cetin, 2017, p.1 ; Kurtdede & Yildirim, 2017, p.440)

والتعلم مفهوم واسع لا يمكن أن يقتصر على حدود التعليم الرسمي، وعلى هذا النحو فإن مفهوم "التعلم المستمر" ينطبق على كل فرد داخل وخارج أنظمة التعليم الرسمية، وفي أي عمر، وفي أي سياق، وبهذا المعنى فإن نهج التعلم المستمر يُعدُّ العدسة التي نرى من

(1) اتبع الباحث أسلوب التوثيق بنظام دليل جمعية علم النفس الأمريكية (APA)، الإصدار السابع.

خلالها العالم، والوسيلة التي يمكن بها أن نحقق ذواتنا، وفي خلق عالم جيد يستحق العيش فيه (Deveci, 2019, P.3).

وقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن التعلم عملية مستمرة تبدأ من بداية حياة الإنسان؛ فالطفل الرضيع يتعلم الحبو، ثم المشي، ثم يكتسب في المدرسة القيم والمهارات الحياتية بجانب المعلومات الدراسية، وعندما يكبر يكتسب مهارات العمل، وتحمل المسؤولية، وفي مرحلة الشيخوخة يتعلم كيف يتكيف مع العجز في محاولة للتخلص من الاكتئاب، وأن يعيش حياة سعيدة بقدر إمكانه؛ مما يدل على أن التعلم المستمر لا يتوقف، وإنما يبدأ ببداية حياة الإنسان وينتهي بانتهاء حياته (Frąckowiak, 2017, p.10).

ويشير التعلم المستمر إلى فرص التعلم للأفراد من جميع الأعمار والخلفيات الثقافية، وذلك في سياقات تعليمية متنوعة؛ حيث إنه يساهم في تعزيز المهارات لصالح الأفراد والمجتمعات بأكملها، فالتعلم المستمر يشير إلى ثقافة المشاركة في التعلم طوال الحياة والتي أصبحت ممكنة بفضل مسارات التعلم المرنة، ويتم تعزيزه من خلال الفضول الفردي والسعي وراء المعرفة (UNESCO, 2022 a, p.10).

كما أشارت عديد من الدراسات إلى أن التعلم المستمر له أهمية قصوى في عملية التعلم، وأنه مع تقدم العمر يجب أن تزداد المثابرة على التعلم؛ ومن هنا يجب خلق بيئات محفزة تساعد وتشجع الفرد على التعلم المستمر، فهو فرصة حقيقية للتطور مدى الحياة، وهذا دليل على أنه لم يفت الأوان أبداً على التعلم، فالتعلم يتم في أي وقت وفي أي مكان (Sanchez & Watson, 2019, p.348 ; Şentürk & Duran, 2020, p.1). ومما سبق يتضح أن التعلم المستمر يهدف إلى تعزيز التعلم طوال حياة الفرد، فهو يبدأ ببداية حياة الإنسان وينتهي بانتهاء حياته، وهو مهم جداً خصوصاً في عصرنا الحالي في ظل التطورات السريعة والمتلاحقة في المعرفة، فلا ينبغي أن يتوقف الفرد عن التعلم طوال حياته وإلا أصيب بالجمود والتخلف عن ركب التقدم.

إن تطور المعرفة وتغيرها باستمرار نتيجة التطور التكنولوجي والثورة المعلوماتية الهائلة أدى إلى ظهور الحاجة إلى التعلم الذاتي أو الفردي (تفريد التعليم)، وهو يعد من المهارات الأساسية للتعلم المستمر، وحتى يواجه الأفراد هذا التحدي عليهم أن يضعوا خطة لتطوير

معارفهم باستمرار، وأن يختاروا الموضوعات التي سيتعلمونها خصوصًا في مجالهم المهني (Marquardson, 2020, p.35; Ramos-Pla et al., 2021, p.10).

فالتعلم المستمر يقدم تفسيرات جديدة للطبيعة المتغيرة باستمرار مما يحفز الأفراد على توسيع قاعدة معارفهم ويجعل التحديات التي تعترضهم فرصًا للتعلم؛ لذلك يجب أن يسعى الأشخاص دائمًا إلى التعلم المستمر حتى وإن كان لديهم مستوى مُرضٍ من الأداء (Rodrigues da Fonseca et al., 2019, p.284).

إن التعلم المستمر يؤدي إلى التعلم العميق، وهو السعي المخطط والمتعمد للإصلاح والتحسّن المستمر في ظل التغيّر المستمر للمعرفة (Daniels et al., 2023, p.27)، وقد أكدت عديد من الدراسات أن التعلم المستمر من أبرز سبل تحقيق أحد أهداف التنمية المستدامة، وهو: ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع، وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع، ومواجهة تحديات تحقيق أهداف التنمية المستدامة (البعمي، ٢٠٢٣م، ص ٣٢٥ ؛ McKay, 2018, p.391).

التعلم المستمر له تأثير كبير ودورٌ مهمٌ في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين في القطاعات المختلفة؛ وبالتالي يجب تنمية فرص التعلم والتدريب للجميع باستمرار للحفاظ على هذا السلوك (السيد، ٢٠٢١م، ص ٥٠٠). ويمكن تعزيز الرخاء الاقتصادي والتماسك الاجتماعي من خلال التعلم المستمر، فقد تم التوصل إلى صورة لأربع ركائز تدعم مجتمع المستقبل، وهي: تَعَلَّمْ لِتَعْرِفْ، وَتَعَلَّمْ لِتَفْعَلْ، وَتَعَلَّمْ لِتَكُونَ، وَتَعَلَّمْ لِتَعِيشْ، فالتعلم المستمر يُعَدُّ الإنسان لعمل اليوم وغداً (Brown, 2018, p.315).

ومن هنا يمكن وصف التعلم المستمر بأنه نموذج للتعلم قائم على المعرفة، وقد أصبح ضرورة وليس خيارًا؛ حيث يعد الحفاظ على الخبرة أمرًا ضروريًا للتقدم في الحياة المهنية من خلال السماح للفرد ببناء وتجديد معارفه ومهاراته في تخصصه المهني؛ فإن أسلوب التعلم المستمر يضمن أن تنمو لدى الفرد الخبرة والقدرات المطلوبة لمواصلة رحلة التعلم بعد الانتهاء من تعليمه العالي (Sabri, 2023, p.100)، ومن هنا تظهر أهمية اكتساب الأفراد لمبادئ التعلم المستمر؛ حيث إنها تعد شرطًا أساسيًا لتطوير العمالة، والإعداد لشخص عصري طوال الحياة؛ فمن خلال التعلم يتعرف الفرد نقاط القوة ونقاط الضعف لديه، ويعمل

على تحسينها باستمرار مما يساعده على الاستعداد لسوق العمل (العرفي وبتال، ٢٠٢٣م، ص ١٧٥٧).

ومن خلال عرض ما سبق يتضح أن التعلم المستمر يعد ركيزة أساسية لتحقيق النجاح الشخصي والمهني؛ فعندما يكون الفرد مستعدًا لاكتساب المعرفة وتطوير المهارات يصبح قادرًا على تحقيق أهدافه الشخصية والمهنية، فالتعلم المستمر يساعد الفرد على مواجهة التحديات والتعامل مع الفرص بشكل أفضل عن طريق توسيع دائرة المعارف وتعزيز الابتكار والإبداع لديه.

وتعد الجامعات بكل إمكاناتها البشرية والمادية من أهم جهات إنتاج المعرفة وتحديثها، فأدوار أعضاء هيئة التدريس والمتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع تُعدُّ حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، فتقوم الجامعات بإعداد الأفراد للحياة وتعليمهم وتدريبهم وتنمية مهارات التعلم المستمر لديهم، وتماشياً مع هذا يُتوقع من أعضاء هيئة التدريس في أن يكونوا متعلمين مدى الحياة حتى يكونوا قدوةً لطلابهم، فيجب على أعضاء هيئة التدريس أن يكونوا هم أنفسهم متعلمين أولاً، وبالتالي يتحمل أعضاء هيئة التدريس المسؤولية في تعليم الطلاب ليكونوا بدورهم متعلمين مدى الحياة (Elaldi, 2017, p.31).

وقد أكدت عديد من الدراسات على أن جودة الجامعات تعتمد بالدرجة الأولى على جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بها بما يشمل من أدوار تدريسية وبحثية؛ ولذلك فإن تطوير التعليم الجامعي لا يتم إلا بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، ومن هنا يسعى الخبراء إلى وضع برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس حتى يستطيعوا أن يقوموا بأدوارهم على أكمل وجه (Ghasemi et al., 2023, p.2).

فيجب على أعضاء هيئة التدريس أن يقوموا بتوسيع معارفهم وخبراتهم في التعلم عن بعد نتيجةً للتحويل الإلزامي لمؤسسات التعليم العالي إلى التعليم عن بعد أثناء تفشي فيروس كورونا (COVID-19)، فهم في حاجة إلى تحسين تطورهم الأكاديمي والمهني باستمرار كوسيلة لاتخاذ الاحتياطات اللازمة لتعليم الطلبة أثناء الطوارئ (Elçi, 2021, p.343 ; Ramos-Pla et al., 2021, p.10 ; Bueno, 2023, p.6).

ويتضح مما سبق أهمية التعلم المستمر خاصةً في العصر الحالي؛ فالتعلم لم يعد مقتصرًا على التعليم الرسمي فقط، بل أصبح عملية مستمرة طوال الحياة، وعليه يجب تنمية

اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو التعلم المستمر والسعي إلى تطوير أنفسهم باستمرار واستغلال الموارد المتاحة لذلك.

وفي هذا الإطار أشارت عديد من الدراسات إلى وجود قصور في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وخاصةً فيما يتعلق بالمهارات التدريسية لديهم، وأيضًا هناك بعض القصور في مجال الأداء البحثي، ومجال الأداء البيئي والمجتمعي، ومجال الأداء الإداري، مما يستدعي الاهتمام بتنمية هذه المهارات لديهم، مما ينمي الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس (خاطر، ٢٠٢٣م، ص ١٤٠؛ عبد المظفر وحמיד، ٢٠١٩م، ص ٢٤٠؛ العربي، ٢٠١٧م، ص ٢٨٠؛ Bhatti et al., 2022, p.24 ; Özer et al., 2020, p.705).

كما أشارت إحدى الدراسات إلى ضعف إدراك بعض أعضاء هيئة التدريس أنهم بحاجة إلى عملية التعلم باستمرار وفي كل المراحل العمرية، وأيضًا قلة الدافعية لديهم نحو تنمية معارفهم ومهاراتهم بما يتناسب مع متغيرات المجتمع المتجددة (إبراهيم، ٢٠٢٣م، ص ٣٥٦).

ومن هذا المنطلق هدّفت بعض الدراسات إلى بناء مقياس لتقييم الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير الجودة (عيسوي، ٢٠١٩م، ص ٨٠)، وقد أشار عديد من الدراسات إلى ضرورة التقييم المستمر للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، خاصةً من وجهة نظر الطلبة أو رؤساء الأقسام أو زملائه في العمل لما لذلك من أهمية في تطوير أدائهم المهني في التعليم الجامعي (العزیز والمحرزي، ٢٠١٨م، ص ٩).

إن مؤسسات التعليم العالي في حاجة إلى دمج مهارات التعلم المستمر ضمن أهداف ومحتوى وأنشطة وأساليب التقويم في برامجها حتى تحقق أهدافها في إعداد الطلبة للحياة العملية. ويُعدّ التعلم المستمر المفتاح للمستقبل؛ فهو يعمل على تزويد الأفراد بالإمكانات التي تساعدهم على التكيف مع التغيرات المستقبلية، وهو أمر يستدعي بالضرورة تنمية مهارات التعلم المستمر لدى أعضاء هيئة التدريس (Heidari, 2023, p. 93).

وقد عرض تقرير لمنظمة اليونسكو نتائج دراسة استقصائية عالمية أجراها معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة (UIL) حول مساهمة الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى في التعلم المستمر بهدف تسليط الضوء على الفرص والتحديات في تنفيذ التعلم المستمر، وقد أشارت نتيجة تحليل الوضع الحالي للتعلم المستمر في (٣٩٩) مؤسسةً للتعليم



العالي حول العالم إلى أن معظم هذه المؤسسات تشير إلى وجود سياسات واستراتيجيات مؤسسية للتعليم المستمر على مستويات مختلفة، وبالرغم من ذلك فإن حوالي ثلث هذه المؤسسات ليس لديها مثل هذه الاستراتيجيات، أو لا تزال في طور تطويرها، وبالتالي فإنه يجب تحويل مؤسسات التعليم العالي إلى مؤسسات للتعليم المستمر، وأن تكون لديها سياسات واستراتيجيات مؤسسية شاملة، وتخصيص الموارد المالية والأكاديمية لتعزيز التعلم المستمر (UNESCO, 2022 b, p.13).

ومن خلال العرض السابق تتضح أهمية التعلم المستمر لدى الجميع بصفة عامة، ولدى أعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة؛ حيث إن عضو هيئة التدريس يعد حجر الزاوية في التعليم الجامعي لما له من أدوار مهمة في إنتاج وتطوير المعلومات ونشرها، وبالتالي لا بد أن يتبنى ثقافة التعلم المستمر، وأن يستمر في توسيع معارفه وتطوير مهاراته من أجل التميز والنجاح في حياته الشخصية والمهنية وتطوير أدائه المهني في ضوء مبادئ التعلم المستمر.

### مشكلة البحث:

من أبرز العوامل المؤثرة على جودة التعليم الجامعي جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بها. ويُعدُّ تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ضرورةً حتمية نظرًا للتغيرات السريعة والمتلاحقة في المعرفة نتيجةً للتقدم التكنولوجي، ومن هنا يجب على عضو هيئة التدريس أن يطلع باستمرار ليس على الجانب الأكاديمي التخصصي فقط، بل على الجوانب المهنية الأخرى بما تشمله من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع لتحقيق تمكنه المهني.

وقد اطلع الباحث على عديد من الدراسات والبحوث التي قامت بدراسة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، مثل: دراسة العربي (٢٠١٧م)، ودراسة أبو سمرة وطوطح (٢٠١٨م)، ودراسة الأبرط (٢٠١٩م)، ودراسة الجنابي (٢٠١٩م)، ودراسة الأشلم وآخرين (٢٠٢١م)، ودراسة عبد المظفر وحמיד (٢٠١٩م)، ودراسة الصقري (٢٠٢١م)، ودراسة الدوسري (٢٠٢٢م)، ودراسة سلطان وهاشم (٢٠٢٢م)، ودراسة خاطر (٢٠٢٣م)، ودراسة أوزر وآخرين (Özer et al. (2020) ، ودراسة عباد وشارجيل Ibad and Sharjeel (2021)، ودراسة بهاتي وآخرين (Bhatti et al. (2022). والتي أكدت وجود قصور في الأداء التدريسي والبحثي لأعضاء هيئة التدريس، وأيضًا في مجال خدمة المجتمع، وأشارت إلى ضرورة الاستمرار في عملية تقييم عضو هيئة التدريس، ووضع معايير وشروط لتقييم

جودة أدائهم المهني بهدف تعرّف أعضاء هيئة التدريس نواحي الضعف والقصور في أدائهم المهني ومحاولة التغلب عليها بما يحقق الأهداف التعليمية ويحقق وظائف الجامعة، وضرورة إعادة النظر في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء متغيرات العصر. وفي هذا الإطار ومن خلال عمل الباحث كعضو هيئة تدريس بكلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة، قام بعمل دراسة استطلاعية تم تطبيقها على عدد (٦٥) طالبًا وطالبة من طلبة الدبلوم العامة في التربية بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة، في صورة استبانة لاستطلاع رأي الطلبة في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بكلية خلال العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م، وأيضًا لاستطلاع آرائهم في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بكلياتهم في الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس أو الليسانس). وقد أسفرت نتائج الاستبانة عن أنّ متوسط آراء الطلبة في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، كما أن حوالي (٨٠٪) من عدد طلبة الدراسة الاستطلاعية أكدوا على قلة استخدام أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات تدريس متنوعة، واقتصرهم على استراتيجية المحاضرة، وأحيانًا أخرى المناقشة والحوار، والاهتمام بالجانب النظري أكثر من التطبيق العملي، وكثرة التكاليف التي يكفونها للطلبة، وضعف اهتمام معظم أعضاء هيئة التدريس بالشرح الوافي للمادة العلمية، وقلة المعلومات التي يقدمونها للطلبة في الشرح، وتكليف الطلبة في أوقات عديدة بقرأة الفصول وتحضيرها وتعلمها بمفردهم، وندرة استخدام وسائل تعليمية أثناء المحاضرة، وضعف مشاركة الطلبة في اتخاذ القرار، وأن بعض أعضاء هيئة التدريس غير مرنين في التعامل، وصعوبة التواصل معهم.

كما قام الباحث بتصميم استمارة مقابلة تم تطبيقها على عدد (٤٠) عضو هيئة تدريس لتعرّف التحديات والصعوبات التي تواجههم في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وقد أسفرت نتائج المقابلة عن أن هناك تحديات عديدة واجهتهم في العملية التدريسية والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ومن التحديات التي واجهتهم في العملية التدريسية:

- زيادة الكثافة الطلابية في قاعات الدراسة؛ خاصة القاعات الصغيرة.
- صعوبة استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة في ظل زيادة الكثافة الطلابية داخل القاعة.

- ضعف اهتمام عديد من الطلبة بالالتزام بحضور المحاضرات أو إنجاز التكاليفات والأنشطة المطلوبة.
- وجود صعوبة في تجميع وتصحيح تكاليفات وأنشطة الطلبة نظرًا لكثرة عددهم.
- اهتمام الطلبة بالاختبار النهائي فقط بغض النظر عن استفادتهم من المادة العلمية.
- ضعف شبكة الإنترنت في عديد من القاعات، وكذلك تعطل شاشات العرض بها.
- ضعف تجهيز بعض المعامل بالأجهزة الحديثة نظرًا لارتفاع تكلفتها.
- كثرة الأعباء الإدارية الخاصة بالقسم والتي يقوم بها عضو هيئة التدريس مما يسبب بعض الضغوط عليه ويؤثر سلبياً على أدائه التدريسي.
- وتنحصر أهم التحديات التي واجهتهم في إجراء البحوث العلمية في النقاط التالية:
- صعوبة إيجاد فكرة بحثية جديدة مبتكرة لم تُبَحَث من قبل.
- قلة وندرة المراجع في حالة أن تكون فكرة البحث جديدة ولم تبحث من قبل، وفي بعض الأحيان قد يكون من الصعب الوصول إلى البحوث والمقالات الحديثة بسبب القيود المفروضة من قبل الناشرين.
- قلة توفير فرص التدريب لعضو هيئة التدريس على استخدام محركات البحث العالمية.
- ضعف في مهارات اللغة الإنجليزية لدى عديد من أعضاء هيئة التدريس.
- تعقد الإجراءات الإدارية اللازمة للتطبيق الميداني للبحوث في بعض الأحيان.
- صعوبة إدارة الوقت لإنجاز بحوث بجودة عالية، خاصة مع ارتباطات أخرى مثل التدريس والإشراف على الرسائل العلمية لطلبة الماجستير والدكتوراه.
- ارتفاع تكلفة نشر البحوث في الدوريات العلمية، وفي نفس الوقت محدودية الإنفاق على البحوث من قبل الكلية أو الجامعة.
- تعقيد إجراءات الالتحاق والمشاركة في المؤتمرات العلمية خصوصاً المؤتمرات الدولية.
- وفي مجال خدمة المجتمع أشار عديد من أعضاء هيئة التدريس إلى ضعف مشاركتهم في الأنشطة خارج الجامعة والتي تفيد المجتمع، وانحصر معظم أدوارهم في التدريس والبحث العلمي وعمليات الإشراف على طلبة الماجستير والدكتوراه.

ومن خلال نتيجة الدراسة الاستطلاعية يتضح وجود قصور في الأداء التدريسي لمعظم أعضاء هيئة التدريس، وذلك من وجهة نظر الطلبة، وأسفرت نتائج المقابلة عن وجود عديد من التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس سواء في أدائهم التدريسي أو البحثي أو في مجال خدمة المجتمع مما يعيق من عملية التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

وتأسيسًا على ما سبق وفي ضوء نتائج بعض الدراسات والبحوث السابقة، ونتائج الدراسة الاستطلاعية واستمارة المقابلة، تتمثل مشكلة البحث الحالي في وجود قصور في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ومن ثم رأى الباحث ضرورة تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ويمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر؟  
ويتفرع منه الأسئلة التالية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
- ٢- ما مبادئ التعلم المستمر التي ينبغي في ضوءها تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
- ٣- ما متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر؟ وما تحديات هذا التطوير؟
- ٤- ما التصور المقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر؟

### أهداف البحث:

هدف هذا البحث إلى:

- ١- تعرّف مفهوم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، ومكوناته.
- ٢- تحديد أهداف تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأهميته، ودواعيه ومبرراته، وأساليبه.
- ٣- تعرّف فلسفة التعلم المستمر، ومفهومه، وأهدافه، وأهميته، وخصائصه، وأساليبه.

- ٤- تحديد مبادئ التعلم المستمر التي ينبغي في ضوءها تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- ٥- رصد متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر، ورصد تحديات هذا التطوير.
- ٦- وضع تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر.

### أهمية البحث:

- تكمن أهمية البحث في أهمية الموضوع نفسه؛ حيث إنه يتناول موضوعًا مهمًا جدًا يتعلق بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وأيضًا يتناول مبادئ التعلم المستمر.
- يأتي استجابةً لتوصيات عديد من المؤتمرات والندوات والدراسات والبحوث السابقة في مجال تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- يحدد متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر، وتعرف تحديات هذا التطوير.
- يساعد القيادات الجامعية والمسؤولين في إبراز دور التعلم المستمر في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- يضع تصورًا مقترحًا قد يفيد أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم المهني.
- يوجه أعضاء هيئة التدريس إلى مبادئ التعلم المستمر وأهميتها في تطوير أدائهم المهني.
- يوجه الباحثين في المجال التربوي إلى متغيرات بحثية جديدة في مجال تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

### منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف الظاهرة وجمع الحقائق والبيانات والمعلومات عنها، وتحليلها ومعالجتها بهدف وصف الظروف الخاصة بالظاهرة، وتقدير حالتها كما توجد عليها في الواقع بغرض التوصل إلى وصف دقيق لها، للوصول إلى نتائج

تسهم في فهم هذا الواقع وتعمل على تطويره (الرشيدي، ٢٠٠٠م، ص ٥٩ ؛ فان دالين، ٢٠٠٧م، ص ٣٢٥، عطيفة، ٢٠١٢م، ص ١٠٥).

وإستخدم الباحث المنهج الوصفي في تحليل ومراجعة الدراسات والبحوث السابقة والأدبيات التربوية المتعلقة بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وكذلك المتعلقة بالتعلم المستمر، وفي ضوء نتائج الدراسات والبحوث السابقة والدراسة الميدانية قام الباحث بوضع تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر.

### حدود البحث:

- حدود موضوعية: الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس - مبادئ التعلم المستمر.
- حدود مكانية: تم التطبيق على بعض كليات جامعة القاهرة، وهي:
- الكليات النظرية: (٣) كليات، وهي: كلية الدراسات العليا للتربية، وكلية التربية للطفولة المبكرة، وكلية الآداب.
- الكليات العملية: كليتان، وهما: كلية العلوم، وكلية الزراعة.
- حدود بشرية: أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة القاهرة.
- حدود زمانية: تم التطبيق في الفترة من يوم الأحد الموافق ٢٠٢٤/٧/٧ م حتى يوم الخميس الموافق ٢٠٢٤/٧/١١ م.

### أداة البحث:

تمثلت أداة البحث في استبانة (من إعداد الباحث) لتحديد متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر وأيضًا لتعرف تحديات هذا التطوير.

### مصطلحات البحث:

#### ١- التطوير:

يعرف التطوير لغويًا بأنه: "التغيير أو التحويل من طُور إلى طُور، وهو التغيير التدريجي الذي يحدث في تركيب المجتمع أو النظم أو القيم السائدة فيه" (مجمع اللغة العربية، ١٩٩٨م، ص ٣٩٦).

أما التطوير اصطلاحاً فيعني على وجه العموم التحسين وصولاً إلى تحقيق الأهداف المرجوة بصورة أكثر فعالية وكفاءةً (علي، ٢٠١١م، ص ٥٨).

والتطوير هو: "إحداث تغييرات بهدف الوصول بالشيء المطور إلى أحسن صورة ليؤدي الغرض المطلوب بكفاءة تامة ويحقق كل الأهداف المنشودة منه على أتم وجه وبطريقة اقتصادية في الوقت والجهد، وهو ما يستدعي تغييراً في شكل الشيء المراد تطويره ومضمونه" (الوكيل، ٢٠٠٨م، ص ١٣).

ويعد التطوير تغيير مُتعمد لتحقيق أهداف معينة، ويقوم على أساس علمي موضوعي، ودراسة لكل العوامل المؤثرة فيه والمتأثرة به، والتطوير عملية شاملة لجميع جوانب الموضوع، ويتم بتدعيم جوانب القوة، ومعالجة نقاط الضعف به أو تصحيحها بهدف الوصول إلى الصورة التي تُمكنه من تحقيق أهدافه على أفضل وجه في أقصر وقت وبأقل جهد (شحاتة والنجار، ٢٠٠٣م، ص ١٠٧؛ مذكور، ٢٠٠١م، ص ٢٩١).

كما يمكن تعريفه بأنه: "مجموعة من التغييرات الكمية والكيفية المقصودة التي تحدث في نظام تعليمي بغرض زيادة فعاليته وتحقيق أهدافه استجابةً لحاجات المجتمع بتغييراته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وهذه التغييرات تشمل أهداف النظام التعليمي، وخطته، وبرامجه" (عامر، ٢٠٠٨م، ص ٢٤).

ويعرف الباحث التطوير إجرائياً بأنه: إحداث تغييرات مقصودة في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس حتى يؤدي أدواره المطلوبة منه بكفاءة تامة ويحقق كل الأهداف المنشودة من التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعلم المستمر.

## ٢- الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

يعرف الأداء لغويًا بأنه "القيام بالشيء أو إنجازه" (مجمع اللغة العربية، ١٩٩٨م، ص ١٠). ويعرف اصطلاحاً بأنه: "الإنجاز الفعلي للقدرات الكامنة لدى الفرد" (علي، ٢٠١١م، ص ٣٩).

ويعرف الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بأنه: "مجموعة الوظائف التي يقوم بها عضو هيئة التدريس داخل الجامعة من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع" (علي، ٢٠٢٠م، ص ٧٥٠).

ويعرف الباحث الأداء المهني لعضو هيئة التدريس إجرائياً بأنه: مجموع المهام التي يمارسها عضو هيئة التدريس في نطاق وظيفته الرسمية داخل الكلية أو المعهد من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع بما يحقق أهداف التعليم الجامعي.

### ٣- التعلم المستمر:

هو: "إتاحة فرص تعليمية مستمرة طوال حياة الأفراد؛ وذلك بقصد تطويرهم وتنميتهم حتى يستطيعوا التكيف مع متطلبات التنمية" (حسن، ٢٠٢١م، ص ١٠٥٩).

وأيضاً هو: "كل نشاط هادف ومقصود للتعليم والتعلم يُنفَّذ بشكل مستمر بهدف تحسين المعلومات والمهارات والكفايات المرتبطة بالجوانب الشخصية والاجتماعية والمهنية للفرد" (موسى، ٢٠١٦م، ص ١٦٨؛ Yilmaz & Kozikoglu & Onur, 2019, p.494 ; Kaygin, 2018, p.1)

ويعرف الباحث التعلم المستمر إجرائياً بأنه: كل نشاط هادف ومقصود للتعلم يقوم به أعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر، بهدف تحسين المعلومات والمهارات والكفايات المرتبطة بالجوانب الشخصية والاجتماعية والمهنية لديهم، حتى يستطيعوا التكيف مع متطلبات التنمية ومواجهة تحديات المستقبل، مما يعمل على تحسين نوعية الحياة.

