

الفصل الثالث

التنمية المهنية لأعضاء هيئة
التدريس في الجامعات السعودية

تناول الفصل السابق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية مقدمة للنقاط التي سيتناولها بالدراسة ثم بدأها بمدخل تاريخي لنشأة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ثم أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ثم عرض لبرامج وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتبعة في الجامعات المصرية ثم تناول طرق تقويم برامج التنمية وختم الفصل بدراسة لأهم القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في تلك البرامج. ويتناول هذا الفصل بالدراسة الوصفية التحليلية التنمية المهنية لأعضاء التدريس في الجامعات السعودية وذلك من خلال النقاط التالية:

أولاً: مدخل تاريخي لنشأة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية.

ثانياً: أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية.

ثالثاً: الأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية.

رابعاً: برامج وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية.

خامساً: تقويم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية.

سادساً: القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية.

أولاً: مدخل تاريخي لنشأة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية:

أدركت المملكة العربية السعودية منذ نشأتها أهمية التعليم الجامعي في إعداد

العناصر الوطنية القادرة على تطوير المجتمع وتسيير دفة الإدارة والإنتاج وكانت البداية إنشاء كلية الشريعة بمكة المكرمة عام ١٣٦٩هـ / ١٩٤٩م (١). (٢)

وفي عام (١٣٧٣هـ / ١٩٥٧م) تم إنشاء جامعة الملك سعود بإقامة كلية للأداب (٣). وأخذت هذه الجامعات تنمو حتى شبت وتطور معها التعليم الجامعي في المملكة حتى بلغ عدد الجامعات فيها سبعا، والدولة هي المسؤولة والممولة للتعليم في المملكة بما فيه التعليم الجامعي.

وقد ظهرت الحاجة مع هذا التوسع في التعليم الجامعي إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في الجامعات السعودية وأخذت بإقامة برامج تنموية لهذا الغرض وكانت البداية عام (١٤١٠هـ / ١٩٨٩م). في جامعة الملك عبد العزيز بجدة حيث نظمت دورتين متتاليتين للأساتذة المساعدين حديثي التعيين وذلك بالتعاون مع (جامعة واشنطن) بمدينة ستايل بولاية واشنطن الأمريكية.

وكانت الدورة الأولى بعنوان «ديناميكية التدريس الفعال»، والدورة الثانية بعنوان «التقويم الجيد: أحد الجوانب الهامة للتدريس الفعال» (٤).

وفي عام (١٤١٢هـ / ١٩٩١م). بدأ التوجه نحو التوسع في تنظيم الدورات خلال كل عام دراسي لتنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي مهنيًا تتناول موضوعات جديدة يتم اختيارها بعناية من خلال التشاور مع الكليات وأعضاء هيئة التدريس والجامعات الأجنبية وقد نظمت خلال هذا العام (إحدى عشرة) دورة بلغت مدة كل دورة (أربعة أيام) في مواضيع متعددة تعمل على تحقيق التنمية المهنية الشاملة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي للمشاركين فيها (٥).

(١) وزارة التعليم العالي، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية؛ الرياض، بدون تاريخ ص ٢١.

(٢) وقد تحولت هذه الكلية وكلية التربية فيما بعد إلى جامعة تحمل اسم جامعة أم القرى.

(٣) أحمد منير مصلح، نظم التعليم في المملكة العربية السعودية والوطن العربي، دراسة نظرية وتحليل مقارنة لنظم التعليم العربي ومشكلاته؛ عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض ١٤٠٣هـ / ١٩٨٢م، ص ٤٨٥.

(٤) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي

الطبعة الأولى، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، جدة ١٤١٥هـ / ١٩٩٤م، ص ٢.

(٥) جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٢هـ، مركز

النشر العلمي جامعة الملك عبد العزيز، جدة، ص ١ - ٦.

وشهد العام الجامعي (١٤١٣هـ / ١٩٩٢م). نشاطاً متزايداً في هذا المضمار حيث عقدت (اثنتا عشرة دورة) في قسم البنين وست دورات في قسم الطالبات^(١).
ويبلغ عدد الدورات في العام الجامعي (١٤١٤هـ / ١٩٩٣م) (٢٠) دورة^(٢).
وفي عام ١٤١٤هـ انجحت جامعة الملك فيصل إلى التخطيط لمقدد دورات تنمية لأعضاء هيئة العاملين فيها وعقدت الدورة الأولى في (١/٧/١٤١٥هـ)، حتى (١٢/٧/١٤١٥هـ). على أن تتبعا دورات أخرى في الأعوام التالية^(٣).

وبهذا يتبين مدى إدراك أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال ازدياد عدد الدورات السنوية التي تُعدُّ لذلك وانتشارُ الفكرة في الجامعات السعودية، وتتجه جامعة الملك سعود إلى تبني هذا الاتجاه في تطوير التعليم الأكاديمي وذلك بعد دراسة أظهرت أن ٧٣,٧٪ من أعضاء هيئة التدريس يمثلون المراتب العلمية المختلفة، أكدوا الحاجة إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ودعت الدراسة إلى إعداد برامج لذلك، وإتاحة الفرص التي تمكنهم من الأداء المتميز للموظائف المنوطة بهم داخل الجامعة^(٤).

ثانياً: أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية:

لا بد لأي برامج تنموي يُراد له أن يكون فعالاً على أعلى مستويات النجاح من أهداف واضحة محدودة وفق «الحاجات التنموية»، ويُعرَّفُ هذا المصطلح بأنه:

- (١) جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٢هـ، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، ص ١.
- (٢) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي مرجع سابق، ص ١٩.
- (٣) جامعة الملك فيصل، تقرير عن دورة التأهيل التربوي للمدرس الجامعي والتي نظمتها كلية التربية من ١/٧/١٤١٥هـ. الإحصاء، ص ١، ٣.
- (٤) عبد الرحمن بن أحمد الصانع، «تقويم العملية الأكاديمية بجامعة الملك سعود» بحث مقدم إلى ورشة عمل. التقويم في الجامعات - المناهج - الطلاب - أعضاء هيئة التدريس، جامعة دمشق، إبريل ١٩٩٥، الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية: الجامعات العربية، ص ٥٠.

«مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات العاملين لتمكينهم من أداء أعمالهم على الوجه الأكمل»^(١).

وتحديدُ الأهداف التنموي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي هو المؤشرُ الذي يوجه النشاط والبرامج التنموية في الاتجاه الصحيح.

وتهدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في جامعة (الملك عبدالعزيز) إلى ما يلي^(٢):

- تقديمُ المعارف والمهارات التي تعمل على تطوير الجانب الكيفي للتعليم الجامعي.

- رفعُ مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال التدريس.

- رفعُ مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال البحث.

- رفعُ مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس للقيام بمهام الإدارة وخدمة المجتمع.

كما تهدف برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في جامعة (الملك فيصل) إلى ما يلي^(٣):

- العملُ على تأهيل السادة القائمين بالتدريس الجامعي من الناحية التربوية بطريقة علمية مقننة حتى يمكن تحقيق أكبر عائد من العملية التعليمية.

- توفيرُ المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على قدرات وتجارب بعضهم البعض من خلال تبادل الآراء والمناقشات.

- رفعُ قدرات أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع.

(١) غانم سعيد شريف وحنان عيس سلطان، مرجع سابق، ص ٢٤.

(٢) جامعة الملك عبد العزيز، لائحة مركز تطوير التعليم الجامعي، مركز النشر العلمي، جدة، ١٤٠٧هـ/ ١٩٨٧م، ص ٥ - ٧.

(٣) جامعة الملك فيصل، تقرير عن دورة التأهيل التربوي للمدرسين الجامعي التي نظمتها كلية التربية مرجع سابق، ص ٤٠.

ويمكن أن تصنف الأهداف الخاصة للدورات التي تقام لتنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي وفق موضوعاتها إلى ما يلي:

١ - طرق إعداد المنهج ووسائل تطويره:

وتهدف الدورات التي تقام حول هذا الموضوع إلى (١):

- تعريف أعضاء هيئة التدريس المتظمين في الدورة طبيعةً وأغراض تخطيط المناهج وتطويرها.

- تدريب المشاركين على تحديد وكتابة الأهداف التعليمية التي تمثل الأساس لتطوير المناهج وتقويم البرامج المنهجية.

- تطوير إمكانات عضو هيئة التدريس لفهم صلب البنية الأكاديمية حتى يتمكن على ضوء ذلك من مناقشة موضوع المنهج العلمي في إطار القسم العلمي داخل كليته (٢).

٢ - طرق التدريس:

وتهدف الدورات التي تبحث هذا الموضوع إلى (٣):

- تطوير المهارات التدريسية للمشاركين فيما يتعلق بإعداد المحاضرات وإلقائها واستخدام الوسائل التعليمية، وإدارة المناقشات.

(١) يمكن الرجوع إلى:

- جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي مرجع سابق، ص ١٦١.

- جامعة الملك فيصل، تقرير عن دورة التأهيل التربوي للمدرس الجامعي التي نظمتها كلية التربية مرجع سابق، ص ٤.

(٢) جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٢هـ؛ مرجع سابق، ص ٤.

(٣) جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٢هـ؛ مرجع سابق، ص ٣ - ٨.

- فهم ديناميكية التدريس الفعال والإلمام بمبادئ التعليم، ومعرفة أُسس إعداد الدروس، ووضع خطة ذاتية لتحسين وتقوم المهارات التدريسية.
- تفهُمُ المشاركين للتركيب الأساسي للذاكرة والحاجة لمهارات التعلم وطرق تدريسها ودمجها مع مقررات الجامعة.
- الإطلاع على طُرق حل المشاكل التي تواجهُ التدريسَ الجامعي وخاصة طريقة العصف الذهني^(١).

٣ - أساليب التقويم:

- وتهدف الدورات التي تهتم بهذا الموضوع إلى تحقيق ما يلي^(٢):
- تطوير مهارات التقويم لدى الأساتذة وخاصة ما يتعلقُ منها باستخدام الاختبارات التحريرية، والمبادئ اللازمة لبناء اختبارات سليمة.
- التدريبُ على بناء جدول المواصفات للطرق المختلفة من الاختبارات وقواعد تركيب أداة التقويم، وتحليل الاختبارات، والاتجاهات الحديثة في التقويم.
- التدريبُ على تقويم مهارات التدريس الذاتية لعضو هيئة التدريس.

٤ - التدريب:

- وتهدف الدورات التي تقام لهذا الموضوع الذي يشترك فيه أعضاء هيئة التدريس من الذين يقومون بتدريب الطلاب مثل بعض الكليات العملية إلى:
- تطوير مهارات التدريب الفعالة.

(١) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي ١٤١٤هـ؛ مرجع سابق، ص ٧٧.

(٢) يمكن الرجوع إلى:

- جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٣هـ، ص ٣ - ٨.

- جامعة الملك فيصل، تقرير عن دورة التأهيل التربوي للمدرس الجامعي التي نظمتها كلية التربية - مرجع سابق، ص ٥.

٥ - البحث العلمي:

وتهدف الدورات التي تُعنى بهذا الموضوع إلى^(١):

- تطوير مهارات إجراء البحوث العلمية.
- توضيح الطرق الحديثة في تحضير المخطوطات التي يُراد تحقيقها أو الرجوع إليها.
- تنمية مهارة استخدام الحاسب الآلي في البحث.
- التأكيد على بعض المفاهيم والطرق الحديثة لجمع المعلومات.

