

**التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس
بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد
المعلم: تصور مقترح**

إعداد

د. حسن مصطفى حسن سليم

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية - جامعة الزقازيق

المستخلص

يُعد امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للكفايات المهنية خطوة هامة في تحقيق إصلاح التعليم المصري الذي تسعى اللائحة الموحدة لإعداد المعلم بالنظامين التكاملي والتتابعي لتحقيقه، لذا هدف البحث الحالي إلى تحليل واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء هذه اللائحة ومعوقات امتلاكهم لها؛ وذلك من أجل وضع تصور مقترح للتطوير المستدام لهذه الكفايات. واقتضت طبيعة هذا البحث استخدام المنهج الوصفي، والاستعانة بأداة الاستبانة التي تم تطبيقها على عينة قوامها (52) عضواً من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكلية. وقد خلص البحث إلى مجموعة من النتائج النظرية والميدانية، من أبرزها: إن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات كانت بشكل عام متوسطة؛ نظراً لوجود العديد من المعوقات التي توفرت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد الخاص بالواقع (2,09)، بينما بلغ للبعد الخاص بالمعوقات (2,53). وفي ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، تم وضع تصور مقترح للتطوير المستدام لكفاياتهم المهنية في ضوء هذه اللائحة.

الكلمات المفتاحية:

التطوير المستدام للكفايات المهنية، الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، اللائحة الموحدة لإعداد المعلم.

Abstract

The possession of professional competencies by faculty members in education colleges is an important step towards achieving the reform of the Egyptian education system, which the unified regulation for teacher preparation in the integrated and sequential systems seek to accomplish. Therefore, the current research aimed to analyze the reality of faculty members' possession of professional competencies at the College of Education at Zagazig University in light of this regulation and the obstacles they face in possessing them. This is done in order to develop a proposed perception for the sustainable development of these competencies. The nature of this research necessitated the use of the descriptive approach and the utilization of a questionnaire tool that was applied to a sample of (52) faculty members working at the college. The research yielded a set of theoretical and field results, among the most prominent of which are: The overall degree of possession of these competencies by faculty members was generally moderate, due to the presence of numerous obstacles that were highly prevalent. The overall mean for the dimension related to the current reality was (2.09), while it was (2.53) for the dimension related to the obstacles. In light of the results obtained from the current research, a proposed perception for the sustainable development of their professional competencies was developed in accordance with this regulation.

Keywords:

Sustainable Development of Professional Competencies, Professional Competencies of Faculty Members, Unified Regulation for Teacher Preparation.

مقدمة

تسعى مختلف دول العالم إلى اتخاذ إجراءات فاعلة لمواجهة التحديات المعاصرة والمستقبلية التي فرضتها -ولا تزال تفرضها- التغيرات المعاصرة في مختلف مجالات الحياة، ولتحقيق أهدافها القومية المنشودة. ولتحقيق ذلك، تسعى هذه الدول لإصلاح أنظمتها التعليمية؛ من أجل تحسين جودة التعليم، وتحقيق تميز خريجه، الأمر الذي يُسهم -بصورة إيجابية- في إكساب أفراد المجتمع القدرة على مواجهة التحديات المتجددة باستمرار، وتحقيق تنمية المجتمع وأهدافه المنشودة.

ومن المسلم به أن إصلاح الأنظمة التعليمية يبدأ بإصلاح المعلم بمختلف مراحل التعليم، وخاصة مرحلة التعليم قبل الجامعي؛ فالمعلم هو حجر الزاوية في منظومة التعليم، وهو المسئول عن تصميم وتنفيذ وتقييم العملية التعليمية، كما أن جودة وكفاءة هذه العملية تعتمدان إلى حد كبير على جودته وكفاءته. ومن المسلم به أيضًا أن عملية إصلاح المعلم تبدأ بالناية بالإعداد الجيد له وتنميته مهنيًا، وذلك عن طريق تطوير برامج إعداده بكليات التربية، وإصلاح برامج التطوير المهني التي تُقدم له بعد تخرجه وممارسته لمهنة التعليم.

وجدير بالذكر هنا، أن لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية دورًا هامًا في نجاح إعداد المعلم، وفي تحقيق برامج إعداده لأهدافها المنشودة؛ حيث إنهم مسئولون عن تزويد الطلاب/ المعلمين بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتعلمهم بفعالية، وتزويدهم بالمهارات اللازمة للتعامل الواعي مع التحديات التي يواجهونها، وبخاصة التحديات المرتبطة بمهنة التعليم. ومما لا شك فيه أن نجاح أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في تحقيق ذلك، يتوقف على مدى امتلاكهم للكفايات المهنية بمختلف أنواعها، وعلى قدرتهم على التطوير المستدام لها، وعلى قدرة المؤسسات التي ينتمون إليها على الوفاء بأدوارها في التطوير المستدام لكفاياتهم المهنية التي يمتلكونها.

وتُعد الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس مزيجًا من السمات الشخصية والمهنية والأنماط السلوكية والمعتقدات التي يجب عليهم امتلاكها وتبنيها؛ لتحقيق أهدافهم المحددة بنجاح، وتحقيق تقدمهم المهني (Shankar et al., 2020, p.358)(*). وامتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات لا ينعكس بصورة إيجابية عليهم وحسب، بل تتعدى أهميتها ذلك؛ لتسهم في تحقيق المنظومة التعليمية لأهدافها المنشودة بفعالية.

(*). استخدم البحث الحالي نظام توثيق (APA7).

وفي هذا الإطار، أكدت العديد من الدراسات والبحوث العلمية على جدوى امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات والتطوير المستدام لها، مثل: دراسة (السيد وإبراهيم، ٢٠٢٣، ص ٥٤-٥٥)، ودراسة (محفوظ، ٢٠١٧، ص ٩٣، ص ٩٨)، ودراسة هاديان وآخرون (Hadiyan et al., 2022, p.60) التي أشارت إلى أن هناك أسبابًا عديدة تجعل من امتلاك هذه الكفايات أهمية في العملية التعليمية، منها: تحسين العملية التعليمية وجعلها أكثر كفاءة، وتمكين أعضاء هيئة التدريس من أداء واجباتهم ومسئولياتهم بسهولة ويسر، ومساعدتهم في حل مشكلاتهم الراهنة والمستقبلية.

نتيجة لذلك، اتجهت العديد من دول العالم لإصلاح أنظمتها التعليمية عبر إصلاحها لمنظومة إعداد المعلمين، وخاصة معلمي مراحل التعليم قبل الجامعي.

ولقد فطنت مصر لذلك، واعتبرت أن إصلاح التعليم المصري هو حجر أساس في تحقيق التنمية المستدامة، وبناء شخصية المواطن القادر على المنافسة، ومواجهة تحديات الحاضر والمستقبل (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، ٢٠٢٣، ص ١)، لذا أطلقت في العام ٢٠١٦م استراتيجيتها للتنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م، التي تضمنت رؤية مصر لإتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون التمييز. وفي إطار قيام مؤسسات الدولة المصرية بالعمل لتحقيق هذه الرؤية، وخاصة في مجال تطوير التعليم، اعتمدت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني منذ العام ٢٠١٨م نظامًا جديدًا للتعليم قبل الجامعي (نظام 2,0)، الذي أظهر تطبيقه أن المعلم هو العنصر الأهم لضمان نجاح هذا النظام، وأنه -بمستواه الحالي- غير قادر على مواكبة مستجدات هذا النظام. وقد وجه هذا النظام الجديد للتعليم إلى ضرورة تطوير جدارات إعداد المعلم العلمية والمهنية وإعداده تربويًا وثقافيًا بكليات التربية بما يواكب مع تطبيق هذا النظام الجديد في التعليم، وذلك من خلال تطوير نظامي إعداده، سواء أكان النظام تكامليًا أو تتبعيًا (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، ٢٠٢٣، ص ١).