### إجراءات البحث:

قام الباحث بالإجابة عن أسئلة البحث وفقاً للمحاور والخطوات التالية:

#### ١- المحور الأول: الإطار العام للبحث:

وقد تضمن: المقدمة، والإحساس بالمشكلة، ونتائج الدراسات والبحوث السابقة، ومشكلة البحث، وأهدافه، وأهميته، ومنهجه، وحدوده، وأداته، ومصطلحاته، وإجراءاته.

#### ٢- المحور الثاني: الإطار النظري للبحث:

وقد تضمن الإجابة عن السؤال الأول، ونصه: ما الإطار المفاهيمي للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟

حيث قام الباحث بعرض الأدبيات المتعلقة بمفهوم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، ومكوناته، وأهداف تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأهميته، ودواعيه ومبرراته، وأساليبه، ومتطلباته، وتحدياته.



كما تضمن الإجابة عن السؤال الثاني، ونصه: ما مبادئ التعلم المستمر والتي ينبغي في ضوءها تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟ حيث قام الباحث بعرض الأدبيات المتعلقة بفلسفة التعلم المستمر، ومفهومه، وأهدافه، وأهميته، وخصائصه، ومبادئه، وأساليبه.

### ٣- المحور الثالث: الدراسة الميدانية:

وقد تضمن الإجابة عن السؤال الثالث، ونصه: ما متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر؟ وما تحديات هذا التطوير؟

حيث قام الباحث بإعداد أداة البحث والتي تمثلت في استبانة لتحديد متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر، وتحديات هذا التطوير، وقد تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة القاهرة.

### ٤- المحور الرابع: التصور المقترح:

وقد تضمن الإجابة عن السؤال الرابع، ونصه: ما التصور المقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر؟ حيث قام الباحث بالاعتماد على نتائج الدراسات والبحوث السابقة والأدبيات المتعلقة بالبحث، ونتائج الدراسة الميدانية لتقديم تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر.

### الدراسات والبحوث السابقة العربية والأجنبية:

هناك عديد من الدراسات والبحوث السابقة التي اهتمت بموضوع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وقد تناولته من زوايا مختلفة ومجالات متعددة، هذا من جانب، ومن جانب آخر هناك دراسات اهتمت بالتعلم المستمر، وفيما يلي عرضٌ لهذه الدراسات من الأقدم إلى الأحدث مقسمةً إلى دراسات عربية، ودراسات أجنبية.

## أولاً: الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

### • الدراسات العربية:

دراسة العربي (٢٠١٧م): هدفت إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من خلال تقويم الأداء التدريسي، والبحثي، والبيئي المجتمعي، والإداري. وتم استخدام المنهج الوصفي، واستبانة مكونة من (٤٠) عبارة مقسمة على أربعة مجالات، وهي: مجال الأداء التدريسي، ومجال الأداء البحثي، ومجال الأداء البيئي والمجتمعي، ومجال الأداء الإداري، وتم تطبيقها على (١٨٤) عضو هيئة تدريس. وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور في كافة المجالات؛ حيث جاء الأداء التدريسي متوسطاً، وأن الأداء البحثي يكاد يكون ضعيفاً أو محدوداً لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى عدم توفر الوقت الكافي أو الملائم للقيام بإجراء البحوث المتميزة، وكثرة الأعباء التدريسية، أو قلة دعم الجامعة للبحث العلمي، أو صعوبة تكوين فريق عمل لإجراء البحوث، كما توصلت الدراسة إلى ضعف الأداء البيئي والمجتمعي والإداري لدى بعض أعضاء هيئة التدريس. وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس من أجل تدريبهم على الطرق الحديثة في التدريس، وتدريبهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية، وتطوير الأداء البحثي والبيئي والمجتمعي والإداري لدى بعض أعضاء هيئة التدريس.

دراسة أبو سمرة وطوطح (٢٠١٨م): هدفت إلى تعرّف واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وتعرّف معوقات التطوير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القدس المفتوحة بفلسطين. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة مكونة من (٥٢) عبارة مقسمة على محورين، المحور الأول: واقع التطوير المهني (مجال التدريس - مجال البحث العلمي - مجال خدمة المجتمع - مجال المهارات الإدارية والقيادية)، والمحور الثاني: معوقات التطوير، وتم تطبيقها على (١٩٧) عضو هيئة تدريس. وتوصلت الدراسة إلى أن واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم جاء بدرجة عالية في مجالي التدريس وخدمة المجتمع، بينما جاء بدرجة متوسطة في مجالي البحث العلمي، والمهارات الإدارية والقيادية، كما أن معوقات التطوير جاءت بدرجة متوسطة. وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة المسؤولين في جامعة القدس المفتوحة بالاستمرار في التطوير المهني

لأعضاء هيئة التدريس بها، وتشجيع التميز، وتقديم حوافز لأعضاء هيئة التدريس، وتخفيف العبء التدريسي على أعضاء هيئة التدريس للتفرغ للبحث العلمي مما يساعدهم على النمو المهني.

كما هدفت دراسة الأبرط (٢٠١٩م) إلى وضع تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء تكنولوجيا التعليم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال عرض مفهوم الأداء المهني، محاولة الاستفادة من تكنولوجيا التعليم في تطويره. وتم بناء تصور مقترح لتطوير هذا الأداء في ضوء تكنولوجيا التعليم، وأوصت الدراسة بضرورة تحديث البنية التحتية للجامعات في كل ما يتعلق بتكنولوجيا التعليم من أجهزة وشبكات إلكترونية، ونشر الوعي بأهمية تكنولوجيا التعليم في تطوير العملية التعليمية، وعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتطوير أدائهم المهني.

دراسة الجنابي (٢٠١٩م): هدفت إلى تعرف عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي، وأهميته في جودة التعليم العالي، وعرض نماذج مقترحة للتقويم. وتوصلت الدراسة إلى أن تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس أصبح ضرورة ملحة لتحقيق جودة التعليم العالي، وأن عملية تقويم الأداء التدريسي تحتاج إلى أدوات خاصة، وهناك عديد من هذه الأدوات والمعايير التي يمكن اعتمادها لتحقيق جودة التعليم العالي. وأوصت الدراسة بضرورة أن تعتمد الجامعة على أساليب تقويم متنوعة لا أسلوباً واحداً، مثل: التقويم الذاتي، وتقييم الطلبة، وتقييم الزملاء، وتقديم حوافز لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في أدائهم التدريسي؛ مما يدفع الآخرين إلى التميز في الأداء التدريسي، ويسهم في تحقيق جودة التعليم العالي.

وهدف دراسة الزهيري والعباسي (٢٠١٩م) إلى تحديد ملامح وأبعاد أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة بورسعيد في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتطوير هذا الأداء في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للوقوف على ملامح الأداء المتميز للمعلم الجامعي. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي إضافةً إلى أسلوب دراسة الحالة من خلال استقصاء آراء (١٠٥) من أعضاء هيئة التدريس باستخدام استبانة مكونة من (٥٤) عبارة مقسمة إلى ثلاثة مجالات رئيسية، وهي: مجال التعليم، ومجال البحث العلمي، ومجال خدمة المجتمع. وتوصلت الدراسة إلى أن استجابة أفراد عينة البحث على جميع الأبعاد جاءت

بمستوى رضا عالٍ، مما يدل على إتقان معظم أعضاء هيئة التدريس بجامعة بورسعيد للمهارات التدريسية والبحثية، ومحاولتهم ربط الجامعة بخدمة المجتمع.

دراسة عبد المظفر وحמיד (٢٠١٩م): هدفت إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للعلوم (الإنسانية، والصرفية) بجامعة البصرة بالعراق من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا. واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة مكونة من (٦٨) عبارة موزعة على أربعة مجالات، وهي: مجال السمات الشخصية والعلاقات الإنسانية، ومجال تخطيط وتنفيذ المحاضرات، ومجال الأنشطة وأساليب التقويم، ومجال التمكن العلمي والمهني، تم تطبيقها على (١٢٠) طالبًا وطالبةً من طلبة الدراسات العليا. وتوصلت الدراسة إلى أن جميع المجالات حصلت على درجة تقييم متوسطة من وجهة نظر الطلبة، وأوصت بضرورة تعرّف أعضاء هيئة التدريس نواحي الضعف والقصور في أدائهم التدريسي والمهني، ومحاولة التغلب عليها بما يحقق الأهداف المنشودة من العملية التعليمية ويحقق وظائف الجامعة.

دراسة قاسم (٢٠٢٠م): هدفت إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة كرميان بإقليم كردستان بالعراق من وجهة نظر الطلبة. واستخدمت المنهج الوصفي، وأعدت مقياسًا مكونًا من (٦٨) عبارة مقسمة على خمسة مجالات، وهي: السمات الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والتمكن العلمي والمهني، وأساليب التعزيز، والتقييم والاختبارات، تم تطبيقها على (٢٠٠) طالب وطالبة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن معظم العبارات قد حصلت على تقديرات ما بين عالية وعالية جدًا من وجهة نظر الطلبة، بينما جاءت بعض العبارات بتقديرات متوسطة، مما يدل على جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، ثم قدمت الدراسة بعض التوصيات لتطوير الكفايات التي حصلت على درجة متوسطة.

دراسة الأشلم وآخرين (٢٠٢١م): هدفت إلى تعرّف تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة مصراتة بليبيا من وجهة نظر الطلبة عن طريق تعرّف الأساليب التدريسية، وأساليب التقويم الأكثر استخدامًا بين أعضاء هيئة التدريس، وكذلك تعرّف أكثر الصفات المهنية لديهم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة مكونة من (٢٧) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد، وهي: أساليب التدريس، وأساليب التقويم، والصفات المهنية، تم تطبيقها على (٢٨٢) طالبًا. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى

جودة الأداء التدريسي جاء بدرجة عالية من وجهة نظر الطلبة. وأوصت الدراسة بضرورة تقييم أعضاء هيئة التدريس باستمرار سواء من قِبَل الطلبة أو من قِبَل الأعضاء أنفسهم، ووضع معايير لتقييم جودة الأداء التدريسي لهم، وبإجراء دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس باستمرار لتطوير أدائهم التدريسي.

دراسة الصقري (٢٠٢١م): هدفت إلى تعرّف مراحل ونماذج ومداخل التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بهدف وصف وتحليل نماذج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. وتوصلت إلى أن هناك ثلاثة نماذج للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، الأول: يقوم على أساس أن التدريس يمكن اكتسابه بشكل عَرَضِي وفردِي، ووفقًا للخبرات السابقة، وأما النموذج الثاني فينظر إلى التدريس على أنه مهنة تخصصية ويحتاج إلى التدريب، وأما النموذج الثالث فيستند إلى افتراض أن المعرفة يتم بناؤها وابتكارها. وتتعدد مداخل التطوير المهني، ومنها: الممارسة التأملية، ومجتمعات التعلم، والبحث الإجرائي. وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء خبرات جامعات عالمية لها تجارب ناجحة في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة عبد الوهاب (٢٠٢١م) إلى تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي وجودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم. وقد استخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على المسح الاجتماعي، واستخدمت استمارة قياس خاصة بالدعم التنظيمي بإجمالي (٣٠) عبارة، واستمارة لقياس جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بإجمالي (٣٢) عبارة، تم تطبيقهما على (٢٧٧) عضو هيئة تدريس من أربع كليات بجامعة الفيوم، وهي: كلية الخدمة الاجتماعية، وكلية العلوم، وكلية الهندسة، وكلية الآداب. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية وإيجابية بين الدعم التنظيمي من حيث العدالة التنظيمية والدعم القيادي والمشاركة في اتخاذ القرار، وبين تحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

دراسة الدوسري (٢٠٢٢م): هدفت إلى تعرّف متطلبات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الحكومية، وأساليبه، ومعوقاته من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. واستخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة مكونة من (٢٤) عبارة مقسمة على ثلاثة محاور، وهي: متطلبات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس،

والأساليب، والمعوقات، تم تطبيقها على (٧٣) عضوًا من القيادات الأكاديمية. وتوصلت الدراسة إلى وجود بعض المتطلبات لتحقيق التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس، وأن هناك عدة أساليب لتحقيق هذا التطوير، كما أن هناك بعض المعوقات التي تواجهه. وأوصت الدراسة بوضع خطة استراتيجية لبرامج التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس، والاعتماد على الخبراء في هذا المجال، ووضع حلول لمعوقات تنفيذ هذه البرامج.

أما دراسة سلطان وهاشم (٢٠٢٢م) فقد هدفت إلى تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية مع كليات بعض الدول المتقدمة، وذلك من خلال تعرّف أهم المتطلبات التي يجب توافرها في كليات التربية لتحقيق هذه التوأمة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأسلوب دلفاي بالاستعانة بمجموعة من الخبراء عددهم (٤٨) خبيرًا بكليات التربية من جامعة أسيوط وجامعة سوهاج وجامعة عين شمس وجامعة بنها وجامعة المنصورة، واستخدمت استبانة مكونة من (٧٧) عبارة. وتوصلت الدراسة إلى بعض المتطلبات المؤسسية والأكاديمية التي يجب توافرها في كليات التربية لتحقيق هذه التوأمة، وقدمت تصورًا مقترحًا لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل التوأمة الجامعية مع كليات بعض الدول المتقدمة.

دراسة خاطر (٢٠٢٣م): هدفت إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة. واستخدمت المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة مكونة من (٧٣) عبارة على (٤٣٧) عضو هيئة تدريس من جامعات مختلفة، وهي: جامعة عين شمس، وجامعة أسيوط، وجامعة طنطا، وجامعة مدينة السادات، وجامعة الأزهر. وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة على أبعاد الأداء التدريسي، والأداء البحثي، وفي مجال خدمة المجتمع جاء بدرجة متوسطة مما يؤكد وجود قصور في هذه الأبعاد لدى عضو هيئة التدريس، كما أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة على وجود معوقات لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة كبيرة، وقدمت الدراسة مجموعة من الآليات لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة.

#### • الدراسات الأجنبية:

دراسة ختيري (Khtere 2020): هدفت إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس اعتمادًا على معايير ضمان الجودة والاعتماد. وتم استخدام المنهج الوصفي، واستخدام أسلوب دلفاي

في جمع البيانات من (٤٥) فردًا من الخبراء التربويين باستخدام استبانة مفتوحة تم تطبيقها على ثلاث جولات خلال (١٦) أسبوعًا. وتوصلت الدراسة إلى أن الخبراء أجمعوا على وجود أربعة معايير يمكن في ضوءها تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس؛ حيث يُتَوَقَّع منهم بعض المهام، منها ما يختص بدور عضو هيئة التدريس كمعلم وميسر للمعلومات، مثل: استخدام استراتيجيات تدريسية فعالة، وتشجيع الطلبة على القيام بالأنشطة التعليمية، وتقديم تغذية راجعة لهم، وتوفير الوقت لمناقشة استفسارات الطلبة وأفكارهم، ومنها ما يختص بدوره كمخطط، مثل: التخطيط لتحديد مخرجات التعليم، والتخطيط للبرامج والمقررات الدراسية، والتخطيط للأنشطة التعليمية، والتخطيط للتقييم الجيد، هذا بالإضافة إلى إعداد خطة لتطوير أدائهم المهني، ومنها ما يختص بدوره كمقوم للعملية التعليمية، وتطوير أساليب التقييم والامتحانات، ومنها ما يختص بدوره كموجه للطلبة وتقديم النصح والإرشاد لهم فيما يختص باختيار المقررات وعمليات التسجيل وغيرها.

كما هدفت دراسة عمر وآخرين (Omar et al. (2020) إلى تعرّف أساليب التدريس والتقييم المفضلة لدى طلبة الجامعات بهدف أن يتعرفها أعضاء هيئة التدريس. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (دراسة مسحية)، واستخدمت استبانة مكونة من (١٩) بعدًا، تم تطبيقها على (١٦٣٨) طالبًا من كليات مختلفة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، وأظهرت النتائج (١٢) طريقة للتدريس يفضلها الطلبة، وهي: (التعليم المقلوب، والتعليم المدمج، والتعليم الإلكتروني المتزامن، والتعليم الإلكتروني غير المتزامن، والتعليم الافتراضي، والرحلات العلمية، والتدريب في مكان العمل، وحل المشكلات، والتفكير الناقد، والتعليم عن بعد، والأنشطة والمشروع، والمناقشة)، و (٧) طرق للتقييم يفضلها الطلبة، وهي: (الاختيار من متعدد، والصواب والخطأ، والملاحظة، والاختبار الكتابي، والمقابلة "وجهًا لوجه"، وتقييم الأداء، وتقييم البورتفوليو). كما أظهرت النتائج أن أكثر طريقة للتدريس مفضلة لدى الطلبة هي طريقة التعليم المقلوب، حيث حصلت على نسبة (٩٦٪)، وأن طريقة التقييم المفضلة لدى الطلاب الذكور هي اختبار الصواب والخطأ، وبالنسبة للإناث هي اختبار الاختيار من متعدد، وفي ضوء ذلك أوصى الباحثون أعضاء هيئة التدريس باستخدام أساليب التدريس والتقييم التي يفضلها الطلبة.

كما هدفت دراسة عباد وشارجيل (Ibad and Sharjeel 2021) إلى تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة التعليم العالي في باكستان. واستخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة مكونة من (٤٠) عبارة موجهة إلى طلبة التعليم العالي في بعض الجامعات الحكومية والخاصة في باكستان. وتوصلت إلى أهمية رأي الطالب في تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس؛ لأن الطالب يعد المستفيد الأول من عضو هيئة التدريس، وأن جودة تعلمه تتوقف على مدى جودة أداء عضو هيئة التدريس. وأوصت بضرورة وجود قائمة معايير للحكم على جودة هذا الأداء، من أهمها رأي الطالب في الأداء المهني لعضو هيئة التدريس.

دراسة باودل (Paudel 2021): هدفت إلى تعرّف مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بدولة نيبال. وتم استخدام المنهج الوصفي، واستخدام أسلوب دلّفاي في جمع البيانات من (٤٤٥) عضو هيئة تدريس من أربع جامعات بنيبال. وتحليل البيانات توصلت الدراسة إلى وجود أربعة عوامل للأداء الأكاديمي، وهي: البحث والنشر، والتعليم التفاعلي، والابتكار، وبناء القدرات. وتوصلت إلى وجود مستوى مرتفع إلى حد كبير من الأداء الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في نيبال.

دراسة رحيم وعلي (Rahim and Ali 2021): هدفت إلى تعرّف تأثير استخدام وسائل التواصل الاجتماعي (Facebook, WhatsApp & Telegram) على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في أفغانستان خلال جائحة كورونا (Covid-19)، واستكشاف تحديات وإمكانيات استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في التدريس والتعليم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي (دراسة مسحية). واعتمدت على استبانة مفتوحة تم تطبيقها على (١٠٣) عضو هيئة التدريس في أفغانستان. وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق الواتساب WhatsApp يستخدم كوسيلة للتفاعل الأكاديمي بين الطلبة والمعلمين، ولا يوجد فرق كبير بين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس الذين يستخدمون الفيسبوك Facebook وأولئك الذين يستخدمون الواتساب WhatsApp أو التليجرام Telegram. وأوصت الدراسة بأن تقوم مؤسسات التعليم العالي بالنظر في الإمكانيات الفعالة لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي كمنصات للتعليم الإلكتروني لتلبية الاحتياجات التعليمية خلال جائحة



كورونا (Covid-19) لتحويل التعليم التقليدي وجهاً لوجه إلى التعلم الإلكتروني مما يحسّن الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

دراسة بهاتي وآخرين (Bhatti et al. (2022): أكدت على أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة البحثية تساعدهم على رفع مستوى معارفهم. وتوصلت الدراسة إلى أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي في الدول المتقدمة مرتفعة مقارنةً بالدول النامية، فعدد من أعضاء هيئة التدريس كانوا أقل ميلاً للمشاركة في البحث العلمي، وقد يكون السبب في ذلك ضعف الثقافة البحثية أو وجود عوائق مادية، إلا أن الترقية قد تكون هي الحافز الوحيد لأعضاء هيئة التدريس على تحسين أدائهم البحثي، وهذا يستدعي بالضرورة تنمية الثقافة البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس لتحسين أدائهم المهني المتعلق بالبحث العلمي.

### ثانياً: الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بالتعلم المستمر:

#### • الدراسات العربية:

دراسة الجلال (٢٠١٧م): هدفت إلى تعرّف دور التعلم المستمر في تفعيل التماسك الاجتماعي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتوصلت إلى مجموعة من النتائج والآليات المقترحة لتفعيل دور التعلم المستمر في تحقيق التماسك الاجتماعي من خلال: إكساب الأفراد القيم والاتجاهات المساهمة في تماسك المجتمع، ومواجهة التحديات المجتمعية، ومواجهة الجريمة والعنف، وتعزيز قيم المواطنة، وتحسين المستوى الصحي لأفراد المجتمع.

دراسة الحصف ومبيريك (٢٠١٩م): هدفت إلى تعرّف واقع تعليم الكبار والتعلم المستمر في كندا، ومحاولة الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية. واستخدمت المنهج الوصفي المقارن لتعرّف واقع تعليم الكبار والتعلم المستمر في هاتين الدولتين، وتم تحليل واقع تعليم الكبار في ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في كلٍ من الدولتين، وتحليل أوجه الشبه والاختلاف لتعليم الكبار والتعلم المستمر بين الدولتين، ثم قدمت رؤية مستقبلية لتطوير تعليم الكبار والتعلم المستمر في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة كندا.

وهدفت دراسة حسن (٢٠٢١م) إلى اقتراح بعض الآليات التربوية لتطوير برامج التعلم المستمر في إطار خدمة المجتمع وعلى ضوء التحولات التكنولوجية للثورة الصناعية الرابعة. واستخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على المقابلة الشخصية، واستخدام استبانة مكونة من

(٦٧) عبارة تم تطبيقها على (١٠٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية من جامعة القاهرة، وعين شمس، وحلوان، والأزهر، والمنوفية، والمنصورة. وتوصلت الدراسة إلى وجود بعض المعوقات المادية والبشرية التي تواجه برامج التعلم المستمر في إطار خدمة المجتمع، ووجود ضعف في التنسيق بين برامج التعلم المستمر واحتياجات سوق العمل، ووجود نقص في الخبراء والمتخصصين في تخطيط وتطوير برامج التعلم المستمر، وضعف تفاعل المؤسسات ومنظمات المجتمع المدني مع برامج التعلم المستمر، وقلة الحوافز التي تُقدَّم لأعضاء الجهاز الفني والإداري المخطِّط والمنقِّذ لبرامج التعلم المستمر. واقترحت بعض الآليات لتطوير برامج التعلم المستمر، وأوصت بضرورة ربط برامج التعلم المستمر بالمشاريع التنموية، وتوفير فرص العمل، وتخصيص جمعية علمية متخصصة في برامج التعلم المستمر.

كما هدفت دراسة حسين (٢٠٢١م) إلى تحديد أهم المهارات القيادية التي يحتاجها الكبار، وتعرّف واقعها في برامج التعلم المستمر، وتقديم تصور مقترح لتنميتها. واستخدمت المنهج الوصفي، واستبانة مكونة من (٣٦) عبارة تم تطبيقها على (١٥٠) فردًا من بعض قيادات المؤسسات الحكومية والخاصة، وبعض مديري كلٍّ من: إدارة الموارد البشرية، ومراكز التدريب في بعض المؤسسات الحكومية والخاصة. وتوصلت الدراسة إلى: أهمية برامج التعلم المستمر في تنمية المهارات القيادية للكبار، ودورها في تنمية بعض المهارات الفكرية، مثل: التخطيط الاستراتيجي، وإدارة المواقف، واتخاذ القرارات، والتفاوض، وتنمية بعض المهارات الإنسانية، مثل: التواصل، وبناء فرق العمل المتعاونة، والتحفيز، وتنمية بعض المهارات الفنية والتقنية، مثل: استخدام التكنولوجيا، وتطوير تقنيات العمل. كما توصلت الدراسة إلى وجود ضعف في توفير برامج التعلم المستمر، مثل: ضعف في نشر ثقافة التعلم المستمر، وفي بعض احتياجات القيادات من المهارات، وفي توفير مهارات جديدة باستمرار، كما تبيّن وجود ضعف في بعض المهارات الفكرية، والإنسانية، والتقنية، ثم قدمت الدراسة تصورًا مقترحًا لتنمية هذه المهارات بواسطة برامج التعلم المستمر.

دراسة بشر (٢٠٢٢م): هدفت إلى تحديد متطلبات برنامج التعلم المستمر في الخدمة الاجتماعية من خلال تحديد أهم مبررات التعلم المستمر في الخدمة الاجتماعية، وأهم متطلباته، وأهم أساليب تدعيمه في الخدمة الاجتماعية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي

(دراسة مسحية)، واعتمدت على استبانة مكونة من (٤١) عبارة تم تطبيقها على (٥٠) طالبةً من طالبات الماجستير التنفيذي بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الملك عبد العزيز بالسعودية. وتوصلت إلى أن هناك عديدًا من المتطلبات الخاصة بالبرنامج نفسه، والمتطلبات الخاصة بالمؤسسات الأكاديمية، ثم قدمت تصورًا مقترحًا لبرنامج التعلم المستمر في الخدمة الاجتماعية.

وهدفت دراسة شرقي (٢٠٢٢م) إلى تعرّف التعلم المستمر، وطرائق تطوير مهارات التدريس لدى المعلم وعوائق تطويره. واستخدمت المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى وجود تحديات لتطبيق التعلم المستمر، منها ما يختص بالمعلم، ومنها ما يختص بالطالب، ومنها ما يختص بالمقررات الدراسية، ومنها ما يختص بالبيئة التعليمية. وأوصت بضرورة الاهتمام بالتعلم المستمر في جميع مراحل التعليم، ودمجه في المناهج التعليمية.

أما دراسة ورغ (٢٠٢٢م) فقد هدفت إلى تعرّف مفهوم التعلم المستمر، وأهم مجالاته، وأهم التجارب العالمية في مجال التعلم المستمر. واستخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على أسلوب دلفاي لرصد واقع التعلم المستمر، وتحديد التحديات التي تواجهه، كما اعتمدت على المنهج المقارن لتعرّف تجارب بعض الدول في مجال التعلم المستمر. وتوصلت الدراسة إلى أن للتعلم المستمر أهمية كبيرة في تقدم المجتمع؛ لأنه يتيح للأفراد فرصة للرقى والتقدم في تخصصاتهم، والانفتاح على الثورة العلمية المتسارعة في العالم، وأوصت بضرورة الاهتمام بالتعلم المستمر مع تقديم الحافز والدافع لذلك، والاستفادة من تجارب وخبرات الدول في هذا المجال.

دراسة العريفي (٢٠٢٣م): هدفت إلى تعرّف واقع برامج التعلم المستمر، ودوره في تطوير أداء المعلمين. واستخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على المقابلة كأداة للدراسة مع (٣٢) من الخبراء في الجامعات، وتوصلت إلى أهمية برامج التعلم المستمر في تطوير أداء المعلمين. واقترحت الدراسة التخطيط لبرنامج دبلوم ضمن برامج التعلم المستمر لتطوير وتنمية أداء المعلمين، وأن يتم تحديد الأهداف، والمحتوى، والأنشطة، وأساليب التقويم، والفترة الزمنية لتحقيقه.