٦ - كتابة المقالة العلمية والنشر العلمي:

وترمي الدورات التي تُعد لهذا الموضوع إلى تحقيق الأهداف التالية^(٢):

- شرح الأسس والخطوات لكتابة ونشر المقالة العلمية.
- إيضاح طرق استخدام الحاسب الآلي في تكوين الجداول والرسوم الإيضاحية.
- التأكيد على القواعد المعمول بها في تقديم البحوث للنشر في المجلات العلمية.
- تعليم كيفية ابتكار التقارير العلمية.

٧ - الإلقاء:

وتهدف الدورات التي تُعد لهذا الموضوع إلى^(٣):

- إيضاح المهارات التي تتعلق بإلقاء كلمة أو حديث.
- التنبيه على أسباب القلق عند التحدث.
- أداء العديد من التمرينات التي تمكن من مواصلة الحديث والتبادل مع المستمعين.

(١) جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٣هـ.

(٢) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي

١٤١٢هـ؛ مرجع سابق، ص ٢١.

(٣) المرجع السابق، ص ٢٣.

٨ - الإدارة والقيادة الأكاديمية:

نظراً لقيام بعض أعضاء هيئة التدريس بمهام إدارية في رئاسة الأقسام، وعمادة الكليات تعقد دورات تنمية في هذا الجانب تهدف إلى^(١):

- تنمية القدرات الإدارية من خلال التعرف على أساسيات الإدارة ووظائفها المتعددة.
- التعرف على الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية، وتطوير مهارات صياغة الأهداف واتخاذ القرارات.

٩ - الإشراف العلمي:

وتهدف الدورات التي تتناول هذا الموضوع إلى^(٢):

- التأكيد على أن التقويم الدقيق للأبحاث يتم من خمسة جوانب (تصميم البحث، تناول الموضوع، وتجميع البيانات، معدات البحث، تحليل النتائج).
- تحديد مصادر البحث الأولية والثانوية.
- تعريف الانتحال في المحتوى للأبحاث الأكاديمية.

١٠ - خدمة المجتمع:

وتهدف الدورات التي تخصص لهذا الموضوع إلى^(٣):

- إبراز وتأكيد أهمية دور الجامعة في خدمة المجتمع.
 - التدريب على وضع تصور لما يمكن أن تقدمه كليات الجامعة المختلفة من إسهام في تحقيق النمو والتقدم للمجتمع العربي السعودي.
- ويلاحظ مما تقدم تنوع الأهداف وشمولها حيث تسعى إلى زيادة كفاءة عضو هيئة التدريس الجامعي التدريسية والبحثية. والإدارية، وخدمة المجتمع ولعل من أهم

(١) جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٣؛ مرجع سابق، ص ٧.

(٢) المرجع السابق، ص ٧.

(٣) جامعة الملك فيصل، تقرير عن دورة التأهيل التربوي للمدرسين الجامعي، مرجع سابق، ص ٤.

النتائج التي يمكن أن تحققها هذه الأهداف إضافة لما تحتويه هو تنمية الشعور لدى عضو هيئة التدريس بعمق الانتماء للجامعة مما تنعكس آثاره الإيجابية في تعامله مع وظائف الجامعة الثلاث؛ باعتبار أن هذا الشعور بالانتماء من أهم الملامح التي ينبغي أن تميز عضو هيئة التدريس الجامعي نظراً لتنوع وتعدد مهامه العملية^(١).

ولعل من أهم الملاحظات التي يمكن الإشارة إليها حول أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي أنه يمكن إضافة بعض الأهداف التي تساعد عملية تنمية عضو هيئة التدريس على بلوغ مراميها مثل:

- تحديد أهداف التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية العامة والخاصة.
- مساعدة أعضاء هيئة التدريس على إدراك حقوقهم وواجباتهم داخل الجامعة.
- تعريف المشاركين بالبحوث التي تقوم بها الجامعة.
- تقويم دور البحث العلمي وأهميته كأحد المهام الرئيسة لعضو هيئة التدريس.
- كيفية تمويل البحوث وتدعيمها.
- إطلاع المشاركين على البيئة الاجتماعية التي يراد تقديم الخدمة العامة فيها.

ثالثاً: الأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بالسعودية:

لم تنشئ المملكة العربية السعودية إدارة مركزية تقوم بإدارة وتخطيط برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وقد نصت خطط التنمية التي وضعتها الدولة في أهدافها على أهمية (تنمية القوى البشرية)، وجعلت من أهداف التعليم العالي «تركيز الجهود بصفة خاصة على اتخاذ كافة الإجراءات التي من شأنها الارتقاء بنوعية التعليم وفعاليتة»^(٢).

(١) أمين سعيد أبو ليل، «الحاجة إلى أعضاء هيئة تدريس مؤهلين في الجامعات العربية»، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الثامن والعشرون، عمان، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات التربوية، رجب ١٤١٣هـ / كانون الثاني - يناير ١٩٩٣م، ص ٣٧٩.

(٢) وزارة التعليم العالي، تطور التعليم العالي في المملكة العربية السعودية خلال عشر سنوات ١٣٩٠ - ١٤٠٠هـ، الرياض، ص ٢٢.

ولذلك تقوم الجامعات التي ترغب في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بها بإنشاء المراكز المسؤولة عن ذلك وتتبع وكيل الجامعة أو عميد كلية بعينها. ففي جامعة (الملك عبد العزيز) هناك مركز متخصص بعملية تطوير التعليم الجامعي يتبع وكيل الجامعة ويحمل اسم «مركز تطوير التعليم الجامعي» يتولى تقديم الخدمات اللازمة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في كل ما له علاقة بتطوير معارفهم التربوية، وتدريبهم على مهارات وأساليب التدريس الحديثة بهدف تطوير الجانب الكيفي في التعليم الجامعي، وقد جعل من مهامه كما نصت المادة السادسة من لائحته العناية بالمجالات التالية^(١):

- طرق إعداد المنهج ووسائل تطويره.
- أساليب إعداد المادة العلمية.
- طرق التدريس.
- أساليب التقويم.
- إعداد وتدريب العدد اللازم من أعضاء هيئة التدريس للقيام بمهام التدريب في الكليات المختلفة.
- أسس تخطيط وإنتاج المواد والوسائل التعليمية المساعدة المشتقة من البيئة المحلية.
- تشجيع البحوث والدراسات التي تقوم بها الكليات والأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس في مختلف مجالات تطوير التعليم الجامعي.
- ويقوم المركز بتشكيل لجنة برئاسة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي وعضوية مدير المركز ورؤساء وحدات تطوير التعليم الجامعي بالكليات ومدير مركز وسائل تكنولوجيا التعليم وعضوين يتم اختيارهما من المختصين في طرق التعليم الجامعي حسب ما نصت عليه المادة السادسة عشرة من اللائحة. ومن اختصاصات هذه اللجنة فيما يتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي تقديم المقترحات، والتنسيق ومتابعة نشاط الكليات وتقويم سير عملية تطوير التعليم الجامعي. والذي نصت عليه المادة (١٧) من اللائحة^(٢).

(١) جامعة الملك عبد العزيز، لائحة مركز تطوير التعليم الجامعي، مرجع سابق، ص ٦.

(٢) المرجع السابق، ص ١١.

ويقوم المركز باتخاذ كل الوسائل التي تمكنه من تحقيق أهدافه ومنها^(٣):

- إعداد وتقديم حلقات دراسية مكثفة عن الأسس التربوية والنفسية اللازمة وطرق التدريس العامة.

- المساهمة في إعداد وتقديم حلقات دراسية متخصصة في مجال تطوير التعليم على مستوى الجامعة وكلياتها.

- توفير الكوادر التربوية المتخصصة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية بالجامعة.

- استعانة المركز بأساتذة وخبراء زائرين.

- مساعدة عضو هيئة التدريس على التقويم الذاتي.

- تنظيم برامج منفصلة لأعضاء هيئة التدريس من المحاضرين والمعيدين والطلاب.

ويقوم مجلس كُلية بتشكيل وحدة لتطوير التعليم الجامعي فيها وفق لائحة تطوير التعليم الجامعي، وتشكل لجان كذلك على مستوى الأقسام، منذ عام (١٤١٢هـ / ١٩٩٢م). والتي اكتمل تعميمها في كل الكليات عام (١٤١٤هـ / ١٩٩٣م). وبدأت نشاطها الفعلي من خلال الاتصال المباشر بأعضاء هيئة التدريس بالتنسيق مع مركز تطوير التعليم الجامعي وإشرافه كي تساهم في تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس وذلك ليتسنى لهم إيصال المعلومة للطلاب بيسر وسهولة^(٢).

ومع أن جامعات المملكة العربية السعودية تقيم كليات خاصة للطالبات تتبع الجامعة التي أنشأتها فإن مركز تطوير التعليم الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز هو المشرف على برمجة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات الطالبات.

وللمركز اتصال وثيق بجامعات أمريكا الشمالية منها: أوتاوا وكونتورديا وميتشيغان وواشنطن وديلاوير، والمجلس الثقافي البريطاني والجامعة الإسلامية في

(١) المرجع السابق، ص ٧.

(٢) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي

١٤٠٤هـ، مرجع سابق، ص ٢٦.

كوالا لامبور والجامعة الأمريكية في القاهرة والمنظمات العربية المعنية بهذا المجال والهيئات التربوية بمجلس التعاون الخليجي^(١).

كما يقوم مركز تطوير التعليم الجامعي في جامعة (الملك عبد العزيز) بتخطيط الدورات مسبقاً بناءً على عدة أسس ومبادئ، والإفادة من رأي العديد من المشاركين في دورات الأعوام السابقة من أعضاء هيئة التدريس، كما يعمل على استمراريتها خلال الأعوام المتتابعة مع مراعاة الجديد، وتقديم المواضيع وفق الأولويات التي يلحظ أهميتها.

ويعضد نشاطه بتقديم خدمات مساعدة لتنمية أعضاء هيئة التدريس من خلال إنشاء مكاتب تربوية بكل وحدة لتطوير التعليم الجامعي داخل الكليات، وتجهيز كل وحدة بالأجهزة السمعية والبصرية لعرض الشفائيات والشرائح الشفافة وأفلام الفيديو والأدوات اللازمة لاستخدام تلك الأجهزة^(٢).

وتقوم لجنة مشكلة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة (الملك فيصل) بتقديم تصور لها لعميد كلية التربية وبعد موافقته تقوم لجنة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالإشراف والتنفيذ للدورات التي تعقد للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي تحت اسم «دورة التأهيل التربوي للمدرس الجامعي».

وتقوم هذه اللجنة بإرسال خطابات إلى عمداء الكليات المختلفة لحث منسوبيهم على الاشتراك في هذه الدورة، كما تقوم بدعوة أعضاء هيئة التدريس العاملين في الكلية من المتخصصين في المجال التربوي بدعوتهم للمساهمة في إدارة الندوات وإلقاء المحاضرات، والتنسيق فيما بينهم، وفي مجال التخطيط تعتمد اللجنة المشرفة إلى الإفادة من آراء المشاركين ومقترحاتهم في الإعداد للدورات المستقبلية^(٣).

(١) جامعة الملك عبد العزيز، المرجع السابق، ص ١.

(٢) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي

١٤٠٤ هـ و مرجع سابق، ص ١٦، ٢٦.

(٣) جامعة الملك فيصل، تقرير عن دورة التأهيل التربوي للمدرس الجامعي؛ مرجع سابق، ص ٢، ٦.

وبما أن التجربة جديدة في هذه الجامعة فليس هناك لائحة منظمة لهذه البرامج التنموية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، كما أن التجربة قاصرة على الاجتهاد والمحاولة داخل كلية التربية فقط دون تعاون مع الجامعات السعودية وغير السعودية من الجهات المتخصصة في هذا الموضوع.

