

آليات تطوير وتنمية أداء أعضاء هيئة التدريس لكليات إدارة الأعمال - مدخل لتحسين الممارسة التعليمية في الجامعات -

الأستاذ الدكتور عبد الرحمان بن عنتر

جامعة امحمد بوقرة بومرداس الجزائر

alpec_umbb@yahoo.com

ملخص

يمثل عضو هيئة التدريس لكليات إدارة الأعمال في الوطن العربي الدعامة الأساسية للتعليم العالي من خلال تحسين نوعية التدريس وتحقيق أهداف الكلية. ويستمد نفوذه من مكانته العلمية القوية وأدائه الجيد للأعمال الواجب القيام بها وتنمية مهارته وزيادة كفاءته .

وبالتالي يهدف هذا البحث إلى إبراز التنمية الذاتية والجماعية و إكساب المهارات من خلال زيادة المعرفة، وذلك في إطار برامج مهنية جديدة مسايرة للوضع الاقتصادي العالمي الراهن، حيث ينبغي أن يكون لعضو هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال فلسفة واضحة عن المعرفة والتدريس والتعلم.

كلمات المفتاحية: أعضاء هيئة التدريس، معايير جودة التعليم، الأداء والتحسين المستمر، إدارة الجودة الشاملة.

تصنيف JEL : I23، I240، M39، M310

Abstract:

The faculty member of the Faculties of Business Administration in the Arab World is the mainstay of higher education through improving the quality of teaching and achieving the objectives of the college. It derives its influence from its strong scientific position, good performance of the work to be performed and developing its skill and efficiency.

Thus, this research aims to highlight the development of self and group and acquire skills through increasing knowledge, in the framework of new professional programs in line with the current global economic situation, where the faculty of business schools should have a clear philosophy of knowledge, teaching and learning.

keywords: Faculty members, quality standards of education, performance and continuous improvement, total quality management.

Jel Classification Codes: I23, I240, M39, M310.

Resume:

Les enseignant des Facultés d'Administration des Affaires dans le Monde Arabe est le pilier de l'enseignement supérieur en améliorant la qualité de l'enseignement et en atteignant les objectifs du collège: influence scientifique, bonne exécution du travail à accomplir et développement de ses compétences et de son efficacité.

Ainsi, cette recherche vise à valoriser le soi et le groupe et à acquérir des compétences en approfondissant les connaissances, dans le cadre de nouveaux programmes professionnels adaptés à la conjoncture économique mondiale actuelle.

mots-clés: Enseignant, les normes de qualité de l'éducation, la performance et l'amélioration continue, la gestion de la qualité totale.

Codes de classification de Jel: I23, I240, M39, M310.

1. المقدمة

سعت الكثير من الدول العربية والأجنبية إلى تحديث نظم الإدارة المتبعة في جامعاتها من خلال إدخال نظم الجودة الشاملة باعتبارها أفضل السبل لتحقيق أهدافها.

ومما زاد الاهتمام بجودة التعليم العالي الاتجاهات الحديثة نحو تدويل التعليم العالي والتوسع في استخدامه وتطبيقه وعولمة الاقتصاد والتجارة والتكامل السياسي والتفاهم الثقافي مما دفع الجامعات إلى فحص جودة عملياتها في ضوء تلك الاتجاهات الحديثة نحو الجودة الشاملة من خلال تطبيق أنظمة التقييم والاعتماد الأكاديمي المعتمدة من قبل الهيئات الدولية للاعتماد البرامجي والمؤسسي.

كما يعتبر الاعتماد الأكاديمي* لكليات إدارة الأعمال من وسائل ضمان الجودة وعليه يتم الاعتراف بان المؤسسة التعليمية ببرامجها البيداغوجية والعلمية تحقق جميع معايير الجودة والتي تضعها هيئات خارجية مستقلة على أساسها تولد الثقة لدى المجتمع التعليمي لكليات إدارة الأعمال وكافة المستفيدين.

وبالتالي تسعى الجامعات عامة وكليات إدارة الأعمال خاصة إلى تحقيق النمو المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس* ومعاونتهم والإسهام في تطوير المعرفة العلمية المتصلة بالتعليم العالي .

1.1 خلفية الدراسة:

ولغرض الإحاطة بأبعاد وحيثيات موضوع الدراسة تم بلورة إشكالية البحث في التساؤل الجوهري التالي: ما مدى أهمية تطوير وتنمية أداء أعضاء هيئة التدريس لكليات إدارة الأعمال لتحسين الممارسة التعليمية في الجامعات؟ وبالتالي يتم التطرق في هذه الدراسة على مجموعة من العناصر ذات الصلة بالموضوع مبرزاً دور عضو هيئة التدريس لكليات إدارة الأعمال حيث يعد الركن الأساسي في النظام التعليمي الجامعي باعتباره أحد المدخلات الأساسية في التعليم العالي وحلقة الوصل بين المدخلات التعليمية والمتمثلة بالإدارة العليا وماتمثلة من فلسفة الجامعة وأهدافها وبرامجها من جانب والمخرجات المطلوبة والمتعلقة بالطالب من جانب آخر.