دراسة عبد المتجلي (٢٠٢٤م): هدفت إلى تعرّف متطلبات جودة الأداء الأكاديمي المعرفية والمهارية والقيمية لأعضاء هيئة التدريس لتعزيز دافعية الطلبة نحو التعلم

المستمر. واستخدمت منهج المسح الاجتماعي على عينة من طلبة الفرقة الرابعة بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، وعددهم (٧٢٤) طالبًا وطالبة، وكذلك على أعضاء هيئة التدريس القائمين على تدريس مرحلة البكالوريوس بالكلية، وعددهم (٨٨) عضوًا، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من (٤٥) عبارة حول متطلبات جودة الأداء الأكاديمي لتعزيز الدافعية نحو التعلم المستمر. وتوصلت الدراسة إلى أن تحقيق متطلبات جودة الأداء الأكاديمي المعرفية والمهارية والقيمية لأعضاء هيئة التدريس يؤدي إلى تعزيز دافعية الطلبة نحو التعلم المستمر. وأوصت الدراسة بتنظيم دورات تدريبية مستمرة لتنمية الجوانب المعرفية والمهارية والقيمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتضمن مفاهيم التعلم المستمر في المقررات الدراسية لتعزيز دافعية الطلبة نحو التعلم المستمر.

#### • الدراسات الأجنبية:

دراسة كورتديدي ويلديريم (2017) Kurtdede and Yildirim : هدفت إلى تقييم اتجاه معلمي المرحلة الابتدائية نحو التعلم المستمر. واستخدمت المنهج الوصفي (دراسة مسحية)، واعتمدت على مقياس الاتجاه نحو التعلم المستمر الذي يتكون من (٢٧) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد، وهي: الدافعية، والمثابرة، وتنظيم التعلم، والفضول، وقد تم تطبيقه على (١٤٠) معلمًا للمرحلة الابتدائية تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بعض المدارس بإحدى مدن تركيا. وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاه معلمي المرحلة الابتدائية نحو التعلم المستمر حقق درجة كبيرة، مما يدل على مدى إدراك معلمي المرحلة الابتدائية لأهمية التعلم المستمر، وأوصت بضرورة أن يكون للمعلم دافع للتعلم المستمر، وأن يشارك في أي نشاط يساعده على نموه المهني.

وهدفت دراسة سيتين وسيتين (2017) Cetin and Cetin إلى تقييم الاتجاه نحو التعلم المستمر لدى الطلبة المعلمين بكلية التربية جامعة غازي في أنقرة بتركيا. واستخدمت المنهج الوصفي، ومقياس لقياس الاتجاه نحو التعلم المستمر مكون من (٢٧) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد، وهي: الدافعية، والمثابرة، وتنظيم التعلم، والفضول، تم تطبيقه على (٣٥٠) طالبًا بالكلية من برامج وتخصصات مختلفة، وهي: اللغة التركية، والعلوم، ومدرس فصل، ولغة إنجليزية. وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاه الطلبة المعلمين بكلية التربية نحو التعلم المستمر حقق درجة كبيرة، مما يدل على مدى إدراكهم لأهمية التعلم المستمر، وأهمية السعي

لأن يكون المعلم دائم التعلم، ويحاول دائماً الحصول على المعلومات الجديدة في مجال تخصصه.

كما قام أكسوي وآخرون (Aksoy et al. (2017) بدراسة هدفت إلى تقييم الاتجاه نحو التعلم المستمر لدى طلبة التعليم الجامعي. واستخدمت المنهج الوصفي، ومقياس الاتجاه نحو التعلم المستمر الذي يتكون من (٢٧) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد، وهي: الدافعية، والمثابرة، وتنظيم التعلم، والفضول، وقد تم تطبيقه على (١٤٨) طالباً من خمسة تخصصات مختلفة، وهي: برنامج الحاسب، ونمو الطفل، والتجارة الخارجية، والإدارة، والعلوم الصحية. وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاه طلبة التعليم الجامعي نحو التعلم المستمر حقق درجة كبيرة، مما يدل على مدى إدراكهم لأهمية التعلم المستمر في حياتهم.

وهدفت دراسة إيلالدي (Elaldi (2017) إلى تحديد اتجاه أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتدريس اللغات الأجنبية نحو التعلم المستمر. واستخدمت المنهج الوصفي، ومقياس لقياس الاتجاه نحو التعلم المستمر مكون من (٢٧) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد، وهي: الدافعية، والمثابرة، وتنظيم التعلم، والفضول، تم تطبيقه على (٥٥) عضو هيئة تدريس بقسم اللغة الإنجليزية واللغة الفرنسية واللغة الألمانية بإحدى الجامعات الحكومية بتركيا. وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاه أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتدريس اللغات الأجنبية نحو التعلم المستمر حقق درجة كبيرة، وأكد جميع أعضاء هيئة التدريس أهمية التعلم المستمر؛ لما له من دور في التنمية المهنية لهم وتعرّف كل جديد في التخصص مما يزيد الثقة في النفس.

كما قام كلٌّ من بيسن وإبيتشاشان (Pesen and Epçaçan (2017) بدراسة على عينة مكونة من (٤٦٦) طالباً من طلبة المرحلة الثانوية من (٦) مدارس ثانوية تم اختيارها بطريقة عشوائية لتحديد الاتجاه نحو التعلم المستمر لديهم باستخدام مقياس مكون من (٢٧) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد، وهي: الدافعية، والمثابرة، وتنظيم التعلم، والفضول، لقياس الاتجاه نحو التعلم المستمر. واستخدمت المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاه الطلبة نحو التعلم المستمر حقق درجة متوسطة، وأوصت بضرورة توجيههم إلى أهمية التعلم المستمر في حياتهم الدراسية والعملية.

كما هدفت دراسة جوكبير وآخرين (Gökyer et al. (2018) إلى تقييم الاتجاه نحو التعلم المستمر لدى الطلبة المعلمين بكلية التربية جامعة الفرات تبعًا لبعض المتغيرات؛ مثل: المرحلة الجامعية، والتخصص، والنوع. واستخدمت المنهج الوصفي، ومقياس لقياس الاتجاه نحو التعلم المستمر مكون من (٢٧) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد، وهي: الدافعية، والمثابرة، وتنظيم التعلم، والفضول، تم تطبيقه على (٧١٩) طالبًا بكلية التربية من برامج وتخصصات مختلفة. وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاه الطلبة المعلمين بكلية التربية كان عاليًا، ولكنه اختلف تبعًا لبعض المتغيرات، فكان اتجاه الطالبات المعلمات نحو التعلم المستمر أعلى من الطلاب الذكور، واختلف اتجاه الطلبة المعلمين نحو التعلم المستمر تبعًا للتخصص، كما توصلت الدراسة إلى أن اتجاه الطلبة المعلمين نحو التعلم المستمر في الفترتين الثالثة والرابعة أعلى من طلبة الفترتين الأولى والثانية، وأوصت بضرورة توجيههم إلى التعلم المستمر والاطلاع على كل جديد أثناء حياتهم الدراسية والعملية.

دراسة تيزير وأيناس (Tezer and Aynas (2018): هدفت إلى تحديد أثر التعليم الجامعي على الاتجاه نحو التعلم المستمر، وتحديد فرق هذا التأثير بين المعلم أثناء الخدمة والمعلم قبل الخدمة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق مقياس لتحديد أثر التعليم الجامعي على الاتجاه نحو التعلم المستمر مكون من (٣٣) عبارة على (٢٦٣) معلمًا أثناء الخدمة، وعلى (٢٨٥) معلمًا قبل الخدمة. وتوصلت الدراسة إلى أن الاتجاه نحو التعلم المستمر بالنسبة للمعلم أثناء الخدمة أعلى من المعلم قبل الخدمة، كما أن العمل في المدارس يُعدُّ من العوامل التي تحفز المعلمين على التعلم المستمر؛ وذلك لمسايرة الجديد في التخصص وزيادة خبراتهم وحدوث التعلم النشط، وأن المعلم يحاول التعلم باستمرار لمواجهة المشكلات التي تواجهه أثناء التدريس، كما أن الاتجاه نحو التعلم المستمر لدى الإناث أعلى من الذكور، وأوصت الدراسة بأن تبذل الجامعات دورًا كبيرًا في تنمية الاتجاه نحو التعلم المستمر، وبضرورة توفير بيئة تعليمية وأنشطة تدعم التعلم المستمر.

وهدف دراسة يلماز وكايجين (Yilmaz and Kaygin (2018) إلى تحديد العلاقة بين التعلم المستمر وتحقيق الدافعية للإنجاز. واستخدمت المنهج الوصفي، وتم تطبيق مقياس للدافعية مكون من (٣٥) عبارة، ومقياس لقياس الاتجاه نحو التعلم المستمر مكون من (٢٧) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد، وهي: الدافعية، والمثابرة، وتنظيم التعلم، والفضول، تم

تطبيقه على (٥٧٠) طالبًا معلمًا بكلية التربية من جامعتين بتركيا. وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين التعلم المستمر وتحقيق الدافعية للإنجاز. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الطلبة المعلمين بالتعلم المستمر، والقيام بأنشطة تنمي دافعيتهم للتعلم المستمر.

دراسة كوزيكوغلو وأونور (Kozikoglu and Onur (2019): هدفت إلى تحديد أثر الثقافة المعلوماتية وتصورات الكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى الطلبة المعلمين بكليات التربية على ميولهم للتعلم المستمر. وتم استخدام نموذج المسح الارتباطي كأحد أساليب المسح، وتم استخدام مقياس للميل نحو التعلم المستمر مكون من (١٧) عبارة مقسمة إلى بُعْدَيْن وهما: الاستعداد للتعلم، والرغبة في التحسين، ومقياس الثقافة المعلوماتية مكون من (٢٩) عبارة، ومقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية مكون من (٧) عبارات، تم تطبيقهم على (٥٠٠) طالب معلم بكلية التربية بجامعة فان يوزونغو بيل بتركيا. وتوصلت الدراسة إلى أن ميول الطلبة المعلمين للتعلم المستمر، والثقافة المعلوماتية، والكفاءة الذاتية الأكاديمية كانت في مستوى عالٍ، وأن هناك علاقة متوسطة وإيجابية بين ميول الطلبة المعلمين للتعلم المستمر، والثقافة المعلوماتية، وتصورات الكفاءة الذاتية الأكاديمية لديهم.

أما دراسة جوفين (Güven (2020) فقد هدفت إلى تعرّف دور التعلم القائم على المشروع في تنمية مهارات التعلم المستمر لدى طلبة التعليم الجامعي. واستخدمت المنهج الوصفي (دراسة الحالة)؛ حيث تم عمل مقابلات مع (٢٨) طالبًا من طلبة التعليم الجامعي، قسم اللغات والترجمة. وتوصلت الدراسة إلى أن التعلم القائم على المشروع له دور كبير في تنمية مهارات التعلم المستمر، ومن أهمها مهارات التعلم الذاتي، وحل المشكلات، والابتكار، ومهارات التفكير الناقد، ومهارات التواصل مع الآخرين، وقيم التعاون.

دراسة ياجان (Yagan (2020): هدفت إلى تعرّف اتجاهات طلبة المدارس المهنية نحو التعلم المستمر تبعًا لبعض المتغيرات؛ مثل النوع، ومستوى دخل الأسرة، ومستوى تعليم الأب والأم، وخطط الطلبة بعد التخرج. واستخدمت المنهج الوصفي (دراسة مقارنة)، ومقياس الاتجاه نحو التعلم المستمر الذي يتكون من (٢٧) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد، وهي: الدافعية، والمثابرة، وتنظيم التعلم، والفضول، وقد تم تطبيقها على (٦٢٧) طالبًا من (١٣) مدرسة مهنية. وقد أظهرت النتائج أن اتجاه طلبة المدارس المهنية نحو التعلم المستمر حصل على المستوى المتوسط. وقد حصلت الدافعية على أعلى متوسط، بينما حصل الفضول

على أقل متوسط، كما أن للطالبات اتجاهًا للتعلم المستمر أعلى من الذكور، ولم يكن لدخل الأسرة ومستوى تعليم الأب ومستوى تعليم الأم فرق كبير من حيث الحجم الكلي للتعلم المستمر وأبعاده، كما تعد خطط الطلبة بعد التخرج متغيرًا مهمًا لبُعد الفضول؛ فالطلبة الذين يرغبون في مواصلة تعليمهم لديهم فضول أعلى بكثير من الطلبة الذين يرغبون في العمل. وأوصت الدراسة بضرورة تنظيم ندوات ومؤتمرات لتعزيز وعي الطلبة بالتعلم المستمر، وتوعيتهم بأن التعلم المستمر سيساعدهم في جميع مراحل حياتهم.

كما هدفت دراسة كيسكين (2023) Keskin إلى تحديد العلاقة بين الميل نحو التعلم المستمر والكفايات الرقمية لدى الطلبة المعلمين بكليات التربية. واستخدمت المنهج الوصفي (دراسة ارتباطية)، واعتمدت على مقياس لقياس الميل نحو التعلم المستمر مكون من (١٧) عبارة مقسمة إلى بُعدين، وهما: الاستعداد للتعلم، والرغبة في التحسين، ومقياس لقياس الكفايات الرقمية مكون من (٣٠) عبارة، تم تطبيقهما على (٢٨٧) طالبًا معلمًا بكليات التربية تم اختيارهم بطريقة عشوائية من أقسام مختلفة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة وموجبة بين الميل نحو التعلم المستمر والكفايات الرقمية من حيث استخدام قواعد البيانات على شبكة الإنترنت وكفايات الحصول على المعلومات واستخدامها في البيئة الرقمية. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتعلم المستمر والكفايات الرقمية لدى الطلبة المعلمين بكليات التربية.

كما قام سابيفا وآخرون (2023) Sapieva et al. بدراسة مشابهة، ولكنهم أجروها على معلمي المرحلة الابتدائية، وقد هدفت إلى فحص ميول التعلم المستمر والكفايات التكنولوجية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وذلك من خلال المنهج المقارن في ضوء بعض المتغيرات، وتم استخدام مقياس الميل نحو التعلم المستمر وعدد عباراته (٤٥) عبارة، ومقياس للكفايات التكنولوجية وعدد عباراته (١٩) عبارة؛ وقد أُجريت الدراسة على (٢٧٠) معلمًا في المدارس الابتدائية يعملون في مدن مختلفة في كازاخستان. وتوصلت الدراسة إلى أن ميول معلمي المرحلة الابتدائية نحو التعلم المستمر والكفايات التكنولوجية لديهم كانت عند المستوى المتوسط، واختلفت اختلافًا كبيرًا وفقًا لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووفقًا لمتغير العمر لصالح المعلمين صغار السن من (٢٢-٢٩) سنة، وأنه توجد علاقة إيجابية بين الميل نحو التعلم المستمر والكفايات التكنولوجية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. وأوصت



الدراسة بإجراء دراسات لزيادة الكفايات التكنولوجية ومهارات التعلم المستمر لدى معلمي المدارس الابتدائية من أجل زيادة إنتاجيتهم، وزيادة ميولهم للتعلم المستمر.

دراسة كيرباش وبولوت (Kirbaş and Bulut (2024) هدفت إلى تعرّف ميول الطلبة المعلمين نحو التعلم المستمر من خلال عدة خصائص. واستخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على مقياس لقياس الميل نحو التعلم المستمر مكون من (١٧) عبارة مقسمة إلى بُعدين، وهما: الاستعداد للتعلم، والرغبة في التحسين، تم تطبيقه على (٢٩٧) طالبًا يدرسون اللغة التركية وآدابها في إحدى جامعات شرق تركيا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الطالبات المعلمات لديهن ميول أقوى للتعلم المستمر مقارنةً بالذكور، كما أن الذين يقرءون الكتب بشكل منتظم لديهم ميول أكبر للتعلم من أولئك الذين يقرءون الكتب بشكل غير منتظم. وأيضًا لا يوجد اختلاف كبير في الميل نحو التعلم المستمر لدى الطلبة حول بعض المتغيرات، مثل: العمر، أو القسم أو التخصص العلمي، أو مستوى دخل الأسرة، أو مستويات التعليم لأمهاتهم وآبائهم. وأوصت الدراسة بتقديم الدورات والأنشطة التي تؤكد على نهج التعلم المستمر وتطوير القدرات في هذا المجال بشكل منتظم في كليات التربية.

### تعقيب على الدراسات والبحوث السابقة:

- باستعراض الدراسات والبحوث السابقة اتضح أنها:
- أكدت على ضرورة تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي سواء من قِبَل الطلبة أو من قِبَل عضو هيئة التدريس نفسه.
- أكدت على ضرورة وجود قائمة معايير للحكم على جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- أشارت إلى وجود قصور في الأداء التدريسي والبحثي لدى أعضاء هيئة التدريس، وأوصت بضرورة تعرّفهم نواحي الضعف والقصور في أدائهم التدريسي والبحثي ومحاولة تقويمها وتطويرها.
- تعرفت مفهوم التعلم المستمر، وأهم مجالاته.
- أكدت على أهمية التعلم المستمر، ودوره في مواكبة جميع التغيرات الجديدة في التخصص.

- أوصت بتطبيق التعلم المستمر في جميع مراحل التعليم العام ودمجها في المناهج التعليمية.
- أوصت بأن تقوم الجامعات بدور كبير في تنمية الاتجاه نحو التعلم المستمر.
- أشارت إلى وجود بعض المعوقات المادية والبشرية التي تواجه برامج التعلم المستمر.
- معظمها استخدم المنهج الوصفي.
- معظمها استخدم استبانة ومقياساً لقياس الاتجاه نحو التعلم المستمر.

### أوجه الاتفاق بين البحث الحالي والدراسات والبحوث السابقة:

- اتفق هذا البحث مع الدراسات والبحوث السابقة في النقاط التالية:
- الاهتمام بدراسة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- ضرورة تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- تعرّف مفهوم التعلم المستمر، وأهم مجالاته.
- أهمية التعلم المستمر، وأنه أصبح ضرورة من ضرورات العصر الحالي.
- وجود ضعف في توفير برامج التعلم المستمر.
- استخدام المنهج الوصفي.
- استخدام الاستبانة كأداة للبحث.

### أوجه الاختلاف بين البحث الحالي والدراسات والبحوث السابقة:

- اختلف البحث الحالي عن الدراسات والبحوث السابقة في النقاط التالية:
- اقتصرت معظم الدراسات والبحوث السابقة على تحديد الإطار المفاهيمي للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- اقتصرت معظم الدراسات والبحوث السابقة على تحديد واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بتحديد مدى جودة الأداء من حيث كونه عاليًا أو متوسطًا أو منخفضًا.
- اقتصرت معظم الدراسات والبحوث السابقة على تحديد الإطار المفاهيمي للتعلم المستمر، من حيث مفهومه وأهميته ومتطلبات تحقيقه ومعوقاته.
- اقتصرت معظم الدراسات والبحوث السابقة على قياس الاتجاه نحو التعلم المستمر فقط.
- استخدمت بعض الدراسات المنهج المقارن، ومنهج المسح الاجتماعي، ونموذج المسح الارتباطي كأحد أساليب المسح، وأسلوب دلفاي.

- لم تقدم الدراسات والبحوث السابقة مقترحات للربط بين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ومبادئ التعلم المستمر.

### لكن تميّز هذا البحث عن الدراسات والبحوث السابقة في النقاط التالية:

- عرّض الأدبيات المتعلقة بمفهوم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، ومكوناته، وأهداف تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأهميته، ودواعيه ومبرراته، وأساليبه، ومتطلباته، وتحدياته.
- عرّض الأدبيات المتعلقة بفلسفة التعلم المستمر، ومفهومه، وأهدافه، وأهميته، وخصائصه، ومبادئه، وأساليبه.
- تحديد مجموعة من مبادئ التعلم المستمر يمكن في ضوئها تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- إبراز العلاقة بين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ومبادئ التعلم المستمر.
- تطبيق استبانة لتعرف متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر، وتحديات هذا التطوير، وقد تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة القاهرة النظرية والعملية.
- تقديم تصور مقترح به مجموعة من الآليات لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر، وأيضاً سبل التغلب على تحديات تنفيذه.

### وقد استفاد البحث العالي من الدراسات والبحوث السابقة في النقاط التالية:

- تحديد وتدعيم مشكلة البحث من خلال نتائج وتوصيات الدراسات والبحوث السابقة.
- إغناء البحث بأدبياته المتعلقة بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وبالعلم المستمر.
- تحديد منهج البحث، وإجراءاته، وأداته.
- تفسير النتائج ومناقشتها، وتقديم التصور المقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- لذا يعد هذا البحث مكماً لما قدّمته الدراسات والبحوث السابقة في هذا المجال.

## المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

### أولاً: الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

قام الباحث بعرض الأدبيات المتعلقة بمفهوم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، ومكوناته، وأهداف تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأهميته، ودواعيه ومبرراته، وأساليبه، ومتطلباته، وتحدياته.

#### ١- مفهوم الأداء:

يمكن تعريف الأداء على أنه: "ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة" (عبده ومسعود، ٢٠٢١م، ص ٦١؛ قاسم، ٢٠٢٠م، ص ٥٩١). كما يُعرّف أيضًا بأنه: "كيفية إنجاز أو إحراز نشاط معين، وتحديد الطريقة التي يتم تنفيذه بها" (علي، ٢٠٢٠م، ص ٧٤٩).

ويمكن تعريفه بأنه: "كل أنواع السلوك الصادر عن الفرد والمعبر عنه بأنشطة وممارسات والتي تمكنه من أداء مهامه التعليمية والتربوية بما يحقق أهدافًا مُعدّة سلفًا" (الجنابي، ٢٠١٩م، ص ١٠٨).

ويعد الأداء إنجاز يستخدم فيه الفرد إمكاناته الجسمية أو العقلية، ومستوى الأداء هو بمثابة مستويات أو معايير يعمل وفقها الفرد (شحاتة والنجار، ٢٠٠٣م، ص ٢٩).

وأداء عضو هيئة التدريس هو: "التخطيط والتنفيذ والتقييم للنشاط المهني لعضو هيئة التدريس للتعبير عن إمكاناته المهنية والأكاديمية في مجال عمله" (عبد العال، ٢٠١٨م، ص ٣٠٥).

ومما سبق يتضح أن أداء عضو هيئة التدريس هو درجة تحقيقه للممارسات والمهام والمسئوليات المرتبطة بوظيفته استنادًا إلى خلفية معرفية ومهارية ووجدانية معينة مساهمةً في تحقيق أهداف الجامعة.

#### ٢- الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

يعرف الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بأنه: "مجموعة الوظائف التي يقوم بها عضو هيئة التدريس داخل الجامعة من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع" (علي، ٢٠٢٠م، ص ٧٥٠).

أو "طريقة قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية بهدف تقدم المعرفة عن طريق البحث العلمي، ونقلها من خلال التدريس، وتطبيقها والاستفادة منها من خلال خدمة المجتمع"(عبدو ومسعود، ٢٠٢١م، ص ٦١).

وهو أيضًا: "القيام بالمهام والأنشطة التعليمية بشكل يحقق الكم والكيف معًا" (Kartini, et al., 2020, p.157)

ويُعرّف الأداء المهني لعضو هيئة التدريس على أنه: "مجموع المهام التي يمارسها عضو هيئة التدريس في نطاق وظيفته الرسمية داخل الكلية أو المعهد. وتتحدد هذه المهام في أبعاد، هي: السلوك المهني، والتطوير الذاتي، والعلاقة داخل المؤسسة، والأنشطة المجتمعية، والعلاقة بالطلبة، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات، والبحث العلمي"(عبد الوهاب، ٢٠٢١م، ص ٥٠٧ ؛ عيسوي، ٢٠١٩م، ص ٨١).

ومما سبق يتضح أن الأداء المهني لعضو هيئة التدريس عبارة عن جميع الممارسات التربوية والمهام التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في نطاق وظيفته الرسمية داخل الجامعة من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع، ويتم قياسه بمؤشرات كمية أو نوعية، كما يتم تطويره وتحسينه بالتدريب.

### ٣- السمات التي يجب أن يتحلى بها أعضاء هيئة التدريس:

يجب أن يتسم عضو هيئة التدريس بمجموعة من السمات التي تؤهله لعمله وتساعد على أداء أدواره، وقد قامت بعض الدراسات، مثل دراسة كل من: (رضوان وصبرينة، ٢٠٢١م، ص ص ٧١ - ٧٣ ؛ عبد العال، ٢٠١٨م، ص ٣١٩ ؛ عبد المظفر وحמיד، ٢٠١٩م، ص ٢٤٧ ؛ عيسوي، ٢٠١٩م، ص ص ٨٥-٨٦) بتقسيم هذه السمات إلى: سمات شخصية، وسمات مهنية، كالتالي:

- أ- السمات الشخصية: ومنها:
- أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة.
  - الاتزان الانفعالي، والثقة في النفس.
  - التحمس لتنفيذ العمل، وإنجاز الأعمال بجدية واهتمام وبدقة.
  - القدرة على اتخاذ القرار، وعدم إعطاء أحكام سريعة للمواقف المختلفة.
  - التحلي بقدرات ومهارات التفكير العلمي.

- امتلاك مهارات الاتصال الفعال.
- اللباقة في الحديث، والقدرة على التفاوض ومناقشة وتفهم الآخرين وتقبُّلهم.
- أن يكون مثقفاً وله دراية واسعة بمشكلات مجتمعه، وأن يسعى لحلها.
- تنمية العلاقات الإنسانية الإيجابية مع الطلبة، وجعلها تتميز بالود والاحترام، والمرونة في التعامل.
- التمكن من غرس الاتجاهات الإيجابية في نفوس الطلبة، وتصحيح السلوكيات الخاطئة.
- الاتسام بأخلاقيات المربين الأفاضل؛ لأنه يظل دائماً قدوة لطلابه ومثالاً لجامعته.
- إتقان استخدام أساليب الثواب والعقاب وفقاً لأصولها التربوية والنفسية.
- الاهتمام بالمظهر الحسن أمام الآخرين والسلوك الطيب معهم.
- **ب- السمات المهنية: ومنها:**
- تقدير مهنة التعليم، والإلمام بأهداف التعليم الجامعي والسعي لتحقيقها.
- احترام النظام الجامعي والالتزام بتعليماته.
- الاعتزاز بكونه أستاذاً جامعياً يحمل رسالة علمية، وعليه الاجتهاد لإيصالها لطلابه على أحسن وجه.
- التمكن من المادة العلمية لتخصصه الأكاديمي والتخطيط الجيد لعرضها.
- السعي الدائم إلى تحقيق مبدأ التعلم الذاتي والتعلم المستمر له ولطلابه.
- مواكبة التغيرات السريعة في مجال تخصصه.
- العمل على تطوير أدائه الأكاديمي والمهني.
- السعي دائماً لزيادة إنتاجه العلمي بكفاءة عالية من بحوث ومقالات في تخصصه.
- خلق بيئة تعليمية تفاعلية تعتمد على التعلم النشط مما يشجع دافعيه الطلبة إلى التعلم.
- استخدام أسلوب الحوار والمناقشة، وتجنُّب أسلوب السرد والخطابة والإلقاء، واختيار الطريقة الملائمة لكل موقف بالطريقة والأسلوب المناسبين.
- إثارة التفكير النقدي لدى الطلبة، واحترام حرية تعبيرهم، وتقييمهم بكل موضوعية.
- التمكن من تعليم الطلبة كيفية التعلم بدلاً من تلقينهم العلم.

٤ - تنمية حب الاستطلاع والتعلم المستمر في نفوس الطلبة. ومما سبق يتضح أن عضو هيئة التدريس لا بد أن يتسم بمجموعة من السمات الشخصية والمهنية التي تؤهله لعمله وتساعده على أداء أدواره بفاعلية، وهي تعد مكملة لدوره كمعلمًا وموجهًا ومرشدًا لطلابه، ومشجعًا لهم على التعلم، وباحثًا في تخصصه، وله دوره الفعال في خدمة مجتمعه.