رابعاً: برامج وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

يستند المحور التنموي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في أي برنامج يوضع لهم على الوظائف المتوقعة بهم. وما الإعداد الذي تلقوه قبل دخول المهنة إلا بداية طريق للتنمية المهنية. وتأتي التنمية بعد ذلك باعتبارها الضمان الوحيد لاستمرار تفوق أدائهم لمسؤولياتهم الجامعية التي يكلفون بها؛ فالتنمية المهنية أثناء الخدمة تتضمن نمواً في المهنة وفق خطة مدروسة منظمة سائرة نحو أهداف مرسومة محددة وفي إطار من العمل الجماعي المنظم^(١).

(١) البرامج:

يتم التخطيط للبرامج من الجهة المختصة المكلفة بذلك سواء كانت مركز تطوير التعليم الجامعي، أو اللجنة المكلفة لذلك بعقد مزيد من الدورات في كل عام دراسي وفي مواضيع جديدة يتم اختيارها بعناية لتحقيق الهدف من إقامتها وتؤدي المرجو منها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مهنيًا وتعتمد الجامعات إلى الإفادة من آراء المختصين والمهتمين في الكليات من عمداء وأعضاء هيئة التدريس، وكذلك أحياناً تتم الإفادة من المختصين في الجامعات الأجنبية^(٢). وقد تم الإعداد لدورات العام الدراسي ١٤١٤ هـ / ١٩٩٣ م. مع الأخذ في الاعتبار رغبات المشاركين في البرامج السابقة وتوجهات وكالة البحث العلمي في اختيار موضوعات جديدة بناءً على عدة أسس منها^(٣):

(١) غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان، مرجع سابق، ص ١٦ .

(٢) جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٢ هـ. مرجع سابق، ص ٣ .

(٣) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي ١٤١٤ هـ، مرجع سابق، ص ١٦، ١٨ .

- إضافة بعض الدورات التي لم يسبق التطرق إليها من قبل والتي لا شك في أنها ستساهم في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.

- إعادة بعض الدورات التي قدمت في العام الماضي لأهميتها وذلك إستجابة لرغبة العديد من السادة المشاركين مثل دورة التقويم الجيد، ودلائل المعلم الجامعي وديناميكية التدريس الفعالة.

- الإعداد لإعادة بعض الدورات بقسم الطالبات وذلك لأهميتها ورغبة العديد من عضوات هيئة التدريس مثل دورة كتابة التقنية العلمية، وكيف تكتب وتنشر البحث العلمي.

- عقد بعض الدورات المتخصصة والتي تخدم عضو هيئة التدريس في مجال تخصصه بكليته، ومن هذه الدورات: دورة عن طرق تدريس المواد الهندسية، ودورة الإحصاء واستخداماته الطبية لمنسوبي كلية الطب، وطب الأسنان.

- الإعداد لدورات في الأعوام القادمة وذلك من خلال الاتصال بالمراكز والهيئات المختلفة بصدها مثل دورات: مهارة تدريس الطب، مهارات التحدث، التدريس من أجل التعلم، إدارة المناقشات، إدارة الوقت وغيرها من الموضوعات الكثيرة التي ترى الجهات المشرفة أهميتها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

والمشاركة في هذه الدورات اختيارية لأعضاء هيئة التدريس حيث ينضم إليها الراغبون في الإفادة منها؛ إذ لا يترتب على المشاركة فيها وعدمه عقاب ولا ثواب. ولذا فالأعداد المشاركة قليلة إلى حد ما وخاصة من أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية(١).

(١) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي ١٤١٤هـ؛ مرجع سابق، ص ٣٩.

وتعقد الدورات في جامعة الملك فيصل في مدة أسبوعين فقط تشمل عشر محاضرات^(١). وفي جامعة (الملك عبد العزيز) تنعقد الدورات طوال العام الدراسي على فترات متقاربة، ومدة كل دورة في الغالب (أربعة أيام) ويبلغ عدد الدورات خلال العام (عشرين دورة) تشمل (عشرين موضوعاً)، ويدعى لها في الأهم الأغلب أساتذة من جامعات أمريكا واسكتلندا يقومون بإدارتها، وتم لأول مرة في دورة «التقويم الجيد - أحد الجوانب الهامة للتدريس الفعال» مشاركة اثنين من أعضاء هيئة التدريس السعوديين في إدارة الندوة التي عقدت في الفترة من ٨/٢٨ - ١٤١٤/٧/٢ هـ الموافق ١١ - ١٥/١٢/١٩٩٣ م، كما يستدعى بعضُ المتخصصات لإدارة الندوات في قسم الطالبات من مركز التعليم والتدريب والتنمية بالقاهرة ومن الجامعة الأمريكية في القاهرة^(٢).

وهذه الدورات تعقد لأعضاء هيئة التدريس على كافة مستوياتهم «أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد» خاصةً دون المعيدين والمحاضرين حيث تعقد لهم دورات منفصلة.

وتتنوع البرامج المعدة لتنمية أعضاء هيئة التدريس وفيما يلي فكرة عن تلك البرامج:

١ - برامج التنمية المهنية في مجال التدريس:

لقد تغيرت الوظيفة التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي في استراتيجياتها وأهدافها عما كان معمولاً به منذ نشوء الجامعة، بعد ما تدفق سيل المعرفة الذي أربك عضو هيئة التدريس الجامعي، وجعله غير قادر على إعطاء الطلاب كل هذه العلوم. وكذلك ظهور الحاجة إلى مراعاة مبدأ الفروق الفردية بين الطلاب في

(١) جامعة الملك فيصل، تقرير عن دورة التأهيل التربوي للمدرس الجامعي، مرجع سابق، ص ٣.
(٢) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي ١٤١٤ هـ؛ مرجع سابق، ص ٢١ - ٢٤.

مستوى الذكاء والخبرات والميول، لذا كان لابد من محاولة البحث عن طرق بديلة بدلاً من طرق التدريس التي تعتمد على الأستاذ الجامعي باعتباره المحور، وعلى قدرته على التلقين إلى طرائق تدريس مناسبة تؤكد على أن الطالب هو محور الاهتمام في العملية التعليمية وهو المعني بالدرجة الأولى في البحث عن المعرفة ينهل منها بالقدر الذي تسمح به قدراته وإمكاناته وميوله وبهذا تطلق كل الإمكانيات لدى المتعلمين داخل الجامعة يساعدهم عضو هيئة التدريس بإعداد البيئة المناسبة للتعلم^(١).

وقد بلغ عدد الدورات في هذا المجال التي قدمتها (جامعة الملك فيصل) عام ١٤١٥هـ سبع دورات.

جدول رقم (٥)

بيانات دورات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

١٤١٥هـ/١٩٩٥م في مجال التدريس - جامعة الملك فيصل^(٢)

الموضوع	محاضر الدورة	تاريخ الدورة
١ - خصائص طلاب الجامعة	د. عمر زكري مدني د. عبد الرحيم بخيت د. رشاد موسى	١٤١٥/٧/١
٢ - تصميم وتطوير الدروس (تقنية التعليم)	د. زكريا يحيى لال د. داخل دخيل الله د. عمر محمد مدني	١٤١٥/٧/٢

(١) محمود أحمد محمود المساد، مرجع سابق، ص ٢٠.

(٢) جامعة الملك فيصل، تقرير عن دورة التأهيل بالمدرس الجامعي؛ مرجع سابق، ص ١٠.

تاريخ الدورة	محاضر الدورة	الموضوع
١٤١٥/٧/٣	د. فهد عبد الله الأكلبي د. سعود سليمان القاسم د. داخل دخيل الله	٣ - بناء وتطوير المنهج الدراسي في ضوء الاتجاهات المعاصرة
١٤١٥/٧/٤	د. إبراهيم الشامي د. عبد الهادي العبد الهادي د. داخل دخيل الله الحارثي	٤ - طرق التدريس الجامعي
١٤١٥/٧/٥	د. محمد جعفر جمل الليل د. إبراهيم سالم الصباحي د. فاروق عبد الفتاح	٥ - القياس والتقويم التربوي (اختبارات التحصيل)
١٤١٥/٧/٨	د. محمد أبو بكر الملا د. على معدي الشهري د. فاروق عبد الفتاح	٦ - أسس ونظريات وشروط التعلم والتعليم وعلاقتها بطبيعة التدريس.
١٤١٥/٧/٩	د. محمد الناجم د. إبراهيم الشامس د. عبد الله الهلاوي	٧ - خصائص المدرس الجامعي وطرق التقويم الذاتي.

وقد بلغ عدد الدورات في هذا المجال التي أقامتها جامعة (الملك عبد العزيز) عام (١٤١٣هـ / ١٩٩٤م) (١٤ دورة)، والجدول التالي يوضح بيانات كل دورة.

جدول رقم (٦)

بيانات دورات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

١٤١٣هـ / ١٩٩٢م في مجال التدريس - جامعة الملك عبد العزيز (١)

القسم	تاريخ الدورة	محاضر الدورة	الموضوع
بنون	١٥ - ١٨ / ٤	د. جان كارولان	١ - مهارات التعلم
بنون	٢١ - ٢٤ / ٤	د. جان كارولان	٢ - التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس
بنون	١٨ - ٢٢ / ٦	د. دانيال تانر	٣ - ديناميكية التدريس الفعال
بنون	٢٥ - ٢٩ / ٦	د. طاهر عبد الرازق	٤ - تطوير المناهج
بنون	٢٤ - ٢٧ / ٧	د. البرت ماكيشي	٥ - وسائل التدريب الجامعي
بنون	١٥ - ١٩ / ٨	د. رضوان فضل	٦ - دلائل المعلم الجامعي
بنون	٥ - ٧ / ١١	د. جلال فضل	٧ - طرق تدريس المواد الأدبية
بنون	١٧ - ٢١ / ١١	د. جلال الصياد	٨ - الإحصاء واستخداماته الطبية
بنون	٢٦ - ٢٨ / ١١	ثلاث محاضرين من كلية الآداب	٩ - آداب وأخلاقيات المعلم المسلم
بنون	١٦ - ٢٠ / ٧	د. جودي نايكويست	١٠ - التبادل الفعال من خلال قاعة الدرس
بنون	١٦ - ٢٠ / ٧	د. حوسبر أجو	١١ - تدريب المدربات
طالبات	٢٢ - ٢٦ / ٨	د. إيناس لطفي	١٢ - أساليب التقويم المتقدم
طالبات	٢٢ - ٢٦ / ٨	د. دينا برعي	١٣ - طرق التدريس الجامعي
طالبات	٣ - ٧ / ١١	د. ياسمين صلاح الدين	١٤ - أساليب التقويم
طالبات	٣ - ٧ / ١١	د. مها فتحي	

(١) جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٣هـ؛ مرجع

سابق، ص ١ - ٢.

وفي عام ١٤١٤هـ / ١٩٩٣م عقدت (١١) دورة في مجال التدريس ضمت ندوات لموضوعات لم تُطرق في العام الذي قبله والجدول التالي يظهر الدورات ذات المواضيع الجديدة.

جدول رقم (٧)

بيانات الدورات الجديدة عام ١٤١٤ وللتنمية المهنية

لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مجال التدريس - جامعة الملك عبد العزيز (١)

القسم	تاريخ الدورة	محاضر الدورة	الموضوع
بنون	٥ / ٥ - ٣	أ. د. رونالد براون	١ - تعليم وتطوير الطالب
بنون	٧ / ٢ - ٦ / ٢٨	د. جان كارولاين	٢ - التقويم الجيد أحد جوانب التدريس الفعال
بنون	٧ / ٢٢	د. ديفيد سارجنت	٣ - حل المشاكل والحث على التعلم
طالبات	- ١٠ / ٢٨ ١١ / ٢	أ. أمينة فتحي	٤ - مهارات إلقاء المحاضرات

ويلاحظ على الجداول رقم (٥)، (٦)، (٧) تنوع الموضوعات في الدورات التي تقدم في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس من حيث التدريب على تطوير المنهج واستخدام أساليب التقويم وطرق التدريس والتدريب وحل مشكلات قاعة المحاضرات بالنسبة لعضو هيئة التدريس وحفز الطلاب على التعلم. كما يظهر اعتماد الدورات بشكل كبير على الخبرات الأمريكية ولعل ذلك يرجع إلى الحرص على الاستفادة من تلك الخبرات المتقدمة لسبقها في هذا الاتجاه.