2.1 أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من أهمية المتغير المدروس وهو عضو هيئة التدريس لكليات إدارة الأعمال و مدى نجاح العملية التعليمية وتطويرها وتحقيق أهدافها التي تعتمد أساساً على عضو هيئة التدريس ومدى كفاءته في إدارة

* هو مجموعة من الإجراءات التي يتم عن طريقها تقييم القسم الأكاديمي من حيث أدائه الإداري عن طريق جمع المعلومات وتحليلها ومناقشتها للوقوف على نقاط القوة ونقاط الضعف به من أجل الوصول إلى توصيات يعمل بها فيما بعد قصد تحسين عمله وتحقيق أهدافه بالصورة المناسبة

** يطلق مسمى عضو هيئة التدريس في كثير من الجامعات وكليات إدارة الأعمال على كل من يكون عمله الأساسي التدريس أو البحث الأكاديمي سواء أكان عمله جزئياً أو كلياً وفي هذه الدراسة يقصد بعضو هيئة التدريس الأستاذة المصنفين في الرتب التالية (أستاذ ، أستاذ محاضر ، أستاذ مساعد) ممن يقومون بالتدريس والبحث العلمي كأعمال أساسية لهم في كليات إدارة الأعمال.

الأدوار المنوطة به، وعلى تمكنه من المهارات التدريسية المتنوعة، مما يستوجب على القيادة المسؤولة من عمداء ورؤساء أقسام في هذه الكليات الاهتمام بعضو هيئة التدريس باعتباره أحد العوامل المهمة للوصول إلى مستوى الجودة الشاملة والحصول على الاعتماد الأكاديمي (زرقان ليلي، 2012) ولذلك أصبحت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال استثماراً أكاديمياً يساعد على تحسين أداء الأستاذ الجامعي وبالتالي الارتقاء بالجانب المهاري والمهني له والذي سيؤدي إلى رفع الكفاءة الخارجية والداخلية للنظام التعليمي.

1. 3 هدف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على دور عضو هيئة التدريس لكليات إدارة الأعمال المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته مع التأكيد على أهمية تطوير كفاءته والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي ينظر وفقها مستوى تحقيق الجودة في التعليم العالي بالإضافة إلى إبراز أهم الوسائل والاستراتيجيات التي يمكن اتباعها في هذا المجال.

وهذا ما جعل الكثير من الجامعات العالمية وبالأخص كليات إدارة العمال التابعة لها تركز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بهدف تطوير العملية التعليمية والتأكيد على رسالة مؤسسة التعليم العالي، واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل هيئة التدريس المتعددة والتي تشمل: التطوير التدريسي والمعلوماتي، والتقني والمنهجي والإداري والبحثي والتقويمي والتخصصي.

2. مفهوم الجودة الشاملة في التعليم العالي :

قبل التطرق إلى مفهوم الجودة الشاملة في التعليم العالي لابد الإشارة إلى مضمون الجودة في التعليم ،وهي حسب الكثير من الباحثين (كمال سفيان عبد اللطيف، 2004) " هي عمليات التحسين المستمر للعملية التعليمية والخدمات المقدمة بما يحقق رضا أطراف العملية التعليمية ورغباتهم ويحقق في نفس الوقت الأهداف الموضوعية". وبالتالي فإن تحديد المعنى الدقيق للجودة في التعليم العالي لابد أن يشمل ثلاثة أبعاد للجودة الموضحة في الشكل التالي:

شكل رقم (01): أبعاد الجودة



المصدر: كمال، سفيان عبد اللطيف (2004)، إطار عام لضمان النوعية الجيدة للتعليم الفلسطيني، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، ص 4، ويتصرف من الباحث

أما الجودة الشاملة في التعليم العالي يمكن تعريفها هي: "أسلوب تطوير شامل ومستمر في الأداء يشمل مجالات العمل التعليمي كافة فهي عملية إدارية تحقق أهداف كل من سوق العمل والطلاب، أي أنها تشمل جميع وظائف ونشاطات المؤسسة التعليمية، ليس في إنتاج الخدمة فحسب ولكن توصيلها، الأمر الذي ينطوي على تحقيق رضا الطلاب وزيادة ثقتهم وتحسين مركز المؤسسة التعليمية محليا وعالميا وزيادة نصيبها في سوق العمل" (محمود محمد صبري مصطفى، يوسف عبد المعطي، 2000) وقد يتطلب تطبيق الجودة الشاملة في التعليم العالي تحديد المجالات الرئيسية التي تركز عليها الجودة الشاملة تحديدا دقيقا وهي:

- جودة الطالب
- جودة طرق التدريس
- جودة البرامج التعليمية لمختلف الدرجات العلمية
- جودة عمليات التعليم والتعلم
- جودة أساليب التقويم والاختبارات
- جودة البحث العلمي
- جودة التقنية ومصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم
- جودة الكتاب والمراجع العلمية
- جودة نظم تقييم الأداء الإداري والأكاديمي
- جودة اللوائح والأنظمة والتشريعات
- جودة المباني والمرافق والتجهيزات
- جودة أعضاء هيئة التدريس
- جودة مصادر التمويل والموارد

- جودة الخدمة والتعاون والشاركة مع مؤسسات المجتمع المختلفة

وبالتالي نستطيع القول أن من أهم مداخل الجودة الشاملة في نظام التعليم العالي هو التنمية المهنية للأكاديميين الذين يعتمد عليهم بشكل أساسي تطبيق نظام الجودة الشاملة في نظام التعليم الجامعي للحصول على نوعية ذات جودة عالية من الطلاب قادرين على إحداث التطور والتحسين المجتمعي وكسب ثقة المجتمع .