#### ٤ - مكونات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

ينبثق الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من أدوارهم التي يقومون بها، وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وبالتالي يتكون الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من الجوانب التالية:

##### أ - التدريس الجامعي:

وهو ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وإجراءات داخل قاعة الدراسة بهدف تزويد الطلبة بالمعلومات والمفاهيم والمهارات العملية بأسلوب يُنمي فيهم التفكير والإبداع والابتكار، ويرفع كفاءتهم، وينمي قدراتهم على التعلم. ومن واجباته التدريسية: حُسن الإعداد للمادة العلمية، وعرضها، والاستفادة من الوسائط التكنولوجية في عرض المادة العلمية، وأيضًا حسن معاملة الطلبة، والحرص على إرشادهم، والاهتمام بمستواهم الأكاديمي، وتحقيق الكفاءة الذاتية للطلبة، فهو المسئول عن تحقيق الأهداف السلوكية من خلال أدائه التربوي الإيجابي في المواقف التعليمية، وعليه فإن التدريس الفعال يكون من خلال قدرته على توصيل المعلومات لطلابه، وخلق بيئة تعلم تفاعلية (الأشلم وآخرون، ٢٠٢١م، ص ٤٨٦ ؛ جان، ٢٠١٩م، ص ١٥٤ ؛ الزهيري والعباسي، ٢٠١٩م، ص ١٢٦ ؛ عبد الله، ٢٠٢١م، ص ١٠٧٧ ؛ علي، ٢٠١٨م، ص ٩١ ؛

(Demirel, 2020 a, p.192 ; Demirel, 2020 b, p.163 ; Ferguson, 2021, p.60 ; Jones et. al, 2021, pp.41 – 42 ; Paudel, 2021, p.100 ; Phan et. al,

##### ب - البحث العلمي:

البحث العلمي هو النشاط الذي يقوم به عضو هيئة التدريس، بغرض إضافة معارف جديدة أو تطوير المعرفة الحالية من خلال البحوث الميدانية وفق منهجيات معينة بغرض نشرها والاستفادة بها. وهو استقصاء منظم غرضه التوصل إلى معارف جديدة تم اختبارها

عملياً. وهو يعكس مدى قدرة أعضاء هيئة التدريس على تفهم أوضاع المجتمع ومشكلاته ومحاولة حلها بالبحث بما يحملونه من خبرة وكفاءة وقدرات عالية من التفكير المنظم والابتكار. والبحث العلمي قد يكون بشكل فردي أو بالمشاركة مع جامعات أخرى، أو التأليف في ميدان التخصص، ويجب على عضو هيئة التدريس أن يكون قائداً للبحث العلمي؛ حيث يساعد طلابه في اكتساب مهارات البحث العلمي، وكيفية الوصول إلى المعلومات وتحليلها وتوظيفها. ويُعدُّ البحث العلمي من أهم مجالات الأداء المهني لعضو هيئة التدريس؛ فترقية أعضاء هيئة التدريس تتوقف على جودة البحوث التي يقدمونها. وهو أحد العناصر المهمة في تقييم أداء مؤسسات التعليم العالي، ومن هنا لا بد أن يسعى عضو هيئة التدريس دائماً إلى تطوير ذاته مهنيًا في مجال البحث العلمي، وأن يكون على اتصال بكل جديد في ميدان تخصصه عن طريق المشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية المتخصصة، والاطلاع المستمر على المؤلفات والدوريات المتخصصة. كما أن البحث العلمي إلى جانب التدريس هو النشاط الرئيس للتعليم العالي؛ فهناك علاقة تبادلية بين التدريس والبحث العلمي؛ فالبحث العلمي هو إنتاج المعرفة، والتدريس هو نشر المعرفة (سلطان وهاشم، ٢٠٢٢م، ص ٨٦؛ عبد الله، ٢٠٢١م، ص ١٠٧٨؛ علي، ٢٠٢٠م، ص ٧٥١؛ عشوش، ٢٠٢٠م، ص ٥٨؛ محمد، ٢٠١٩م، ص ٦٩؛ نصار، ٢٠٢٠م، ص ١٣٩؛ Bhatti et. al, 2022, p.16 ; Branch-Mueller, 2018, p.45 ; Eckhaus & Davidovitch, 2019, p.171 ; Hirst & LeNavenec, 2022, p.101 ; Paudel, 2021, p.101).

وبالرغم من ذلك أكدت عديد من الدراسات أن معظم أعضاء هيئة التدريس يستغرقون وقتاً في العملية التعليمية أطول من الوقت الذي يقضونه في البحث العلمي، مما قد يكون له تأثير سلبي على كفاءة البحوث المقدمة (Li & Yang, 2024, p.1433).

### ت - خدمة المجتمع:

خدمة المجتمع هي مجموعة الأنشطة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتكون موجهةً إلى خدمة أفراد المجتمع ومؤسساته، بهدف تحسين أوضاع المجتمع الاجتماعية والاقتصادية وحل مشكلاته، ومن هنا لا بد من الاهتمام بتطوير أدائهم المهني في جانب خدمة المجتمع. وقد أصبح عضو هيئة التدريس مطالباً بدور حيوي في تقديم الخدمات المجتمعية، فلم تعد الجامعات مجرد مؤسسات للتدريس فقط، ولا مجرد مؤسسات للبحث



العلمي بمغزل عن المجتمع ومشكلاته، بل يجب أن تسعى إلى إيجاد الحلول العملية لمشكلاته، ونشر التعلم المستمر والاستمرار فيه بكافة أشكاله، ومن أهم مجالات خدمة الجامعة للمجتمع والتي يمكن لأعضاء هيئة التدريس القيام بها ما يلي:

- البحوث التطبيقية: وهي تهدف إلى حل مشكلات المجتمع في جميع المجالات العلمية والتربوية والبيئية والاقتصادية.

- الاستشارات: وهي خدمات يقوم بها أعضاء هيئة التدريس كلٌّ في مجال تخصصه لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية، وكذلك لأفراد المجتمع.

- المشاركة في صنع القرارات الإدارية على مستوى الأقسام والكليات والجامعة في الجوانب التربوية والأكاديمية والتي لها تأثير قوي على المجتمع.

- المشاركة في تدريب جميع العاملين في القطاعات المختلفة.

- تنظيم المؤتمرات والندوات حول قضايا ومشكلات المجتمع المختلفة (رضوان وصبرينة، ٢٠٢١م، ص ٧٠؛ عشوش، ٢٠٢٠م، ص ٦١؛ علي، ٢٠١٨م، ص ٩٦؛

محمد، ٢٠١٩م، ص ٧٣؛ نصار، ٢٠٢٠م، ص ١٤٢؛

Al-Zo'bi & Al-batayneh, 2018, p.907 ; Al-Zo'bi & Al-batayneh, 2020, p.518 ; Ka & Mun, 2019, p.41 ; Sethy, 2021, p.47).

ومن خلال عرض ما سبق يتضح أن أدوار أعضاء هيئة التدريس تتمثل في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وبالتالي يتكون الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من هذه الجوانب الثلاثة، وهذه الأدوار يجب أن يقوم بها عضو هيئة التدريس على أكمل وجه سواء في التدريس وإعداد الطلبة في التخصصات المختلفة، أو البحث العلمي بما يحمله من حلول لمشكلات المجتمع المختلفة، والمشاركة في برامج وأنشطة تنمي المجتمع المحلي؛ مثل: المشاركة في تقديم الاستشارات العلمية والتخصصية، وتنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية، والمشاركة في تنظيم المؤتمرات والندوات حول قضايا ومشكلات المجتمع المختلفة، ولابد من تطوير كافة هذه الجوانب لدى عضو هيئة التدريس بما يحقق تطوير أدائه المهني.

#### ٥- تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس؛

في هذا الجزء تم عرض تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من حيث مفهومه، وأهدافه، وأهميته، ودواعيه ومبرراته، وأساليبه، ومتطلباته، وتحدياته.

### ■ مفهوم تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

يمكن تعريف تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بأنه: "كل جهد هادف ومنظم يتم لعضو هيئة التدريس بهدف تحديث وإثراء معلوماته ومهاراته واتجاهاته من أجل الارتقاء بعمله ورفع مستواه الأكاديمي والمهني" (الدوسري، ٢٠٢٢م، ص ٢٣٨).

وهو أيضًا: "إحداث التغييرات المنشودة في أداء أعضاء هيئة التدريس في المهام الموكلة إليهم في جميع جوانب العملية التعليمية، وتنمية مهاراتهم، بهدف تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، وتوقعات المجتمع" (خاطر، ٢٠٢٣م، ص ١٢٢).

وتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس يعبر عن كل إجراء أو سلوك يؤدي إلى زيادة معارف أو مهارات أعضاء هيئة التدريس في جميع جوانب حياتهم المهنية، سواء أكانت تدريسية أو بحثية أو إدارية أو في مجال خدمة المجتمع، وذلك من خلال برامج مخطط لها من قبل الجامعة، أو جهود فردية من قبل عضو هيئة التدريس نفسه (أبو سمرة وطوطح، ٢٠١٨م، ص ٣١).

وهو يعمل على تحسين العملية التعليمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس؛ من أجل الوصول إلى أعلى درجات التميز في المخرجات التعليمية وبالشكل الذي يلبي حاجات المجتمع (الصقري، ٢٠٢١م، ص ١٠٨).

ومما سبق يتضح أن تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس عبارة عن برامج وإجراءات وأساليب تعمل على زيادة معارف ومهارات أعضاء هيئة التدريس في جميع جوانب حياتهم المهنية، بما تشمله من تدريس، وبحث علمي، وخدمة المجتمع؛ من أجل تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها بصورة أكثر كفاءة.

### ■ أهداف تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

توصلت دراسة كل من: (أبو سمرة وطوطح، ٢٠١٨م، ص ص ٢٣-٢٤؛ خاطر، ٢٠٢٣م، ص ١٢٢؛ الدوسري، ٢٠٢٢م، ص ٢٣٨؛ سيد، ٢٠١٦م، ص ٢١؛ العتيبي، ٢٠١٨م، ص ٣٥٨) إلى أن تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، ومنها:

- تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية، والإلمام بأحدث استراتيجيات التدريس والتقويم.

- تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس في توظيف التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية بشكل فعال.
  - تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس في تطوير البرامج التعليمية.
  - تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي، وربطه بقضايا ومشكلات المجتمع.
  - تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس في المجال الإداري والقيادي.
  - تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس في إدارة الوقت وحل المشكلات واتخاذ القرار السليم.
  - مساعدة أعضاء هيئة التدريس على مسايرة التطورات الحديثة في مجال التعليم الجامعي بكافة جوانبه.
  - تحسين جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، مما يزيد من قدرتهم على تحقيق المعايير الوطنية في العملية التعليمية.
  - تنمية العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة، والمساهمة في حل مشكلاتهم الأكاديمية والاجتماعية.
  - رفع المستوى الفكري والثقافي لأعضاء هيئة التدريس، وتنمية قدراتهم للقيام بأدوار جديدة.
  - إكساب أعضاء هيئة التدريس الاتجاهات والقيم الملائمة لطبيعة عملهم وأدوارهم المستقبلية.
  - تعميم مبدأ التعلم المستمر بين أعضاء هيئة التدريس، مما يسهم في نموهم المهني.
  - زيادة شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن العمل.
  - أهمية تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:
- يعتمد نجاح الجامعة على وجود كوادر بشرية تسعى جاهدة لتحقيق أهدافها، ووجود أعضاء هيئة التدريس بها يُعدُّ ركيزةً أساسيةً في تحقيق أهدافها من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع، وتعتمد جودة مخرجات التعليم الجامعي على جودة وكفاءة أعضاء هيئة التدريس بها؛ ومن هنا يمكن إيجاز أهمية تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس كما ذكرها كل من: (أبو سمرة وطوطح، ٢٠١٨م، ص ٢٣؛ جان، ٢٠١٩م، ص ١٥٢ - ١٥٣؛ الجنابي، ٢٠١٩م، ص ١١١) في النقاط التالية:
- تحديد إيجابيات وسلبيات أداء أعضاء هيئة التدريس، ومحاولة علاج السلبيات

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التطوير الذاتي بالاطلاع المستمر، والانفتاح على أفكار ورؤى جديدة مما يؤدي إلى تمكّنهم من المادة العلمية التي يقدموها.
  - الحفاظ على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس حتى لا يصاب بالركود، ومسايرة التطورات الحديثة في مجال التخصص الأكاديمي، ومجال التدريس، والبحث العلمي.
  - تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمهارات اللازمة للتدريس لتحسين أدائهم الوظيفي.
  - تحسين إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وتحقيق جودة الاتصال مع الطلبة، مما ينعكس على مستوى طلابهم.
  - تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس يؤدي إلى تحسين البيئة التعليمية.
  - تأهيل أعضاء هيئة التدريس لحل المشكلات الأكاديمية والعلمية والمجتمعية.
  - تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات.
  - تنمية القدرة لدى أعضاء هيئة التدريس على المرونة والتكيف في حياتهم العملية.
  - إعطاء فكرة عن الكفاءات الموجودة بكل جامعة لتحقيق الاستفادة القصوى منهم.
- ومما سبق يتضح أن عملية تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس لها أهدافها وأهميتها في تحقيق الكفاءة المهنية لهم في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، مما يؤدي إلى تطوير أدائهم المهني بما يحقق الأهداف المنشودة من الجامعات، وتحقيق جودة مخرجات التعليم الجامعي.
- دواعي ومبررات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:
- لم يعد تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس عملية ترفيحية، ولكنه أصبح ضرورة حتمية لا بد من السعي لتحقيقها، وذلك لعدة أسباب أشارت إليها دراسة كل من:
- (الأبرط، ٢٠١٩م، ص ٧٠؛ بشر، ٢٠٢٢م، ص ٥٩؛ الدوسري، ٢٠٢٢م، ص ٢٤٣؛ سلطان وهاشم، ٢٠٢٢م، ص ٩٠؛ العتيبي، ٢٠١٨م، ص ٣٥٧ - ٣٥٨؛ غنایم والزهراني، ٢٠١٥م، ص ٥)، ومنها:
- النمو المعرفي الهائل في جميع التخصصات والمجالات العلمية، مما يتطلب ضرورة متابعة عضو هيئة التدريس لكل جديد في مجال تخصصه.
  - التطور المستمر في أساليب التعليم والتعلم، واستراتيجيات التدريس الحديثة التي ينبغي على أعضاء هيئة التدريس تطبيقها.

- الحاجة الضرورية والمستمرة إلى اطلاع أعضاء هيئة التدريس على أحدث النظريات التربوية والنفسية، وتقنيات التعليم الحديثة، وكيفية استخدامها في التدريس.
- التغيرات الجذرية التي شهدتها العالم في المعرفة والتي تتطلب التكيف معها ومواكبتها من خلال تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم بكفاءة.
- التطور التكنولوجي والتقني وانعكاساته على العملية التعليمية.
- اهتمام التعليم الجامعي بالمهارات الذهنية العليا للطلبة، مثل: التفكير الناقد، والتفكير الإبداعي، وحل المشكلات؛ مما يستلزم تنمية الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس للتعامل مع هذه المهارات.
- تعدد مصادر المعرفة والتعلم أدت إلى إحداث تغيرات جوهرية في أدوار عضو هيئة التدريس من الدور التقليدي من مجرد ناقل للمعرفة إلى كونه مرشداً وموجهاً وميسراً للطلبة.
- ارتفاع نسبة أعضاء هيئة التدريس من حديثي العهد في التدريس، وهذه الفئة تفتقر إلى المهارات والخبرات اللازمة لممارسة أدوارهم بصورة فعالة.
- دراسات عديدة أشارت إلى انخفاض جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وأنهم يحتاجون إلى التدريب على تحقيق أدوارهم بفاعلية.
- تحقيق الجودة في التعليم الجامعي الذي أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي.
- إدراك إدارة الجامعات أن جودتها تُستمد من رفعة شأن أعضاء هيئة التدريس بها وحسن أدائهم مما يستدعي الاهتمام بتطوير أدائهم المهني.
- أساليب تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:
 

عملية التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس لا تتم بعشوائية، ولكنها عملية مخططة ولها أساليبها، ويمكن تقسيم هذه الأساليب إلى: أساليب تعتمد على العضو نفسه (التطوير الذاتي)، وأساليب تعتمد على المؤسسة الجامعية (التطوير المؤسسي)، ويمكن توضيح ذلك كما أشارت إليها دراسة كل من: (الأبرط، ٢٠١٩م، ص ٧٠؛ سلطان وهاشم، ٢٠٢٢م، ص ٩٣؛ العتيبي، ٢٠١٨م، ص ٣٥٩) على النحو التالي:

## أ- التطوير الذاتي:

- وهي أساليب تعتمد على العضو نفسه، ويمكن أن يتم ذلك من خلال:
- التطوير الفردي: من خلال اطلاع عضو هيئة التدريس على كل ما هو جديد في مجال تخصصه باستخدام شبكات الإنترنت، والدوريات العلمية، والكتب والمراجع الحديثة العربية والأجنبية.
  - التطوير التشاركي: من خلال تبادل الآراء والخبرات مع أساتذة وزملاء آخرين (تعلم الأقران)، وحضور ورش العمل والندوات والمؤتمرات وحلقات البحث العلمية في التخصص، وأيضًا في تخصصات أخرى.
  - وفي التطوير الذاتي لا يبدأ عضو هيئة التدريس بتطوير نفسه ذاتيًا إلا إذا كانت هناك قناعة داخلية لديه بأهمية التطوير المهني له، وهذا يستلزم تحفيز الذات باستمرار على البحث والاطلاع رغبةً في التطوير.

## ب- التطوير المؤسسي:

- ويمكن أن يتم هذا الأسلوب بدعم من الإدارة الجامعية، حيث تشرف على تنفيذه وحدة أو أكثر داخل الجامعة أو الكليات وتكون متخصصة في هذا المجال، ومن أشكال هذا الدعم:
- نشر ثقافة التعلم المستمر لدى أعضاء هيئة التدريس.
  - إقامة ورش العمل والندوات والمؤتمرات المحلية والدولية بصفة مستمرة، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة وتقديم بحوثهم وأوراق العمل بها، وتوفير الدعم المالي والمادي لذلك.
  - إقامة دورات تدريبية حسب احتياجات أعضاء هيئة التدريس في المجال الأكاديمي والتربوي (المهني)، مع توفير مدربين خبراء في كل مجال.
  - توفير معامل ومختبرات على أعلى مستوى، مع التسهيل في إجراء البحوث وتجريبها.
  - توفير شبكات إنترنت ذات سرعات عالية داخل المؤسسة، مع توفير قاعدة بيانات وإتاحتها لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم على الاطلاع باستمرار مما يساهم في تحسين جودة البحث العلمي لديهم.
  - إدخال تكنولوجيا متطورة وتوظيفها بفاعلية كوسيلة للوصول إلى مصادر المعرفة المتنوعة.

- تشجيع الاتصال بالبيئة والمجتمع المحلي لتوجيه الأنشطة الصفية واللاصفية لخدمة المجتمع.
  - إيفاد أعضاء هيئة التدريس إلى جامعات متميزة أو مراكز بحثية متخصصة؛ وذلك للتدريب بها، وأن تكون هناك فرصة لجميع أعضاء هيئة التدريس لتبادل الخبرات مع الكليات والجامعات الأجنبية؛ حيث يرى البعض أنه لا يمكن إدراك الخبرة إلا في موقعها.
  - تعزيز دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، ومراكز ضمان الجودة والاعتماد، ومراكز تطوير التعليم الجامعي، وما تقدمه من دورات تدريبية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس.
- وفي هذا الصدد أشارت إحدى الدراسات إلى تقديم رؤية مستقبلية لتعزيز التعلم المستمر بالمكتبات، وإجراء التحولات المطلوبة للمكتبات لتعزيز التعلم المستمر، وتوفير التمويل اللازم لذلك، والاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي بما يدعم التعلم المستمر (ناجي، ٢٠٢٤ م، ص ١١٦).
- ومما سبق يتضح أن تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس أصبح ضرورة حتمية لا بد من السعي لتحقيقها، ويتطلب جهوداً من جانب عضو هيئة التدريس نفسه بالسعي لتطوير ذاته مهنيًا، وبدعم من جانب الإدارة الجامعية بتوفير الدعم المالي والمادي، وإتاحة فرص التدريب المستمر لتحقيق هذا التطوير.
- متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:
- لتحقيق تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس لا بد من توافر بعض المتطلبات، وقد قامت دراسة كل من: (الأبرط، ٢٠١٩ م، ص ٧١؛ الدوسري، ٢٠٢٢ م، ص ٢٤١) إلى تقسيمها حسب إطارها الزمني كالتالي:
- أ- مرحلة الاستعداد: ويتم فيها:
    - نشر ثقافة التعلم المستمر لدى أعضاء هيئة التدريس.
    - الدعم والتأييد من قِبَل الإدارة وصناع القرار لعمليات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.
    - توفير بيئة مهنية وتنظيمية مشجعة لتطوير الأداء المهني.
    - رفع مستوى الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية تطوير أدائهم المهني.

- زيادة قناعة أعضاء هيئة التدريس بأهمية تطوير أدائهم المهني، وترجمة تلك القناعة من خلال التزامهم الجاد في عملية التطوير.
  - توفير بنية تحتية مزودة بكافة خدمات الاتصالات وشبكات المعلومات.
  - إعداد برامج تدريبية شاملة ومتطورة، وذات علاقة بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
  - زيادة الدعم المالي والمادي المخصص لبرامج التطوير المهني.
  - تحديد جدول زمني لتطبيق برنامج التطوير، وتخصيص الموارد اللازمة له.
  - ب- مرحلة التنفيذ: ويتم فيها:
    - إتاحة الأساليب المتنوعة للتطوير المهني.
    - اتباع مدخل مناسب للتطوير، والاستعانة بخبرات تدريبية تتميز بالكفاءة.
    - مشاركة أعضاء هيئة التدريس بفاعلية في تخطيط برامج التطوير.
    - توظيف التكنولوجيا التربوية الحديثة بصورة فعالة.
    - تسهيل فرص الدخول لمصادر المعلومات العالمية.
  - ت- مرحلة ما بعد التنفيذ: وتشمل:
    - متابعة وملاحظة الخطوات التنفيذية السابقة، وتحديد أوجه القصور وتلافيها باستمرار.
    - متابعة مستوى الأداء لضمان المنافسة المحلية والعالمية.
    - استمرارية التدريب لعضو هيئة التدريس كمًّا ونوعًا.
- ومن هنا يتضح أنه لا بد من توافر جميع متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس؛ حيث إن وجود أي قصور في توفيرها يؤدي بالضرورة إلى حدوث خلل في عملية التطوير.

#### ■ تحديات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

يواجه تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس تحديات عديدة لا بد من التغلب عليها، وقد تم تقسيمها وفقًا لدراسة كل من: (أبو سمرة وطوطح، ٢٠١٨م، ص ٢٦؛ الدوسري، ٢٠٢٢م، ص ٢٤٦ - ٢٤٧؛ عبده ومسعود، ٢٠٢١م، ص ٦٩؛ العتيبي، ٢٠١٨م، ص ٣٦٠؛ القحطاني، ٢٠١٥م، ص ٦٥٩) إلى:



- أ - تحديات تتعلق بالتدريس، ومنها:
- زيادة الأعباء التدريسية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس.
  - الروتين والنمطية اللذان يسودان على أسلوب عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية.
  - تدني المستوى العلمي والفكري للطلبة مما يؤثر سلبياً على دوافع عضو هيئة التدريس في التدريس.
  - ضعف الدافعية لدى عضو هيئة التدريس للاهتمام بتنمية مهارات التدريس لديه.
  - ضعف قناعة عضو هيئة التدريس بأهمية التعلم المستمر لديه.
- ب- تحديات تتعلق بالبحث العلمي، ومنها:
- قلة توفر الوقت الكافي لأعضاء هيئة تدريس للقيام بمهامهم البحثية.
  - قلة الاستفادة من عقد حلقات البحث العلمي (السيمنار).
  - ضعف الالتزام بالخريطة البحثية والتي توجه عضو هيئة التدريس للبحث عن نقاط بحثية جديدة.
  - قلة الدعم المالي والمادي المخصص للبحوث العلمية.
  - قلة وجود مراجع حديثة في المكتبات - خصوصاً المراجع الأجنبية - بما يخدم الموضوعات البحثية.
  - قلة الدورات التدريبية في اللغات الأجنبية.
  - قلة فرص تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في البحث العلمي.
  - ضعف الإبداع والتجديد في المؤتمرات العلمية التي تقوم بها الجامعة.
  - ندرة وجود مكافآت لأعضاء هيئة التدريس على تميز أدائهم البحثي.
- ت- تحديات تتعلق بخدمة المجتمع، ومنها:
- قلة المؤتمرات والندوات العلمية المتبادلة بين الجامعة والمجتمع المحلي.
  - تزايد انعزالية أعضاء هيئة التدريس عن المجتمع المحلي.
  - ضعف تمويل البحوث العلمية من جانب الجهات والمؤسسات التي تستفيد من نتائجها.
  - تحوُّل البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس إلى وسيلة للترقية فقط وليس لخدمة المجتمع.

ومما سبق يتضح أنه بالرغم من أهمية تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وضرورة السعي الدائم من قبل عضو هيئة التدريس إلى تحقيقه، ووجود بعض المتطلبات اللازمة له، إلا أنه يوجد عديد من التحديات التي تواجهه، سواء كانت تحديات تتعلق بالتدريس، أو تحديات تتعلق بالبحث العلمي، أو تحديات تتعلق بخدمة المجتمع، ومن هنا لا بد من العمل على التغلب عليها حتى يتم تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

وبختام هذا الجزء من البحث الذي قام الباحث فيه بعرض الأدبيات المتعلقة بمفهوم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، ومكوناته، وأهداف تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأهميته، ودواعيه ومبرراته، وأساليبه، ومتطلباته، وتحدياته، يكون الباحث قد أجاب عن السؤال الأول من أسئلة البحث، ونصه: ما الإطار المفاهيمي للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟

ولكن ما مبادئ التعلم المستمر والتي ينبغي في ضوءها تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟ هذا ما تناوله الجزء التالي.

## ثانياً: التعلم المستمر

في هذا الجزء تم تناول فلسفة التعلم المستمر، ومفهومه، وأهدافه، وأهميته، وخصائصه، ومبادئه، وأساليبه.

### ١ - فلسفة التعلم المستمر؛

يعد التعلم عملية مستمرة طوال حياة الفرد لا تنتهي إلا بانتهاء حياته، فالفرد يتعلم باستمرار بهدف تطوير ذاته وتجديد معارفه ومهاراته لأن المعلومات في تغير مستمر نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي ووسائل الاتصال المختلفة، فإذا لم يسع الفرد إلى التعلم المستمر سوف تنتج فجوة كبيرة بين ما يعرفه وما توصل إليه العلم، وبالتالي يصاب بالتخلف والجمود. وهنا نجد إن فلسفة التعلم المستمر تربط بين الفرد والمجتمع، فتقدم المجتمع لا يأتي إلا بتقدم الفرد، وتسعى إلى تحقيق تكافؤ الفرص التعليمية للجميع حتى نصل إلى المجتمع المتعلم المثقف والواعي تحقيقاً لمبدأ "تَعَلَّمْ لِتَعْرِفَ، وَتَعَلَّمْ لِتَعْمَلَ، وَتَعَلَّمْ لِتَكُونَ، وَتَعَلَّمْ لِتَعِيشَ" (الجلاد،

٢٠١٧م، ص ٢٨٩؛ حسن، ٢٠٢١م، ص ١٠٦٣؛ Kaygin et al., 2017, p.121;

(UNESCO, 2021, p.22).

وقد تطورت النظرة إلى التعلّم عبر العقود الأخيرة، ففي ستينيات القرن الماضي ظهرت أزمات تعليمية واجتماعية على المستوى العالمي بسبب انخفاض الموارد المخصصة للتعليم النظامي مما أدى إلى ظهور مفهوم "التعلم مدى الحياة للجميع" كاستجابة من منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) والاتحاد الأوروبي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) من أجل تعزيز التعلم المستمر كمبدأ منظم للتخطيط التعليمي واستمرار التعلم مدى الحياة من المهد إلى اللحد، ومن ثم فقد تم إدخال مفهومي التعلم المستمر ومجتمع التعلم في أدبيات التعليم بشأن تطوير التعليم في المستقبل، وقد اكتسب اهتمام جميع دول العالم في الربع الأخير من القرن العشرين (Elaldi, 2017, p.30).