وبناءً على ذلك، بذلت لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات جهودًا في ترقية كليات التربية، وتطوير برامجها تطويرًا شاملاً في إطار المعايير المرجعية والخبرات الدولية الجيدة من جهة، واستجابة لاحتياجات سوق العمل ومتطلبات تطوير التعليم قبل الجامعي من جهة أخرى. ولاستيفاء هذا الغرض، قام المجلس بتكليف فريق عمل من خبراء وأعضاء لجنة القطاع بإعداد مقترح لإعادة هيكلة برامج إعداد المعلم بكليات التربية، وكتابة الصيغة التنفيذية له؛ تمهيدًا لاعتماده وتطبيقه في العام الجامعي 2024/2023م.

وتحدد هذا المقترح في إصدار لائحة موحدة لإعداد المعلم بكليات التربية المصرية (لمرحلة الليسانس والبيكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة)، وقد صدر قرار وزاري رقم

(١٩٩٣) بتاريخ 2023/7/27م بشأن إصدار هذه اللائحة الموحدة، الذي تضمن مادتين، أكدتا على تعميم هذه اللائحة على الجامعات للعمل بها اعتبارًا من العام الجامعي الحالي (2024/2023م) (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، ٢٠٢٣، ص ١-٢)، كما صدر قرار وزاري أيضًا برقم (١٩٩٢) بتاريخ 2023/7/27م بشأن إصدار لائحة دراسية موحدة لبرنامج الدبلومة العامة في التربية، تضمن مادتين، أكدتا أيضًا على تعميم هذه اللائحة على الجامعات للعمل بها اعتبارًا من العام الجامعي الحالي (2024/2023م) (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، ٢٠٢٣، ص ١-٣). وقد تم تطبيق هذه اللائحة الموحدة (سواء الخاصة بمرحلة الليسانس/ البكالوريوس، أو الخاصة ببرنامج الدبلومة العامة في التربية) بالفعل بدءًا من العام الجامعي الحالي (2024/2023م).

وجدير بالذكر هنا، أن عملية إعادة هيكلة اللوائح الداخلية المطورة لكليات التربية (سواء الخاصة بمرحلة الليسانس/ البكالوريوس، أو الخاصة ببرنامج الدبلومة العامة في التربية) قد استندت إلى العديد من المرتكزات، منها: التركيز على تنمية مهارات الدارسين في إكساب التلاميذ والطلاب مستقبلاً مهارات القرن الحادي والعشرين، المرتبطة بممارسة مهارات التفكير العليا والإبداع والرقمنة والمهارات المهنية والحياتية والتفاعل المجتمعي والمعرفة العلمية المتجددة التي تؤهلهم لملاحقة التطورات المتسارعة، وتلبي حاجة المجتمع للبناء والتقدم (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، ٢٠٢٣، ص ٥؛ المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، ٢٠٢٣، ص ١٧).

مما سبق، اتضح اهتمام اللائحة الموحدة لإعداد المعلم سواء بالنظام التكاملي أو التتابعي بإكساب الطلاب/ المعلمين العديد من المهارات اللازمة للتعايش الإيجابي مع القرن الحادي والعشرين، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م، إلا أن إكساب هذه المهارات لهم يتطلب امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لمجموعة من الكفايات المهنية، والتطوير المستدام لها.

ومع بدء تطبيق هذه اللائحة الموحدة خلال العام الجامعي الحالي (2024/2023م)، كان من الضروري التأكد من امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات المهنية التي تمكنهم من أداء أدوارهم ووظائفهم بكفاءة وفعالية، وتحقيق غاية ورؤية ورسالة وأهداف هذه اللائحة، والتي تسهم في النهاية في إصلاح التعليم المصري، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م.

وللتأكد من مدى امتلاكهم لهذه الكفايات لابد أولاً من وضع قائمة بهذه الكفايات. وبالنظر إلى الدراسات والبحوث العلمية المتنوعة التي اهتمت بدراسة الكفايات المهنية

اللازمة لأعضاء هيئة التدريس ومصادر اشتقاقها، اتضح تعدد وتنوع هذه المصادر، واتضح أيضاً أن تحليل اللوائح الداخلية للكليات يُعد من أبرز هذه المصادر، وهو يجمع بين أكثر من مصدر من مصادر الاشتقاق.

وبالاطلاع على اللائحة الموحدة لإعداد المعلم سواء بالنظام التكاملي أو التتابعي، اتضح خلوها من الكفايات المهنية المطلوب لعضو هيئة التدريس بكليات التربية امتلاكها، وتأكيداً على المهارات التي يجب إكسابها للطلاب/ المعلمين، والتي تُعد بمثابة كفايات مهنية يجب توفرها لعضو هيئة التدريس؛ حيث لا يمكنه إكسابها للطلاب دون أن تكون متوفرة لديه.

وقد أفاد الرجوع إلى الدراسات والبحوث العلمية ذات الصلة بهذا المجال في الاطلاع على التصنيفات المختلفة لأنواع الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، وكان من أبرز هذه الدراسات والبحوث ما يلي: (الحسيني، ٢٠٢٠م، ص ٣٤٩، ص ٣٥١-٣٥٥، و(السيد وإبراهيم، ٢٠٢٣، ص ٩٨-١٠٩)، و(Office of the Vice Provost for Graduate Education, 2023).

بناءً على ما سبق، انصب اهتمام البحث الحالي على اشتقاق أبرز الكفايات المهنية اللازم توفرها بأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية تزامناً مع تطبيق اللائحة الموحدة لإعداد المعلم سواء بالنظام التكاملي أو التتابعي خلال العام الجامعي الحالي (2024/2023م)، وذلك من خلال تحليل هذه اللائحة؛ للوصول إلى الأطر الرئيسة لهذه الكفايات، مع إمكانية الاستعانة بالدراسات والبحوث العلمية ذات الصلة بهذا المجال؛ لوضع قائمة تفصيلية بهذه الكفايات، وانصب اهتمام البحث الحالي أيضاً على تحليل واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق لهذه الكفايات ومعوقات امتلاكهم لها؛ وذلك من أجل وضع تصور مقترح للتطوير المستدام لها.

مشكلة البحث

يحظى إصلاح الأنظمة التعليمية بمختلف دول العالم بأهمية كبيرة؛ باعتباره ضرورة حتمية معاصرة، فرضتها التحديات المعاصرة في مختلف المجالات، وأكدها الاتجاهات المتنامية لهذه الدول لتحقيق أهدافها القومية المنشودة. ومن المسلم به أن إصلاح هذه الأنظمة يبدأ بإصلاح المعلم بمختلف مراحل التعليم، والذي يبدأ بالنجاح في عملية إعداده، ومن المسلم به أيضاً أن لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية دوراً هاماً في عملية الإعداد، حيث يتوقف نجاح عملية إعداده على مدى امتلاكهم للكفايات المهنية بمختلف أنواعها، وعلى قدرتهم وقدرة المؤسسات التي ينتمون إليها على التطوير المستدام لها.