ويقصد بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس " زيادة الخبرات وتطوير الكفاءات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية والتأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه ، ويشمل ذلك (محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم، 2008):

- اكتساب وتنمية معارف مهنية

- اكتساب وتنمية مهارات مهنية

- تأكيد وتنمية قيم واتجاهات إيجابية سائدة لسلوكه المهني.

3. دوافع الاهتمام بتطبيق نظام ضمان الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي

إن مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال يعد محكا أساسيا للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية ،بالإضافة إلى انتشار فكر وفلسفة الجودة والاعتماد الأكاديمي باعتباره نموذجا تقويميا فعالا في قياس جودة المؤسسات التعليمية التي أخذت بها جامعات الدول المتقدمة وبالأخص منها كليات إدارة الأعمال وبعض جامعات الدول النامية(محمد فتحي علي موسى، منصور بن نايف العتيبي، 2011) .

وبالتالي فإن هناك العديد من العوامل التي أسهمت في زيادة الاهتمام بتطبيق نظام ضمان الجودة* والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي وهي (عمر محمد عبدالله الخرايشة، 2012):

- تزايد المستجدات والتحديات التي تواجه التعليم العالي.

- التحديات العلمية والتقنية الجديدة التي فرضت ظهور التعليم الجامعي الإلكتروني ونظام التعليم عن بعد.

- التحديات السياسية نتيجة انفتاح الأنظمة السياسية وتوجهها نحو الديمقراطية أدى إلى ظهور الديمقراطية في التعليم الجامعي ودعم استقلالية الجامعات والحريات الأكاديمية فيها ورعاية حقوق الطلبة.

- تحديات العولمة التي فرضت تنامي الاهتمام بالتربية الدولية وتطبيق معايير الجودة الشاملة في التعليم .

- التحديات الاقتصادية وتوثيق العلاقة بين التعليم العالي وقطاعات العمل والإنتاج وتبني فكرة الجامعة المنتجة.

* ضمان الجودة :هو نظام لتوجيه وتقييم الأداء قصد ضمان تحقيق جودة المخرجات وتحسين مستوى الانجاز لبناء الثقة لدى المشاركين في جودة الإدارة.

كما أن هناك مجموعة من العناصر التعليمية التي ترتبط للحكم على جودة المؤسسات الجامعية منها (السيد محمود البحيري، 2015): المباني الجامعية، الإدارة الجامعية، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، المناهج الدراسية، وقدرة الجامعة لمواجهة عالم سري التغير في النمو الاقتصادي العلمي ومدى استخدامها لتطوير فرص حصولها على التكنولوجيا.

4. دوافع الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس بكليات إدارة الأعمال

لقد زاد الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس في كليات إدارة العمال بجامعات الدول المتقدمة وبعض جامعات الدول النامية بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي، فقد اشتملت جميع المعايير** العالمية المعتمدة في تقييم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك وهو عضو هيئة التدريس، حيث أن حرص الجامعة على تقييم وتطوير أعضاء هيئة التدريس فيها يعد مؤشرا مهما في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية. وفي ضوء ذلك فإن مراحل تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تتم على النحو الوضح في الشكل التالي:

شكل رقم (02): مراحل تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس

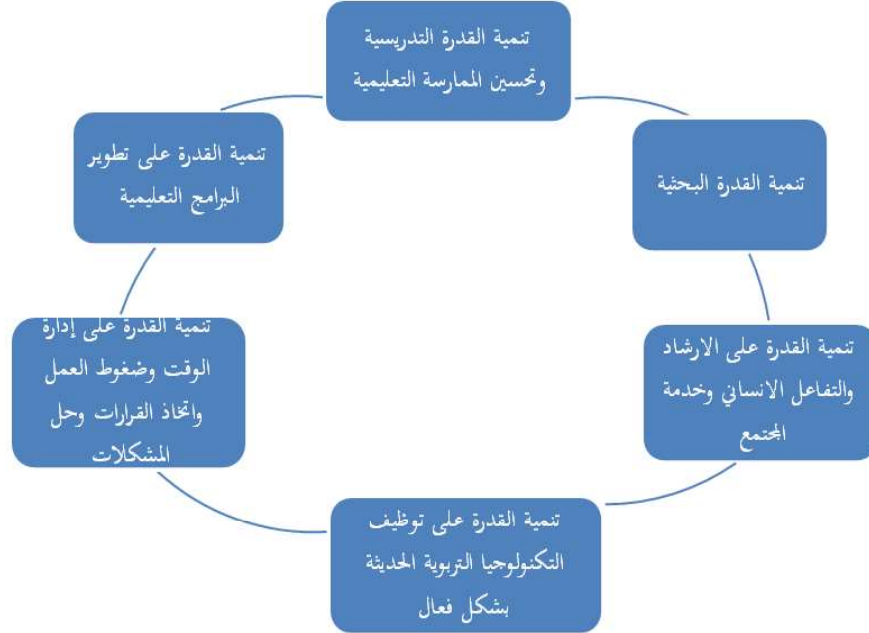


المصدر: القادري، سليمان احمد (2005)، المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة، المؤتمر العربي الخامس: المدخل المنظومي في التدريس والتعليم، القاهرة، مركز تطوير تدريس العلوم، جامعة عين شمس، ص 117. ويتصرف من الباحث

وتتمثل مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وفق ما يوضحه الشكل التالي:

**المعيار (Standards): هو مستوى الأداء المتوقع والذي يجب تحقيقه في كافة مجالات العمل الإداري والأكاديمي بالقسم والذي يحدد جودة الممارسة في هذه المجالات.

شكل رقم (03): مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس



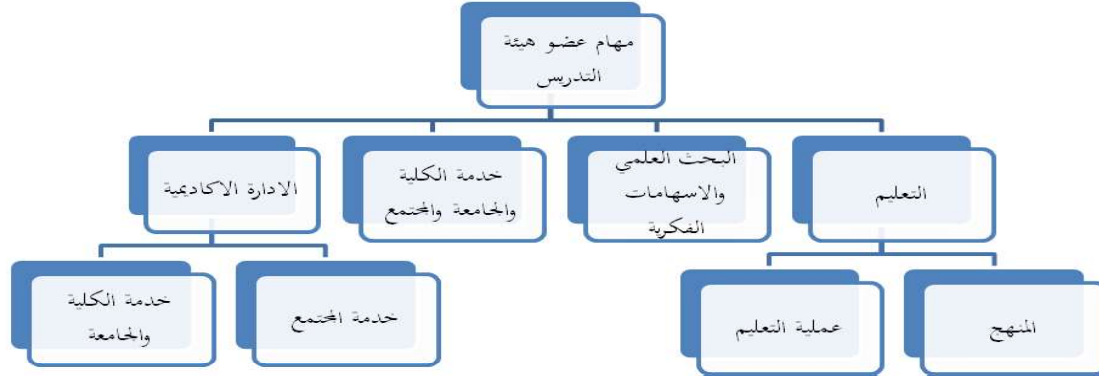
المصدر: القادري، سليمان احمد (2005)، مرجع سبق ذكره، ص116، ويتصرف من الباحث

5. مهام عضو هيئة التدريس لكليات إدارة الأعمال

يؤكد الباحثون والمختصون في مجال إدارة الأعمال أن المهام المنوطة بعضو هيئة التدريس لكليات إدارة الأعمال تتمثل في أربعة وظائف رئيسية وهي:

- التدريس
 - البحث العلمي والإسهامات الفكرية
 - خدمة الجامعة والمجتمع
 - الإدارة الأكاديمية
- حيث تتكامل محصلة هذه الوظائف أو الأنشطة لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي والذي نوضحه في الشكل التالي:

شكل رقم (04): تكامل وظائف عضو هيئة التدريس



المصدر: محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم (2008)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، اتحاد الجامعات العربية، المجلد الأول، العدد 1، ص 177

مما سبق يتضح أن عضو هيئة التدريس لكليات إدارة الأعمال بالجامعات أهم مدخلات التعليم الجامعي حيث تتوقف عناصر الجودة والكفاية في التعليم الجامعي ونجاح النظم التعليمية عموما على نوعية أعضاء هيئة التدريس الجامعي. وبالتالي فهم يشكلون أهم عامل في تحقيق الجودة الشاملة نظرا لكونهم أحد مدخلات نظام التعليم العالي، وكذا لأدوارهم التي يقومون بها داخل الجامعة وخارجها بما يساهم في تحقيق الأهداف المرغوبة في ظل الوظائف الرئيسية للجامعة وهي: التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع والتي نوضحها من خلال الشكل التالي :

شكل رقم (05): الوظائف الرئيسية للجامعة



المصدر: من إعداد الباحث

6. شروط ومواصفات عضو هيئة التدريس بكليات إدارة الأعمال

يمثل عضو هيئة التدريس بكليات إدارة الأعمال الدعامة الأساسية للتعليم الجامعي وينبغي أن يكون للأستاذ فلسفة واضحة عن المعرفة والتدريس والتعلم. ولقد توصلت مجموعة من الخبراء والمختصين من أساتذة الجامعات ورجال الإدارة إلى تحديد الصفات والخصائص الرئيسية التي لا بد وأن تتوفر فيه والتي يتميز بها عضو هيئة التدريس الجيد والتي نوضحها من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (01): صفات عضو هيئة التدريس لكليات إدارة الأعمال