## ٢ - مفهوم التعلم المستمر:

تعددت المفاهيم المتشابهة مع التعلم المستمر؛ فمنها: التعلم مدى الحياة، والتربية الدائمة، وجميعها تتفق على أن التربية والتعليم عملية مستمرة مدى الحياة، ولا تتوقف عند مرحلة حياتية أو تعليمية معينة. ونتيجةً لذلك نجد له تعريفات عديدة، ومنها أنه: "استمرارية عملية التعلم دون انقطاع من أجل تحقيق آمال الفرد وتنمية قدراته لتمكينه من مواجهة التغير المستمر"، وأيضاً: "إتاحة برامج تعلم مستمرة للأفراد لتنميتهم وتطويرهم بغرض تحسين كفاءتهم وزيادة قدراتهم الذاتية وإكسابهم معارف ومهارات جديدة في مجال عملهم ليسهموا في بناء المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة"

(حسين، ٢٠٢١م، ص ٣٣٩ ؛ Gökyer et al., 2018, p.34)

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) التعلم المستمر بأنه: "جميع أنشطة التعلم الهادفة، سواء كانت رسمية أو غير رسمية، والتي يتم تنفيذها بشكل مستمر بهدف تطوير المهارات والمعارف والقدرات"، كما أنه "عملية مستمرة تعمل على تطوير إمكانات الفرد وكفاءته طوال حياته" (Keskin, 2023, p.67).

وهو أيضاً: "كل نشاط هادف ومقصود للتعليم والتعلم، يُنفَّذ بشكل مستمر بهدف تحسين المعلومات والمهارات والكفايات المرتبطة بالجوانب الشخصية والاجتماعية والمهنية للفرد" (موسى، ٢٠١٦م، ص ١٦٨ ؛ Yilmaz & Kozikoglu & Onur, 2019, p.494 ; Kaygin, 2018, p.1).

كما يمكن تعريفه بأنه: "ذلك التعليم الذي يغطي كل حياة الفرد من خلال إرشاده علمياً، ومساعدته وظيفياً، وتطويره مهنيًا؛ حتى يستطيع مواجهة تحديات المستقبل" (ورغ، ٢٠٢٢م، ص ٣٠٩).

وأيضًا هو: "العملية التي يقوم بها الفرد من خلالها بتنمية خبراته الشخصية والاجتماعية والمهنية بهدف تحسين جودة الحياة لديه ولدى الآخرين" (Cetin & Cetin, 2017, p.1). ويمكن اعتبار التعلم المستمر أنشطة تسعى إلى تحسين معارف الأفراد ومهاراتهم في المجالات الاجتماعية والمهنية، وهو يدعم الأفراد من أجل توسيع آفاقهم من حيث المستويات المهنية والفكرية لهم (Aksoy et al., 2017, p.20).

والتعلم المستمر هو التعلم الفردي من المهد إلى اللحد، وعملية التطوير على مدى عمر الفرد، وإحدى السمات الأساسية له هي جعل كل فرد يستفيد من فرص التعلم بغض النظر عن عمره ومكانه وظروفه ( Elaldi, 2017, p.31 ; Pesen & Epçaçan, 2017, p.26). ويعد التعلم المستمر نظام تعليمي أو تدريبي يبدأ بعد انتهاء مرحلة التعليم الرسمي أو خلالها، ولا يقتصر على فئة عمرية معينة، ويضمن تطوير المعارف والمهارات مدى الحياة تماشيًا مع التطور العلمي (شرقي، ٢٠٢٢م، ص ١١٦).

ويعمل التعلم المستمر على تطوير الإمكانيات البشرية بشكل مستمر، وتحفيز وتمكين الأفراد من اكتساب المعارف والقيم والمهارات التي سيحتاجون إليها طوال حياتهم، وتطبيقها بثقة وإبداع (Deveci, 2019, p.3).

وهو يشير إلى أنشطة التعلم في جميع المجالات التي تشكل عاملاً مهمًا في التنمية، ويهدف إلى وصول الأشخاص من جميع الفئات العمرية إلى فرص التعلم الجيدة وخبرات التعلم المتنوعة، وفي إضافة معارف جديدة وتطوير المعرفة الحالية.

(Kirbaş & Bulut, 2024, p.220 ; Sapieva et al., 2023, p.1000)

وخلال التعلم المستمر يكتسب الفرد المعارف والمهارات في مختلف المجالات بما يناسب إعدادهم المهني ويتلاءم مع مجال العمل، وذلك من خلال برامج تدريبية مهنية باستخدام الأساليب والوسائط التعليمية المتاحة له، بحيث لا يعتمد في ذلك على التعليم النظامي فقط، بل تشارك فيه كافة المنظمات والهيئات الأخرى (بشر، ٢٠٢٢م، ص ٥٤).

ويؤدي التعلم المستمر إلى حدوث تعلم أكاديمي ومهني على امتداد عمر الإنسان؛ كي يساعده في تنمية حياته المهنية، والشخصية، والاجتماعية، مما يعمل على تحسين جودة الحياة لديه (مذكور، ٢٠١٤م، ص ١٧).

كما أنه يساعد الأفراد على مواجهة التغيرات المختلفة في جميع مناشط الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، والتكنولوجية؛ تحقيقًا للتكامل بين الفرد وبيئته، وتنميته بشكل يُمكنه من ملاحقة التطورات السريعة، مما يساعده على التكيف مع الحياة المعاصرة ومستجداتها (الجلاد، ٢٠١٧م، ص ٢٧٥).

ومما سبق عرضه يمكن القول بأن التعلم المستمر لأعضاء هيئة التدريس هو العملية التعليمية المستمرة مدى الحياة التي تعمل على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وكفاءاتهم لتمكينهم من مواجهة التغير المستمر في المعلومات، وهو يؤكد على استمرارية عملية التعلم دون انقطاع من أجل ملاحقة التطورات السريعة واستكمال النقص المعرفي لديهم، وإضافة معارف جديدة أو تطوير المعرفة الحالية، مما يعمل على مساعدتهم وظيفيًا، وتطويرهم مهنيًا؛ حتى يستطيعوا مواجهة تحديات المستقبل، والتكيف مع الحياة ويقوموا بأدوارهم بكفاءة، ويحققوا أهداف التعليم الجامعي، ويسهموا في بناء المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة.

### ٣- أهداف التعلم المستمر؛

التعلم المستمر تعلم ذو هدف، وهو يعد تعلم غرضي يفيد الأفراد طيلة حياتهم، فهو يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، وقد أشارت دراسة كل من:

(الجلاد، ٢٠١٧م، ص ٢٨٥؛ حسن، ٢٠٢١م، ص ١٠٦١؛ حسين، ٢٠٢١م، ص ٣٤١)

؛ (Gökyer et al., 2018, p.34 ; Kaygin et al., 2017, p.121) إلى أن أهم أهداف

التعلم المستمر في أنه يساعد عضو هيئة التدريس على:

- تجديد معلوماته ومعارفه ومهاراته بشكل مستمر في ظل التغيرات المعاصرة.
- النمو المهني والوظيفي بمواكبة كل ما يستجد في مجال تخصصه بشكل مستمر.
- الاستفادة من كل فرص التعلم التي تُتاح له دون التقيد بالزمان والمكان.
- تنمية الاتجاه نحو استمرارية التعلم، وتعزيز التعلم الذاتي، وتوزيع التربية على مدى الحياة.
- تحقيق تطور نوعي في حياته المهنية والشخصية والاجتماعية والثقافية.

- فتح المجال نحو الترقية والتقدم الوظيفي؛ مما يعمق إحساسه بالرضا الوظيفي والقدرة على الإنجاز.
- المرونة والتكيف مع المتغيرات والمستجدات المحلية والعالمية التي يشهدها العصر.
- الوعي بجميع القضايا سواء المحلية أو الإقليمية أو العالمية، وإبداء الرأي فيها.
- مواجهة المشكلات الناتجة عن التغيرات الاجتماعية السريعة.
- تنمية مهاراته في حل المشكلات، واتخاذ القرارات في كل ما يواجهه في بيئة العمل.
- المساعدة على إعادة فحص الأفكار وأنماط السلوك السائدة في المجتمع في جوانب الحياة الاجتماعية.
- العمل على التنمية الإنتاجية والاقتصادية، وتعزيز موارد دخل المجتمع، وهو ما ينتج عنه مجتمع قوي.

#### ٤ - أهمية التعلم المستمر؛

- يسهم التعلم المستمر في تطوير الأفراد إمّا على المستوى الشخصي أو المهني، وقد أكدت دراسة كل من: (العرفي وبتال، ٢٠٢٣م، ص ١٧٤٥ ؛ قاسم وعبد الواحد، ٢٠٢٢م، ص ٢٨٦ ؛ Yilmaz & Kaygin, 2018, p.1) على أن أهمية التعلم المستمر تكمن في:
- تحسين الأداء والحفاظ على الفعاليّة الوظيفية: من خلال اطلاع الشخص على التطوّرات المهنية، ومواكبة كل ما يستجد في مهنته، واكتساب المهارات والمعارف الجديدة.
  - مساعدة الفرد على تحقيق طموحاته.
  - مسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي، وما يصاحبه من تدفق معرفي ومعلوماتي.
  - صقل العقل، وتنمية الفكر، وتوسيع مدارك الفرد حول البيئة والمجتمع الذي يعيش فيه.
  - تبصير الفرد بالمشكلات التعليمية والتربوية، والسعي لحلها.
  - رفع وعي الأفراد بالمجالات التربوية، والعلمية، والثقافية، والسياسية، والاقتصادية، والاجتماعية.
  - المسؤولية المشتركة من جميع الأفراد عن تطوير المجتمع، والتعلم المستمر هو السبيل الوحيد لذلك؛ حيث يجعل المجتمع أكثر إنتاجًا عن طريق الأفكار الإبداعية التي يقدمها جميع الأفراد من خلال اطلاعهم الدائم على كل ما هو جديد، فالتعلم المستمر هو أحد أسباب تقدم الدول.

- إتاحة الفرصة للأفراد للاستفادة من كل فرص التعلم التي تتاح لهم دون التقيد بالزمان أو المكان.

- إدراك أن التعلم المستمر هو أساس بناء المواطن المستنير.

- اتفاق الخبراء على أن التعلم يعد رحلة تنمية ذاتية، ورغبة في معرفة المزيد عن موضوع ما، أو زيادة بعض المهارات الإضافية لمهام العمل، وتطوير الأداء المهني للفرد.

وقد احتل التعلم المستمر مكانة مهمة في الحياة بالنسبة للفرد والمجتمع؛ وذلك بسبب الحاجة المتزايدة للتعلم، خاصة في عصر المعلومات الذي نعيشه، فلا توجد قيود عمرية أو جغرافية على عملية التعلم والتي تستمر من بداية حياة الإنسان إلى نهايتها دون فقدان فرص التعلم (Kirbaş & Bulut, 2024, p.220).

لذلك يجب أن يشارك جميع الأفراد في التعلم المستمر لمتابعة التطورات السريعة في العلوم والتكنولوجيا، وأن يعرفوا أين ومتى وكيف يستخدموا المعلومات، وما هي المعلومات التي يحتاجون إليها، ولماذا يحتاجون إليها، وكيفية الحصول عليها وطرق استخدامها (Tezer & Aynas, 2018, p.67).

ومن خلال عرض أهداف التعلم المستمر وأهميته يتضح أن التعلم المستمر أصبح لا يقل أهمية عن الماء والغذاء والهواء، فهو أساس التعلم، وبدونه لا يحدث تعلم، ويتخلف الإنسان عن ركب التطور، ويزداد الأمر أهمية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس؛ لأن رسالتهم هي العلم والمعرفة، وذلك من خلال البحث العلمي أو من خلال التدريس، ولما كانت المعرفة تتجدد وتتغير وتتطور باستمرار فلا بد من متابعتها باستمرار، وتبني مبدأ التعلم المستمر حتى لا يصاب عضو هيئة التدريس بالجمود ويجد نفسه غير قادر على ملاحقة التطورات السريعة من حوله.

## ٥- خصائص التعلم المستمر:

للتعلم المستمر مجموعة من الخصائص، وقد ذكرتها دراسة كل من: (البقيمي، ٢٠٢٣ م، ص ٣٠٦ ؛ موسى، ٢٠١٦ م، ص ١٦٨ ؛ ناجي، ٢٠٢٤ م، ص ١٢٨ ؛ ورغ، ٢٠٢٢ م، ص ص ٣٠٩ - ٣١٠ ؛ Güven, 2020, p.3)، ومنها:

- التعلم المستمر لا يتوقف عند حد معين، فالمعلومات تتجدد باستمرار.

- يشمل التعلم المستمر جميع مراحل التعليم النظامي والتعليم غير النظامي، أي إنه يهتم بتعليم الفرد منذ صباه حتى شيخوخته، ويتضمن كل المواقف التعليمية الهادفة والمخطّط لها، وأيضًا التعليم العَرَضي الذي يجري خلال الخبرات الحياتية.
- يشمل التعلم المستمر جميع الأفراد والمواطنين، وفي أي فترة زمنية وفي أي مكان؛ فهو ذو طابع ديمقراطي يتيح التعلم للجميع.
- يتم التعلم المستمر في جميع المؤسسات التربوية وجميع مؤسسات المجتمع المدني، فكلّ منهم دور في تحقيقه، وتُستخدَم لذلك جميع الوسائط المرئية والسمعية ووسائل الاتصال التعليمية الحديثة.
- يتميز التعلم المستمر بالمرونة، فهو ذو طابع ديناميكي؛ وهو يتماشى مع متغيرات العصر ومتطلباته، وله أساليبه وطرقه المتعددة؛ حيث يتعلم الإنسان حسب حاجته ووقته وظروفه ومكانه.
- التعلم الذاتي هو السمة الأساسية للتعلم المستمر؛ حيث يتحمل الفرد مسؤولية تعلمه.
- يمتد التعلم المستمر لمعالجة أي قصور في المستويات المعرفية والمهنية للفرد.

## ٦- مبادئ التعلم المستمر:

يستند التعلم المستمر على مجموعة من المبادئ المترابطة والمتكاملة فيما بينها، وقد أشارت دراسات عديدة ومنها دراسة كل من:

(الجلاد، ٢٠١٧م، ص ص ٢٨٣-٢٨٤ ؛ حسين، ٢٠٢١م، ص ص ٣٤٢-٣٤٣ ؛

Cetin & Cetin, 2017, p.1; Frackowiak, 2017, p.9 ; Kirbaş & Bulut, 2024, p.221 ; Kozikoglu & Onur, 2019, p.495 ; Rodrigues da Fonseca et al., 2019, pp.284 - 285)

إلى أن هذه المبادئ تنحصر في:

- الشمول: فهو يشمل جميع مراحل عمر الإنسان، وجميع أنواع التعليم النظامي وغير النظامي.
- التكامل: ويقصد به تكامل التربية مع مختلف مناحي الحياة، حيث يتكامل التعلم مع مختلف المؤسسات التعليمية ابتداءً من الأسرة ثم المدرسة ثم العمل في المجتمع؛ لذا



يجب ألا ننظر إلى التعلم على أنه مستقل عن العمل الذي يمارسه الإنسان، فالفرد العامل يحتاج دائماً إلى تحسين قدراته ومهاراته وخبراته.

- الاستمرارية: يؤكد التعلم المستمر على استمرارية عملية التعلم بما يتيح تحقيق تقدم نوعي في حياة الفرد الشخصية والاجتماعية والمهنية؛ حيث يجب عليه الاطلاع باستمرار على كل ما هو جديد في مجال عمله وفي جميع المجالات.
  - الابتكار: ويقصد به استحداث أشكال تعلم جديدة وبديلة، وتطوير الأساليب التقليدية لاكتساب المعرفة، مع مراعاة مرونة البرامج التعليمية وأساليب التعلم.
  - تحقيق الذات والمسئولية التعليمية: ويعد هذا هدفاً مهماً للتعلم المستمر، بحيث يكون المتعلم معتمداً على نفسه ومسئولاً عن تعلمه وعن اتخاذ القرارات الخاصة بهذا التعلم، حتى يشعر كل فرد بالمسئولية التعليمية وبحريته في التعبير والمشاركة في كافة مناحي الحياة.
  - المرونة: أي: مساعدة الفرد على التكيف لمواجهة التغيرات التي تواجهه في عمله، وتمكين المتعلم من التعلم بمختلف السبل والأساليب المتاحة، بحيث يشعر الفرد بالكفاءة والقدرة على التكيف مع كل جديد.
  - المعلم المتعلم: فالمعلم نفسه قد يلعب دور المتعلم؛ مما يزيد من فاعلية التعلم، فالجميع مستمرون في عملية التعلم دون توقف، سواء المتعلم أو المعلم.
  - الديمقراطية: يقوم التعلم المستمر على مبدأ ديمقراطي يؤمن بحق جميع المواطنين في الحصول على فرص تعليمية متكافئة.
  - التقويم الذاتي: حيث يقوم الفرد بتقويم ما لديه من معلومات ومعارف ومهارات في مجال معين، وعلى أساس هذا التقويم يقوم بالتعلم الذاتي المستمر.
- ومن خلال العرض السابق يتضح أن التعلم المستمر له مجموعة من الخصائص والمبادئ التي تميزه عن غيره، فهو يشمل جميع مراحل الإنسان، ويتكامل التعلم في مختلف المؤسسات التعليمية، ويؤكد على استمرارية عملية التعلم مدى الحياة، وذلك لمساعدة الفرد على التكيف ومواجهة التغيرات التي تواجهه، كما أن التعلم الذاتي هو السمة الأساسية للتعلم المستمر. وبالنظر إلى هذه المبادئ يمكن ملاحظة ترابطها وتكاملها، ووجود علاقة بينها

بحيث تمثل منظومة متكاملة، وتسعى لتحقيق الهدف الأساسي من التعلم المستمر والتربية المستمرة، وهو إحداث التعلم مدى الحياة.

### ٧- أساليب التعلم المستمر:

هناك أساليب ووسائل متعددة تحقق التعلم المستمر لأعضاء هيئة التدريس، وقد قامت دراسة كل من: (الجلاد، ٢٠١٧م، ص ص ٢٩٠ - ٢٩٢ ؛ حسن، ٢٠٢١م، ص ١٠٦٢ ؛ قاسم وعبد الواحد، ٢٠٢٢م، ص ص ٢٨٧ - ٢٨٨ ؛ Özer et al., 2020, p.707) بتحديد هذه الأساليب على النحو التالي:

- التعلم الذاتي: حيث يلجأ الفرد إلى تعليم نفسه بنفسه حسب قدراته وظروفه الشخصية.
- التعلم عن بعد والتعلم الإلكتروني: وفيه يستخدم الفرد برمجيات الحاسوب لاكتساب المعلومات من شبكات الإنترنت، أو كافة الوسائط السمعية والبصرية.
- مراكز خدمة المجتمع بالجامعات أو مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس: بما تتيحه من دورات تدريبية فيما يتعلق بالمستجدات الحديثة في عملية التدريس، والبحث العلمي، وتوظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية.
- الصحف والمجلات والبرامج الإذاعية والمرئية وشبكات الإنترنت: فلها دورها الفعّال في توسيع دائرة معارف الفرد في جميع المجالات الثقافية.
- المراكز الثقافية والاجتماعية، والنقابات والاتحادات المهنية: بما تقدمه من برامج تعليمية ذات تخطيط جيد بما يرفع المستوى الثقافي للأعضاء.
- الدورات التدريبية المقدمة بشكل دوري من القائمين على برامج التعلم المستمر من قِبَل وزارة التعليم العالي؛ لاكتساب المعلومات والمهارات التدريسية والبحثية.
- ورش العمل التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعات، وهذا يتطلب وجود أكثر من ورشة في الموضوع نفسه لإتاحة التطبيق العملي لمحتويات الورشة.
- المؤتمرات وحلقات النقاش؛ مما يتيح فرصة للالتقاء بخبراء، وتبادل الآراء والخبرات، وتعرّف المستحدثات في المجالات البحثية والمجتمعية.
- الدراسات الحرة؛ مثل الاشتراك في الدورات المهنية المتخصصة وفقاً لاحتياجات الفرد؛ مما يعمل على تطوير أدائه المهني والأكاديمي.

ويتضح هنا أن التعلم المستمر ليس عملية عشوائية، بل عملية منظمة ومخططة، لها أساليبها ووسائلها المتعددة التي يجب على عضو هيئة التدريس اتباعها جميعاً بقدر الإمكان أو حسب احتياجاته مما يؤدي في النهاية إلى التطوير المهني له.

وبختام هذا الجزء الذي تناول فيه الباحث فلسفة التعلم المستمر، ومفهومه، وأهدافه، وأهميته، وخصائصه، ومبادئه، وأساليبه يكون الباحث قد أجاب عن السؤال الثاني من أسئلة البحث، ونصه: ما مبادئ التعلم المستمر والتي ينبغي في ضوءها تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟

ولكن ما متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر؟ وما تحديات هذا التطوير؟ هذا ما أجاب عنه المحور التالي، وهو الدراسة الميدانية.

### المحور الثالث: الدراسة الميدانية

وقد تضمن الإجابة عن السؤال الثالث، ونصه: ما متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر؟ وما تحديات هذا التطوير؟

حيث قام الباحث في هذا المحور بإجراء دراسة ميدانية لتحديد متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر، ورصد تحديات هذا التطوير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وخلال ذلك قام الباحث بتحديد الهدف من الدراسة الميدانية، وتحديد مجتمع البحث، وعينة البحث، وبناء أداة البحث والمتمثلة في استبانة لتحديد متطلبات التطوير وتحدياته، وقد تم التحقق من صدقها وثباتها، ثم تم تطبيقها على عينة البحث والمتمثلة في عينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض كليات جامعة القاهرة، وتم تجميع البيانات ومعالجتها إحصائياً، ومناقشتها، وتفسيرها.

### أولاً: الهدف من الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى تحديد متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر، ورصد تحديات هذا التطوير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

## ثانياً: مجتمع البحث:

تكوّن مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات النظرية والعملية بجامعة القاهرة، وقد شملت الكليات النظرية: كلية الدراسات العليا للتربية، وكلية التربية للطفولة المبكرة، وكلية الآداب، وشملت الكليات العملية: كلية العلوم، وكلية الزراعة.

## ثالثاً: عينة البحث:

تمثلت عينة البحث في أعضاء هيئة التدريس الذين أجابوا على الاستبانة، وهم (١٦٠) عضواً من بعض الكليات النظرية والعملية؛ وشمل هذا العدد (١٠٨) عضواً بالكليات النظرية بنسبة (٦٧,٥%) من العدد الكلي، و(٥٢) عضواً بالكليات العملية بنسبة (٣٢,٥%) من العدد الكلي، ويوضح جدول (١) عينة البحث حسب الكليات والدرجة العلمية.

### جدول (١)

تقسيم عينة البحث تبعاً للكليات والدرجة العلمية

الدرجة العلمية	الكليات النظرية	الكليات العملية	العدد الكلي
أستاذ	١٧	١١	٢٨
أستاذ مساعد	٣٢	١٤	٤٦
مدرس	٥٩	٢٧	٨٦
العدد الكلي	١٠٨	٥٢	١٦٠
النسبة	٦٧,٥%	٣٢,٥%	١٠٠%

## رابعاً: أداة البحث:

تمثلت أداة البحث في استبانة (من إعداد الباحث)، وقد تم إعدادها وفقاً للخطوات التالية:

### ١- تحديد الهدف من الاستبانة:

تمثل الهدف من الاستبانة في تحديد متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر، ورصد تحديات هذا التطوير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

### ٢- خطوات إعداد الاستبانة:

أ- اطلع الباحث على عديد من الدراسات العربية والأجنبية والتي اهتمت بدراسة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس والتعلم المستمر؛ فمن الدراسات العربية: دراسة القحطاني (٢٠١٥م)، ودراسة سيد (٢٠١٦م)، ودراسة الجلال (٢٠١٧م)، ودراسة أبو سمرة

وطوح (٢٠١٨م)، ودراسة الأبرط (٢٠١٩م)، ودراسة حسن (٢٠٢١م)، ودراسة حسين (٢٠٢١م)، ودراسة عبده ومسعود (٢٠٢١م)، ودراسة الدوسري (٢٠٢٢م)، ودراسة قاسم وعبد الواحد (٢٠٢٢م)، ودراسة خاطر (٢٠٢٣م). ومن الدراسات الأجنبية: دراسة سيتين وسيتين (2017) Cetin & Cetin , ودراسة فراكوفياك Frackowiak (2017), ودراسة كوزيكوغلو وأونور (2019) Kozikoglu & Onur , ودراسة رودريغز دا فونسيكا وآخرين (2019) Rodrigues da Fonseca et al. , ودراسة أوزر وآخرين (2020) Özer et al. , ودراسة بهاتي وآخرين (2022) Bhatti et al. , ودراسة كيرباش وبولوت (2024) Kirbaş & Bulut .

ب- تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (٣٠) عبارة مقسمة إلى محورين، المحور الأول: تضمن (١٧) عبارة تتعلق بمتطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعليم المستمر، والمحور الثاني: تضمن (١٣) عبارة تتعلق بتحديات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس. وتحت كل محور مجموعة من العبارات تم تحديدها بالاسترشاد بالإطار النظري للبحث وبعض الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس والتعلم المستمر.

وكان المطلوب من أعضاء هيئة التدريس تحديد درجة أهمية متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي (مهمة بدرجة كبيرة جداً - مهمة بدرجة كبيرة - مهمة بدرجة متوسطة - مهمة بدرجة منخفضة - غير مهمة)، وأيضاً تحديد درجة وجود تحديات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي (يوجد بدرجة كبيرة جداً - يوجد بدرجة كبيرة - يوجد بدرجة متوسطة - يوجد بدرجة منخفضة - لا يوجد).

وقد روعي عند صياغة عبارات الاستبانة أن تكون واضحة وموضوعية ومناسبة للغرض الذي وُضعت من أجله، وبعد الانتهاء من إعدادها تم حساب الخصائص السيكومترية لها.

### ٣- الخصائص السيكومترية للاستبانة:

لتحديد الخصائص السيكومترية للاستبانة قام الباحث بتحديد ما يلي:

## أ- صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة: "مدى صلاحيتها لقياس ما وُضعت لقياسه" (سليمان وأبو علام، ٢٠١٢م، ص ٥٨٣)، وقد تم حساب الصدق بطريقتين:

- الصدق الظاهري: للتأكد من الصدق الظاهري تم عرض الاستبانة على عدد (١١) من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في المجال التربوي بصفة عامة، ومن لهم خبرة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة؛ وذلك لإبداء الرأي فيها من حيث: الشكل العام لها، وارتباط عبارات الاستبانة بكل محور، وصحة الصياغة اللغوية لعبارات الاستبانة، وإضافة أو حذف أو تعديل أية عبارة غير مناسبة، وقد أشار جميع المحكمين إلى أن الاستبانة صالحة لقياس ما أعدت لقياسه، وتم إضافة عبارة واحدة تتعلق بتحديات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وهي العبارة رقم (١٠)، ونصها: (ضعف محتوى البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس من خلال مراكز التدريب المختلفة)، كما تم تعديل صياغة بعض العبارات كما هو موضح في الجدول (٢) التالي:

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
(٦) في المتطلبات	تنمية مبدأ التعلم الذاتي؛ بحيث يكون معتمداً على نفسه ومسئولاً عن تعلمه.	تنمية مبدأ التعلم الذاتي لديهم؛ بحيث يكونون معتمدين على أنفسهم ومسئولين عن تعلمهم.
(٧) في المتطلبات	اشتراكهم في الدورات المهنية المتخصصة وفقاً لاحتياجاتهم المهنية بصورة مستمرة.	حصر احتياجاتهم المهنية بصورة مستمرة من قبل إدارة الجامعة.
(١) في التحديات	زيادة عدد الساعات التدريسية والعبء التدريسي الذي يقوم به عضو هيئة التدريس.	زيادة الأعباء التدريسية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس.
(١٣) في التحديات	قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على تميز أدائه المهني.	ندرة وجود مكافآت لأعضاء هيئة التدريس على تميز أدائهم المهني.

وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم إجراء التعديلات المطلوبة، وبذلك أصبح العدد النهائي للعبارات (٣١) عبارة؛ حيث تضمن المحور الأول (١٧) عبارة، وتضمن المحور الثاني (١٤) عبارة.