وتأكيدًا على ما سبق، اتجهت العديد من دول العالم لإصلاح أنظمتها التعليمية عبر إصلاحها لمنظومة إعداد المعلمين، وخاصة معلمي مراحل التعليم الجامعي، وقد كانت مصر من ضمن هذه الدول، حيث اعتبرت أن إصلاح التعليم المصري هو حجر أساس في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠م، وبناء شخصية المواطن القادر على المنافسة ومواجهة تحديات الحاضر والمستقبل (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، ٢٠٢٣أ، ص ١)، لذا اعتمدت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، منذ العام ٢٠١٨م، نظامًا جديدًا للتعليم قبل الجامعي (نظام 2,0)، الذي وجه إلى ضرورة تطوير جدارات إعداد المعلم بكليات التربية المصرية بما يتواءم مع تطبيقه (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، ٢٠٢٣ب، ص ١).

وتوافقًا مع ذلك، بذلت لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات جهودًا في ترقية كليات التربية، وتطوير برامجها تطويرًا شاملاً، وقد تمخض عن هذه الجهود إعادة هيكلة اللوائح الداخلية المطورة لكليات التربية، وإصدار اللائحة الموحدة لإعداد المعلم سواء بالنظام التكاملي أو التتابعي، والتي تم تطبيقها بالفعل بدءًا من العام الجامعي الحالي (2024/2023م).

وبالإطلاع على هذه اللائحة الموحدة، اتضح أنها اهتمت بإكساب الطلاب/ المعلمين العديد من المهارات اللازمة للتعايش الإيجابي مع القرن الحادي والعشرين، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م، وأنها لم تنترك إلى الكفايات المهنية الواجب على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية امتلاكها؛ من أجل نجاحهم في إكساب طلابهم هذه المهارات.

ومع بدء تطبيق هذه اللائحة الموحدة خلال العام الجامعي الحالي (2024/2023م)، كان من الضروري اشتقاق أبرز الكفايات المهنية اللازم لأعضاء هيئة التدريس امتلاكها؛ وذلك من خلال تحليل هذه اللائحة؛ للوصول إلى الأطر الرئيسة لهذه الكفايات، مع إمكانية الاستعانة بالدراسات والبحوث العلمية ذات الصلة بهذا المجال؛ لوضع قائمة تفصيلية بهذه الكفايات، وكان من الضروري أيضًا التأكد من امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات التي تمكنهم من أداء أدوارهم ووظائفهم بكفاءة وفعالية، وتحقيق غاية ورؤية ورسالة وأهداف هذه اللائحة، والتي تُسهم في النهاية في إصلاح التعليم المصري، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م.

وبالنظر إلى كلية التربية بجامعة الزقازيق -التي ينتسب إليها الباحث- اتضح أن هناك حاجة ملحة لتحليل واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بها لهذه الكفايات ومعوقات امتلاكهم لها، وخاصة في ظل ملاحظة الباحث -المبينة على خبرته المهنية والعملية

وعمله بهذه الكلية- أن درجة امتلاك الأعضاء لهذه الكفايات ليست كافية بدرجة كبيرة، وأن هناك معوقات عدة تحول دون امتلاكهم وممارستهم لها.

في ضوء ما سبق، تحددت مشكلة البحث الحالي في أن هناك حاجة ملحة لتحليل اللائحة الموحدة لإعداد المعلم؛ من أجل اشتقاق قائمة بالكفايات المهنية الواجب على عضو هيئة التدريس بكليات التربية المصرية امتلاكها؛ لتحقيق غاية ورؤية ورسالة وأهداف هذه اللائحة، وأن هناك حاجة ملحة أيضًا لتحليل واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق لهذه الكفايات، ومعوقات امتلاكهم لها؛ وذلك من أجل وضع تصور مقترح للتطوير المستدام لها. وعليه، صيغت مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم؟

وتفرع عن هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما الإطار الفكري للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس؟
- ما أبرز الكفايات المهنية الواجب على عضو هيئة التدريس بكليات التربية المصرية امتلاكها في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم؟
- ما واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم، ومعوقات امتلاكهم لها؟
- ما التصور المقترح للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم؟

أهداف البحث

تمثل الهدف الرئيس للبحث الحالي في التوصل إلى الكيفية التي يمكن من خلالها التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- إلقاء الضوء على الإطار الفكري للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
- الكشف عن أبرز الكفايات المهنية الواجب على عضو هيئة التدريس بكليات التربية المصرية امتلاكها في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم.
- تحليل واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء هذه اللائحة، ومعوقات امتلاكهم لها.

- وضع تصور مقترح للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء هذه اللائحة.
- اقتراح آليات للتغلب على الصعوبات التي قد تواجه تطبيق التصور المقترح.

أهمية البحث

تحددت أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- أنه مثل استجابة لتنامي الاتجاه نحو إصلاح الأنظمة التعليمية عبر إصلاح منظومة إعداد المعلم بها.
- أنه مثل استجابةً ودعمًا لتطلعات الدولة المصرية لإصلاح التعليم المصري؛ تحقيقاً لأهداف استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م، وبناءً لشخصية المواطن المصري القادر على المنافسة، ومواجهة تحديات الحاضر والمستقبل.
- أنه مثل استجابة لتوصيات العديد من الهيئات والدراسات والبحوث العلمية التي أكدت على ضرورة الاهتمام بالتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
- أنه تناول تحليلاً لللائحة الموحدة لإعداد المعلم؛ من أجل اشتقاق أبرز الكفايات المهنية الواجب توفرها بأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية المصرية.
- أنه طرح عددًا من النتائج على المستوى الميداني حول واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم، ومعوقات امتلاكهم لها، والتي في ضوءها تم وضع تصور مقترح للتطوير المستدام لهذه الكفايات.
- أن النجاح في تنفيذ هذا التصور المقترح قد يكون حافزًا لكليات التربية المصرية الأخرى لوضع خطط شاملة -مماثلة للخطة المتضمنة بهذا التصور- وتنفيذها؛ من أجل التطوير المستدام لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها.

منهج البحث وأداته

اقتضت طبيعة البحث الحالي؛ تحقيقاً لأهدافه، وتماشياً مع طبيعته، استخدام المنهج الوصفي؛ لوصف مشكلة البحث وتحليلها في ضوء تساؤلاته وأهدافه، حيث تم استخدامه في التعرف على مفهوم الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، وأهميتها، ومصادر اشتقاقها، وأنواعها، وأساليب تنميتها، ومعوقات امتلاك أعضاء هيئة التدريس

لها، وتم استخدامه أيضًا في تحليل اللائحة الموحدة لإعداد المعلم؛ من أجل اشتقاق أبرز الكفايات المهنية الواجب على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية المصرية امتلاكها في ضوء هذه اللائحة، كما استعان البحث الحالي بأداة الاستبانة، التي تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق؛ من أجل الكشف ميدانيًا عن واقع امتلاكهم لهذه الكفايات، ومعوقات امتلاكهم لها، مما أسهم -في النهاية- في التوصل إلى مجموعة من النتائج التي أفادت في وضع تصور مقترح للتطوير المستدام لكفاياتهم المهنية في ضوء اللائحة موضوع الدراسة.