أن يكون متحمسا للعمل و يضع أهدافا عالية لأدائه ينشر تحديه	أن يخلق الجو الملائم للتعليم والتعاون مع زملائه
أن يكون ملتزما بالتربية كمهنة و أن يكون سلوكه متسقا ومتناغما مع المستويات المهنية	أن يمتلك مهارات الجودة الشاملة التي ترتبط بالقدرة على تحديد المشكلة والأهداف والتحليل والتقييم المستمر
القدرة على القيام بدور الموجه والمستشار لطلابه ومساعدتهم على اكتساب المهارات التي تؤهلهم للتواصل والتعامل مع الغير	الاهتمام بالأمر الإداري والقدرة على ممارسة العمليات الإدارية كالتخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف والاتصال
تقديم الاستشارات للمؤسسات والهيئات الحكومية والخاصة بما يخدم المجتمع والوطن لتحقيق التطور والرفاهية في ظل الوضع الاقتصادي الراهن	كفاءة التدريس الجامعي من حيث الأداء والقدرة على رسم جوانب المنهج وتقويمه وتوجيهه نحو خدمة المجتمع وموائمته لمتطلبات سوق العمل
أن يكون متاحا لطلابه عندما يريدون مقابله و أن ينصت باهتمام لما يقوله الطلاب	أن يقدم لطلابه بدائل مختلفة للتعليم و أن يثير حب الاستطلاع الفكري لدى طلابه
أن يستجيب لاحتياجات الطلاب و يكون عادلا في تقويمهم	أن يعرض أفكاره بوضوح و يشجع طلابه على التفكير
مواصلة البحث الجامعي من خلال الإسهامات الفكرية عن طريق النشر في المجلات والدوريات العالمية المتخصصة والمشاركة في المؤتمرات الدولية	أن تكون له القدرة على التأليف في مجال اختصاصه بحيث يكون له القدرة على الإبداع والتطوير وإنجاز أبحاث علمية تطبيقية لخدمة الجامعة والمجتمع

المصدر: محمد منير مرسى (2002)، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، دار عالم الكتب، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، ص 207. ويتصرف من الباحث

7. مهام ومسؤوليات عضو هيئة التدريس بكليات إدارة الأعمال

يحتاج أعضاء هيئة التدريس البرهان على نجاحهم في مواطن التدريس وثقافة التدريس والخدمة والتفاعل مع الطلاب من خلال استخدام أساليب تعليم تقوم على الدليل والبرهان مما يتطلب الخضوع إلى برامج تطوير التدريس التي تقدم مساعدة أكثر فعالية ونجاعة لأعضاء هيئة التدريس قصد تطوير مهاراتهم . إن القدرة على استعمال هذا الأسلوب من التدريس القائم على الدليل والبرهان وما يرافقها من نتائج ينبغي أن تكون القاعدة الأساسية للتقييم لكسب المهارات المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس لكي يكونوا أكثر إنتاجية وفعالية كمدرسين وأساتذة المستقبل (جيمس ي غروشيا، جوديث ي ميلر، 2007).

وبالتالي فإن عضو هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال يمثل أحد المتغيرات التي تحدد كفاءة عموم نظام الكلية والجامعة معاً، كما يعد المتغير الأساس، بل ويتحمل من الناحية العملية عبء النهوض بمهام الكلية من خلال نشاطاتهم وفعالياتهم ومستويات أدائهم من خلال المهام المنوطة بهم والتي تشمل في الغالب الآتي الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (02): مهام عضو هيئة التدريس	
التدريس وإلقاء المحاضرات	قدرته على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس قدرته على إثراء وتطوير مضامين المقرر الدراسي قدرته على تدريس أكثر من مساق ضمن اختصاصه العام
البحث العلمي والأنشطة العلمية	عدد البحوث العلمية المنشورة في مجلات علمية محكمة معتمدة عدد الكتب المؤلفة المنشورة والكتب المترجمة المنشورة عدد المؤتمرات العلمية التي شارك فيها باحثاً ومنظماً
الإرشاد التربوي والعلاقة مع الطلبة	قدرته في التأثير على طلبته إيجابياً وكسب ثقة طلبته واحترامهم وحبهم له قدرته على تفهم مشكلات طلبته والمساهمة في حلها قدرته على إعطاء النموذج في علاقاته وسلوكه ومظهره
المهام الإدارية والعلاقة مع الإدارة	المساهمة في المهام الإدارية (النزاهة) المساهمة في تسهيل وتنفيذ الإدارة لواجباتها ومهامها (الشفافية) الالتزام باللوائح والتعليمات الجامعية (المساءلة)
خدمات المجتمع والعلاقة مع حقل العمل	المساهمة في تقديم الخبرة والرأي لمؤسسات المجتمع المدني المساهمة في تقديم الاستشارات لصالح قطاعات النشاط الحكومي والخاص المساهمة في إلقاء المحاضرات التثقيفية العامة في وسائل الإعلام أو المباشرة
النشاط الاجتماعي والعلاقة مع الزملاء	احترام المراتب العلمية و الأقدمية في المهنة تقديم المشورة والمساعدة لمن يطلبها من زملائه تقدير مجهودات المساعدين من فنيين وإداريين واحترام