- حساب الصدق الذاتي: عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات كما سيتضح فيما بعد.

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية غير عينة البحث الأساسية، حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (٢٥) عضو هيئة تدريس بكلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة، وقد هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى:

- التأكد من وضوح تعليمات الاستبانة، ووضوح عباراتها.
- حساب معامل الاتساق الداخلي.
- حساب معامل الثبات.
- حساب معامل الصدق الذاتي.

ب- الاتساق الداخلي: قام الباحث بحساب معامل الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون؛ حيث تم حساب قيم معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لكل محور كالتالي.

- الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول: يوضح جدول (٣) قيم معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر.

### جدول (٣)

قيم معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	*٠,٨١١	٦	*٠,٨٧٥	١١	*٠,٧٨٦	١٦	*٠,٨٦٧
٢	*٠,٨٨٧	٧	*٠,٨٧٢	١٢	*٠,٨٧٩	١٧	*٠,٧٤٣
٣	*٠,٩٠٢	٨	*٠,٨٧٢	١٣	*٠,٨٦٠		
٤	*٠,٨٤٠	٩	*٠,٨٩٤	١٤	*٠,٨٥٦		
٥	*٠,٨٢٣	١٠	*٠,٨٣٦	١٥	*٠,٨٨٤		

(\* تعني أن الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠١))

ويتضح من جدول (٣) أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول: متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر؛ حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور ما بين (٠,٧٤٣ - ٠,٩٠٢)، وجميعها معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يدل على أن هذا المحور متسق في عباراته، وهو ما يؤكد أن الاستبانة متسقة في عباراتها، وبالتالي يدل على صدقها.

- الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: يوضح جدول (٤) قيم معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور تحديات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

جدول (٤)

قيم معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور تحديات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	*٠,٦٩٨	٥	*٠,٨٤٤	٩	*٠,٨٣٢	١٣	*٠,٧٧٣
٢	*٠,٦٨١	٦	*٠,٧٣٣	١٠	*٠,٨٥٧	١٤	*٠,٨٥٤
٣	*٠,٧٨١	٧	*٠,٧٧٥	١١	*٠,٨٥٩		
٤	*٠,٨١٨	٨	*٠,٨٣٦	١٢	*٠,٨٢١		

(\* تعني أن الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠١))

ويتضح من جدول (٤) أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني: تحديات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس؛ حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور ما بين (٠,٦٨١ - ٠,٨٥٩)، وجميعها معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يدل على أن هذا المحور متسق في عباراته، وهو ما يؤكد أن الاستبانة متسقة في عباراتها، وبالتالي يدل على صدقها.

ت- ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة: "حصول الفرد على نفس الدرجة أو على درجة قريبة منها إذا تمت إعادة تطبيق الأداة مرة أخرى على نفس الفرد وتحت نفس الظروف" (سليمان وأبو علام، ٢٠١٢م، ص ٥٧٠)، وتم حساب معامل الثبات للاستبانة بمعادلة ألفا كرونباخ

(Alpha- Cronbach)، وكانت النتائج كما في جدول (٥):

جدول (٥)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحور
٠,٩٧٦	١٧	المحور الأول: متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر.
٠,٩٥٥	١٤	المحور الثاني: تحديات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
٠,٩٦٤	٣١	الاستبانة ككل



يتضح من جدول (٥) أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع؛ حيث بلغ معامل الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ للمحور الأول: متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر (٠,٩٧٦)، كما بلغ معامل الثبات للمحور الثاني: تحديات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس (٠,٩٥٥)، وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠,٩٦٤) مما يدل على أنها تتمتع بمعامل ثبات مرتفع.

ث- تمّ حساب الصدق الذاتي للاستبانة عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، فتبيّن أن معامل الصدق الذاتي للاستبانة = (٠,٩٨٢)، وهي قيمة مرتفعة جداً، مما يدل على صدق الاستبانة.

وبعد التأكد من الصدق والثبات والاتساق الداخلي للاستبانة ووضوح صياغة عباراتها والتعليمات الخاصة بها أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية وجاهزة للتطبيق.

#### خامساً: تطبيق أداة البحث:

- ١- إجراءات التطبيق: تم تطبيق الاستبانة وفقاً للإجراءات التالية:
  - تم تحويل الاستبانة إلكترونياً باستخدام تطبيق جوجل فورم (Google Form)، وتم توضيح الهدف منها، والمطلوب من أفراد العينة تحديد نوع الدراسة بالكلية (كلية نظرية - كلية عملية) والدرجة العلمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس)، مع التأكيد على إجابة جميع بنودها، وأن الغرض منها هو تحديد متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر، ورصد تحديات هذا التطوير من وجهة نظرهم، وأن إجاباتهم على الاستبانة مكفولة السرية، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.
  - تم أخذ موافقة عميد الكلية لإرسال الاستبانة إلكترونياً إلى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية - الكلية التي يعمل بها الباحث - للإجابة عنها، كما تم الحصول على خطاب رسمي من الكلية، حيث شمل الخطاب بيانات الباحث الشخصية (الاسم - القسم - الدرجة العلمية) وعنوان البحث، وتم توجيه الخطاب إلى عمداء كليات (التربية للطفولة المبكرة - الآداب - العلوم - الزراعة) لتسهيل مهمة الباحث في تطبيق الاستبانة الإلكترونية عن طريق نشرها لأعضاء هيئة التدريس على الموقع الرسمي بكل كلية.
  - تم إرسال الاستبانة إلكترونياً إلى كل كلية لإرسالها على الموقع الرسمي لها، وذلك في الفترة من يوم الأحد الموافق ٢٠٢٤/٧/٧م حتى يوم الخميس الموافق ٢٠٢٤/٧/١١م.

- تم تلقي استجابات عدد (١٦٠) عضو هيئة تدريس (وهم من قاموا بتعبئة الاستبانة)، وتفرغها في جدول.

## ٢- المعالجة الإحصائية:

- قام الباحث بتحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك لحساب التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة وترتيبها، وأيضًا للمحور ككل.

- تم إعطاء درجة لكل استجابة بالنسبة لأهمية متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس كالتالي: (مهمة بدرجة كبيرة جدًا: (٥) درجات - مهمة بدرجة كبيرة: (٤) درجات - مهمة بدرجة متوسطة: (٣) درجات - مهمة بدرجة منخفضة: (٢) درجة - غير مهمة: (١) درجة)، وأيضًا تم إعطاء درجة لكل استجابة بالنسبة لدرجة وجود تحديات لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس كالتالي: (يوجد بدرجة كبيرة جدًا: (٥) درجات - يوجد بدرجة كبيرة: (٤) درجات - يوجد بدرجة متوسطة: (٣) درجات - يوجد بدرجة منخفضة: (٢) درجة - لا يوجد: (١) درجة).

- تم حساب درجة أهمية متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر، وكذلك درجة وجود تحديات لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس عن طريق حساب الفرق بين أعلى درجة (٥) وأقل درجة (١) كالتالي: (٥-١=٤) ثم قسمة (٤/٥=٠,٨)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل درجة، وبالتالي نحصل على مدى المتوسطات، ومن هنا تكون درجة أهمية المتطلبات، ودرجة وجود التحديات تبعًا للاستبانة كما هو موضح في جدول (٦) التالي:

### جدول (٦)

توزيع الفئات وفق مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في أداة البحث

م	مدى المتوسطات	درجة أهمية المتطلبات	درجة وجود التحديات
١	١,٠٠ - ١,٨٠	غير مهمة	لا يوجد تحدي
٢	١,٨١ - ٢,٦٠	مهمة بدرجة منخفضة	يوجد بدرجة منخفضة
٣	٢,٦١ - ٣,٤٠	مهمة بدرجة متوسطة	يوجد بدرجة متوسطة
٤	٣,٤١ - ٤,٢٠	مهمة بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة كبيرة
٥	٤,٢١ - ٥,٠٠	مهمة بدرجة كبيرة جدًا	يوجد بدرجة كبيرة جدًا

**سادساً: عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:**

بعد إجراء تطبيق الاستبانة تم عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها، وذلك للإجابة عن السؤال الثالث، ونصه: ما متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر؟ وما تحديات هذا التطوير؟ حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة في كل محور من محاور الاستبانة، وتم عرض النتائج كالتالي:

١- النتائج الخاصة بتحديد درجة أهمية متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر من وجهة نظرهم:  
تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مطلب من متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر من وجهة نظرهم كما هو موضح في جدول (٧):

**جدول (٧)**

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارة المتعلقة بدرجة أهمية متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة أهمية المتطلبات										المتطلبات
			غير مهمة		منخفضة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
٤	٠,٧٤٤	٤,٤	-	-	٢,٥	٤	٨,٨	١٤	٣٥,٦	٥٧	٥٣,١	٨٥	١- نشر ثقافة التعلم المستمر لديهم.
٣	٠,٧٥٢	٤,٤١	-	-	١,٩	٣	٧,٥	١٢	٣٨,١	٦١	٥٢,٥	٨٤	٢- رفع مستوى الوعي لديهم بأهمية التطوير المستمر لأدائهم المهني.
٥	٠,٧٥٣	٤,٣٩	-	-	٢,٥	٤	٨,١	١٣	٣٧,٥	٦٠	٥١,٩	٨٣	٣- تحفيزهم باستمرار على البحث والاطلاع في مجال التخصص.
٢	٠,٧٣٢	٤,٤٣	-	-	٢,٥	٤	٦,٩	١١	٣٦,٣	٥٨	٥٤,٤	٨٧	٤- تحفيزهم باستمرار على تطبيق الاتجاهات الحديثة في التدريس.
١١	٠,٧٨٩	٤,٣٢	-	-	٣,١	٥	١٠,٦	١٧	٣٦,٩	٥٩	٤٩,٤	٧٩	٥- توفير بعثات إلى جامعات متميزة أو مراكز بحثية متخصصة للتدريب وتعرّف المستحدثات في المجالات البحثية.
٨	٠,٧٤٠	٤,٣٦	-	-	١,٩	٣	١٠	١٦	٣٨,١	٦١	٥٠	٨٠	٦- تنمية مبدأ التعلم

													الذاتي لديهم بحيث يكونون معتمدين على أنفسهم ومسؤولين عن تعلمهم.
٩	٠,٧٩٨	٤,٣٥	٠,٦	١	٣,١	٥	٨,٨	١٤	٣٥,٦	٥٧	٥١,٩	٨٣	٧- حصر احتياجاتهم المهنية بصورة مستمرة من قبل إدارة الجامعة.
١٠	٠,٨٢٢	٤,٣٣	٠,٦	١	٣,١	٥	٩,٤	١٥	٣٦,٣	٥٨	٥٠,٦	٨١	٨- إعداد برامج تدريبية متطورة وشاملة لتنمية قدراتهم وأدائهم المهني.
١٥	٠,٧٩٦	٤,٢٨	-	-	٣,٧	٦	١٠	١٦	٤٠	٦٤	٤٦,٣	٧٤	٩- الاستعانة بخبراء أكفاء للتدريب في كافة المجالات المهنية.
١٤	٠,٨٢١	٤,٢٩	٠,٦	١	٣,١	٥	١٠	١٦	٣٨,٨	٦٢	٤٧,٥	٧٦	١٠- تحفيزهم على حضور الدورات وورش العمل والندوات والمؤتمرات المحلية والدولية بصفة مستمرة.
١٧	٠,٨٤١	٤,١٩	٠,٦	١	٣,١	٥	١٤,٤	٢٣	٤٠,٦	٦٥	٤١,٣	٦٦	١١- تحفيزهم على حضور سيمينارات عامة وندوات في تخصصات أخرى لتوسيع مداركهم في كافة المجالات.
١٣	٠,٧٨٣	٤,٣٠	-	-	٣,١	٥	١٠,٦	١٧	٣٩,٤	٦٣	٤٦,٩	٧٥	١٢- إتاحة الفرصة للالتقاء بخبراء لتبادل الآراء والخبرات العلمية.
٦	٠,٨٠٩	٤,٣٨	-	-	٤,٤	٧	٧,٥	١٢	٣٣,١	٥٣	٥٥	٨٨	١٣- تجهيز بنية تحتية مزودة بشبكة الإنترنت لتسهيل فرص الدخول لمصادر المعلومات العالمية.
١٢	٠,٧٩٧	٤,٣١	-	-	٤,٤	٧	٩,٤	١٥	٣٧,٥	٦٠	٤٨,٧	٧٨	١٤- تنمية قدراتهم على المرونة والتكيف لمواجهة التغيرات التي تقابلهم في حياتهم العملية.
١	٠,٧٥١	٤,٤٥	-	-	٣,١	٥	٦,٣	١٠	٣٣,١	٥٣	٥٧,٥	٩٢	١٥- تحفيزهم مادياً ومعنوياً لتطوير أدائهم المهني بصفة مستمرة.
٧	٠,٧٧٤	٤,٣٧	-	-	٣,١	٥	٨,٨	١٤	٣٦,٣	٥٨	٥١,٩	٨٣	١٦- تحفيزهم على التقويم الذاتي المستمر لتعرّف ما لديهم من معلومات ومعارف ومهارات في مجال

المهنة													
١٦	٠,٨٦٧	٤,٢٤	١,٢	٢	٣,٧	٦	٩,٤	١٥	٤٠,٦	٦٥	٤٥	٧٢	١٧-التقويم المستمر من قبل المؤسسة لأدائهم المهني لضمان المنافسة المحلية والعالمية.
مهمة بدرجة كبيرة جداً	٠,٧٨٦	٤,٣٤	درجة أهمية متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم										

ويتضح من جدول (٧):

- أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٤,١٩ - ٤,٤٥) مما يدل على أن متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر جاءت بدرجة أهمية كبيرة جداً من وجهة نظرهم ما عدا المتطلب رقم (١١) الذي جاء بدرجة أهمية كبيرة، وقد جاءت تلك المتطلبات مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجة المتوسط الحسابي لكل متطلب على النحو التالي:
- جاء في المرتبة الأولى المتطلب رقم (١٥)، ونصه: "تحفيزهم مادياً ومعنوياً لتطوير أدائهم المهني بصفة مستمرة" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٥) وانحراف معياري (٠,٧٥١) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.
- جاء في المرتبة الثانية المتطلب رقم (٤)، ونصه: "تحفيزهم باستمرار على تطبيق الاتجاهات الحديثة في التدريس" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٣) وانحراف معياري (٠,٧٣٢) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.
- جاء في المرتبة الثالثة المتطلب رقم (٢)، ونصه: "رفع مستوى الوعي لديهم بأهمية التطوير المستمر لأدائهم المهني" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤١) وانحراف معياري (٠,٧٥٢) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.
- جاء في المرتبة الرابعة المتطلب رقم (١)، ونصه: "تشر ثقافة التعلم المستمر لديهم" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤) وانحراف معياري (٠,٧٤٤) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.
- جاء في المرتبة الخامسة المتطلب رقم (٣)، ونصه: "تحفيزهم باستمرار على البحث والاطلاع في مجال التخصص" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٩) وانحراف معياري (٠,٧٥٣) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.

- جاء في المرتبة السادسة المتطلب رقم (١٣)، ونصه: "تجهيز بنية تحتية مزودة بشبكة الإنترنت لتسهيل فرص الدخول لمصادر المعلومات العالمية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٨) وانحراف معياري (٠,٨٠٩) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.
- جاء في المرتبة السابعة المتطلب رقم (١٦)، ونصه: "تحفيزهم على التقويم الذاتي المستمر لتعرف ما لديهم من معلومات ومعارف ومهارات في مجال المهنة" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٧) وانحراف معياري (٠,٧٧٤) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.
- جاء في المرتبة الثامنة المتطلب رقم (٦)، ونصه: "تنمية مبدأ التعلم الذاتي لديهم؛ بحيث يكونون معتمدين على أنفسهم ومسئولين عن تعلمهم" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٦) وانحراف معياري (٠,٧٤٠) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.
- جاء في المرتبة التاسعة المتطلب رقم (٧)، ونصه: "حصر احتياجاتهم المهنية بصورة مستمرة من قبل إدارة الجامعة" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٥) وانحراف معياري (٠,٧٩٨) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.
- جاء في المرتبة العاشرة المتطلب رقم (٨)، ونصه: "إعداد برامج تدريبية متطورة وشاملة لتنمية قدراتهم وأدائهم المهني" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٣) وانحراف معياري (٠,٨٢٢) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.
- جاء في المرتبة الحادية عشرة المتطلب رقم (٥)، ونصه: "توفير بعثات إلى جامعات متميزة أو مراكز بحثية متخصصة للتدريب وتعرف المستجدات في المجالات البحثية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٢) وانحراف معياري (٠,٧٨٩) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.
- جاء في المرتبة الثانية عشرة المتطلب رقم (١٤)، ونصه: "تنمية قدراتهم على المرونة والتكيف لمواجهة التغيرات التي تقابلهم في حياتهم العملية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣١) وانحراف معياري (٠,٧٩٧) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.
- جاء في المرتبة الثالثة عشرة المتطلب رقم (١٢)، ونصه: "إتاحة الفرصة للالتقاء بخبراء لتبادل الآراء والخبرات العلمية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٠) وانحراف معياري (٠,٧٨٣) وبدرجة أهمية كبيرة جداً.

- جاء في المرتبة الرابعة عشرة المتطلب رقم (١٠)، ونصه: "تحفيزهم على حضور الدورات وورش العمل والندوات والمؤتمرات المحلية والدولية بصفة مستمرة" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٩) وانحراف معياري (٠,٨٢١) وبدرجة أهمية كبيرة جدًا.
- جاء في المرتبة الخامسة عشرة المتطلب رقم (٩)، ونصه: "الاستعانة بخبراء أكفاء للتدريب في كافة المجالات المهنية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٨) وانحراف معياري (٠,٧٩٦) وبدرجة أهمية كبيرة جدًا.
- جاء في المرتبة السادسة عشرة المتطلب رقم (١٧)، ونصه: "التقويم المستمر من قبل المؤسسة لأدائهم المهني لضمان المنافسة المحلية والعالمية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٤) وانحراف معياري (٠,٨٦٧) وبدرجة أهمية كبيرة جدًا.
- جاء في المرتبة السابعة عشرة المتطلب رقم (١١)، ونصه: "تحفيزهم على حضور سيمينارات عامة وندوات في تخصصات أخرى لتوسيع مداركهم في كافة المجالات" بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٩) وانحراف معياري (٠,٨٤١) وبدرجة أهمية كبيرة.
- بلغت قيمة المتوسط العام لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على المحور الأول والمتعلق بدرجة أهمية متطلبات تطوير الأداء المهني من وجهة نظرهم (٤,٣٤) وانحراف معياري (٠,٧٨٦) وبدرجة أهمية كبيرة جدًا، ويُفسَّر ذلك بأهمية التعلم المستمر ودوره في تحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بما يشمل من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع، وأن تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس يتطلب رفع مستوى الوعي لديهم بأهمية التطوير المستمر لأدائهم المهني، وضرورة نشر ثقافة التعلم المستمر لديهم، ويتطلب أيضًا وجود الدافع والحافز المادي والمعنوي باستمرار، وتجهيز بنية تحتية مزودة بشبكة الإنترنت لتسهيل فرص الدخول لمصادر المعلومات مما يساعدهم على التعلم الذاتي، وأنهم في حاجة مستمرة لبرامج تدريبية شاملة لتنمية قدراتهم وأدائهم المهني في ضوء احتياجاتهم المهنية، والاستعانة بخبراء أكفاء للتدريب في كافة المجالات المهنية، وتحفيزهم على حضور الدورات وورش العمل والندوات والمؤتمرات المحلية والدولية والسينارات العامة لتوسيع مداركهم في كافة المجالات، وتوفير بعثات إلى جامعات متميزة للتدريب والبحث العلمي، والتقويم المستمر من قبل المؤسسة لأدائهم المهني لضمان تحقيق المنافسة

المحلية والعالمية، وهذا كله يؤكد أهمية هذه المتطلبات لأعضاء هيئة التدريس لتنمية أدائهم المهني في ضوء مبادئ التعلم المستمر.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: العربي (٢٠١٧م)، ودراسة الأبرط (٢٠١٩م)، ودراسة الجنابي (٢٠١٩م)، ودراسة عبد المظفر وحמיד (٢٠١٩م)، ودراسة الأشلم وآخرين (٢٠٢١م)، ودراسة حسن (٢٠٢١م)، ودراسة الصقري (٢٠٢١م)، ودراسة بشر (٢٠٢٢م)، ودراسة الدوسري (٢٠٢٢م)، ودراسة ورغ (٢٠٢٢م)، ودراسة خاطر (٢٠٢٣م)، ودراسة العريفي (٢٠٢٣م)، ودراسة عبد المتجلي (٢٠٢٤م)، ودراسة سيتين وسيتين (٢٠١٧) Cetin and Cetin ، ودراسة إيلالدي (٢٠١٧) Elaldi ، ودراسة كورتديدي ويلديم (٢٠١٧) Kurtdede and Yildirim ، ودراسة بيسن وإيبتشاشان (٢٠١٧) Pesen and Epçaçan ، ودراسة جوكبير وآخرين (٢٠١٨) Gökyer et al. ، ودراسة تيزير وأيناس (٢٠١٨) Tezer and Aynas ، ودراسة يلماز وكايجين (٢٠١٨) Yilmaz and Kaygin ، ودراسة جوفين (٢٠٢٠) Güven ، ودراسة ختيري (٢٠٢٠) Khtere ، ودراسة عمر وآخرين (٢٠٢٠) Omar et al. ، ودراسة ياجان (٢٠٢٠) Yagan ، ودراسة عباد وشارجيل (٢٠٢١) Ibad and Sharjeel ، ودراسة رحيم وعلي (٢٠٢١) Rahim and Ali ، ودراسة بهاتي وآخرين (٢٠٢٢) Bhatti et al. ، ودراسة كيسكين (٢٠٢٣) Keskin ، ودراسة سابيفا وآخرين (٢٠٢٣) Sapieva et al. ، ودراسة كيرباش وبولوت (٢٠٢٤) Kirbaş and Bulut ، والتي توصلت إلى أن للتعلم المستمر أهمية قصوى في تطور وتقدم المجتمع؛ لأنه يتيح للأفراد فرصة للرقى والتقدم والحصول دائماً على المعلومات الجديدة في مجال تخصصهم، وأن للجامعات دوراً كبيراً في تنمية الاتجاه نحو التعلم المستمر، وضرورة توفير بيئة تعليمية وأنشطة تدعم التعلم المستمر، وتنظيم الندوات والمؤتمرات لتعزيز الوعي بالتعلم المستمر، وضرورة تحديث البنية التحتية للجامعات في كل ما يتعلق بتكنولوجيا التعليم من أجهزة وبرامج وشبكات إلكترونية. وأوصت بضرورة تقييم عضو هيئة التدريس باستمرار من قبل الطلبة أو التقييم الذاتي من قبل العضو نفسه، ووضع معايير وشروط لتقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وتقديم حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في أدائهم التدريسي، وتدريبهم على استخدام الطرق الحديثة في التدريس، واستخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية،



وتطوير الأداء البحثي والبيئي والمجتمعي والإداري، والاعتماد على خبراء أكفاء في مجال التدريب.

٢- النتائج الخاصة بتحديد درجة وجود تحديات لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل تحدٍ من تحديات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، كما هو موضح في جدول (٨):

#### جدول (٨)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المتعلقة بدرجة وجود تحديات لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة وجود التحديات										التحديات
			لا يوجد		منخفضة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدًا		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
٥	٠,٩٠١	٣,٨٣	١,٩	٣	٣,١	٥	٣٠	٤٨	٤٠,٦	٦٥	٢٤,٤	٣٩	١-زيادة الأعباء التدريسية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس.
١٤	١,١٥	٣,٣٤	٨,٨	١٤	١٣,٨	٢٢	٢٦,٩	٤٣	٣٦,٣	٥٨	١٤,٤	٢٣	٢-ضعف قناعة عضو هيئة التدريس بأهمية التعلم المستمر له.
١٣	١,٠٩	٣,٤٤	٥,٦	٩	١٣,٨	٢٢	٢٧,٥	٤٤	٣٧,٥	٦٠	١٥,٦	٢٥	٣-ضعف دافعية عضو هيئة التدريس للاهتمام بتتمية مهاراته التدريسية.
١٠	١,٠٢	٣,٧١	٣,١	٥	٧,٥	١٢	٢٨,٧	٤٦	٣٦,٣	٥٨	٢٤,٤	٣٩	٤-الروتين والنمطية اللذان يسودان أسلوب عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية.
١٢	١,٠٥	٣,٦٨	٣,١	٥	١٠	١٦	٢٧,٥	٤٤	٣٤,٤	٥٥	٢٥	٤٠	٥-قلة توفير فرص لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية.
٤	٠,٩٣٢	٣,٨٩	١,٢	٢	٦,٩	١١	٢١,٣	٣٤	٤٣,١	٦٩	٢٧,٥	٤٤	٦-قلة توافر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس للقيام بمهامهم البحثية.
٣	١,٠٥	٤,٠٣	٣,١	٥	٦,٣	١٠	١٥,٦	٢٥	٣٥	٥٦	٤٠	٦٤	٧-تحول البحث العلمي إلى وسيلة للترقية فقط وليس لخدمة المجتمع

وتطوير الإنتاج.													
٦	٠,٩٨٣	٣,٨٢	١,٢	٢	١٠,٦	١٧	١٩,٤	٣١	٤٢,٥	٦٨	٢٦,٣	٤٢	٨-ضعف البنية التحتية المزودة بشبكة الإنترنت لتهيئة فرص الدخول لمصادر المعلومات العالمية.
١١	١,٠٣	٣,٦٩	٣,٧	٦	٨,٨	١٤	٢٤,٤	٣٩	٤١,٢	٦٦	٢١,٩	٣٥	٩-قلّة البرامج التدريبية المقدمة لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من قبل مراكز التعلم المستمر.
٩	١,٠٢	٣,٧٣	٤,٤	٧	٦,٣	١٠	٢٣,٧	٣٨	٤٣,٨	٧٠	٢١,٩	٣٥	١٠-ضعف محتوى البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس من خلال مراكز التدريب المختلفة.
٢	٠,٩٤٥	٤,٠٤	١,٢	٢	٥	٨	١٨,٨	٣٠	٣٨,١	٦١	٣٦,٩	٥٩	١١-قلّة توافر الدعم المالي والمادي المخصص للدورات التدريبية المقدمة بشكل دوري من القائمين على برامج التعلم المستمر.
٧	١,٠٥	٣,٧٨	٣,١	٥	١٠	١٦	١٩,٤	٣١	٤١,٢	٦٦	٢٦,٣	٤٢	١٢-قلّة الكوادر البشرية المتخصصة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
١	٠,٩٨٨	٤,٠٨	١,٢	٢	٧,٥	١٢	١٥	٢٤	٣٤,٤	٥٥	٤١,٩	٦٧	١٣-ندرة وجود مكافآت لأعضاء هيئة التدريس على تميز أدائهم المهني.
٨	٠,٩٨٧	٣,٧٦	١,٩	٣	٩,٤	١٥	١٩,٤	٣١	٤٣,٨	٧٠	٢٤,٤	٣٩	١٤-قلّة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعات ومواقع العمل والإنتاج.
يوجد بدرجة كبيرة	١,٠١	٣,٧٧	درجة وجود تحديات لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم										

ويتضح من جدول (٨):

- أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣,٣٤ - ٤,٠٨) مما يدل على وجود تحديات لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة من وجهة نظرهم، ما

- عدا التحدي رقم (٢) الذي جاء بدرجة متوسطة. وقد جاءت تلك التحديات مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجة المتوسط الحسابي لكل تحدٍ كالتالي:
- جاء في المرتبة الأولى التحدي رقم (١٣)، ونصه: "ندرة وجود مكافآت لأعضاء هيئة التدريس على تميز أدائهم المهني" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٨) وانحراف معياري (٠,٩٨٨) وبدرجة وجود كبيرة.
  - جاء في المرتبة الثانية التحدي رقم (١١)، ونصه: "قلة توافر الدعم المالي والمادي المخصص للدورات التدريبية المقدمة بشكل دوري من القائمين على برامج التعلم المستمر" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٤) وانحراف معياري (٠,٩٤٥) وبدرجة وجود كبيرة.
  - جاء في المرتبة الثالثة التحدي رقم (٧)، ونصه: "تحول البحث العلمي إلى وسيلة للترقية فقط وليس لخدمة المجتمع وتطوير الإنتاج" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٣) وانحراف معياري (١,٠٥) وبدرجة وجود كبيرة.
  - جاء في المرتبة الرابعة التحدي رقم (٦)، ونصه: "قلة توافر الوقت الكافي لأعضاء هيئة تدريس للقيام بمهامهم البحثية" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٩) وانحراف معياري (٠,٩٣٢) وبدرجة وجود كبيرة.
  - جاء في المرتبة الخامسة التحدي رقم (١)، ونصه: "زيادة الأعباء التدريسية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٣) وانحراف معياري (٠,٩٠١) وبدرجة وجود كبيرة.
  - جاء في المرتبة السادسة التحدي رقم (٨)، ونصه: "ضعف البنية التحتية المزودة بشبكة الإنترنت لتهيئة فرص الدخول لمصادر المعلومات العالمية" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٢) وانحراف معياري (٠,٩٨٣) وبدرجة وجود كبيرة.
  - جاء في المرتبة السابعة التحدي رقم (١٢)، ونصه: "قلة الكوادر البشرية المتخصصة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٨) وانحراف معياري (١,٠٥) وبدرجة وجود كبيرة.
  - جاء في المرتبة الثامنة التحدي رقم (١٤)، ونصه: "قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعات ومواقع العمل والإنتاج" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٦) وانحراف معياري (٠,٩٨٧) وبدرجة وجود كبيرة.