حدود البحث

تحددت حدود البحث الحالي فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث الحالي على تحليل اللائحة الموحدة لإعداد المعلم سواء بالنظام التكاملي أو التتابعي؛ من أجل اشتقاق الكفايات المهنية الواجب على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية امتلاكها؛ من أجل تحقيق غاية وروية ورسالة وأهداف هذه اللائحة.
- **الحدود المكانية:** اقتصر تطبيق الدراسة الميدانية على كلية التربية بجامعة الزقازيق؛ لكونها محل عمل الباحث، ولكونها أيضًا واحدة من كليات التربية الحاصلة على شهادة الاعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ولأنها اهتمت -خلال السنوات الأخيرة- بتطوير برامجها الأكاديمية ولوائحها الداخلية، حيث يتم تطبيق ثلاث لوائح داخلية خلال العام الجامعي الحالي (2024/2023م).
- **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة قوامها (52) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالتدريس لطلاب الفرقة الأولى (نظام الساعات المعتمدة، والبرامج الجديدة)، ولطلاب الدبلومة العامة في التربية خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي الحالي (2024/2023م).
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الشهر الأخير من الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2024/2023م.

مصطلحات البحث

تحددت مصطلحات البحث الحالي في المصطلحات الثلاث التالية:

- التطوير المستدام للكفايات المهنية « Sustainable Development of Professional Competencies: وعرفها الباحث بأنها: عملية مستمرة وشاملة ومتكاملة تهدف إلى تعزيز وتطوير مجموعة متنوعة من القدرات والمهارات التي ينبغي أن يمتلكها عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق؛ بهدف مساعدته على أداء أدواره ووظائفه المهنية بكفاءة وفعالية، وبشكل مستدام، بما يضمن تحقيق غاية ورؤية ورسالة وأهداف اللائحة الموحدة لإعداد المعلم بالنظامين التكاملي والتتابعي.
- الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس « Professional Competencies of Faculty Member»: وعرفها الباحث بأنها: مزيج مركب من القدرات والمهارات الرقمية والمعرفية والتدريسية والاجتماعية والحياتية والمهارات المرتبطة بالتطوير المهني التي ينبغي أن يمتلكها عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق وأن يطورها بشكل مستدام، والتي تمكنه من أداء أدواره ووظائفه المهنية بكفاءة وفعالية، بما يضمن تحقيق غاية ورؤية ورسالة وأهداف اللائحة الموحدة لإعداد المعلم سواء بالنظام التكاملي أو التتابعي.
- اللائحة الموحدة لإعداد المعلم « Unified Regulation for Teacher Preparation»: وعرفها الباحث بأنها: وثيقة رسمية، صدرت عن المجلس الأعلى للجامعات بقرارين وزاريين في العام ٢٠٢٣م وتم تطبيقها بمختلف كليات التربية المصرية بدءًا من العام الجامعي 2024/2023م، وهي تتضمن مجموعة من القواعد والمعايير التي تحدد الإطار العام لإعداد المعلم بالنظامين التكاملي والتتابعي بكليات التربية؛ مواكبةً مع تطبيق النظام الجديد للتعليم قبل الجامعي (نظام 2,0) الذي يهدف إلى إصلاح التعليم المصري، وهي تستند إلى العديد من المرتكزات، أبرزها التركيز على تنمية مهارات الطلاب/ المعلمين في إكساب تلاميذهم وطلابهم المستقبليين مهارات القرن الحادي والعشرين التي تؤهلهم لملاحقة التطورات المتسارعة، وتلبية حاجة المجتمع المصري للبناء والتقدم.

خطوات السير في البحث

- عالج البحث الحالي موضوعه، وفقًا لمجموعة من الخطوات التي عبرت عنها المحاور التالية:
- المحور الأول: الإطار الفكري للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
- المحور الثاني: الكفايات المهنية الواجب على عضو هيئة التدريس بكليات التربية المصرية امتلاكها في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم.

- المحور الثالث: واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم ومعوقات امتلاكهم لها... دراسة ميدانية.

- المحور الرابع: نتائج البحث والتصور المقترح.

وقد تم تناول هذه المحاور الأربع بالتفصيل على النحو التالي:

المحور الأول: الإطار الفكري للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس

لقد حظي موضوع الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين -ولا يزل يحظى- بأهمية كبيرة لدى صنّاع القرار التربوي والباحثين؛ حيث إن امتلاك أعضاء هيئة التدريس لها يمكنهم من أداء واجباتهم ومهامهم على أكمل وجه، بما يسهم في النهاية في تحقيق العملية التعليمية الجامعية لأهدافها المرجوة، ومن ثم تحقيق التقدم المنشود للمجتمع. وعليه، تناول المحور الحالي الإطار الفكري للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين من حيث مفهومها، وأهميتها، ومصادر اشتقاقها، وأنواعها، وأساليب التطوير المستدام لها، ومعوقات امتلاكهم لها، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي

كان من الضروري قبل التعرف على مفهوم الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس التطرق إلى مفهوم الكفاية بصفة عامة؛ باعتبار ذلك المدخل الرئيس لفهم هذه القضية، وهذا ما تم تناوله على النحو التالي.

تُشير كلمة الكفاية في اللغة العربية إلى معنى الاكتفاء والاستغناء عن الغير والقدرة على القيام بالشيء، وهي مشتقة من مادة (ك ف ي)، فقد ورد بمعجم اللغة العربية المعاصرة (2008) ما يلي: كَفَى الشَّيْءُ: اكْتَفَى وَغَنَى، وَحَصَلَ بِهِ الْإِسْتِغْنَاءُ عَنْ سِوَاهُ، وَكَفَاهُ الْأَمْرَ: قَامَ فِيهِ مَقَامُهُ فَأَغْنَاهُ عَنِ الْقِيَامِ بِهِ (عمر، 2008، ص1947). ويقابل كلمة الكفاية في اللغة الإنجليزية عدة كلمات، وهي تُترجم حسب السياق الذي ترد فيه هذه الكلمة، وتتحدد هذه الكلمات فيما يلي: Competence، وSufficiency، وAdequacy، وEfficiency، إلا أن أكثر هذه الكلمات شيوعاً واستخداماً لتوضيح المعنى المقابل لهل في اللغة العربية هي كلمة (Competence)، وقد ورد بقاموس أكسفورد الحديث لدارسي اللغة الإنجليزية (Oxford University Press, 2004، p.147) أن كلمة (Competence) تعني: امتلاك القدرة أو المهارة المطلوبة.