(١) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي

١٤١٤هـ؛ مرجع سابق، ص ١٩ - ٢٠.

ويرى الباحث أن الخبرات الأجنبية قد لا تستطيع إعطاء المشاركين في الدورات كل ما يؤمل وذلك في بعض موضوعات الندوات لاختلاف البيئة، والخصوصية الثقافية والدينية والاجتماعية بين جامعات المملكة والجامعات الأمريكية ولذا كان من أسس التنمية المهنية الإفادة من خبرات الدول المتقدمة، بالقدر الذي يتفق مع ظروف واقعنا في التعليم الجامعي^(١).

كما أن الاقتصار في إدارة الدورات على أعضاء هيئة التدريس من داخل كلية التربية فقط كما يتم في جامعة (الملك فيصل) يحول دون الإفادة من الخبرات العالمية الأخرى المتميزة^(٢). ويرى ميلر أن من الطرائق الأكثر تقدماً في هذا المضمار ضرورة «استضافة بعض الخبراء والثقات لمشاغل وحلقات دراسية تعقد في الحرم الجامعي لأعضاء هيئة التدريس»^(٣).

ومعلوم أن بعض أساتذة كلية التربية هم أصلاً معدون لإعداد معلمي (التعليم العام)، وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي تتطلب وجودَ مدرّبين متخصصين في (التدريس الجامعي) "University Teaching"^(٤).

ووفق اتجاه التعليم العام والجامعي في المملكة إلى الفصل بين الطلاب والطالبات تعقد الدورات في قسم الطالبات لعضوات هيئة التدريس منفصلة عن قسم البنين ويستعان في بعض الأحيان بالبحث من خلال الدائرة التلفزيونية وتتم

(١) أحمد حسين اللقاني، «النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي»؛ دراسات في التعليم الجامعي، مجلة غير دورية تصدر عن مركز تطوير التعليم الجامعي - جامعة عين شمس، ص ٥٣.

(٢) جامعة الملك فيصل، تقرير عن دورة التأهيل التربوي للمدرّس الجامعي؛ مرجع سابق، ص ١٠.

(٣) عبد الله زيد الكيلاني - عبد الرحمن عدس، الظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ١٤٠٥ هـ / ١٩٨٤، ص ٨٠.

(٤) مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية «عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية أوضاعه وقضاياها»؛ بحث مقدم للمؤتمر الثالث للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي في بغداد ٨ - ١٠ صفر ١٤٠٦ هـ / تنمية الكفايات البشرية عربياً في التعليم العالي والبحث العلمي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس ١٩٨٧.

معظم البرامج باللغة الإنجليزية وبعضها يدار باللغة العربية إذا كان المحاضر عربى اللسان مثل أ. د. طاهر عبد الرازق من جامعة بافلو بولاية نيويورك استجابة لرغبة بعض أعضاء هيئة التدريس وخاصة من الكليات النظرية.

وتحت العناوين الموضوعية للدورات يتم تناول موضوعات تتفرع عنها ومثال ذلك ندوة تعليم وتطوير الطالب حيث تناولت الجوانب التالية:

١- حث الطالب من حيث:

أ - تحديد دوافع الطالب.

ب - الاختلافات الثقافية بين الشعوب.

٢- التدريس في التعليم العالي ويشمل:

أ - أغراض التدريس في التعليم العالي.

ب - التدريب على التدريس وتطوير الطالب.

٣- الدافع لدى الطالب والتدريس ويشمل:

أ - ما هو التدريس الذي يحث الطالب على التعلم؟

ب - كيف يمكن للمدرس أن يزيد من دافع التعلم؟.

ج - التدريس من أجل تبني فكر عميق.

د - كيف نشيط التعلم؟.

هـ - كيف نجعل الطلاب يفكرون؟ «خلق المشكلة».

٤- المحاضرات والتدريس من أجل تعلم فعال ويتناول:

(١) منطق إعطاء المحاضرات:

أ - عيوب المحاضرات.

ب - مميزات المحاضرات.

(٢) التحسين والخروج من نطاق المحاضرات عن طريق:

أ - بعض المبادئ عن المحاضرات.

ب - البدائل لطريقة إلقاء المحاضرات.

وهذه الموضوعات الفرعية تأتي انسجاماً مع أهداف الندوة الموضوعة لها مسبقاً والتي هي إلمام أعضاء هيئة التدريس المشاركين فيها بما توصلت إليه البحوث خلال السنوات العديدة عن إنجاز الطالب من الوجهة التطويرية، وكيف يمكن تحقيق التطوير من قاعة الدروس والبرامج المنهجية مع المجتمع؟ وتأثير الحالة الاجتماعية والثقافية على تحصيل الطالب وحثه على التعليم^(١).

وفي ندوة مهارات التعلم الجامعي كان الهدف منها توضيح كيفية تنمية مهارات التعلم لدى الطلاب باعتبار أن براعة التخطيط من أجل التعلم ما هي إلا كفاءات مرتبطة بالتحصيل والتسجيل والتنظيم والتحليل والتذكر وذلك لتدريب أعضاء هيئة التدريس على هذه المهارات ليتمكنوا منها أثناء تدريبهم الطلاب وهدفت ندوة التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس إلى تدريب المشاركين بالحضور على طرق تقويم مهارات التدريس الذاتية، وهدفت دورة وسائل التدريس الجامعي إلى تطوير مهارات التدريس خاصة في إعداد المحاضرات، وتوجيه الأسئلة، واستخدام الوسائل التعليمية وتنظيم النقاش مع الطلاب.

وفي ندوة آداب وأخلاقيات المعلم المسلم كان الهدف منها الإلمام بتكوين المعلم المسلم ورسالته واتقان العمل، والعلم والتعلم، والمُعَلِّمُ في الفكر الإسلامي كما يصوره بعض العلماء والتأكيد على حقوق وواجبات المعلم والطلاب المسلمين.

وفي ندوة تدريب المدربات تم تناول المفاهيم الآتية^(٢):

أ - نظريات تعليم البالغين.

(١) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي ١٤١٤هـ؛ مرجع سابق، ص ٣٢ - ٣٧.

(٢) جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٢هـ؛ مرجع سابق، ص ٢ - ٨.

ب - نط التعليم وخططه وتطبيقاته في تصميم برامج تدريبية للكبار.
ج- الوظائف المختلفة للمتدريات والمهارات الشخصية التي تحتاجها لكل وظيفة.

د - تطوير المهارات المتدربة الفعالة.

هـ - الطرق المثلى لمساعدة احتياجات التدريب.

و - تصميم برامج تدريبية على أساس مساعدة الاحتياجات.

ز - تقويم البرامج التدريبية.

ويكتفي الباحث بعرض نماذج للدوات المتشابهة أو المتداخلة في موضوعاتها منمًا للتكرار الذي لا طائل منه.

ففي دورة التقويم الجيد أحد الجوانب الهامة للتدريس الفعال كان الغرض العام لها تحسين مهارات التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس وخاصة في استخدام الاختبارات التحريرية لتقدير أداء طلابهم وتناولت مهارات إعداد أهداف تعليمية، وأسئلة الاختيار من متعدد، واختبار المقالة، أو مشروع لخطة ووضع نظام للدرجات في مقرر معقد وكانت أهداف الدورة^(١):

١ - تفهم المشاركين للقواعد التعليمية للتقويم.

٢ - تفهم المشاركين لاختيار طرق التقويم الملائمة.

٣ - تفهم المشاركين للقواعد الأساسية لبناء الاختبارات واستخدام مقاييس للتحليل.

٤ - تفهم المشاركين لنظم إعطاء الدرجات والتقدير.

٥ - تعرف المشاركين على القضايا والطرق في تقييم التعليم.

(١) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي

١٤١٤هـ: مرجع سابق، ص ٦١.

ويلاحظ مما تقدم تنوع الموضوعات التي تعالجها الندوات والدورات في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ووضوح أهدافها وتناسب النقاط المثارة في الموضوعات مع الأهداف الموضوعية لها بما يساهم في تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس.

وقد اقتصر على الموضوعات التي تقدمها (جامعة الملك عبد العزيز) في هذا المضمار دون غيرها لتوفر المادة العلمية للباحث.

ب - برامج التنمية المهنية في مجال البحث العلمي:

للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية مجموعة من الأهداف تسعى مؤسساته ومعاهده إلى تحقيقها في ضوء السياسة العامة للدولة وفي حدود سياساتها التربوية. ومن بين تلك الأهداف المشتركة بين جميع جامعات المملكة «العمل على تقدم العلم وتطور المعرفة وتنمية الخبرات عن طريق البحوث العلمية وتوفير أجوائها والتشجيع على القيام بها، وتوجيه البحث العلمي في البلاد على المستويين النظري والتطبيقي بما يمكنه من التصدي لحل المشكلات التي تواجه المجتمع في جميع قطاعاته ونواحيه بالأسلوب العلمي الرصين»^(١).

وهذا يؤكد أن البحث العلمي من أهم مسؤوليات عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية باعتباره وظيفة من وظائفه التي تميزه عن الآخرين من رجال التعليم. وقد جاء في المادة (٦) من مهام (مركز تطوير التعليم الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز) «تشجيع البحوث والدراسات التي تقوم بها الكليات والأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس في مختلف مجالات تطوير التعليم الجامعي»^(٢).

ومن هنا فإن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في هذا المجال بغرض تعريفه بما يُستخدم من طرق ووسائل علمية في العلوم النظرية والتطبيقية في مجال الأبحاث وطرق تنفيذها، وإطلاعه على قواعد البحث والنشر والتأليف أمر «بالغ الأهمية»^(٣).

(١) أحمد منير مصلح، مرجع سابق، ص ٤٨٧.

(٢) جامعة الملك عبد العزيز، لائحة مركز تطوير التعليم الجامعي؛ مرجع سابق، ص ٧.

(٣) عوض بن مستور مرضي البشتي؛ مرجع سابق، ص ٣٥.

وقد أولت الجامعات السعودية هذا الجانب اهتمامها. وبلغ عدد الدورات التي أقيمت في هذا المجال في عام ١٤١٣هـ - ١٤١٤هـ أربع دورات، والجدول التالي يوضح البيانات لكل دورة من غير تعرض للدورات المعادة.

جدول رقم (٨)

بيانات دورات تنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي

في مجال البحث العلمي - جامعة الملك عبد العزيز (١)

الموضوع	مخاضر الدورة	تاريخ الدورة	القسم
١ - كيف نكتب ونشر المقالة العلمية.	د. روبرت داي	١٦ - ٧/٢٠	بنون
٢ - كتابة التقنية العلمية.	د. توماس بيرسال	٢٢ - ٨/٢٦	بنون
٣ - طرق البحث والإشراف العلمي	د. روزانا حزين	١١ - ٥/١٥	طالبات
٤ - كتابة التقنية العلمية	أ. د. فكتوريا ميكيلولس	١٥ - ٥/١٩	طالبات
٥ - استخدام الحاسب الآلي في مجال البحث العلمي.	د. الحسن محمد المقيدي	١٤١٥/٧/٩	بنون (٢)
٦ - دلالات الأرقام الإحصائية وتفسير النتائج + دراسة نقدية.	د. عبد الله السعداوي	١٤١٥/٧/١٠	بنون (٣)

(١) يمكن الرجوع إلى:

أ - جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٢هـ مرجع سابق، ص ١.