- جاء في المرتبة التاسعة التحدي رقم (١٠)، ونصه: "ضعف محتوى البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس من خلال مراكز التدريب المختلفة" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٣) وانحراف معياري (١,٠٢) وبدرجة وجود كبيرة.
- جاء في المرتبة العاشرة التحدي رقم (٤)، ونصه: "الروتين والنمطية اللذان يسودان أسلوب عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧١) وانحراف معياري (١,٠٢) وبدرجة وجود كبيرة.
- جاء في المرتبة الحادية عشرة التحدي رقم (٩)، ونصه: "قلة البرامج التدريبية المقدمة لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من قبل مراكز التعلم المستمر" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٩) وانحراف معياري (١,٠٣) وبدرجة وجود كبيرة.
- جاء في المرتبة الثانية عشرة التحدي رقم (٥)، ونصه: "قلة توفير فرص لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٨) وانحراف معياري (١,٠٥) وبدرجة وجود كبيرة.
- جاء في المرتبة الثالثة عشرة التحدي رقم (٣) ونصه: "ضعف دافعية عضو هيئة التدريس للاهتمام بتنمية مهاراته التدريسية" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٤) وانحراف معياري (١,٠٩) وبدرجة وجود كبيرة.
- جاء في المرتبة الرابعة عشرة التحدي رقم (٢) ونصه: "ضعف قناعة عضو هيئة التدريس بأهمية التعلم المستمر لديه" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٤) وانحراف معياري (١,١٥) وبدرجة وجود متوسطة.
- بلغت قيمة المتوسط العام لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على المحور الثاني والمتعلق بدرجة وجود تحديات لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم (٣,٧٧) وانحراف معياري (١,٠١) وبدرجة وجود كبيرة، ويُفسَّر ذلك بوجود تحديات عديدة لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، ومن أكثرها التحديات المالية والمادية؛ فندرة وجود مكافآت لأعضاء هيئة التدريس على تميز أدائهم المهني، وقلة توافر الدعم المالي والمادي المخصص للدورات التدريبية المقدمة من القائمين على برامج التعلم المستمر أدى إلى ضعف الدافعية لدى عضو هيئة التدريس للاهتمام بتنمية مهاراته التدريسية، وقلة توفير فرص له للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس، وساد الروتين أسلوب

عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية، كما أن قلة توافر الوقت الكافي لعضو هيئة تدريس نتيجة زيادة الأعباء التدريسية التي يقوم بها قد أثر على جودة البحوث العلمية التي يقوم بها؛ مما أدى إلى تحوُّل البحث العلمي إلى وسيلة للترقية فقط وليس لخدمة المجتمع، وأن الترقية هي الحافز الوحيد لأعضاء هيئة التدريس على تحسين أدائهم البحثي، كما توجد تحديات خاصة بالبرامج التدريبية المقدمة لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من حيث قلتها أو ضعف محتواها أو ضعف مناسبتها لاحتياجاتهم المهنية، أو تكليف بعض الكوادر غير المتخصصة في المحتوى العلمي لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتدريب، وأيضًا يوجد ضعف في البنية التحتية المزودة بشبكة الإنترنت. كما أن قلة عقد ندوات ومؤتمرات متبادلة بين الجامعات ومواقع العمل والإنتاج أدى إلى انعزال عضو هيئة التدريس عن المجتمع، وهذا أدى في النهاية إلى ضعف قناعة عضو هيئة التدريس بأهمية التعلم المستمر له، وضعف في نشر ثقافة التعلم المستمر.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلٍّ من: العربي (٢٠١٧م)، ودراسة أبو سمرة وطوطح (٢٠١٨م)، ودراسة الأبرط (٢٠١٩م)، ودراسة حسن (٢٠٢١م)، ودراسة حسين (٢٠٢١م)، ودراسة الدوسري (٢٠٢٢م)، ودراسة شرقي (٢٠٢٢م)، ودراسة ورغ (٢٠٢٢م)، ودراسة خاطر (٢٠٢٣م)، ودراسة بيسن وإيبنتشاشان (Pesen and Bhatti et al. (2022) ، ودراسة بهاتي وآخرين (Epcacan ، ودراسة كيسيكن (Keskin (2023) ، ودراسة ساببيفا وآخرين (Sapieva et al. (2023) ، ودراسة كيرباش وبولوت (Kirbaş and Bulut (2024) والتي توصلت إلى أن من معوقات تطوير أداء عضو هيئة التدريس عدم توفر الوقت الكافي أو الملائم للقيام بإجراء البحوث المتميزة، وكثرة الأعباء التدريسية، وقلة دعم الجامعة للبحث العلمي، أو صعوبة تكوين فريق عمل لإجراء البحوث، وقد يكون السبب في ذلك ضعف الثقافة البحثية، أو وجود عوائق مادية، إلا أن الترقية قد تكون هي الحافز الوحيد لأعضاء هيئة التدريس على إتمام بحوثهم العلمية، وأيضًا وجود ضعف في الأداء البيئي والمجتمعي والإداري لدى بعض أعضاء هيئة التدريس، ووجود تحديات لتطبيق مبادئ التعلم المستمر، منها ما يختص بالمعلم، ومنها ما يختص بالطالب، ومنها ما يختص بالمقررات الدراسية، ومنها ما يختص بالبيئة التعليمية نتيجة لضعف البنية التحتية، ووجود ضعف في نشر ثقافة التعلم المستمر.

ومن خلال عرض النتائج الخاصة بمتطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر وتحديات هذا التطوير يكون الباحث قد أجاب عن السؤال الثالث من أسئلة البحث، ونصه: ما متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر؟ وما تحديات هذا التطوير؟ ولكن ما التصور المقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر؟ هذا ما أجاب عنه المحور التالي.

### المحور الرابع: التصور المقترح

وقد تضمن الإجابة عن السؤال الرابع، ونصه: ما التصور المقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر؟ حيث قام الباحث بالاعتماد على نتائج الدراسات والبحوث السابقة، ونتائج الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث والتي توصلت إلى متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر وتحديات هذا التطوير من وجهة نظرهم، وذلك لتقديم تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر، وقد تم بناء هذا التصور بالاعتماد على فلسفة واضحة وأهداف ومنطلقات وخصائص وإجراءات لتنفيذه، كما هو موضح في النقاط التالية:

### أولاً: الأسس الفلسفية للتصور المقترح:

- استند التصور المقترح على مجموعة من الأسس الفلسفية، وهي أن:
- التربية عملية مستمرة مدى الحياة، وتحتاج إلى تواصل المعارف باستمرار.
  - التعلم المستمر له دور مهم في تجديد المعرفة ونموها وتنمية المهارات مدى الحياة.
  - مفهوم التعلم المستمر أصبح صيحة عالمية تتبناها جميع الدول، فالتعلم يتم في أي مكان وفي أي وقت.
  - تواجه المجتمعات تغيرات عديدة على المستوى المحلي أو المستوى العالمي، وهذه التغيرات لها آثارها وانعكاساتها على المجتمع، وخاصة التعليم.
  - فلسفة التعلم المستمر تربط بين الفرد والمجتمع، فتقدم المجتمع لا يأتي إلا بتقدم الفرد.

- أعضاء هيئة التدريس هم الركائز الأساسية للجامعات، ولا يتم تطوير الجامعات إلا من خلال تطوير أدائهم المهني.
- أعضاء هيئة التدريس في حاجة مستمرة إلى مواكبة جميع التغيرات والمستجدات سواء على المستوى الأكاديمي أو المهني، وبالتالي هناك حاجة إلى تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر.

### ثانياً: أهداف التصور المقترح:

- تتمثل أهداف التصور المقترح في النقاط التالية:
- تعزيز ثقافة التعلم المستمر لدى أعضاء هيئة التدريس.
- إبراز قيمة التعلم المستمر وأهميته لأعضاء هيئة التدريس.
- تمكين أعضاء هيئة التدريس من تطوير أدائهم المهني في المجال الأكاديمي، وأيضاً المجال التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع.
- تحديد آليات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر.
- توجيه المسؤولين والقيادات الجامعية إلى ضرورة نشر ثقافة التعلم المستمر لدى أعضاء هيئة التدريس؛ لتشجيعهم على التحسين والتطوير المستمر لأدائهم المهني.
- توجيه المسؤولين والقيادات الجامعية إلى ضرورة توفير البنى التحتية التكنولوجية في مكتبة الكلية، وقاعات الدراسة، وأيضاً في حجرات أعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم على الاطلاع المستمر على كل ما هو جديد في مجال تخصصهم المهني والأكاديمي.
- مساعدة أعضاء هيئة التدريس على التغلب على التحديات التي تعوق تطوير أدائهم المهني.

### ثالثاً: منطلقات التصور المقترح:

- انطلق التصور المقترح من النقاط التالية:
- الإطار النظري للبحث بما قدمه من إطار مفاهيمي للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالتعلم المستمر.

- نتائج الدراسات والبحوث السابقة التي توصلت إلى ضرورة الاهتمام بتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- تحليل نتائج الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث لتحديد متطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر، ورصد تحديات هذا التطوير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس له أساليبه وطرقه المتعددة، ومنها مبادئ التعلم المستمر.

#### رابعاً: خصائص التصور المقترح:

- اتصف التصور المقترح بعدد من الخصائص والتي قد تسهم في نجاحه وتجعله أكثر فعاليةً، وهي:
- الواقعية: ويقصد بها إمكانية تطبيقه في ظل الظروف والإمكانات المتاحة.
- الشمولية: أي إن هذا التصور تناول جميع جوانب الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، ومبادئ التعلم المستمر، ولم يقتصر على أحد جوانبه فقط.
- المشاركة: من قِبَل جميع الأطراف المعنية عند التطبيق (المسؤولين والقيادات الجامعية - مصممي ومدربي البرامج التدريبية - أعضاء هيئة التدريس).
- المرنة: ويقصد بها إمكانية إجراء أي تعديل أو تغيير أثناء تطبيقه.

#### خامساً: آليات ومتطلبات تنفيذ التصور المقترح:

- شمل التصور المقترح مجموعة من الآليات والمتطلبات لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس والتي يجب أن يقوم بها عضو هيئة التدريس لتنمية أدائه المهني، وفيما يلي عرضٌ لهذه الآليات المقترحة:
- ١- الآليات المقترحة لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعلم المستمر:

- العمل على تشجيع عضو هيئة التدريس نحو التعلم المستمر.
- الاستفادة من كل فرص التعلم التي تتاح لعضو هيئة التدريس دون التقيد بالزمان أو المكان.



- الاطلاع المستمر لعضو هيئة التدريس على كل ما يتعلق بالمهارات التدريسية والتكنولوجية بجانب تخصصه الأكاديمي، وذلك لملاحقة التطورات المتسارعة من حوله.
- الاهتمام بالتعلم الذاتي: حيث يلجأ عضو هيئة التدريس إلى تعليم نفسه بنفسه حسب قدراته وظروفه الشخصية.
- دمج مبادئ التعلم المستمر ومهارات التعلم الذاتي في جميع برامج التعليم العالي.
- استخدام تقنيات التعلم الإلكتروني: وذلك باستخدام برمجيات الحاسوب لاكتساب المعلومات في التخصص الأكاديمي والمهني من شبكات الإنترنت.
- مساهمة التقدم العلمي والتكنولوجي، وما صاحبه من تدفق معرفي ومعلوماتي وثقافي من أجل تعرّف ما يستجد في هذا الصدد.
- مساعدة عضو هيئة التدريس على أن يكون التدريس الجامعي بأسلوب بحثي، وليس موجّهًا لمادة دراسية؛ مما يعزز الإنتاجية البحثية والتميز البحثي له ولطلابه.
- تشجيع عضو هيئة التدريس على الانتظام في الدورات التدريبية المقدمّة بشكل دوري من وحدات التدريب والتعلم المستمر بالجامعات؛ لاكتساب المهارات التدريسية والبحثية التي تساعد على تطويره المهني.
- انتظام عضو هيئة التدريس في حضور الدورات التدريبية التي تقدمها مراكز خدمة المجتمع أو مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس أو وحدات التعليم الإلكتروني بالجامعات والمتعلقة بتوظيف التقنيات التكنولوجية في العملية التعليمية، مثل المنصات الإلكترونية والأدوات التفاعلية، مما يعزز المهارات التكنولوجية لديه.
- الانتظام في ورش العمل التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعات، وذلك فيما يتعلق بالأداء التدريسي أو البحثي لعضو هيئة التدريس أو في المجال المجتمعي، مع إتاحة التطبيق العملي لمحتويات الورشة.
- قيام عضو هيئة التدريس بتحديد أهداف ذكية SMART، وتعني أن تكون محددة Specific، وقابلة للقياس Measurable، وقابلة للتحقيق Achievable، وذات صلة Relevant، ومحددة زمنيًا Time-bound؛ حيث تساعد هذه المعايير عضو هيئة التدريس على تحديد ما يريد تحقيقه، وكيف يقيس تقدمه، وما إذا كانت هذه الأهداف واقعية وقابلة للتحقيق، وكيف تتوافق مع رؤيته وقيمه، ومتى يتوقع تحقيقها،

فمن خلال تحديد الأهداف الذكية SMART يمكنه توضيح اتجاهاته وتركيز جهوده وتتبع نتائجه باستمرار.

- إدارة الوقت بفعالية: ويمكن أن يقوم عضو هيئة التدريس بذلك عن طريق تحديد أولوياته، وتخطيط جدول زمني لها، وتجنب عوامل التشتت، والوفاء بالمواعيد النهائية، واستخدام أدوات مثل التقويمات أو المخططات التي تساعد على تنظيم العمل وتتبع تقدمه، وأيضاً عن طريق تفويض المهام، أو أتمتة العمليات التي توفر الوقت من أجل أعمال أكثر أهمية، فالهدف الرئيس هو أن يكون عضو هيئة التدريس فعالاً في إدارة وقته.
- المرونة والتكيف لمواجهة التغيرات التي تواجه عضو هيئة التدريس في عمله المهني، وتمكين التعلم من مختلف السبل والأساليب.
- تحقيق الذات والمسئولية التعليمية بحيث يكون عضو هيئة التدريس معتمداً على نفسه ومسئولاً عن تعلمه، وعن اتخاذ القرارات الخاصة بهذا التعلم حتى تزداد ثقته في نفسه.
- الالتقاء بالخبراء وتبادل الآراء والخبرات، وذلك من خلال حضور المؤتمرات وحلقات النقاش مما يتيح الفرصة لعضو هيئة التدريس لتعرف المستجدات في المجالات التدريسية والبحثية والمجتمعية.
- الاشتراك في الدورات المهنية المتخصصة من خلال الدراسات الحرة وفقاً لاحتياجات عضو هيئة التدريس؛ مما يعمل على تطوير أدائه المهني والأكاديمي.
- توسيع دائرة معارف عضو هيئة التدريس في جميع المجالات الثقافية، وذلك من خلال اطلاعه على كافة الوسائط السمعية والمرئية، مما يحد من حدوث فجوة ثقافية ومعرفية لديه.
- متابعة البرامج والموضوعات التي تقدمها المراكز الثقافية والاجتماعية والنقابات والاتحادات المهنية ذات التخطيط الجيد، بما يرفع المستوى الثقافي لأعضاء هيئة التدريس.
- الحفاظ على الفعالية الوظيفية: من خلال اطلاع عضو هيئة التدريس على التطورات المهنية، ومواكبة كل ما يستجد في مهنته.
- التركيز على البحوث العلمية التي تعمل على حل مشكلات المجتمع وليس بغرض الترقية فقط، مما يزيد من جودة البحوث العلمية المقدمة.

- الاهتمام بالبحوث العلمية البينية التي تدمج تخصصات مختلفة؛ وذلك لتوسيع مدارك ومعرفة عضو هيئة التدريس وربط تخصصه بتخصصات أخرى مما يُخَدِّث تكاملاً في العلم.
- ألا يتوقف عضو هيئة التدريس عن البحث والتعلم حتى بعد انتهاء ترقيته إلى درجة أستاذ، بل لا بد من زيادة عطائه نظرًا لما يحمله من خبرات أكاديمية ومهنية في مجال تخصصه، فيمكن للأساتذة نشر أوراق عمل شهرياً على صفحة الكلية حتى تعم الاستفادة منها لباقي أعضاء هيئة التدريس أو للطلبة.
- تأليف كتابًا أو بحثاً أو أكثر في مجال تخصصه كل عام، وأن يرشد طلابه إلى أبحاثه للإفادة منها.
- تبصير عضو هيئة التدريس بالمشكلات التعليمية والتربوية السائدة، والسعي لحلها، وتعريفه بأدواره ومسئوليته تجاهها.
- رفع وعي عضو هيئة التدريس بالمجالات الاقتصادية، والعلمية، والثقافية، والسياسية، والتربوية، والوعي بالقضايا المحلية والعالمية، وإبداء الرأي فيها؛ وذلك لتوسيع مدارك عضو هيئة التدريس حول البيئة والمجتمع الذي يعيش فيه.
- تنمية مهارات التفكير وحل المشكلات لدى عضو هيئة التدريس، وتحسين قدرته على اتخاذ القرارات في كل ما يواجهه في بيئة العمل حتى يستطيع القيام بعمله على أكمل وجه.
- مساعدة عضو هيئة التدريس على التحليل المنطقي والتفكير الناقد، والقدرة على تمييز الحقائق، والمرونة في التفكير.
- القيام بأدوار جديدة تتطلب منه تطوير قدراته الحالية، مما يجعله فضولياً واستباقياً ومستعداً للتجربة والممارسة، مما يؤدي إلى تعلّم واكتساب مهارات جديدة.
- التقويم الذاتي: حيث يقوم عضو هيئة التدريس بتقويم ما لديه من معلومات ومعارف ومهارات في مجال معين، وعلى أساس هذا التقويم يقوم بالتعلم الذاتي المستمر، وهي طريقة لتحسين أدائه المهني عن طريق تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف لديه، والتعلم من أخطائه، واكتشاف فرص جديدة للتحسين، ويمكنه أيضاً الحصول على تقييم من رئيس

القسم، أو زملائه، أو طلابه، ومن ثمَّ لا بد أن يكون منفتحًا ومقدِّرًا للتقييمات التي يتلقاها، وأن يستخدمها كمصدر للتحفيز ودافع نحو التعلم المستمر.

## ٢ - متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

- لتنفيذ هذا التصور المقترح لابد من توافر بعض المتطلبات، ومنها:
- الاقتناع التام بفلسفة وأهداف وأهمية ومبادئ التعلم المستمر لدى أعضاء هيئة التدريس.
- نشر ثقافة التعلم المستمر لدى أعضاء هيئة التدريس.
- تبني سياسات وتشريعات لتأكيد أهمية التعلم المستمر وأدواره في إطار المنظومة التعليمية.
- تفعيل التواصل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع لنشر ثقافة التعلم المستمر.
- رفع مستوى الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية التطوير المستمر لأدائهم المهني.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على استمرارهم في البحث والاطلاع في مجال التخصص.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس باستمرار على تطبيق الاتجاهات الحديثة في التدريس.
- توفير بعثات إلى جامعات متميزة أو مراكز بحثية متخصصة للتدريب وتعرُّف المستحدثات في المجالات البحثية.
- تنمية مبدأ التعلم الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس بحيث يكونون معتمدين على أنفسهم ومسئولين عن تعلمهم.
- حصر احتياجات أعضاء هيئة التدريس المهنية بصورة مستمرة من قبل إدارة الجامعات.
- إعداد برامج تدريبية متطورة لتنمية الأداء التدريسي والبحثي لأعضاء هيئة التدريس.
- الاستعانة بخبراء أكفاء للتدريب في كافة المجالات المهنية.
- إقامة ورش عمل بشكل دوري لتدريب أعضاء هيئة التدريس على كل التطورات الحديثة في جودة الأداء المهني.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على حضور الدورات والندوات والمؤتمرات المحلية والدولية بصفة مستمرة.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على حضور سيمينارات عامة وندوات في تخصصات أخرى لتوسيع مداركهم في كافة المجالات.

- إنشاء نظام لتبادل الخبرات العلمية مع الجامعات الأجنبية من خلال البعثات أو البحوث المشتركة.
- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للالتقاء بخبراء لتبادل الآراء والخبرات العلمية، وتسهيل فرص حضور المؤتمرات الدولية، وزيارات علمية متبادلة لمراكز بحثية دولية.
- تجهيز بنية تحتية مزودة بشبكة الإنترنت لتسهيل فرص الدخول لمصادر المعلومات العالمية.
- توفير دورات تدريبية على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم، مثل: المنصات الإلكترونية والأدوات التفاعلية، لتعزيز المهارات التكنولوجية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المرونة والتكيف لمواجهة التغيرات التي تقابلهم في حياتهم العملية.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً لتطوير أدائهم المهني بصفة مستمرة.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على التقويم الذاتي المستمر لتعرف ما لديهم من معلومات ومعارف ومهارات في مجال المهنة.
- التقويم المستمر من قبل المؤسسة للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس لضمان المنافسة المحلية والعالمية، ووضع معايير وشروط دقيقة لتقييم جودة الأداء التدريسي والبحثي لعضو هيئة التدريس، ومدى مشاركته في الأنشطة المجتمعية.
- ضمان مستوى معين من الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بما يحقق معايير الجودة في التعليم.
- أن تعمل الجامعات علي توسيع دورها في مجال التعلم المستمر بإنشاء مراكز للتعلم والتدريب المستمر على غرار المراكز المنتشرة في الدول المتقدمة، مع تحديد البرامج والدورات التي تقدمها في ضوء احتياجات أعضاء هيئة التدريس.
- إنشاء وحدة مستقلة في كل كلية تكون مسؤولة عن التعلم المستمر بها .
- تهيئة المناخ الجامعي بما يساعد أعضاء هيئة التدريس على أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية وإبداع بشكل مستمر.

**سادساً: تحديات تنفيذ التصور المقترح:**

قد يواجه تنفيذ هذا التصور بعض التحديات التي تحُول دون تحقيق الهدف منه، ومن هذه التحديات:

- ضعف قناعة عضو هيئة التدريس بأهمية التعلم المستمر له.
- ضعف الدافعية لدى عضو هيئة التدريس للاهتمام بتنمية مهاراته التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع.
- ضعف اهتمام عضو هيئة التدريس في الجامعات بتنمية ذاته مهنيًا.
- الروتين والنمطية اللذان يسودان أسلوب عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية، ومقاومته للتغيير.
- الكثافة الطلابية المرتفعة مما يعيق استخدام استراتيجيات التعلم النشط.
- قلة فرص تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس.
- قلة توافر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس للقيام بمهامهم البحثية.
- قلة دافعية عضو هيئة التدريس لإنجاز البحوث العلمية بسبب قلة الحافز على جهوده البحثية سوى الترقية فقط.
- ارتفاع تكاليف نشر البحوث العلمية خاصةً في الدوريات الأجنبية والدولية.
- ضعف البنية التحتية المزودة بشبكة الإنترنت في بعض الجامعات.
- قلة البرامج التدريبية المقدمة لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من قبل مراكز التعلم المستمر.
- قلة الكوادر البشرية المتخصصة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- قلة توافر الدعم المالي والمادي المخصص للدورات التدريبية المقدمة بشكل دوري من القائمين على برامج التعلم المستمر.
- ندرة وجود مكافآت لأعضاء هيئة التدريس على تميز أدائهم المهني.
- قلة المؤتمرات والندوات العلمية المتبادلة بين الجامعة والمجتمع المحلي.

**سابعاً: سبل التغلب على تحديات تنفيذ التصور المقترح:**

يمكن التغلب على تحديات تنفيذ التصور المقترح بالإجراءات التالية:

- إقامة ندوات لنشر ثقافة التعلم المستمر لدى أعضاء هيئة التدريس.
  - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعلم المستمر، ليس في المجال الأكاديمي فقط، بل في المجال التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع أيضاً.
  - تقليل الأعباء التدريسية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، وتوكيل بعض المهام الإدارية المطلوبة منه للموظفين لمساعدته على إنجازها.
  - قيام الجامعات بتوفير الدعم المالي والمادي لتطوير البنى التحتية التكنولوجية في الكليات.
  - توفير الدعم المالي والمادي المخصص للدورات التدريبية، والاستعانة بالخبراء والكوادر المتخصصة من الجامعة أو من جامعات أخرى إذا لزم الأمر للقيام بالتدريب.
  - تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية.
  - عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس من أجل تدريبهم على الطرق الحديثة في التدريس والبحث العلمي.
  - أن تقوم الجامعات بتقديم مكافآت مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس لتميزهم في المجال الأكاديمي والمهني، وأيضاً في مجال خدمة المجتمع؛ لتشجيعهم على التحسين والتطوير المستمر لأدائهم المهني.
  - تحمّل الجامعة جزءاً من تكاليف نشر البحوث العلمية مما يقلل من الأعباء المالية على عضو هيئة التدريس.
  - مشاركة القطاع الخاص في تمويل المشاريع البحثية لأنه يعد من الجهات المستفيدة من تطبيق نتائج هذه البحوث.
- وبختام هذا الجزء الذي قدم فيه الباحث تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر، يكون الباحث قد أجاب عن السؤال الرابع من أسئلة البحث، ونصه: ما التصور المقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مبادئ التعلم المستمر؟

### خاتمة:

يُعد التعلم رحلةً تبدأ ببداية حياة الإنسان وتنتهي بانتهائها، وقد أصبح التعلم المستمر ضرورة أساسية لتحقيق مجتمع معرفي في ظل التطورات السريعة والتغيرات المستمرة في هذا

العصر، ويهدف إلى تحقيق النمو المهني والوظيفي عن طريق مواكبة كل ما يستجد أمام الفرد في مجال تخصصه، ويؤدي إلى التعلم العميق وتحقيق جودة الأداء المهني، وهو يعتمد على السعي المخطط والمتعمد والمقصود للإصلاح والتحسّن المستمر في ظل التغيّر السريع للمعرفة. وللتعلم المستمر أهدافه وأهميته وخصائصه ومبادئه وأساليبه التي يمكن تبنّيها والسعي إلى تحقيقها، وله أهميته لدى الجميع بصفة عامة ولدى أعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة، فأعضاء هيئة التدريس يجب أن يقوموا بتوسيع معارفهم وخبراتهم لأنهم حجر الزاوية في التعليم الجامعي، ولهم أدوار مهمة في إنتاج وتطوير المعلومات ونشرها، وبالتالي لا بد من تطوير أدائهم المهني في ضوء مبادئ التعلم المستمر، والتغلب على التحديات والمعوقات التي تواجههم وتعوّق تطوير أدائهم المهني سواءً كانت مادية أم بشرية، وعلى الجامعة أن تقوم بدورها في هذا الصدد، وتهيئة المناخ الجامعي بما يساعد أعضاء هيئة التدريس على تطوير أدائهم المهني وتحقيق مبدأ التعلم المستمر.



## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، رحاب أحمد. (٢٠٢٣م). رؤية مقترحة لتطوير برامج التعلم المستمر بمصر في ضوء آراء بعض الخبراء. *مجلة العلوم التربوية*. كلية الدراسات العليا للتربية. جامعة القاهرة، ٣١(٣)، عدد خاص، ٣١٣ - ٣٦٢.
- الأبرط، نايف علي صالح. (٢٠١٩م). تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء تكنولوجيا التعليم. *مجلة جامعة البيضاء للبحوث*. جامعة البيضاء. الجمهورية اليمنية، ١(١)، ٦٨ - ٧٨.
- أبو سمرة، محمود أحمد، وطوطح، ليانا. (٢٠١٨م). التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة: الواقع والمعوقات. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*. الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية. عمان. الأردن، ٣٨(١)، ٢١ - ٤٦.
- الأشلم، أم السعد أحمد، وأبو بكر، انتصار علي، وعباس، فتحية مفتاح. (٢٠٢١م). تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر الطلبة. *المجلة العلمية لكلية التربية*. جامعة مصراتة. ليبيا، ٧(١٨)، ٤٨١ - ٤٩٩.
- بشر، إلهام أحمد إبراهيم. (٢٠٢٢م). متطلبات التعليم المستمر في الخدمة الاجتماعية. *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*. المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب. مصر، ٦(٢١)، ٤٧ - ٧٢.
- البقمي، ميثب بن محمد بن عبد الله. (٢٠٢٣م). التعلم المستمر ودوره في تحقيق التنمية المستدامة ومواجهة أبرز تحدياتها من خلال رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م. *مجلة بنها للعلوم الإنسانية*. جامعة بنها، ٢(١)، ٢٩٩ - ٣٣٢.
- جان، سناء فضل الدين كريم. (٢٠١٩م). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بجامعة شقراء في مجال خدمة المجتمع في ضوء رؤية ٢٠٣٠م. *مجلة البحث العلمي في التربية*. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. جامعة عين شمس، ٢٠(١٣)، ١٤٣ - ١٩٧.
- الجلاد، هالة أحمد إبراهيم محمد. (٢٠١٧م). آليات تحقيق التماسك الاجتماعي في ضوء مفهوم التعليم المستمر (رؤية مقترحة). *مجلة كلية التربية*. كلية التربية. جامعة عين شمس، ٤١(٣)، ٢٥٥ - ٣٣٣.

الجنابي، عبد الرزاق شنين. (٢٠١٩م). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. *المجلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة*. الأكاديمية العربية للعلوم الإنسانية والتطبيقية، عدد ١٣، ١٠١ - ١٣١.

حسن، عمرو مصطفى أحمد. (٢٠٢١م). الآليات التربوية المقترحة لتطوير برامج التعلم المستمر في إطار خدمة المجتمع علي ضوء التحولات التكنولوجية للثورة الصناعية الرابعة. *المجلة التربوية*. كلية التربية. جامعة سوهاج، عدد ٩١، جزء ٣، ١٠٤٥ - ١١٣١.

حسين، خالد منصور غريب. (٢٠٢١م). دور برامج التعلم المستمر في تنمية المهارات القيادية لدى الكبار. *مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار*. مركز تعليم الكبار. جامعة عين شمس، عدد ٣٠، ٣٢٣ - ٣٨٤.

الحصف، منيرة بنت مسفر، ومبيريك، هيفاد بنت فهد. (٢٠١٩م). رؤية مستقبلية لتطوير نظام تعليم الكبار والتعليم المستمر في السعودية في ضوء خبرة كندا. *مجلة البحث العلمي في التربية*. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. جامعة عين شمس، ٢٠(١١)، ٣١٧ - ٣٢٦.

خاطر، نعمة منور محاسب. (٢٠٢٣م). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة. *مجلة كلية التربية*. كلية التربية. جامعة المنوفية، عدد ٣، جزء ٢، ١٠١ - ١٧٠.

الدوسري، عيسى بن خلف. (٢٠٢٢م). التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. *المجلة العلمية لكلية التربية*. كلية التربية. جامعة أسيوط، ٣٨(٢)، جزء ٢، ٢٣٠ - ٢٧٤.

الرشدي، بشير صالح. (٢٠٠٠م). *مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة*. دار الكتاب الحديث. رضوان، بواب، وصبرينة، ميلاط. (٢٠٢١م). الأداء المهني للأستاذ الجامعي في نظام LMD ؛ محددات المهنة وسبل تحسينها. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*. الجزائر، ١٢(١)، ٦١ - ٨١.

الزهيري، إبراهيم عباس، والعباسي، عزة السيد السيد. (٢٠١٩م). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي (جامعة بورسعيد نموذجاً). *مجلة كلية التربية*. كلية التربية. جامعة بورسعيد، ٢٨(٢٨)، ١٠٥ - ١٥٥.

سلطان، أمل علي محمود، وهاشم، غادة فوزي. (٢٠٢٢م). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية. *المجلة العلمية لكلية التربية*. كلية التربية. جامعة أسيوط، ٣٨(١٢)، جزء ١، ٦١ - ١٧٩.

سليمان، أمين علي محمد، وأبو علام، رجاء محمود. (٢٠١٢م). القياس والتقويم في العلوم الإنسانية: أسسه وأدواته وتطبيقاته. دار الكتاب الحديث.

السيد، أحمد محمد أحمد. (٢٠٢١م). أثر توافر فرص التعلم المستمر على السلوك الإبداعي للعاملين. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. كلية التجارة. جامعة قناة السويس، ١٢(١)، ٥٠٠ - ٥٢٤.

سيد، عصام محمد عبد القادر. (٢٠١٦م). فاعلية برنامج رقمي قائم على التعلم بالتعاقد في تنمية الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر. مجلة التربية. كلية التربية. جامعة الأزهر، ٣٥(١٧١)، جزء ١، ١٣ - ٧٧.

شحاتة، حسن، والنجار، زينب. (٢٠٠٣م). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. الدار المصرية اللبنانية.

شرقي، نسرين جواد. (٢٠٢٢م). التعليم المستمر وطرائق تطوير مهارات المدرس وعوائق تطبيقه. مجلة كلية التربية. الجامعة المستنصرية. العراق، ٢٣(٢)، ١١٠ - ١٣٢.

الصقري، عواطف إبراهيم علي. (٢٠٢١م). التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في التعليم العالي: نماذجه ومداخله. مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة المنوفية، عدد ٤، جزء ١، ٩٩ - ١٣٠.

عامر، طارق عبد الرؤوف. (٢٠٠٨م). إعداد معلم المستقبل. الدار العالمية للنشر والتوزيع.

عبد العال، عنتر محمد أحمد. (٢٠١٨م). دراسة مقارنة لأساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية، وكيفية الاستفادة منها بالجامعات المصرية. مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة بني سويف، ١٥(٨١)، ٢٩٦ - ٣٧٢.

عبد الله، شاريهان محمد محمد الصادق. (٢٠٢١م). رؤية مستقبلية لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء متطلبات التحول الرقمي. المجلة التربوية. كلية التربية. جامعة سوهاج، عدد ٨٨، جزء ٢، ١٠٦٧ - ١١٠٥.

عبد المظفر، نضال عيسى، وحמיד، وسام عبد الكريم. (٢٠١٩م). تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية والصرفة من وجهة نظر الطلبة. مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية. كلية التربية للعلوم الإنسانية. جامعة البصرة. العراق، ٤٤(٤)، ٢٤٠ - ٢٦٣.

عبد المتجلي، منال مبروك. (٢٠٢٤م). متطلبات جودة الأداء الأكاديمي لتعزيز دافعية طلاب الخدمة الاجتماعية نحو التعليم المستمر. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان، ٦٦(٢)، ٣١٥ - ٣٥٠.

عبد الوهاب، هبة محمد. (٢٠٢١م). الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة الفيوم، ٢٥(٢)، ٤٩٥ - ٥٣٨.

عبد، محمد إبراهيم، ومسعود، عبد الرحمن محمد عبد الرحمن. (٢٠٢١م). الطفو الأكاديمي وعلاقته بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الأزهر بالوجه البحري. مجلة التربية. كلية التربية. جامعة الأزهر، ٤٠(١٩٢)، جزء ٣، ٥٣ - ١٢٢.

العتيبي، منيرة بنت نايف بن ناصر. (٢٠١٨م). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء في ضوء معايير الجودة النوعية. مجلة البحث العلمي في التربية. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. جامعة عين شمس، ١٩(٧)، ٣٥١ - ٣٩٤.

العربي، هشام يوسف مصطفى علي. (٢٠١٧م). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. المجلة التربوية. كلية التربية. جامعة سوهاج، عدد ٤٩، جزء ١، ٢٧٩ - ٣١٩.

العرفي، نورة سعد. (٢٠٢٣م). دور تخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير المعلمين من وجهة نظر الخبراء. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع. كلية الإمارات للعلوم التربوية والنفسية. الإمارات العربية المتحدة، عدد ٩٨، ٢٢٦ - ٢٤٢.

العرفي، نورة سعد، وبتال، دلال عبد الله. (٢٠٢٣م). دور التخطيط في برامج التعليم المستمر للتأهيل لسوق العمل من وجهة نظر معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية للكبار في منطقة الرياض. مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة طنطا، ٨٩(١)، ١٧٣٣ - ١٧٦٣.

العزیز، محمود عبده حسن، والمحزري، عبد الله عباس مهدي. (٢٠١٨م). جودة الأداء التدريسي بكلية التربية جامعة صنعاء. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الأندلس للعلوم والتقنية. اليمن، ٥(١٩)، ٧ - ٣٨.

عشوش، عبير محمود محمد. (٢٠٢٠م). ضغوط العمل وتأثيرها على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره: دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية. مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة بنها، ٣١(١٢٤)، ٣٥ - ٩٢.

عطيفة، حمدي أبو الفتوح. (٢٠١٢م). **منهجيات البحث العلمي في التربية وعلم النفس**. دار النشر للجامعات.

علي، رندا السيد أحمد. (٢٠٢٠م). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق. **مجلة كلية التربية**. كلية التربية. جامعة بنها، ٣١(١٢٤)، جزء ٥، ٧٣٢ - ٨٢٢.

علي، عزة أحمد صادق. (٢٠١٨م). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة. **المجلة العلمية لكلية التربية**. كلية التربية. جامعة أسيوط، ٣٤(١١)، جزء ٢، ٧٢ - ١١١.

علي، محمد السيد. (٢٠١١م). **موسوعة المصطلحات التربوية**. دار المسيرة للنشر والتوزيع. عيسوي، أزهار محمد. (٢٠١٩م). مقياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم. **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية**. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان، ٤٦(٣)، ٧٥ - ١٠١.

غنايم، مهني محمد إبراهيم، والزهراني، عبد الله بن محمد علي. (٢٠١٥م). تطوير الأداء المهني لمعلم المعلم بكليات التربية مؤشر لضمان الجودة والاعتماد. **مجلة بحوث التربية النوعية**. كلية التربية النوعية. جامعة المنصورة، عدد ٣٨، ١ - ٢١.

فان دالين، ديوبولد ب. (٢٠٠٧م). **مناهج البحث في التربية وعلم النفس** (محمد نبيل نوفل وآخرون، ترجمة). مكتبة الأنجلو المصرية.

قاسم، مروة شريف، وعبد الواحد، آمال عبد الرحمن. (٢٠٢٢م). دور برامج التعليم المستمر في تطوير مهارات الموارد البشرية العاملة في مكاتب جامعة البصرة: دراسة مسحية. **مجلة دراسات البصرة**. جامعة البصرة. العراق، ١٧(٤٣)، ٢٨١ - ٣١٤.

قاسم، مناضل عباس. (٢٠٢٠م). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي وسبل تطويره من وجهة نظر طلبتهم في جامعة كرميان - إقليم كردستان العراق. **مجلة ديالي للبحوث الإنسانية**. كلية التربية للعلوم الإنسانية. جامعة ديالي. العراق، ٢(٨٤)، جزء ٢، ٥٨٣ - ٦١٤.

القحطاني، مبارك فهد. (٢٠١٥م). أبرز المشكلات التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. **مجلة التربية**. كلية التربية. جامعة الأزهر، ٣٤(١٦٣)، جزء ١، ٦٢١ - ٦٦٣.

مجمع اللغة العربية. (١٩٩٨م). **المعجم الوجيز**. مجمع اللغة العربية.

محمد، ثناء هاشم محمد. (٢٠١٩م). أدوار مستجدة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء التحديات المعاصرة. *مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة المنوفية*، عدد ٣، ٥٦ - ٩٢.

مذكور، علي أحمد. (٢٠٠١م). *مناهج التربية: أسسها وتطبيقاتها*. دار الفكر العربي.  
مذكور، علي أحمد. (٢٠١٤م). *التعلم المستمر*. الشركة المصرية العالمية للنشر - لونجمان.  
موسى، هاني محمد يونس. (٢٠١٦م). متطلبات تكوين معلم الكبار في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة "رؤية مقترحة". *مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة المنوفية*، عدد ٤، ١٥٤ - ٢٠١.  
ناجي، إهداء صلاح. (٢٠٢٤م). نحو رؤى عربية مستقبلية لدعم وتعزيز التعلم المستمر بالمكتبات؛ دراسة في الأدوات والفرص والتحديات وسبل التمكين. *المجلة المصرية لعلوم المعلومات. كلية الآداب. جامعة بني سويف*، ١١(١)، ١١٥ - ١٧٠.

نصار، نور الدين محمد. (٢٠٢٠م). الأدوار المستجدة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، *مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية*. جامعة جنوب الوادي، ٣(٥)، ١١٣ - ١٦٥.

ورغ، كامل سعيد. (٢٠٢٢م). دور التعليم المستمر في بناء المجتمع. *مجلة كلية الآداب، جامعة الزاوية*. ليبيا، عدد ٣٨، جزء ٢، ٣٠٥ - ٣٢٢.

الوكيل، حلمي أحمد. (٢٠٠٨م). *تطوير المناهج: أسبابه، أسسه، أساليبه، خطواته، معوقاته*. دار الفكر العربي.

## ثانياً: المراجع الأجنبية:

Aksoy, H., Erbay, H., Kör, H., & Engin, M. (2017). Investigation of the Lifelong Learning Tendency of College Students. **Universal Journal of Educational Research**, 5(12A), 19 - 25.

DOI: 10.13189/ujer.2017.051304

Al-Zo'bi, Z., & Al-batayneh, O. (2018). Extent of Participation by Faculty Members of Educational Sciences Colleges in the Jordanian Universities in Decision Making and Its Relationship with Job Satisfaction. **European Journal of Contemporary Education**, 7(4), 893 - 910.

Al-Zo'bi, Z., & Al-batayneh, O. (2020). Attitudes Towards Social Responsibility Among Faculty Members of the Hashemite University. **European Journal of Contemporary Education**, 9(3), 505 - 519.

- Bhatti, M. A., Alyahya, M., & Alshiha, A. A. (2022). Research Culture Among Higher Education Institutions of Saudi Arabia and its Impact on Faculty Performance: Assessing The Role of Instrumentality, Research Infrastructure, and Knowledge Production. **Educational Sciences: Theory & Practice**, **22** (2), 15 - 28.  
[DOI:10.12738/jestp.2022.2.0002](https://doi.org/10.12738/jestp.2022.2.0002)
- Branch-Mueller, J. (2018). Who is my Professor? Understanding the Work Life of School Library Faculty Members. **Knowledge Quest**, **46**(5), 40 - 47.
- Brown, T. (2018). Lifelong Learning: An organizing Principle for Reform. **Australian Journal of Adult Learning**, **58**(3), 312 - 335.
- Bueno, D. C. (2023). Graduate School Faculty Teaching Performance Before, during and after Pandemic in a Catholic School. **Institutional Multidisciplinary Research and Development Journal IMRaD Journal, Online Submission**, **6**, 1 - 8.
- Cetin, S., & Cetin, F. (2017). Lifelong Learning Tendencies of Prospective Teachers. **Journal of Education and Practice**, **8**(12), 1 - 8.
- Daniels, D., Kroth, M., & Carr-Chellman, D. (2023, October 3-6). **Developing Lifelong, Profound Learning through Continuous Improvement**. Paper presented at the American Association for Adult and Continuing Education (AAACE) Conference, lexington ky, U.S.A, 26 - 30.
- Demirel, I. N. (2020 a). Teacher Candidates' Behavioural Expectations from Their Instructors. **African Educational Research Journal**, **8**(3), 184 - 193.
- Demirel, I. N. (2020 b). The Views of Teacher Candidates on the Educational Qualification of Faculty Teachers. **African Educational Research Journal**, **8**(3), 162 - 172.
- Deveci, T. (2019). Writing for and because of Lifelong Learning. **European Journal of Educational Research**, **8**(1), 1 - 7.  
[Doi: 10.12973/eu-jer.8.1.1](https://doi.org/10.12973/eu-jer.8.1.1)
- Eckhaus, E., & Davidovitch, N. (2019). How do Academic Faculty Members Perceive the Effect of Teaching Surveys Completed by Students on Appointment and Promotion Processes at Academic Institutions? A Case Study. **International Journal of Higher Education**, **8**(1), 171 - 180.
- Elaldi, Ş., (2017). Investigating Lifelong Learning Dispositions of Faculty Members who teach Foreign Languages. **Journal of Language and Linguistic Studies**, **13**(2), 30 - 42.
- Elçi, A. (2021). Academics' Professional Development Needs and Gains during COVID-19 Distance Education Emergency Transition in Turkey. **International Journal of Curriculum and Instruction**, **13**(1), 343 - 358.

- Ferguson, S. N. (2021). Effects of faculty and Staff Connectedness on Student Self-Efficacy. **Journal of the Scholarship of Teaching and Learning**, **21**(2), 58 - 78.
- Fraçkowiak, A. (2017). A Review of Lifelong Learning as Natural and Cultural Phenomenon. **International Journal of Psycho-Educational Sciences**, **6**(2), 1- 11.
- Ghasemi, S., Bazrafkan, L., Shojaei, A., Rakhshani, T., & Shokrpour, N. (2023). Faculty Development Strategies to Empower University Teachers by Their Educational Role: A Qualitative Study on the Faculty Members and Students' Experiences at Iranian Universities of Medical Sciences. **BMC Medical Education**. **23**(1), 1 - 10.  
<https://doi.org/10.1186/s12909-023-04209-0>
- Gökyer, N., Bakcak, S., Cihangiroglu, N., Koçak, O., & Yilmaz, G. (2018). Lifelong Learning Tendencies of Teacher Candidates studying in Pedagogical formation Program. **Journal of Education and Training Studies**, **6**(11a), 33 - 44.  
[Doi:10.11114/jets.v6i11a.3799](https://doi.org/10.11114/jets.v6i11a.3799)
- Güven, Z. Z. (2020). Lifelong Learning Skills in Higher Education: A Case Study Based on the Students' Views. **Turquoise International Journal of Educational Research and Social Studies**, **2**(2), 1-14.
- Heidari, S. (2023). The Place of Lifelong Learning in the Paidia Curriculum. **Dinamika Ilmu**, **23**(1), 91 - 104.  
[Doi: http://doi.org/10.21093/di.v23i1.6172](http://doi.org/10.21093/di.v23i1.6172)
- Hirst, S., & LeNavenec, C. L. (2022). Professor Emeritus: A "Neglected" Mentor on University Campuses. **Papers on Postsecondary Learning and Teaching**, **5**, 100 - 107.
- Ibad, F., & Sharjeel, M. Y. (2021). Evaluation of the Professional Competency of University Faculty Members as Perceived by Higher Education Students. **Journal of Education and Educational Development**, **8**(1), 141 - 159.  
[DOI: http://dx.doi.org/10.22555/joed.v8i1.372](http://dx.doi.org/10.22555/joed.v8i1.372)
- Jones, K., Saulnier, B., Fullick-Jagiela, J., & Leonard, L. N. (2021). The Importance of Faculty/Staff Support during Times of Crisis. **Information Systems Education Journal**, **19**(3), 38 - 46.
- Ka, C. M. H., & Mun, S. L. S. (2019). Faculty Experience of Service-Learning Pedagogy at a Hong Kong University. **Journal of Higher Education Outreach and Engagement**, **23**(3), 37 - 53.



- Kartini, D., Kristiawan, M., Fitria, H., Negeri, S., & Sugihan, M. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. **International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)**, 20(1), 156 - 164.  
<http://ijpsat.ijsh-t-journals.org>
- Kaygin, H., Yilmaz, E., & Semerci, Ç. (2017). The Relation between Lifelong Learning Tendency and Educational Philosophies. **Universal Journal of Educational Research**, 5(12A), 121 - 125.  
[DOI: 10.13189/ujer.2017.051318](https://doi.org/10.13189/ujer.2017.051318)
- Keskin, I. (2023). The Relationship between Teacher Candidates' Lifelong Learning Tendencies and their Digital Competencies. **Asian Journal of Education and Training**, 9(3), 66 - 74.  
[Doi: 10.20448/edu.v9i3.4951](https://doi.org/10.20448/edu.v9i3.4951)
- Khtere, A. (2020). Performance Appraisal of Faculty Members Based on Internal Quality Assurance System: A Delphi Study. **International Journal of Higher Education**, 9(6), 87 - 95.  
[Doi:10.5430/ijhe.v9n6p87](https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n6p87)
- Kirbaş, A., & Bulut, M. (2024). Research on Lifelong Learning Tendencies of University Students. **International Journal on Social and Education Sciences (IJonSES)**, 6(2), 218 - 238.  
<https://doi.org/10.46328/ijonSES.645>
- Kozikoglu, I., & Onur, Z. (2019). Predictors of Lifelong Learning: Information Literacy and Academic Self-Efficacy. **Cypriot Journal of Educational Sciences**, 14(4), 492 - 506.  
<https://doi.org/10.18844/cjes.v11i4.3460>
- Kurtdede, N., & Yildirim, N. (2017). Lifelong Learning Tendencies of Primary Education Teachers. **The Turkish Online Journal of Educational Technology**, Special Issue for INTE, 440 - 446.
- Li, T., & Yang, X. (2024). Conflict or Facilitation? Faculty Members' Teaching time and their Research Performance. **Higher Education**, 87(5), 1433 - 1451.
- Marquardson, J. (2020). Encouraging Lifelong Learning through Tech Explorations. **Information Systems Education Journal (ISEDJ)**, 18(6), 28 - 37.  
<https://isedj.org/>; <http://iscap.info>
- McKay, V. (2018). Literacy, Lifelong Learning and Sustainable Development. **Australian Journal of Adult Learning**, 58(3), 390 - 425.

- Omar, M. K., Mohammad, N. M., Shima, M. S., Raed, A., & Ali, S. (2020). Favorite Methods of Teaching and Evaluation among Students in University Colleges. **International Journal of Education and Practice**, 8(2), 365-378.  
DOI: [10.18488/journal.61.2020.82.365.378](https://doi.org/10.18488/journal.61.2020.82.365.378)
- Özer, B., Duran, V., & Tekke, M. (2020). Training of Trainers: An Action-based Research for Improving the Pedagogical Skills of Academicians. **International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)**, 9(3), 704 - 715.  
DOI: [10.11591/ijere.v9i3.20327](https://doi.org/10.11591/ijere.v9i3.20327)
- Paudel, K. P. (2021). Level of Academic Performance among Faculty Members in The Context of Nepali Higher Educational Institution. **Journal of Comparative and International Higher Education**, 13(2), 98 - 111.  
DOI: [10.32674/jcihe.v13i2.2450](https://doi.org/10.32674/jcihe.v13i2.2450)
- Pesen, A., & Epeçan, C. (2017). The Analysis of High School Students' Tendencies about Lifelong Learning. **Universal Journal of Educational Research**, 5 (12A), 26 - 31.  
DOI: [10.13189/ujer.2017.051305](https://doi.org/10.13189/ujer.2017.051305)
- Phan, T., Paul, M., & Zhu, M. (2021). The Role of Teaching Goals and Instructional Technology Perceptions in Faculty Members' Technology Use. **Contemporary Educational Technology**, 13(3), 1-16.
- Rahim, M. N., & Ali, M. B. (2021). The Effect of using Social Media on Academic Performance of Faculty Members during Covid-19 Pandemic. **Utamax: Journal of Ultimate Research and Trends in Education**, 3(2), 106 - 114.  
DOI: <https://doi.org/10.31849/utamax.v3i2.5934>
- Ramos-Pla, A., Del Arco, I., & Flores Alarcia, O. (2021). University Professor Training in Times of COVID-19: Analysis of Training Programs and Perception of Impact on Teaching Practices. **Education Sciences**, 11(684), 1-12.  
<https://doi.org/10.3390/educsci11110684>
- Rodrigues da Fonseca, L., Silva, M. R., Silva, S. W., & Pereira, G. M. (2019). Continuous-Learning Work Environment: A Study with Developers in Software Development Organizations. **Knowledge Management and E-Learning**, 11(3), 281 - 303.  
<https://doi.org/10.34105/j.kmel.2019.11.015>
- Sabri, O.K. (2023, October 20-23). **Lifelong Learning for Engineers: A Literature Review**. International Conference on Studies in Education and Social Sciences, ISTES Organization, Antalya, Turkey, 99 - 131.

- Sanchez, L., & Watson, V. (2019). Why we need to talk about Lifelong Learning and Intercultural Universities. **London Review of Education**, **17**(3), 347 - 361.  
<https://doi.org/10.18546/LRE.17.3.10>
- Sapieva, M., Tynybayeva, M., Zhumabaeva, Z., Suleimenova, G., & Murzakulov, S. (2023). Investigation of Primary School Teachers' Lifelong Learning Dispositions and Technological Competencies. **International Journal of Education in Mathematics, Science and Technology**, **11**(4), 999 - 1015.  
<https://doi.org/10.46328/ijemst.3522>
- Şentürk, S. & Duran, V. (2020). Lifelong Learning Tendencies of Trainers in Adult Education. **International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)**, **9**(1), 1- 9.  
[DOI: 10.11591/ijere.v9i1.20365](https://doi.org/10.11591/ijere.v9i1.20365)
- Sethy, S. S. (2021). Academic Freedom in Indian Higher Education Setting. **Asian Journal of University Education (AJUE)**, **7**(2), 39 - 49.
- Tezer, M., & Aynas, N. (2018). The Effect of University Education on Lifelong Learning Tendency. **Cypriot Journal of Educational Sciences**, **13**(1), 66-80.
- UNESCO. (2021). **Inclusive Lifelong Learning in Cities: Policies and Practices for Vulnerable Groups**. UNESCO Institute for Lifelong Learning.
- UNESCO. (2022 a). **Lifelong Learning Opportunities for All: Medium-Term Strategy 2022–2029**. UNESCO Institute for Lifelong Learning.
- UNESCO. (2022 b). **Global Survey Report: The Contribution of Higher Education Institutions to Lifelong Learning**. Presented to the UNESCO World Higher Education Conference (WHEC2022), 1 - 15.
- Yagan, S. A. (2020). Lifelong Learning Tendencies of Vocational School Students. **The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET)**. Special Issue, 189 - 198.
- Yilmaz, E., & Kaygin, H. (2018). The Relation between Lifelong Learning Tendency and Achievement Motivation. **Journal of Education and Training Studies**, **6**(3a), 1 - 7.  
[Doi:10.11114/jets.v6i3a.3141](https://doi.org/10.11114/jets.v6i3a.3141)