هذا عن المعنى اللغوي للكفاية، أما بخصوص المعنى الاصطلاحي لها، فقد تعددت وتوعدت تعريفاتها الاصطلاحية، شأنها شأن أغلب مصطلحات العلوم الإنسانية

والاجتماعية؛ بسبب تعدد جهات نظر الباحثين والمتخصصين في هذا المجال، وتتنوع رؤاهم الفلسفية والتربوية بخصوص هذا المفهوم، فعلى سبيل المثال، عرفها أبو الحمان (2019) بأنها: تمكن الفرد من أداء عمل مركب يعتمد على استعمال مجموعة من الطاقات والمهارات والمعارف، وتوظيفها بفعالية في سياق معين؛ لمواجهة مواقف ومشكلات ما (ص403)، وعرفت العويد (2020) بأنها: كيان مركب من عدد من القدرات المكتسبة التي تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، حيث يتكون محتواها من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب، كما يقوم الفرد الذي اكتسبها بإثارتها وتجنيدها وتوظيفها؛ بقصد مواجهة مشكلة ما، وحلها في وضعية محددة (ص520)، أما كوساندي (2023) Kuswandi فقد عرفها بأنها: امتلاك الفرد المعارف والمهارات والقدرات التي تمكنه من القيام بواجباته ومسئوليته، وأداء عمله بشكل جيد وبكفاءة وفعالية، واتخاذ القرارات الصحيحة (p.910).

وفي هذا السياق، أشارت البلوي (2020) إلى أن الكفاية تتضمن شكلين، أحدهما كامن والآخر ظاهر، فالكفاية في شكلها الكامن هي القدرة التي تتضمن مجموعة من المهارات والمعارف والمفاهيم والاتجاهات التي يتطلبها أداء عمل ما بحيث يؤدي بصورة مثالية، أما بخصوص شكلها الظاهر، فهذه القدرة تُصاغ في شكل يصف السلوك المطلوب حدوثه، والذي يتحدد في صورة مجموعة من الأهداف التي ينبغي أن يؤديها الفرد (ص309-310). وهذه الإشارة أكدت التعريفات الاصطلاحية الواردة بالبحث الحالي.

وفي هذا السياق أيضًا، اتضح أن الكفاية ليست مجرد مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يتطلبها أداء عمل ما بنجاح، بل هي مزيج متكامل منها، يسمح للفرد بالتصرف بشكل مناسب في المواقف المختلفة، بما يُسهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة، وأنها ليست قدرة استاتيكية ثابتة، إنما هي قدرة ديناميكية متغيرة، فكلما زاد توافر هذا المزيج المتكامل لدى الفرد، زادت كفاياته. واتضح أيضًا أن توافر هذا المزيج المتكامل يتطلب توافر رغبة ودافعية لدى الفرد؛ لتنمية قدراته وتطويرها، ويتطلب أيضًا توافر بيئة داعمة ومحفزة لحدوث ذلك.

وبخصوص مفهوم الكفاية في مجال التعليم أو الكفاية التربوية والتعليمية، فقد كان أول ظهور لهذا المصطلح في الستينيات من القرن العشرين بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث انتشر آنذاك مصطلح (مدخل الكفاية) (Competencies Based Approach)، ويرمز له (C.B.A.)، عندما تبين أن هناك موجة عامة من عدم الرضا عن المعلم وأسلوب إعدادة. وتقوم فلسفة هذا المدخل على أساس أن المعرفة النظرية وحدها غير كافية في عملية إعدادة، بل يجب الاعتماد على أدائه المهني كأساس لنجاحه في عمله،

وهذا الأمر يستوجب على كل من يتصدى لمهنة التعليم أن يتصف بالكفاية (إبراهيم، 2009، ص 824-825). وقد صاحب ذلك تعدد وتنوع التعريفات الاصطلاحية لهذا المصطلح. وكان من أبرز هذه التعريفات تعريف إبراهيم (2009)، حيث عرفها بأنها: قدرة المعلم أو المصمم التعليمي على أداء المهام التربوية والتعليمية في المواقف التعليمية، أو إعداد وتصميم البرامج التعليمية والوسائط التعليمية المتعددة؛ تحقيقاً لأهداف سلوكية إجرائية محددة بدقة (ص826).

أما بخصوص مفهوم الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، فقد تعددت وتتنوعت التعريفات الاصطلاحية لها أيضاً؛ بسبب تعدد وجهات نظر الباحثين والمتخصصين في هذا المجال، وتنوع رؤاهم الفلسفية والتربوية بخصوص هذا المفهوم، فعلى سبيل المثال، عرفها أبو الحمائل (2019) بأنها: مجموعة المهارات والمعارف والاتجاهات وأنماط السلوك التي لا بد على عضو هيئة التدريس الجامعي أن يكتسبها، ويكون قادراً على إظهارها من خلال الأدوار التي يمارسها، والتي تمكنه من أداء عمله وأدواره ومسئولياته التدريسية بكفاءة وفاعلية. وهذه المهارات والمعارف والاتجاهات يجب أن تكون بمستوى عالٍ من الإتقان والتنفيذ الجيد؛ وذلك لضمان تحقيق أهداف العملية التعليمية (ص404)، وعرفتها الرشيدي (2020) بأنها: مجموعة من الخصائص والصفات الشخصية، ومجموعة من المهارات والأعمال التي يجب على عضو هيئة التدريس في الجامعة امتلاكها وممارستها عند مزاولته مهامه الجامعية (ص237)، أما شانكار وآخرون (2020) Shankar et al. فقد عرفوها بأنها: مزيج من السمات المهنية والشخصية والأنماط السلوكية والمعتقدات التي يجب على عضو هيئة التدريس امتلاكها وتبنيها؛ لتحقيق الأهداف أو الغايات المحددة بنجاح، ولتحقيق تقدمه المهني (p.358)، في حين عرفها السيد وإبراهيم (2023) بأنها: مجموع القدرات والمهارات الشخصية والأخلاقية، والإنسانية، والتدريسية، والتقنية والتكنولوجية، المرتبطة بالقرن الحادي والعشرين، التي تمكن عضو هيئة التدريس من أداء مهامه ومسئولياته داخل قاعات التدريس وخارجها في ضوء الانعكاسات التربوية للثورة الصناعية الرابعة، والتي يمكن ملاحظتها وتقييمها؛ لضمان جودة العملية التعليمية، واستمرارية نهضتها (ص56).

وجدير بالذكر هنا، أن هناك العديد من الباحثين والمتخصصين يخلطون بين مفهوم الكفاية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي وبين بعض المفاهيم المرتبطة به، مثل مفاهيم: الكفاية التدريسية، والكفاية التعليمية، والكفاية الوظيفية، والكفاية (بمفهومها العام)، وقد يصل هذا الخلط إلى اعتبار جميع هذه المصطلحات ومفاهيمها مترادفة، رغم الفروق الموجودة بينها، فهي متقاربة في المعنى إلى حد ما، وهذا التقارب أوجد ذلك الخلط.

وجدير بالذكر أيضًا، أن جميع هذه الكفايات مترابطة ومتكاملة؛ حيث تساهم كل منها في نجاح عضو هيئة التدريس الجامعي في أدائه لأدواره ومسئوليته المختلفة.

وعليه، ومن خلال العرض السابق، واتساقًا مع أهداف البحث الحالي، فقد عرف البحث الحالي الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي بأنها: مزيج مركب من القدرات والمهارات الرقمية والمعرفية والتدريسية والاجتماعية والحياتية والمهارات المرتبطة بالتطوير المهني التي ينبغي أن يمتلكها عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق وأن يطورها بشكل مستدام، والتي تمكنه من أداء أدواره ووظائفه المهنية بكفاءة وفعالية، بما يضمن تحقيق غاية ورؤية ورسالة وأهداف اللائحة الموحدة لإعداد المعلم سواء بالنظام التكاملي أو التتابعي.