ب - جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عمت بمركز تطوير التعليم الجامعي ١٤١٤هـ، مرجع سابق، ص ١٩.

(٢)(٣) جامعة الملك فيصل، تقرير عن دورة التأهيل التربوي للمدرس الجامعي: مرجع سابق، ص ١١.

ويظهر من الجدول رقم (٨) أن موضوعات الدورات التي تعقد لتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي في مجال البحث العلمي شبه متكاملة وتراعي الأولويات التي يحتاجها عضو هيئة التدريس؛ ولعل ذلك يحفز عدداً من أعضاء هيئة التدريس إلى: «تحويل البحوث العلمية الأساسية والإنسانية والتطبيقية من وسيلة تباهي وتمايز (Prestige) إلى وسيلة إنماء في النهاية وتشجيع البحث تيسيراً للوصول إلى البحث الإنمائي^(١)». ولا غرابة في تناول دورات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي جانب البحث العلمي ذلك «لأن المبحث العلمي في العصر الحديث شروطاً ومتطلبات لا بد من توفرها نظراً لتعدد أساليبه وتنوع أجهزته وتعدد الميادين التي يعمل فيها والجهات المشرفة عليه، وكذلك نظراً لخطورة النتائج التي يخرج بها العلماء من مختبراتهم ومعاملهم وتأثير هذه النتائج على مجريات الحياة اليومية للمجتمعات الإنسانية»^(٢).

ومما يدعو إلى الأسف أن نشاطات البحث العلمي التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس الجامعي في الأقطار العربية لا تمثل أكثر من ٥٪ من أعبائهم الوظيفية، بينما تمثل حوالي ٣٣٪ في جامعات البلدان المتقدمة^(٣). ولعل في هذه الدورات التي يبرجى لها التطور والفعالية ما يدفع بأعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى الجد والإنتاج المتميز الهادف في بحوثهم العلمية في العالم العربي.

وقد كان من أهداف دورات كيف تكتب وتنشر المقالة العلمية التأكيد على بعض المفاهيم والطرق الحديثة مثل^(٤):

- المعلومات الجديدة عن طريقة تحضير المخطوطات إلكترونياً.

(١) رياض الصمد، الأستاذ الجامعي والتفرغ؛ المؤسسة الجامعية للدراسات، بيروت، ١٤٠١هـ/ ١٩٨١م، ص ٢٤.

(٢) مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية «عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية أوضاعه وقضاياها»؛ مرجع سابق، ص ٣٣.

(٣) المرجع السابق، ص ٣٢.

(٤) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي ١٤١١هـ. مرجع سابق، ص ٩٣.

- كيفية استخدام الحاسب الآلي في تكوين جداول ورسوم إيضاحية فعالة.
- القواعد المعمول بها ومتطلبات تقديم البحوث لنشرها في المجلات العلمية.
- كيفية عرض الخرائط والرسومات البيانية والجداول والصور الملحقه بأمثلة وإيضاحات تفصيلية.
- نصائح عن كتابة تقارير المؤتمرات.
- كيفية المشاركة في جلسة ملصقات.
- تغطية شاملة لثلاثين نقطة هامة لراعي النشر.
- مبادئ الكتابة العلمية الإنجليزية.
- نمط الكتابة العلمية.
- اللغة الإنجليزية وقواعدها وأنواع مفرداتها.
- حساسيات اللغة.
- الكلمات والمصطلحات المفضلة.
- كلمات ومصطلحات يجب تلافياها.

وأما دورة الكتابة التقنية العلمية فقد استهدفت التأكيد على كيفية ابتكار التقارير العلمية المطلوبة مع الوضوح والإيجاز والترتيب والتنظيم، وكذلك المشاريع البحثية وأوراق البحث. وقد خصصت هذه الدورة لأعضاء هيئة التدريس من منسوبي الكليات العلمية^(١). ومع قلة الموضوعات التي قدمت في مجال البحث العلمي إلا أنها ذات جدوى للمشاركين فيها ويظهر هذا في إعادة بعض الموضوعات مثل: طرق البحث وكتابة التقنية العلمية أكثر من مرة.

ج - برامج التنمية المهنية في مجال الإدارة والقيادة الأكاديمية:

وهذا الجانب يُعتبر بالغ الأهمية باعتبار أن نجاح أو إخفاق أي تنظيم في أداء دوره

(١) جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٢هـ؛ مرجع سابق، ص ٥.

المنشود يرتبط بدرجة كبيرة بمدى نجاح أو إخفاق قائدي الإدارة في أداء مهامهم القيادية لذلك يزداد الاهتمام بتنمية القادة الإداريين باعتبار أن تنميتهم ونجاحهم هو في النهاية نجاح للتنظيم ذاته^(١).

ولذلك اهتمت برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية بهذا المجال وعقدت دورة في عام ١٤١٢ حول موضوع تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية وشارك فيها مجموعة من القيادات الأكاديمية من وكلاء الكليات والعمادات المستقلة ورؤساء الأقسام العلمية. وأدارها فريق من أعضاء هيئة التدريس السعوديين. واستهدفت تنمية القدرات الإدارية من خلال التعرف على أساسيات الإدارة، ووظائفها المتعددة والتعرف على الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية، وتطوير مهارات صياغة الأهداف واتخاذ القرارات. كما تبعتها دورة أخرى بعنوان «القيادات الأكاديمية وتقويم التدريس» واستهدفت تدريب المشاركين على مهارات القيادات الأكاديمية^(٢).

ولضمان استمرارية التنمية المهنية الإدارية لعضو هيئة التدريس الجامعي لا بد من لقاءات دورية تُنظَّمُ للأعضاء المشاركين فيها مع أعضاء البرامج الأخرى الأجنبية والعربية والإسلامية وزيارة عدد من مراكز التنمية الإدارية داخل المملكة وخارجها للاستفادة من خبراتهم التطبيقية^(٣).

د - برامج التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع:

تحظى الجامعة بمكانة بين مؤسسات المجتمع الأخرى لما تتمتع به من إمكانات في

-
- (١) عائشة أحمد عبد الرحيم الحسيني، إعداد وتنمية القيادات الإدارية والنسائية في قطاع التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، دار البيان العربي للنشر والتوزيع، جدة، ١٤٠٩هـ / ١٩٨٨م، ص ١٣٠.
- (٢) جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٢هـ؛ مرجع سابق، ص ٥.
- (٣) عائشة أحمد عبد الرحيم الحسيني، مرجع سابق، ص ١٤٧.

الكم والنوع، وهذه الامكانيات تعتبر عاملاً فعالاً في أنشطة الخدمة العامة، وتستطيع الجامعة أن تُرسخ في أعضاء هيئة التدريس مسؤوليتهم تجاه برامج خدمة المجتمع وإحداث تغيير اجتماعي نحو الأفضل وحضهم للتخلي عن التقاليد الجامعية القديمة التي تعكس عزلة الجامعة إلى نمط جديد مخالف لذلك بما يُمكن الجامعة من قيادة المجتمع نحو التقدم، وكذلك من الناحية التقنية فعلى الرغم من أن أعضاء هيئة التدريس يعرفون أبعاد تخصصاتهم وما يستجد فيها إلا أن سبل تطبيق هذه المعارف والنظريات في خدمة المجتمع يتطلب مهارة أخرى عملية قد لا تكون متوفرة في الغالب لديهم على الرغم من اهتمامهم ببعض جوانب الخدمة العامة وذلك لأنهم لم يعدوا إعداداً جيداً للعمل خارج اهتماماتهم المهنية^(١). كل ذلك يتطلب تنمية في هذا الجانب تدفع عضو هيئة التدريس نحو العطاء الإيجابي للمجتمع الذي يعيش فيه.

وبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في السعودية خلت من موضوعات تتعلق بهذا الجانب إلا ما قدمته جامعة الملك فيصل حول موضوع خدمة المجتمع والتعليم المستمر^(٢) في محاضرة واحدة، ولعل برامج التنمية المهنية تتدارك هذا القصور في المستقبل.

[٢] أساليب التنمية المهنية؛

لم تلتزم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي أسلوباً واحداً بل تعددت الأساليب المستخدمة، وذلك يرجع إلى عدة عوامل منها^(٣):

١ - الهدف من موضوع الدورة.

(١) عبد العزيز عمر بن عبد الله السنبلي ونور الدين محمد عبد الجواد، الأدوار المطلوبة من جامعات دول الخليج العربية في مجال خدمة المجتمع؛ مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ١٤١٤هـ/ ١٩٩٣م، ص ٦٤.

(٢) جامعة الملك فيصلو تقرير عن دورة التأهيل التربوي للمدرّس الجامعي، مرجع سابق، ص ١١.

(٣) غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان مرجع سابق، ص ٣٣.

٢ - طبيعة موضوع الدورة.

٣ - أعداد المشاركين في الدورة، وطبيعة عملهم واتجاهاتهم.

٤ - عامل الزمن المخصص للدورة^(١).

ومن الأساليب التي يتم استخدامها في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في المملكة العربية السعودية ما يلي:

أ - المحاضرات:

ويعد هذا الأسلوب من أهم أساليب التنمية الجماعية وأقدمها وهي عبارة عن عملية اتصال بين فرد ومجموعة يقدم فيها المحاضر أفكاراً ومعلومات يتم إعدادها مسبقاً. وتزداد فاعلية هذه الطريقة حين تقترن بوسائل إيضاح. ويوجه لهذا الأسلوب انتقاد لغلبة التعميم فيه، وعدم قدرته على تنمية المهارات والاتجاهات التي تُحقق الاستجابة اللازمة^(٢).

ولذا لأبد للمحاضر فيها من التفاعل مع المشاركين من خلال الإجابة على التساؤلات التي يطرحها المشاركون ومن أمثلة ذلك ندوة تعليم وتطوير الطالب «حث الطالب على التعليم»^(٣).

ب - المناقشات:

وتستخدم عادةً لتنمية المهارات المعرفية والاتجاهات والمشاعر، وهناك أنماط متعددة لها:

١- المناقشة الحرة، وتحتاج إلى توجيه أولي، وهي تُستخدم للانفتاح على موضوعات أو

(١) أحمد الخطيب ورداد الخطيب، اتجاهات حديثة في التدريب؛ الطبعة الأولى، (بدون ناشر). (بدون بلد) ١٤٠٦ / ١٩٨٦، ص ١٢٨.

(٢) غانم سيد شريف وعيس سلطان، مرجع سابق، ص ٣٤.

(٣) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي ١٤١٤هـ: مرجع سابق ص ٢٩.

مجالات جديدة مثل الاستماع إلى مُشكلات وأفكار، أو تلمس ردود الأفعال بعد قراءة موضوع^(١).

٢- **الناقشة البناءة**، ويُتبعُ هذا الأسلوب من المناقشة مع المجموعات الصغيرة حيث يقوم مدير المناقشة بإعداد الأسئلة الهامة والمتنوعة الموجهة التي سيستخدمها لبعث الاستجابات تلقائياً من المشاركين، وهذا الأسلوب ملائمٌ في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي حيث تُعينُ المجموعة على اكتشاف مناهجها بنفسها وتطويرها نظراً للتغذية الراجعة الفورية التي يحصل عليها المشارك في المناقشة ومديرها^(٢).

ومن أمثلة ذلك ندوة «التبادل الفعال من خلال قاعة الدرس» وقد تم بواسطة هذا الأسلوب تحليلُ ما قدمه بعضُ المشاركين^(٣).