المصدر: بسمان فيصل محجوب (2003)، إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية: دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارة، بحوث ودراسات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص 88. وبتصرف من الباحث

8. استراتيجيات وأساليب تنمية أعضاء هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال

تتعدد الاستراتيجيات* والأساليب والوسائل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال فمنها ما هو نابع من الفرد نفسه وبدافع ذاتي للتطور والنمو المهني ومنها ما يتم بتشجيع ودعم من الإدارة الجامعية أو الكلية والتي تساعد على رفع كفاياته وزيادة حصيلته المعرفية والمهارية والوجدانية. ومن أهم هذه الاستراتيجيات والأساليب ما يلي:

8. 1 التنمية من خلال زيادة المعرفة العلمية:

وهذا يعني القيام بالبحث العلمي ونشر المعلومات والنتائج بين الأعضاء ومع ان المعلومات وحدها لا تغير اتجاهات الفرد إلا أنها في المدى الطويل تعتبر مكونا رئيسيا في التنمية او النمو المهني على أساس أن البحث العلمي يعد سمة جوهرية في تكوين عضو هيئة التدريس وبدونه لا تتوافر أمامه فرص التطور التي تجعله قادرا على أداء مهامه الأخرى بكفاءة وفعالية.

ويجد الكثير من الجامعات في البحث العلمي -من حيث مستواه واستمراره- معيارا حاسما في الترقيات العلمية، وهذا ما جعله موضع اهتمام الأقسام العلمية في تطوير هيئاتها التدريسية فضلا عن اهتمامهم عندا يجدون في ذلك سبيلهم لتأكيد هوية انتماهم الأكاديمي (بسمان فيصل محجوب، 2004).

8. 2 التنمية الذاتية أو الدعم الذاتي:

ويتم ذلك من خلال قراءات العضو عن طريق إعطائه المحاضرات والاستماع إلى محاضرات من الخبراء في موضوعات أصول التربية والتعليم وطرق التدريس والتقويم، ويتحقق ذلك من خلال:

➤ أسلوب التطوير الفردي عن طريق امتلاك عضو هيئة التدريس مهارات تحضير الذات وتشجيع النفس
رغبة في التطوير والتقدم .

* الإستراتيجية: يقصد بها مجموعة من الإجراءات والممارسات التي يتبعها الفرد والمؤسسة للوصول إلى المخرجات في ضوء الأهداف التي وضعت، وتتضمن مجموعة من الطرق والأنشطة والوسائل والأساليب التي تساعد في تحقيق الأهداف

➤ أسلوب التطوير التشاركي من خلال تبادل الآراء والمناقشات مع زملاء المهنة التي تسهم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي وتوثيق العلاقات مع الهيئات الأكاديمية المحلية والعالمية والاستفادة من خبراتها وخدماتها.

8. 3 إكساب المهارات التدريسية :

ويقصد بها مهارات التدريس، ويتم ذلك عن طريق ورشات عمل للتدريب على المهارات التدريسية المختلفة وإعداد برامج تربوية تهدف إلى رفع مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس وتزويدهم بمهارات التدريس الجامعي والأساليب الحديثة لتقويم الطلاب واستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة مثل تسجيلات الفيديو أو الداتاشو.... وغيرها والجوانب النفسية والتربوية الأخرى التي تستند إليها عملية التعليم والتعلم في الجامعة (محمد منير مرسى، 2002)

8. 4 التنمية الجماعية :

وهي تتضمن العمل في مجموعات صغيرة متفاعلة كالاشتراك في الندوات العلمية والمؤتمرات واللجان العلمية المتخصصة وغير ذلك من المجالات التي تمكن من تطوير وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي.

8. 5 التطوير بدعم من الإدارة الجامعية وإدارة الكلية:

وذلك عن طريق أشكال ووسائل متعددة منها (الخطيب محمد شحات، 2000):

- توفير الدعم المالي ومتطلبات التطوير المختلفة، وتوفير مخابر البحث العلمية ومتطلباتها
- دعم إجراءات البحوث والدراسات النوعية المنطلقة من حاجات الميدان وتفعيلها وتوظيف نتائجها
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية باوراق عمل وبحوث وتوفير الدعم المالي لذلك وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في الدورات التدريبية

- توفير شبكات الانترنت المحلية والعالمية لتبادل الخبرات مع الكليات والجامعات المماثلة وربط المكتبات المختلفة في الجامعات المحلية إلكترونيا
- توفير قاعدة بيانات متكاملة تساعد في اتخاذ القرارات المناسبة لعمليات وآليات التطوير المطلوبة
- إنشاء دوريات ومجلات علمية محكمة لنشر البحوث والدراسات وأوراق عمل التي ينتجها أعضاء هيئة التدريس
- التنسيق مع الجهات المجتمعية للاستفادة من أعضاء هيئة التدريس في تقديم الاستشارات والإرشادات .
- توفير مطابع تابعة للجامعة أو الكلية يتم فيها نشر الإصدارات المتنوعة للفعاليات العلمية المختلفة التي تتم في حقل الجامعة
- تفعيل دور كليات إدارة الأعمال والجامعة مع الجهات المستقبلية لخريجها والتعرف عن قرب لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته ومواصفات الخريج المطلوب محليا وإقليميا وعالميا وبالتالي تحديد نوعية ومدى التدريب المطلوب لعضو هيئة التدريس للقيام بدوره على أكمل وجه.