ثانياً: أهمية الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي

تُعد الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي من القضايا الهامة التي شغلت - ولا تزال تشغل - اهتمام صناع القرار التربوي بمرحلة التعليم الجامعي؛ باعتبارها المسئول الرئيس عن إعداد الكوادر البشرية المؤهلة لقيادة المجتمع في المستقبل. وقد أكدت العديد من الدراسات والبحوث العلمية على أهمية تلك الكفايات، فعلى سبيل المثال، أشارت دراسة السيد وإبراهيم (٢٠٢٣) إلى أن هناك أسبابًا عديدة تجعل من امتلاك هذه الكفايات أهمية في العملية التعليمية، والتي منها: تمكين عضو هيئة التدريس من أداء واجباته ومسئوليته بسهولة ويسر، ودعم تحقيق الأهداف التعليمية لمخرجات النظام التعليمي الجامعي، ودعم القدرة على الإبداع والابتكار في الميدان التعليمي من خلال تمكين عضو هيئة التدريس من التعامل بكفاءة مع معطيات العصر بمختلف آلياته وتقنياته المتعددة (ص ٥٤-٥٥). وأشارت دراسة هاديان وآخرون (Hadiyan et al., 2022) إلى أن امتلاك عضو هيئة التدريس للكفايات المهنية له أهمية أساسية في تحسين العمليات التعليمية وجعلها أكثر كفاءة (p.60).

وفي هذا السياق، أكدت دراسة محفوظ (٢٠١٧م) على أن هذه الكفايات هي بمثابة ميكانيزمات تعمل على إحداث التعلم الفعال وتنظيمه وترسيخه، كما أنها تُساعد عضو هيئة التدريس في إدماج وتوظيف مكتسباته السابقة من معلومات ومعارف ومهارات في حل مشكلاته الراهنة أو المستقبلية، وتعمل أيضًا على تحسين برامج التنمية المهنية المقدمة له (ص ٩٣، ص ٩٨)، كما أكدت نتائج دراسة سامعي (٢٠١٤) على أنه يمكن اعتبار هذه الكفايات مادة خام للقياس التربوي المعاصر الذي ينظر أساسًا إلى عضو هيئة التدريس كفرد دون مقارنته بغيره من الأفراد، والذي يسعى إلى معرفة جوانب القوة والضعف لديه خلال مسيرته المهنية؛ من أجل مساعدته في تطوير نفسه وتحسين أدائه (ص ١١٩).

من خلال العرض السابق، اتضح أن امتلاك عضو هيئة التدريس الجامعي للكفايات المهنية لا ينعكس بصورة إيجابية عليه وحسب، بل تنعكس أهمية امتلاك هذه الكفايات على مختلف عناصر المؤسسة التعليمية الجامعية، والأمر يتجاوز ذلك حتى أنها تساهم في النهاية في تحقيق المجتمع لأهدافه المنشودة، من خلال مساهمتها في إعداد الطلاب، ليكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع، قادرين على المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة المنشودة، واتضح أيضًا أن أهميتها قد زادت في الفترة الراهنة؛ بسبب تداعيات التحديات المعاصرة المتنوعة على منظومة التعليم الجامعي بصفة عامة، وعلى أدوار ومسئوليات عضو هيئة التدريس وعملية إعداده وتطوره المهني بصفة خاصة.

ثالثاً: مصادر اشتقاق الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس

بالنظر إلى الدراسات والبحوث العلمية المتنوعة التي اهتمت بدراسة الكفايات المهنية اللازمة للقائم بمهنة التعليم ومصادر اشتقاقها، اتضح تعدد هذه المصادر وتنوعها لتشمل الآتي (حسام عوض وآخرون، 2022، ص ص169-170):

- اعتماد النظريات التربوية، سواء كانت تقليدية أو حديثة، فتشتق من خلالها كفايات تتفق مع أسسها ومنطلقاتها.
- تقدير الحاجات، حيث يتم تقدير حاجات المجتمع والمؤسسة التعليمية والمهتمين بمجال التعليم من أعضاء هيئة تدريس ومرشدين أكاديميين وطلاب وغيرهم؛ لاشتقاق هذه الكفايات.
- تبنى مدخل بناء الأنموذج، حيث تُحدد الكفايات في ضوء هذا المدخل عن طريق تطوير أو وصف العملية المطلوبة لتصميم برنامج تعليمي ناجح وتطبيقه وتقويمه.
- تبنى مدخل العملية، حيث تُشتق الكفايات وفق هذا المدخل عن طريق إجراء البحوث العلمية التي تدرس العلاقة بين سلوك عضو هيئة التدريس وتحصيل الطالب، فالسلوك الذي يثبت علاقته الارتباطية الموجبة بتحصيل الطلاب يتم اشتقاق الكفايات منه.
- تحليل المقررات الدراسية، وهو من أكثر المصادر رجوعاً إليها لاشتقاق هذه الكفايات، حيث يتم تحليل المقررات وترجمتها لكفايات، وفيه يتم إعادة تشكيل المقررات الموجودة وتحويلها لعبارات تستند إلى هذه الكفايات.

- تحليل مهارات التعليم، حيث يتم تحديد المهارة التعليمية أولاً كمهارة الحوار والمناقشة مثلاً، واستخدام الأدلة والشواهد، ثم تحليلها؛ لتحديد الكفايات اللازمة لكل جزء منها.
 - تحليل سلوك عضو هيئة التدريس، حيث يتضمن هذا الأسلوب استنتاج عدة أوصاف لسلوك عضو هيئة التدريس الفعال، وإخضاع هذه الأوصاف للتحليل والتركيب والتقييم، ومن ثم استخراج مجموعة من السلوكيات التي تشكل الكفايات المهنية المرغوبة.
 - تحليل طبيعة المرحلة الدراسية، فالكفايات تختلف من مرحلة لأخرى، حيث إن لكل مرحلة متطلباتها التي يجب مراعاتها عند تحديد هذه الكفايات.
 - الاعتماد على نتائج الدراسات والبحوث العلمية التي تجرى على عمليات التعليم والتعلم، حيث إن هذه النتائج تساعد في تحديد الكفايات التي يفترض توفرها لدى أعضاء هيئة التدريس.
 - استطلاع آراء الخبراء والمختصين والعاملين بالميدان، ويعتمد هذا المصدر على الآراء الموضوعية النابعة من الواقع الميداني بمشكلاته واحتياجاته، حيث يتم الاستعانة بالعاملين في مهنة التعليم في اشتقاق الكفايات وتضمنين ما يروونه ضرورياً منها في برامج إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس.
 - الاعتماد على قوائم الكفايات الجاهزة التي تشتمل على عدد كبير من الكفايات، بما يتيح إمكانية الاختيار منها ما يتلاءم وحاجة البرامج التعليمية.
- من خلال العرض السابق، اتضح ارتباط مصادر اشتقاق الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي بمختلف عناصر المنظومة الجامعية، سواء على مستوى التعليم، والذي ظهر في مصادر مثل: تحليل مهارات التعليم، وتحليل المقررات الدراسية، وتحليل سلوك عضو هيئة التدريس، أو على مستوى البحث العلمي، والذي ظهر في مصادر مثل: اعتماد النظريات التربوية، وتبنى مدخل العملية، والاعتماد على نتائج الدراسات والبحوث العلمية ذات الصلة، واستطلاع آراء الخبراء والمختصين والعاملين بالميدان، والاعتماد على قوائم الكفايات الجاهزة، أو على مستوى خدمة المجتمع مثل تقدير حاجات المجتمع والمهتمين بمجال التعليم، واتضح أيضاً أن اللوائح الداخلية للكليات تُعد من أبرز مصادر اشتقاق هذه الكفايات، حيث تجمع بين أكثر من مصدر من المصادر السابق الإشارة إليها، وهذا ما تناوله البحث الحالي بالدراسة والتحليل لاحقاً.