ج - المطبوعات:

وهذا الأسلوب يساعدُ المشاركَ في الدورةِ على التفاعلِ معها والإفادة منها بشكل أفضل، ومن هذه المطبوعات:

- برامج ومحتوى الندوة.
- اقتراحاتُ بقراءاتٍ إضافية، ومن أمثلة ذلك ندوة التقييم الجيد.
- فصولٌ مصورةٌ من كتاب يختارهُ مديرُ الندوة ومن أمثلة ذلك ما تم في ندوة مهارات التعلم.
- إصدارات المركز من كتبٍ حولَ موضوعِ الندوة ومن ذلك ما تم في ندوة تعليم وتطوير الطالب^(٤).

(١) أحمد الخطيب ورداد الخطيب، مرجع سابق، ص ١٤٢.

(٢) غانم سعيد شريف وحنان عيس سلطان، مرجع سابق، ص ٣٩.

(٣) جامعة الملك عبد العزيز، أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي خلال العام الدراسي ١٤١٣هـ: مرجع سابق، ص ٧.

(٤) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم، للبحراني ١٤١٤هـ: مرجع سابق، ص ٣٠، ٦١، ٦٩.

د - التقنية السمعية البصرية:

وهي تلك الوسائل المستخدمة في العملية التنموية لتحريك الأعضاء الحسية للمشاركين، وإدراك أكبر قدر من المعرفة عن طريقها.

وقد دلت الأبحاث والدراسات على أن أكبر قدر نكتسبه من المعرفة في حياتنا عن طريق البصر ثم السمع. ومن تلك التقنيات المستخدمة:

- **الدائرة التليفزيونية:** وهي عبارة عن آلات تصوير تلفزيونية مثبتة في أماكن معينة ومتصلة لاسلكياً بأجهزة التلفزيون ناقلية إلى شاشاتها كل ما يحدث أمام بصر آلات التصوير (١).

- **الفيديو:** حيث يتم تسجيل ما يحدث على أشرطة فيديو ثم يعاد استرجاعه عندما يرى ذلك مدير الندوة (٢).

هـ - الواجبات المنزلية:

ويعطيها بعض المشرفين على الدورات أهمية بالغة حيث يكلف المشارك فيها بإعداد أهداف مثلاً أو اختبارات أو نظام تقويم ونحو ذلك، ويتم في اليوم التالي إجراء النقاش وغير ذلك من فقرات الدورة بناءً على الواجبات المنزلية التي كُلف بها أعضاء هيئة التدريس المشاركين (٣).

و - ورش العمل التدريبية:

وهي نموذج من المناقشات الهادفة للمجموعات الصغيرة والتي يتم فيها العمل بشكل تعاوني جاد لإنجاز مشروع معين وفق جدول منظم لوضع إطار للعمل. وتتم المشاركة فيه من أفراد المجموعة بأسلوب ديمقراطي تُسفر عن إنتاج تعليمي مقصود. ومن الأساليب المتبعة في ورش العمل أسلوب الاستقصاء الذي يُستغل فيه معظم

(١) أحمد الخطيب ورداد الخطيب، مرجع سابق، ص ١٦٧.

(٢) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي ١٤١٤هـ، مرجع سابق، ص ٩٣.

(٣) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي ١٤١٤هـ، مرجع سابق، ص ٧.

وقت اجتماعات المجموعة الصغيرة في التخطيط والتنظيم وكذلك الحوار الذي تستغل فيه وقت الاجتماعات في تحليل المشاهدات وكتابة التقارير (١).

والورش في البرامج التنموية لأعضاء هيئة التدريس تؤدي إلى إيجاد تغيير في الفرد يجعل أداءه الجامعي أفضل من ذي قبل وأقدر على النضوج والابتكار. كما أن هذا الأسلوب يتميز بالتنوع فلا يقتصر على المحاضرات والنقاش بل يشمل التدريب والمشاهدة، وبعض الأنشطة الأكاديمية والاجتماعية، وكثيراً ما يستخدم هذا الأسلوب ومن ذلك ما تم في دورة (كتابة التقنية العلمية) كما لاحظها الدارس (٢).

خامساً: تقويم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

حتى تستمر البرامج التنموية في أدائها وفعاليتها لا بد من دقة متابعة تنفيذها للتأكد من أنها تسيّر وفق السياسة الموضوعية لها. ثم تقويم الجهود المبذولة للكشف عن مدى تحقق الأهداف، وإدراك نواحي القصور بغية تفاديها عند إعادة تخطيط البرامج التنموية. وبذلك يكون التقويم عملية (نقد بناء) هدفه الإصلاح والتطوير للوصول إلى أفضل النتائج في ضوء المؤشرات والبيانات الإحصائية التي يتم تجميعها خلال عملية التقويم. ومن ذلك تقدير مدى كفاءة المدرسين وتحديد كفاءة الأساتذة المديرين للدورات (٣).

وتقويم برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية يتم في خاتمة البرنامج حيث يقوم المركز بتوزيع استبيان على كل المشاركين في الدورة يشتمل على ست وعشرين نقطة تحت أربعة بنود أساسية كما يتضمن سؤالاً عن أي اقتراحات قد يراها المشارك تسهم في تحسين أداء الدورة في المستقبل (٤).

(١) أحمد الخطيب ووداع الخطيب، مرجع سابق، ص ٥٥.

(٢) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي ١٤١٤هـ، مرجع سابق، ص ٧.

(٣) غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان، مرجع سابق، ص ٢٣١.

(٤) جامعة الملك عبد العزيز، التقرير السنوي عن الدورات التي عقدت بمركز تطوير التعليم الجامعي، ١٤١٤هـ مرجع سابق، ص ٣٠.

والبنود الأربعة التي يتناولها الاستبيان هي (١):

١ - المحاضر، وفيه نقاط تشمل معرفته بموضوع الدورة وطريقة عرضه داخل البرنامج من إثارة للحماس، وإرشاد إلى المراجع، واستجابة لرأي المشاركين ونحو ذلك.

٢ - محتوى المقرر، ويتناول مدى جدته وشموله ومراجعته وأثره على المشارك.

٣ - الأنشطة خلال المحاضرة وهل كانت متنوعة من مناقشات، ومجموعات صغيرة وغير ذلك؟.

٤ - مستوى الدورة وذلك من خلال وضوح أهدافها وارتباط المحتوى بالأهداف وأثرها في تحسين المهارات ومستوى التنظيم فيها.

كما يُجري بعض الأساتذة تقويمًا خاصًا بهم بتوزيع استبيان عقب الدورة. ومن أمثلة ذلك ما تم في دورة «التبادل الفعال من خلال قاعة الدرس بالجامعة».

ومركز تطوير التعليم الجامعي والأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي يأخذون بعين الاعتبار نتائج الاستبيان الذي يجريه خاتمة كل دورة (٢).

سادساً: القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

إن التوجه نحو الأخذ بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في المملكة العربية السعودية هو نتاج مجموعة من القوى والعوامل المختلفة التي كان لها الأثر الواضح في ظهورها باعتبار أنها قضية مجتمعية تسعى إلى تطوير الواقع الذي انبثق منه التعاليم الجامعي شأنها في ذلك شأن كل نظم التعليم. وتختلف هذه العوامل في التأثير على التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي ففي حين كان لبعض العوامل أثرها البالغ كان للعوامل الأخرى تأثير أقل، ومع هذا لا تقل أهمية عن العوامل الأقوى المؤثرة. كما أنه لا يمكن النظر إلى موضوع الدراسة دون النظر إلى نظام

(١) المرجع السابق، ص ٨٣.

(٢) جامعة الملك عبد العزيز، المرجع السابق، ص ١٦.

التعليم ككل في المملكة العربية السعودية والعوامل المؤثرة فيه وأثر ذلك كله على سياسات التعليم.

وستعرض الدراسة لأهم القوى والعوامل الثقافية المؤثرة:

١ - العامل التاريخي:

لهذا العامل أهميته في صناعة الحاضر وتشيد المستقبل وهو الذي يقف بالدرجة الأولى وراء التقدم والتخلف في عالم اليوم، ووراء درجة هذا التقدم أو ذلك التخلف^(١). ومعلوم أن البلاد كانت تعاني من تخلف مادي في معظم مناشط الحياة فيها لعوامل عدة منها التفكك، وشح الموارد، وغلبة البداوة، ولم يُنشر التعليم النظامي فيها خلا (مكة المكرمة والمدينة المنورة) فضلاً عن التعليم الجامعي إلا بعد توحيد البلاد وقيام المملكة العربية السعودية حين دعى الملك عبد العزيز العلماء في مكة المكرمة إلى نشر العلم والتوسع فيه. وذلك في جمادى الأولى في عام (١٣٤٣هـ). وفي عام (١٣٦٩هـ / ١٩٤٩م) تم إنشاء كلية الشريعة بمكة المكرمة^(٢) والتي تعتبر أول صرح للتعليم الجامعي، وفي عام ١٣٧٧هـ / ١٩٥٧م أنشأت جامعة الملك سعود بعد أن توفر الطلاب السعوديون، والكوادر السعودية للعمل في الإدارة وكذلك المال اللازم لشح في الموارد حينها، وتالت حبات عقد الجامعات في المملكة بعد زيادة الموارد المالية من البترول والتي ساهمت في تحقيق تلك النهضة العلمية التي تعيشها المملكة^(٣).

وللعامل التاريخي أثره في العمل على تطوير التعليم الجامعي بكل مدخلاته وخاصة عضو هيئة التدريس عندما شهدت المملكة في السنوات الأخيرة نمواً سريعاً في مختلف مناحي الحياة بما في ذلك عدد طلاب الجامعات السبع عام ١٤٠٧هـ / ١٤٠٨هـ. (٨٧ - ١٩٨٨) الذي بلغ (١٠٩٥٩٦) كما بلغ عدد أعضاء هيئة

(١) عبد الغني عبود، التربية المقارنة في نهايات القرن، الأيدلوجيا والتربية من النظام إلى اللانظام؛ الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٣، ص ١٢٨.

(٢) وزارة التعليم العالي، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية؛ مرجع سابق، ص ٢٢.

(٣) السيد علي شتا، دراسات في المجتمع السعودي؛ مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ص ٨٢.

التدريس (١٧٠٤) (١). الأمر الذي لا بد معه من السعي نحو تجويد قدرات عضو هيئة التدريس بما يمكنه من حل المشكلات التي قد تواجهه مثل اكتظاظ قاعة المحاضرات بالطلاب، وبعض المشكلات النفسية والاجتماعية التي قد تواجه الطلاب بما يمكنه من الأخذ بيد الطلبة نحو الاستفادة من قدراتهم التعليمية؛ ولرفع كفاءته على استخدام الأساليب والتقنيات الحديثة الملائمة لمراحل التعليم الجامعي ولذلك اعتمدت بعض جامعات المملكة على فكرة تطوير التعليم الجامعي وكانت البداية عام (١٤١٠هـ / ١٩٨٩م) في جامعة (الملك عبد العزيز) بإنشاء دورات تنمية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وفي عام ١٤١٤هـ عمدت جامعة (الملك فيصل) إلى التخطيط لعقد دورات تنمية فيها وكانت البداية في ١/٧/١٤١٥هـ. لتجارب مع وظائف الجامعة الحديثة وأوليواتها التي تختلف عن أولويات الجامعة القديمة التي حققت الكثير من أولوياتها عبر السنين الطويلة التي عاشتها.