9. أهداف تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال

- يمكن تجاوز الأهداف التقليدية التي يتفق عليها في الغالب و طرح الأهداف التي تتسم بالخصائص الحركية الآتية (بسمان فيصل محجوب، 2004):
- أهمية شعور أعضاء هيئة التدريس بعدالة تقييمهم الموضوعي من خلال أدوات معلنة وشفافة، بما يمكنهم من الإحساس بالاطمئنان وإلا يكونوا مضطرين للبحث عن مظاهرات غير رسمية .
 - اعتماد نتائج التقييم في الترقية العلمية، وإسناد المهام القيادية للحد من إشكاليات اختراق القواعد الموضوعية في كلا الاتجاهين .
 - تحسين مستوى الأداء الأكاديمي والعلمي على المستوى الفردي والمؤسسي من خلال تأشير الحالات المتميزة واعتمادها، وكذلك اكتشاف مستويات الأداء المتدنية ومعالجتها

- التعرف على مستوى القدرات المتاحة أكاديميا وتربويا وإداريا بهدف توظيفها المناسب في تنفيذ الخطط والبرامج على وفق إمكانياتها .
- إمكان وضع برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس وفق المؤشرات التي تقدمها مهام وعمليات تقييم الأداء .
- اعتماد مؤشرات ومعايير مستهدفة في التقييم على وفق طبيعة مهام القسم العلمي أو الكلية والجامعة بما يمكن من زج أعضاء هيئة التدريس باتجاه الاجتهاد لاستيفاء تلك المعايير المنبثقة من أهداف مرغوبة .
- تعرف أعضاء هيئة التدريس على سياسات أقسامهم العلمية من خلال المعايير التي يخضعون لها في التقييم بما يمكنهم من اكتشاف متطلبات تطوير قدراتهم بهدف الاستجابة والتواءم مع تلك المعايير التي تقرر فرص اندماجهم وترقيتهم أيضا .
- اكتشاف معوقات استيفاء بعض معايير تقييم الأداء ، الأمر الذي قد يشير إلى إشكالية عملياتية أو خطأ في بناء مقاييس التقييم .

10. الخاتمة: الاستنتاجات والاقتراحات

1. 10 الاستنتاجات

من خلال ماسبق يمكن استنتاج مايلي:

- إن المؤسسات التعليمية في مختلف دول العالم أصبحت مطالبة بضرورة حصولها على نوع من الاعتراف بها واعتمادها وحماية الدرجة التي تمنحها لطلابها، ولكي يمكن ان تتعامل على قدم المساواة مع مثيلاتها في دول العالم الأخرى ويصبح لها ولخريجها وأعضاء هيئتها التدريسية قيمة حقيقية معترف بها على الصعيدين الداخلي والخارجي .
- خلصت هذه الدراسة إلى أن دور عضو هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال وإسهامها في خدمة الجامعة والمجتمع في مجال اختصاصه وحسب إمكانياته وخبراته في بناء وتطوير الجامعة والإيفاء بمتطلبات إدارتها وفي تطوير ورقي المجتمع الذي ينتمي إليه والاهتمام بقضايا المجتمع وحاجات أفرادها.
- إن التركيز على المعايير المتعلقة بالأستاذ الجامعي في كليات إدارة الأعمال ينبع من أهمية دوره حيث أصبح من الضروري إكسابه الكفاءات المهنية اللازمة لعمله والتي تمكنه من القيام بمهامه بفاعلية وكفاءة ،مع التأكيد على أدواره المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته ،والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتعزز وفقها مستوى جودة التعليم العالي.
- كما أكدت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال تتوفر لهم وسائل متعددة تساعد على النمو العلمي والمهني مثل القيام بالبحث العلمي وإلقاء المحاضرات والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية واللجان العلمية المتخصصة وغير ذلك من المجالات التي تساعد على النمو العلمي وتهدف إلى الرفع من مستوى أدائه الأكاديمي.

2. 10 الاقتراحات

- ونتيجة لما ذكر أعلاه يتمحور عمل جهات الاعتماد الأكاديمي من التأكد أن الجامعة أو الكلية التي تطلب الاعتماد قادرة على تحقيق الشروط العامة التالية:
- ◀ توافر رسالة المؤسسة يليق بمستواها كمؤسسة تعليم عالي، وأن تكون لديها أهداف تعليمية تتفق مع رسالتها.
 - ◀ امتلاك المصادر والموارد المناسبة لتحقيق الرسالة والأهداف التعليمية، وبيان مقدرتها على أنها ستستمر في تحقيق رسالتها وأهدافها.
 - ◀ توافر نظام توثيق أعمال الطلبة المتصلة بالأهداف التعليمية بما يبين ان المؤسسة تحقق أهدافها.