رابعاً: أنواع الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي

تتعدد أنواع الكفايات المهنية التي يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس الجامعي؛ بسبب تعدد جهات نظر الباحثين والمتخصصين في هذا المجال، واختلافهم في جوانب دراستهم لهذه القضية، فكل باحث أو متخصص تناول هذه الكفايات بالدراسة في ضوء رؤيته وتصوره لها، ووفقاً لطبيعة دراسته لها، فعلى سبيل المثال، صنفت دراسة العصيمي (٢٠١٦) أنواع هذه الكفايات إلى ما يلي (ص ص ٢٤٧-٢٤٨):

- الكفايات العامة للشخصية: ومن أمثلتها: التمتع بالصفات الجسدية والنفسية اللازمة للعمل، وحسن التصرف في المواقف الطارئة، والثقة بالنفس، والقدرة على تحمل المسؤولية، والقدرة على القيادة والريادة والابتكار والإقناع، والموضوعية والعدالة وعدم التحيز.

- الكفايات الاجتماعية: ومن أمثلتها: السعي لبناء الأخلاق الكريمة في نفوس الطلاب وحثهم على الالتزام بها، واحترام شخصية الطالب، والإيمان بالله عزوجل مع التمسك بالقيم النبيلة والعادات الاجتماعية الصحيحة.

- الكفايات الأكاديمية والمهارية: ومن أمثلتها: العمل ضمن أهداف المنهج الدراسي من جهة وحاجات الطلاب من جهة أخرى، واستخدام طرائق وأساليب تدريس حسب متطلبات كل مقرر وموضوع دراسي، وإثارة الرغبة في التعلم لدى الطلاب، والموضوعية في تقييم أداء الطلاب.

- الكفايات التكنولوجية: ومن أمثلتها: امتلاك القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تسهم في نجاح وفعالية العملية التعليمية.

أما دراسة التركي وفتته (2019) فقد توصلت إلى قائمة بالكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، تحددت فيما يلي (ص ص 723-725):

- كفايات متعلقة بالتدريس الجامعي: ومن أمثلتها: تحديد الأهداف السلوكية (الأدائية) الخاصة بالمقرر الدراسي، واستخدام أنشطة تعليمية متنوعة تسهم في تحقيق الأهداف التعليمية، وإكساب الطلاب مهارات التعلم الذاتي والتعليم المستمر، ومراعاة الفروق الفردية عند إعداد وتخطيط وتنفيذ المادة العلمية، وتنمية مهارات حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداع لدى الطلاب.

- كفايات متعلقة بالبحث العلمي: ومن أمثلتها: استخدام التكنولوجيا في البحث العلمي، والتنوع في استخدام مناهج البحث العلمي.

- كفايات متعلقة بالإدارة: ومن أمثلتها: إجابة بعض الأعمال الإدارية المتنوعة بالكلية، ومساعدة بعض الطلاب في حل مشكلاتهم الخاصة، والاحتفاظ بعلاقات ودية مع الطلاب وزملاء العمل.
- كفايات متعلقة بخدمة المجتمع: ومن أمثلتها: المشاركة في المناشط واللجان الاجتماعية بالكلية والجامعة، والمشاركة في مكافحة الأفكار الدخيلة والهدامة للمجتمع.
- وفى هذا السياق، خلصت نتائج دراسة أبو الحمائل (٢٠١٩) إلى وضع قائمة بالكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية في ضوء متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، تضمنت هذه القائمة العديد من الكفايات التي صُنفت في الأبعاد الثلاث التالية (ص ص٤٢٦-٤٢٧):
- الكفايات المهنية المرتبطة باكتساب الطلاب المعرفة العلمية الأساسية للعلوم المعاصرة: ومن أمثلتها: استخدام أساليب تشجع الطلاب على ممارسة التفكير العلمي، وتدريب الطلاب على كيفية اتخاذ القرارات المناسبة، واستخدام بيئة تعليمية محفزة على الإبداع والإنتاج المعرفي، وتدريب الطلاب على كيفية حل المشكلات التي تعترض تدفق المعرفة العلمية وتطبيقاتها.
- الكفايات المهنية المرتبطة بتنمية مهارات العمل والانتاج والتنمية المستدامة: ومن أمثلتها: تصميم أنشطة تدريبية وبحثية ذات صلة بالمجتمع المحلي، وتشجيع التفاعلات الإيجابية بين جميع الطلاب ودعم تعاونهم، وتوفير فرص التعلم المستقل والتعاوني، وتدريب الطلاب على تطبيق ما تعلموه في المواقف التعليمية والحياتية.
- الكفايات المهنية المرتبطة بتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين والجيل القادم: ومن أمثلتها: تصميم مواقف لتنمية مهارات التفكير الناقد لدى الطلاب، واستخدام أساليب تنمية مهارات الاتصال الفعال (الشفهي، والمكتوب)، وتصميم بيئات تعلم تشجع الطلاب على إثارة التساؤلات والانفتاح على الأفكار الجديدة، وتعزيز مفهوم المواطنة الرقمية لدى الطلاب.
- وصنفت دراسة الرشيدى (2020) أنواع الكفايات المهنية التي يجب على عضو هيئة التدريس الجامعي امتلاكها وممارستها عند مزاوله مهامه الجامعية إلى الأنواع التالية (ص٢٣٧):
- الكفايات الفكرية: ومن أمثلتها: احترام المهنة وأخلاقياتها، وتقبل أفكار الآخرين واحترام الرأي الآخر.

- الكفايات المعرفية: ومن أمثلتها: الاطلاع المعرفي الواسع، والتجديد المعرفي، والتمكن العلمي في مجال تخصصه.
- الكفايات الأخلاقية: ومن أمثلتها: التمسك بمكارم الأخلاق، والقدرة على بناء علاقات اجتماعية سوية مع الطلاب، وتوافر القدوة الحسنة في سلوكياته.
- الكفايات الأدائية: ومن أمثلتها: التخطيط الجيد لعملية التدريس، وتنوع طرق وأساليب التدريس والتقويم.
- الكفايات التقنية: ومن أمثلتها: امتلاك القدرة على استخدام الأجهزة التكنولوجية والتقنيات الحديثة في التعليم.