ب - العامل الديني:

تفرد المملكة العربية السعودية بخصوصيات الموقع والمكانة والتاريخ والنشأة تجعلها تبني قضية التعليم والتنمية على (أسس الالتزام بالشريعة الإسلامية) باعتبار أن التعليم في أي موقع يعكس (رغبة الأمة في تنشئة أبنائها على المبادئ والقيم التي تدين بها) ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً يهتدي فلاسفة التربية ومعلموا المدارس والجامعات في سلوكهم بأفكار (بنيامين فرانكلين) وبقية طبقة (الأباء المؤسسين) (٢). وقد جاء ذلك واضحاً في تعريف السياسة التعليمية للمملكة العربية السعودية بأنها: «الخطوط العامة التي تقوم عليها عملية التربية والتعليم أداءً للواجب في تعريف الفرد بربه ودينه وإقامة سلوكه على شرعه وتلبيةً لحاجات المجتمع وتحقيقاً لأهداف الأمة وهي تشمل حقوق التعليم ومراحلها المختلفة والخطط والمناهج

(١) مكتب التربية العربي لدول الخليج، دليل الجامعات في دول الخليج؛ الطبعة الرابعة؛ مرجع سابق، ص

٢٣ - ٣١٢.

(٢) عبد الله محمد الزيد، التعليم في المملكة العربية السعودية أنموذج مختلف، الطبعة الثانية، نادي الثقافي الأدبي ١٤٠٢هـ، ص ٤٠٩.

والوسائل التربوية والنظم الإدارية والأجهزة القائمة على التعليم وسائر ما يتصل به. والسياسة في المملكة العربية تنبثق من (الإسلام) الذي تدين به الأمة عقيدة وعبادة وخلقا وشريعة وحكماً ونظاماً متكاملًا للحياة - وهي جزء أساسي من السياسة العامة للدولة - يسير وفق المخطط المفصل في مواد السياسة التعليمية^(١).

ومن الأسس العامة التي حددتها السياسة التعليمية بالمملكة العربية السعودية نورد ما يلي^(٢):

- ١ - الإيمان بالله رباً وبالإسلام ديناً وبمحمد ﷺ نبياً ورسولاً.
- ٢ - التصور الإسلامي الكامل للكون والإنسان والحياة ، وأن الوجود كله خاضع لما سنه الله تعالى ليقوم كل مخلوق بوظيفته دون خلل أو اضطراب.
- ٣ - الحياة الدنيا مرحلة إنتاج وعمل يستثمر فيها المسلم طاقاته عن إيمان وهدى للحياة الأبدية الخالدة في الدار الآخرة.
- ٤ - فرصُ النمو مهياًةً أمام الطالب للمساهمة في تنمية المجتمع الذي يعيش فيه ومن ثم الإفادة من هذه التنمية التي شارك فيها.
- ٥ - تقرير حق انفتاح في التعليم بما يلائم فطرتها ويُعدّها لمهنتها في الحياة على أن يتم هذا بحشمة ووقار في ضوء شريعة الإسلام، فإن النساء شقائق الرجال.
- ٦ - الاستفادة من جميع أنواع المعارف الإنسانية النافعة على ضوء الإسلام للنهوض بالأمة ورفع مستوى حياتها فالحكمة (غزالة المؤمن) أنى وجدها فهو أولى الناس بها.
- ٧ - التناسق المنسجم مع العلم والمنهجية التطبيقية (التقنية) باعتبارها من أهم وسائل التنمية الشافية والاجتماعية والاقتصادية والصحية لرفع مستوى أمتنا وبلادنا والقيام بدورنا في التقدم الثقافي العالمي.

(١) وزارة المعارف، سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية؛ الرياض، ١٣٩٤هـ / ١٩٧٤م ص ٦.

(٢) المرجع السابق، ص ٧.

وبهذه الأسس وغيرها مما نصت عليه سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية تم تشكيل نظام التعليم فيها على مختلف مراحلهِ لإيجاد (الإنسان الصالح) الذي هو هدفُ (التربية الإسلامية) بما يحويه من مناهج وطرق تدريس وإعداد للمعلمين وتنميتهم أثناء الخدمة وتنوع للتعليم بتخصصاته المختلفة. وانطلقت كذلك حركة التنمية الشاملة في البلاد لتحقيق مجموعة من الأهداف النابعة من معتقداتها وهي (١):

١ - المحافظة على القيم الإسلامية وتطبيق شريعة الله وترسيخها ونشرها والدفاع عن الدين والوطن، والمحافظة على الأمن والاستقرار الاجتماعي للبلاد.

٢ - تنمية القوى البشرية والتأكد المستمر من زيادة عرضها، ورفع كفاءتها لتلبية متطلبات الاقتصاد الوطني.

٣ - دفع الحركة الثقافية والإعلامية إلى المستوى الذي يجعلها تسير التطور الذي تعيشه المملكة.

٤ - تحقيق الاعتماد على إنتاج وتصدير النفط الخام كمصدر رئيس للدخل الوطني وتنمية الثروات المعدنية وتشجيع استكشافها واستثمارها.

٥ - الاستمرار في إحداث تغيير حقيقي في البيئة الاقتصادية للبلاد من خلال تنوع القاعدة الإنتاجية بالتركيز على الصناعة والزراعة.

٦ - التركيز على التنمية النوعية لتحسين وتطوير أداء ما تم إنجازه من منافع وتجهيزات مع العناية بتحقيق النمو المتوازن في مناطق المملكة المختلفة وتحقيق التكامل الاقتصادي والاجتماعي.

والإسلام بتوجيهاته الشاملة يرفع الفرد والدولة في مختلف الظروف والبقاع بما يسعد دنيا العاملين المصلحين وينأى بهم عن الخسران قال تعالى: ﴿قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ

(١) وزارة التخطيط، خطة التنمية الخامسة ١٤١٠ - ١٤١٥ هـ / ١٩٩٠ - ١٩٩٥ م؛ الرياض؛ مطابع وزارة التخطيط، ١٤١٠ هـ ص ٤.

بِالْأَخْسَرِينَ أَعْمَالًا ﴿١٠٣﴾ الَّذِينَ ضَلَّ سَعِيَّهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ
صَنَاعًا (١).

وقد دخلت المملكة العربية السعودية إلى مراحل التنمية من منظورها الخاص ووفق خصوصيتها وهو منظورٌ يرفض النماذج المستنسخة التي لا تتفق ومنهجيتها الإسلامية فهي تُخططُ للتنمية وتنفذها مستفيدة من تجارب الآخرين مع مراعاة خصوصيتها الثقافية انسجاماً مع مبادئ الإسلام وقواعده (٢).

وقد أولت سياسة التعليم بالمملكة عنايةً خاصةً للتعليم العالي الذي يشمل التعليم الجامعي ضمن توجهها الإسلامي. ومن الأهداف التي وضعتها لهذه المرحلة من التعليم ما يلي (٣):

١ - تنمية عقيدة الولاء لله ومتابعة السير في تزويد الطالب بالثقافة الإسلامية التي تُشعره بمسئوليته أمام الله عن أمة الإسلام لتكون إمكاناته العلمية والعملية نافعة مثمرة.

٢ - إعداد مواطنين أكفاء مؤهلين علمياً وفكرياً تأهيلاً عالياً لأداء واجبهم في خدمة بلادهم والنهوض بأمتهم في ضوء العقيدة السليمة ومبادئ الإسلام السديدة.

٣ - القيام بدور إيجابي في ميدان البحث العلمي الذي يسهم في مجال التقدم العالمي في الآداب والعلوم والمخترعات وإيجاد الحلول السليمة الملائمة لمتطلبات الحياة المتطورة وأنماطها التقنية (التكنولوجية).

٤ - النهوض بحركة التأليف والإنتاج العلمي بما يطوع العلوم لخدمة الفكرة الإسلامية ويُمكن البلاد من دورها الريادي لبناء الحضارة الإنسانية على مبادئها الأصيلة التي تقود البشرية إلى البر والرشاد. وتجنبها الانحرافات المادية والإلحادية.

(١) القرآن الكريم، سورة الكهف ١٠٣ - ١٠٤.

(٢) وزارة التخطيط، خطة التنمية الخامسة، مرجع سابق، ص ٨٤.

(٣) وزارة المعارف، سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٢.

٥ - ترجمة العلوم وفنون المعرفة إلى لغة القرآن وتنمية ثروة اللغة العربية (المصطلحات) بما يسدُّ حاجة التعريب ويجعلُ المعرفةَ في متناول أكبر عددٍ من المواطنين.

٦ - القيام بالخدمات التدريبية والدراسات التجديدية التي تنقلُ إلى الخريجين الذين هم في مجالِ العملِ ما ينبغي أن يَظلموا عليه مما جدَّ بعد تخرجهم.

وقد تأثر التعليم الجامعي بهذه الأهداف التي وضعت له الإعداد (الإنسان الصالح) لكافة مرافق المجتمع وتأهيله بأرقى مستويات العلم والمعرفة. وقد نصت (السياسة التعليمية) على أن الدولة تعتبرُ «الطاقة البشرية هي المنطلق في استثمار سائر طاقاتها، وأن العناية بهذه الطاقة عن طريق التربية والتعليم والتثقيف هي أساس التنمية العامة»^(١).

ومن أرقى الفئات التي تُسهم الجامعاتُ في تنميتهم باعتبارهم الفئة الصانعة للإنسان الصالح هم أعضاء هيئة التدريس الجامعي باعتبار أن تجويد عطائهم لا بد أن تصحبه برامج تنموية مستمرة على قاعدة «ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب» خاصة وأن المتأمل لأهداف التعليم الجامعي يلمس التوجه غير المباشر نحو إقامة تلك البرامج التنموية في معظم مواده كما تقدم.

والتنمية المستمرة والتعليم المستمر سمة من سمات (التربية الإسلامية) تأسياً بالتوجه الإلهي المستمر لصاحب الرسالة سيدنا محمد - ﷺ - حيث كان يُرقيه في كمالات النبوة شيئاً فشيئاً رغم ما خصه الله به من الكمالات الفطرية والنبوية وكذلك كان الرسول الكريم والمعلمُ الأول ﷺ مع أصحابه ينميهم كقادة وقضاة ومعلمين وأئمة، ومضى على ذلك الأصحاب من بعده رضوان الله عليهم، ولذلك إن كان للتنمية الحديثة هدف واحد لا تتعداه وهو السيطرة على الطبيعة وزيادة الدخل وهو هدف دنيوي فإن للتعليم «الإسلامي نفس الهدف، وبجوار هذا الهدف

(١) عبد الله محمد الزيد، التعليم في المملكة العربية السعودية أنموذج مختلف؛ مرجع سابق.

هدف آخر أهم وهو تمكين الإنسان المسلم في أن يكون بحق - خليفة في الأرض - وهو هدف ديني خالص باعتبار أن تسخير الطبيعة في الإسلام هدف ديني أيضاً^(١).

لذلك انطلقت برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تشهد تنوعاً وإقبالاً وانفتاحاً يتيح لأعضاء هيئة التدريس تجديد قدراتهم وزيادة معارفهم وخبراتهم بما يمكنهم من تحقيق وظائف الجامعة في ضوء التوجه الإسلامي لسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية حيث شملت برامج التنمية مجال التدريس والبحث وخدمة المجتمع، وكان (العامل الديني) من الحوافز الرئيسة المشجعة على الاستفادة من الخبرات العالمية في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ودافعاً نحو تقويم تلك البرامج والاستمرار فيها.

ج - العامل الاجتماعي:

للتعليم صلة بالعوامل الاجتماعية، وتقوم بينهما علاقات ثابتة ومتبادلة الاعتماد في أدائها الوظيفي مع بعضها، وبذلك تكون مؤسسات التعليم من مدارس وجامعات في حالة تفاعل واعتماد مع المجتمع ونظمه المتنوعة كما أنه يعتمد على النظام التعليمي في إمداده بالقوى البشرية وأدائه لأدواره ووظائفه ونقل موروثاته الثقافية والاجتماعية بين أجياله وتوفير المعرفة المتنوعة التي تسهم في دعم وجود المجتمع^(٢). وعلى هذا فالتعليم لا يحدث من فراغ وإنما يتم في مجتمع ذي ثقافة مميزة تعكس خصوصيته وتفاعله مع الثقافة المعاصرة^(٣).