11 . قائمة المراجع :

1. 11 المؤلفات:

- بسمان فيصل محجوب، الدور القيادي لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العربية ، (مصر، بحوث ودراسات ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية. 2004)، ص 145-147
- جيمس ي غروشيا، جوديث ي ميلر، ترجمة :فاطمة عصام صبري الوصول إلى جامعة منتجة: استراتيجيات تقليل النفقات وزيادة جودة التعليم العالي ، (المملكة العربية السعودية ، مكتبات ونشر العكبات، الطبعة العربية الاولى، وزارة التعليم العالي، 2007)، ص246.
- الخطيب محمد شحات، الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي ، (المملكة العربية السعودية جامعة الملك سعود، 2000)، ص174 .
- محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، (مصر، دار عالم الكتب، الطبعة الأولى، 2002). ص.206

2. 11 المقالات:

- السيد محمود البحيري، إستراتيجية مفتوحة للتوسع في التعليم الجامعي الأزهرى في ضوء صيغ التعليم الجامعي الحديثة والمتغيرات المحلية والعالمية، مجلة دراسات ، العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، المجلد 42، العدد 3، 2015، ص1093.
- محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم ، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، اتحاد الجامعات العربية، الاردن، المجلد الأول، العدد 2008، 1 ، ص168.
- محمد فتحي علي موسى، منصور بن نايف العتيبي، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي ، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، العدد 145، القاهرة، 2011 ، ص3.
- محمود محمد صبري مصطفى، يوسف عبد المعطي، متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الكليات التربوية، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، 2000 ، ص177.

11. 3. المداخلات:

- عمر محمد عبدالله الخرايشة، تجربة المملكة الأردنية الهاشمية في ضمان الجودة ومعايير الاعتماد الأكاديمي في الكليات التربوية، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الدولي الثاني عشر لضمان جودة التعليم العالي، 2012، عمان، الاردن.

- القادري سليمان احمد، المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة، المؤتمر العربي الخامس: المدخل المنظومي في التدريس والتعليم، مركز تطوير تدريس العلوم، 2005، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

- كمال سفيان عبد اللطيف، إطار عام لضمان النوعية الجيدة للتعليم الفلسطيني، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، 2004، فلسطين.

11. 4. رسائل الدكتوراه:

- زرقان ليلي، اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1 و 2 نموذجا، رسالة دكتوراه علوم، إدارة تربوية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سطيف 2، الجزائر.. 2012.

12. الهوامش والإحالات:

- زرقان ليلي (2012)، اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1 و 2 نموذجا، رسالة دكتوراه علوم، إدارة تربوية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سطيف 2، الجزائر، ص 10.

- كمال سفيان عبد اللطيف (2004)، إطار عام لضمان النوعية الجيدة للتعليم الفلسطيني، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، ص 4.

- محمود محمد صبري مصطفى، يوسف عبد المعطي (2000)، متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الكليات التربوية، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، مصر، ص 177.

- محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم (2008)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، اتحاد الجامعات العربية، المجلد الاول، العدد 1، عمان، الاردن، ص 168.

- محمد فتحي علي موسى، منصور بن نايف العتيبي (2011)، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، مجلة كلية التربية، جامعة الازهر، العدد 145، القاهرة، مصر، ص 3.

- عمر محمد عبدالله الخرايشة (2012)، تجربة المملكة الأردنية الهاشمية في ضمان الجودة ومعايير الاعتماد الأكاديمي في الكليات التربوية، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الدولي الثاني عشر لضمان جودة التعليم العالي، عمان ، الاردن، ص539.
- السيد محمود البحيري (2015)، إستراتيجية مفتوحة للتوسع في التعليم الجامعي الازهري في ضوء صيغ التعليم الجامعي الحديثة والمتغيرات المحلية والعالمية، مجلة دراسات ،العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الاردنية، المجلد 42، العدد3، عمان، المملكة الاردنية الهاشمية، ص1093.
- جيمس ي غروشيا، جوديث ي ميلر (2007)، الوصول إلى جامعة منتجة: استراتيجيات تقليل النفقات وزيادة جودة التعليم العالي ، ترجمة :فاطمة عصام صبري، مكنتات ونشر العكبيات، الطبعة العربية الاولى، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية، ص246.
- بسمان فيصل محجوب (2004)، الدور القيادي لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العربية ، بحوث ودراسات ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص147.
- محمد منير مرسي (2002)، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، دار عالم الكتب، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، ص206.
- الخطيب محمد شحات (2000)، الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية ، ص174.
- بسمان فيصل محجوب (2004)، مرجع سبق ذكره، ص145.