ومعلوم أن المملكة العربية السعودية تحتضن (موطن الإسلام الأول)، والإسلام هو الذي يحكم ويوجه أبناءها في حياتهم، ويحكم أخلاقياتهم، وعاداتهم، وتقاليدهم^(٤).

(١) عبد الغني عبود، في التربية المستمرة ومحو الأمية وتعليم الكبار، مرجع سابق، ص ٣٢١.

(٢) فادية عمر الجولاني، علم الاجتماع التربوي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ١٩٩٣، ص ٢٣.

(٣) المرجع السابق، ص ٢٣٥.

(٤) منصور محمد حسين زعفراني، دراسة مقارنة لنظام الكليات والمعاهد التقنية في إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية ومدى إمكانية الإفادة منه في تطوير نظام الكليات التقنية المتوسطة بالمملكة العربية السعودية.

«والتعليم في المملكة العربية السعودية التزم بوضوح سياسة إسلامية مقصودة. وتميز بالانتشار والشمول في فترة زمنية تُعتبرُ قياسيةً بالبلدان المثيلة»^(١).

وقد حددتُ سياسة التعليم الصادرة في (عام ١٣٨٨هـ). غاية التعليم وأهدافه العامة في المادة (٢٨) «غاية التعليم فهم الإسلام فهماً صحيحاً متكاملًا، وغرس العقيدة الإسلامية ونشرها وتزويد الطالب بالقيم والتعاليم الإسلامية وبالمثل العليا وإكسابه المعارف والمهارات المختلفة وتنمية الاتجاهات السلوكية البناءة وتطوير المجتمع اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً. وتهيئة الفرد ليكون عضواً نافعاً في بناء مجتمعه»^(٢). وأكدت في المادة (١٣، ١٤) ضرورة «الاستفادة من جميع المعارف الإنسانية النافعة على ضوء الإسلام للنهوض بالأمة ورفع مستوى حياتها والتناسق المنسجم مع العلم والمنهجية التطبيقية (التقنية) باعتبارها من أهم وسائل التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والصحية لرفع مستوى أمتنا وبلادنا والقيام بدورنا في التقدم الثقافي والعلمي»^(٣).

وجعلتُ من أهداف التعليم العالمي: «القيام بدور إيجابي في ميدان البحث العلمي الذي يسهم في مجال التقدم العالمي في الآداب والعلوم، والمخترعات وإيجاد الحلول السليمة الملائمة لمتطلبات الحياة المتطورة واتجاهاتها التقنية.. والقيام بالخدمات التدريسية والدراسات التجديدية التي تنقل إلى الخريجين الذين هم في مجال العمل ما ينبغي أن يطلعوا عليه مما يستجد بعد تخرجهم».

وأولتُ سياسة التعليم الدورات التنموية عنايةً حيث دعتُ إلى أن «تُعطي الجهات المختصة عنايةً كافيةً للدورات التجديدية والتدريبية، ودورات التوعية لتدريب الخبيرات وكسب المعلومات والمهارات الجديدة وأن توضع برامج لتلك الدورات يُحددُ فيها غرضُ الدورة ومناهجها وطرق تنفيذها، وتقويمها والشروط التي ينبغي أن تتوفر في القائمين عليها»^(٥).

(١) عبد الله محمد الزيد، التعليم في المملكة العربية السعودية أنموذج مختلف، مرجع سابق، ص ٧.

(٢) المرجع السابق، ص ٥٤.

(٣) المرجع السابق، ص ٥٢.

(٤) المرجع السابق، ص ٦٦.

(٥) المرجع السابق، ص ٧٧.

وعندما تتجه سياسة التعليم في هذا الطريق لوضع التعليم الجامعي موضعه الصحيح من حيث وظائفه في المجتمع السعودي من تدريس وبحث علمي جاد وفاعل لا شك أنها تمهدُ نحو التجديد المستمر في أركان العملية التعليمية بما فيها عضو هيئة التدريس الجامعي.

كما أن انفتاح (المجتمع السعودي) على كثيرٍ من المجتمعات واحتكاكه مع كثيرٍ من الجنسيات المختلفة والثقافات المتنوعة له أثره في إدراك مدى الحاجة إلى السعي نحو التنمية الشاملة^(١).

كما لا يخفى أثرُ البعثات التعليمية لطلاب الدراسات العليا إلى الخارج لتأهيلهم للعمل كأعضاء هيئة تدريس بالجامعات السعودية في الإفادة من الخبرات التنموية لأعضاء هيئة التدريس التي تتم في الجامعات الأمريكية والبريطانية، وكذلك تكليفهم بالتدريس عقب اتباعهم دون إعدادهم تربوياً ومهنياً لتلك المهمة الجلية كل ذلك حداً بالمسؤولين في التعليم الجامعي إلى التنبه والسعي لإقامة برامج تنموية مهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي^(٢).

وللثقافة الإسلامية وتوجيهها الراقي في الحث على دوام التعلم وتنميته أثرها في الحض على الأخذ بهما وقد قال الله تعالى: ﴿ وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ ﴾^(٣). وجاء في الخطاب القرآني للرسول ﷺ ﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾^(٤). ولا شك في أثر هذه التربية القرآنية عبر التاريخ الإسلامي الطويل - وإن قصر المسلمون حيناً من الدهر - التي تحفزهم للأخذ بالتواضع والإصرار على مواصلة التعلم والتنمية وفق قاعدة أن (العلم بحرٌ لا ساحل له). وهذا الأثر للثقافة الإسلامية على المسلمين ليس قاصراً على سكان دولة بعينها وإنما يفيدُ منه كل من تدبر القرآن الكريم وعقل سنة النبي ﷺ، ووعى تراجم عباقرة المسلمين وأئمتهم.

(١) منصور محمد حسين زعفراني، مرجع سابق، ص ٢٠٢.

(٢) عبد العزيز عبد الله سنبل وآخرون. نظام التعليم في المملكة العربية السعودية؛ كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٤٠٧هـ / ١٩٨٧م. ص ٢٧٣.

(٣) القرآن الكريم، سورة يوسف، آية ٧٦.

(٤) القرآن الكريم، سورة طه، آية ١١٤.

ولقد انعكس العامل الاجتماعي المتمثل في سياسة التعليم وطبيعة المجتمع السعودي المتفتح على العالم الخارجي والابتعاث الخارجي وظروف التنمية الشاملة التي تعيشها البلاد على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال الأهداف الشاملة لأهم وظائف الجامعة التي يحتاجها المجتمع السعودي، وفي تعدد المواضيع التي تتناولها البرامج المقدمة، والأساليب المستخدمة فيها، والتقويم للنهوض بهذه التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

د - العامل الاقتصادي:

لهذا العامل وطبيعة نموه الأثر الواضح على نظم التعليم وأساليبه وأهدافه، وعندما يزداد النمو الاقتصادي والتقدم الصناعي نتيجة استخدام العلم والتكنولوجيا الحديثة تزداد الحاجة إلى التنوع في التعليم ورفع مستوياته وتنوع أنماطه تبعاً للظروف الاقتصادية التي تمرُّ بها البلاد^(١). «وقد غيرت العلاقة الوثيقة التي نشأت بين النمو الاقتصادي والتعليم النظرة إليه فبعد أن كان ينظر له باعتباره خدمة أو سلعة استهلاكية أصبح يُنظر إليه باعتباره سلعة إنتاجية. وأضحى التعليم عنصراً فعالاً من عناصر التنمية الاقتصادية والاستثمار فيه يعتبر استثماراً في أعز ما لدى المجتمع من موارد اقتصادية وهي الموارد البشرية»^(٢). وذلك باعتبار أن العلم هو السبيل لإعداد القوى البشرية المدربة واللازمة لتطوير المجتمع، ولهذا نجد أن المملكة العربية السعودية عمّدت بعد ما أفاء الله عليها من وفرة في الموارد الاقتصادية حيث قد تضاعف إنتاجها من النفط الذي تضاعفت أسعاره بعد حرب رمضان ١٣٩٣هـ/ ١٩٧٣م وبدأت مرحلة (الطفرة) التي أدت إلى التوسع في التعليم من خلال تعميمه ورفع مستواه في المدارس والمعاهد والجامعات في معظم أنحاء البلاد وقفزت ميزانية التعليم العالي من (٧٥) مليون ريال عام ١٣٩٠هـ/ ١٩٧٠م إلى (١١٠٧٩) مليون ريال عام ١٤٠٥هـ/ ١٩٨٥م نتيجة الاستيعاب الهائل لأعداد الطلبة الذين تخرجهم المدارس الثانوية فبينما كان عدد طلاب الجامعات (١٣٠٩٠) طالب عام (١٣٨٠هـ)

(١) محمد سيف الدين فهمي، المنهج في التربية المقارنة، الطبعة الثانية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ١٩٨٥، ص ٤٢.

(٢) المرجع السابق، ص ٤٥٥.

بلغ في عام (١٤٠٥هـ) (١٩٣٠٤٠) طالباً وشهد الواقع تزايداً في الطلب الاجتماعي على الجامعات^(١).

استجابة لهذه التطورات الكبيرة في التعليم الجامعي عمدت بعض الجامعات السعودية إلى تدارك احتياجات أساتذتها المهنية من خلال إقامة الدورات التنموية المهنية المتواصلة لهم لئتم بذلك ما بذلته لهم من خلال إعدادهم وهم طلاب في الدراسات العليا، باعتبار أن تمويل هذه البرامج التنموية هو نوع من الاستثمار الأمثل في تجويد قدرات الموارد البشرية. ولم تجد الجامعات في هذا المضمار مشكلة من حيث تمويل تلك البرامج والاستعانة بالخبرات العالمية الزائرة إذ تقوم وزارة التعليم العالي بتمويل ميزانيات الجامعات وتأمين الموارد المالية اللازمة من ميزانية الدولة العامة. وربما كانت (المملكة العربية السعودية) من الدول القلائل التي استطاعت إقامة (برامج تنموية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي) تفيده من (الخبرات العالمية) المتنوعة في هذا المضمار؛ وقد كان للعامل الاقتصادي دوره في المساعدة على ذلك وغيره من مظاهر النهضة العلمية وذلك من فضل الله. ورغم الركود الذي تشهده أسواق النفط العالمية وتراجع العوائد النفطية وتأجيل تنفيذ بعض البرامج إلا أن الدولة اتخذت خطوات إيجابية لإعادة صياغة البنية الاقتصادية في هذه الفترة بما مكن الاقتصاد الوطني من المحافظة على زخم التطور البعيد المدى واستمرارية عمليات التنمية بعون من الله وتوفيقه^(٢). ومع كثرة الأعباء الاقتصادية بعد حرب (الخليج الثانية) التي زادت من التحديات إلا أن اقتصاد المملكة استمر في رعاية التعليم بما فيه (التعليم الجامعي) بكل برامج الأمر الذي لا بد معه لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي أن تزيد من نشاطها بما يتفق والأوضاع الاقتصادية للمملكة ويحقق تنمية مستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس الجامعي بما يسهم في دعم التنمية الشاملة بالكوادر المتميزة والجادة في مختلف المجالات ويحافظ على مستوى التقدم الذي تم إنجازه وتأهيل الظروف المتاحة لاستمراره.

(١) عبد العزيز عبد الله سنبل وآخرون، نظام التعليم في المملكة العربية السعودية؛ مرجع سابق، ص

(٣) عبد المحسن العتيبي، مرجع سابق، ص ٧٩.