أما دراسة شانكار وآخرون (Shankar et al. (2020) فقد وضعت إطار عمل للكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، وقد تضمن هذا الإطار الكفايات التالية (pp.358-359):

- الفهم الشامل للموضوعات الدراسية والأساليب التربوية، وذلك من خلال الاهتمام بالنمو والتطور المهني.
- تخطيط وتنفيذ تجربة التعلم المناسبة، وذلك من خلال تحمل مسؤولية التحسين المستمر للمناهج الدراسية على جميع مستوياتها.
- تحديد المتطلبات الأساسية والمعرفة الجيدة للطلاب، وذلك من خلال القيام بتحديد خبرات التعلم السابقة وأهداف التعلم، وفهم وتقدير تنوع الطلاب، واستخدام الاستراتيجيات التربوية التي تراعى هذا التنوع.
- الاهتمام بالتطوير المهني وتحقيق التميز المهني، وذلك من خلال الاهتمام بالتعلم الذاتي المستمر والتعلم مدى الحياة، والمشاركة في الأنشطة والفعاليات التي تجربها الجمعيات المهنية.
- الاهتمام بإجراء بحوث متميزة، ونشرها بدوريات ومجلات أصيلة وذات سمعة طيبة.

بالإضافة إلى ذلك، صنفت دراسة الشوافي (٢٠٢٢) أنواع الكفايات التي يجب على عضو هيئة التدريس بكلية التربية امتلاكها وممارستها عند مزاوله مهامه الجامعية أثناء مشاركته في برامج إعداد المعلمين والقيادات التربوية في مدارس المتفوقين الثانوية (STEM) إلى النوعين التاليين (ص ص ٥٦٠-٥٦٢):

- الكفايات التربوية: ومن أمثلتها: إتقان المادة العلمية المتخصص فيها، واستخدام أساليب تدريس وتقويم متنوعة ومناسبة للمواقف التعليمية المختلفة، والالتزام بالالتزان الانفعالي، والإنصات الجيد لأفكار الطلاب مع توجيهه الصحيح لتلك الأفكار، وامتلاك القدرة على إدارة الوقت.
- الكفايات الاجتماعية: ومن أمثلتها: التمتع بالانتماء الوطني، وامتلاك القدرة على احترام الاختلافات الدينية والثقافية والاجتماعية الموجودة بين الطلاب، وتشجيع الطلاب على الاشتراك في الأنشطة الطلابية، والالتزام بالقيم الاجتماعية الأصيلة وإرشادهم للتمسك بها، وامتلاك العديد من الخبرات الاجتماعية والعمل على إكسابها للطلاب.
- وأظهرت نتائج دراسة هاديان وآخرون (2022) Hadiyan et al. أنه يمكن تصنيف الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس إلى ثلاثة مجالات، هي (p.59):
- مجال المعرفة: ويضم هذا المجال ثلاثة أنواع من الكفايات، هي: كفايات المعرفة العامة، وكفايات المعرفة الفردية، وكفايات المعرفة الداخلية والخارجية.
- مجال القدرة: ويضم هذا المجال ثلاثة أنواع من الكفايات، هي: كفايات القدرة المعرفية، وكفايات القدرة الحسية، وكفايات القدرة الحركية.
- مجال المهارية: ويضم هذا المجال ثلاثة أنواع من الكفايات، هي: الكفايات المهارية الأساسية، والكفايات المهارية الإدارية، والكفايات المهارية الاجتماعية.
- أما دراسة نصار وخليل (2023) فقد أسفرت نتائجها عن اتفاق الخبراء من أعضاء هيئة التدريس على مجموعة من الكفايات المهنية التي يجب أن يُعد ويُدرَّب عليها عضو هيئة التدريس لمواكبة الصيغ الجامعية الجديدة، وهي (ص ص ١٩٤-١٩٥):
- الكفايات المتعلقة بنموذج الجامعة الذكية: ومن أمثلتها: توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل الأكاديمية، وامتلاك القدرة على تصميم محتوى تعليمي إلكتروني، وتوجيه الطلاب نحو أخلاقيات التعامل مع التكنولوجيا.
- الكفايات المتعلقة بنموذج الجامعة البحثية: ومن أمثلتها: الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، واكتشاف المواهب البحثية لدى الطلاب، واستثارة دافعيتهم للتعلم والبحث الدؤوب.
- الكفايات المتعلقة بنموذج جامعة الشركات: ومن أمثلتها: التمتع بالسمعة والكفاءة الأكاديمية، وامتلاك مهارات التفكير الاستراتيجي، وامتلاك القدرة على الربط بين التدريس في الجامعة ومواقع العمل.

- الكفايات المتعلقة بنموذج الجامعة المستدامة: ومن أمثلتها: إعداد الطلاب للتعامل مع المشكلات المجتمعية وحلها، وتعظيم المسؤولية المجتمعية في نفوسهم، وإمداد سوق العمل بطلاب ذوي مهارات مستدامة كإدارة المخاطر وتنظيم المشروعات.

- الكفايات المتعلقة بنموذج الجامعة الريادية: ومن أمثلتها: غرس روح المبادرة وتحمل المخاطر لدى الطلاب، وتحفيزهم على الاشتراك في نوادي ريادة الأعمال والحاضنات التكنولوجية، وتغيير ثقافتهم من الالتزام بالتخصص الأكاديمي إلى ثقافة التدريب التحويلي إذا لزم الأمر.

وفي هذا السياق أيضًا، حددت نتائج دراسة طبر وآخرون (2023) Tabar et al. كفايات التطوير الذاتي المهنية لعضو هيئة التدريس في الأنواع التالية: صنع المعنى المهني وفهم طبيعة المهنة، وامتلاك مهارات التقييم المهني، وتحديد الأهداف المهنية، وامتلاك المعرفة المهنية، وامتلاك المهارات المهنية، وامتلاك مهارات التواصل المهني، والالتزام بالأخلاقيات المهنية والسلوك المهني القويم (p.95).

أما دراسة السيد وإبراهيم (2023) فقد قامت ببناء قائمة بأهم الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، وصنفت هذه الكفايات إلى المحاور الأربع التالية (ص 87-89):

- الكفايات الشخصية والأخلاقية: ومن أمثلتها: التحلي بالقيم الإسلامية، واحترام الخصوصية، ومراعاة الحقوق والواجبات.

- الكفايات التدريسية: ومن أمثلتها: عرض المحتوى العلمي بطريقة تتسم بالترابط والتنظيم، وامتلاك القدرة على الإدارة الذكية لبيئة الصف، والعمل على الارتقاء بمستوى طلابه.

- الكفايات المرتبطة بالقرن الحادي والعشرين: ومن أمثلتها: التمكن من التقنيات والكفايات التي ترسخ مبدأ التعلم الذاتي والتعلم مدى الحياة، ومساعدة الطلاب على تقديم المبادرات الإبداعية والابتكارية.

- الكفايات التقنية والتكنولوجية: ومن أمثلتها: التمكن من توظيف التكنولوجيا الحديثة بشكل فعال لدعم عمليتي التعليم والتعلم، وامتلاك القدرة على بناء بيئة التعلم الافتراضية.

إضافة إلى ما سبق، صنفت جامعة ستانفورد (Stanford University) أنواع هذه الكفايات إلى ما يلي (Office of the Vice Provost for Graduate Education, 2023):

- الكفايات المتعلقة بالتواصل: ومن أمثلتها: استخدام تقنيات التخطيط للكتابة بفعالية، وامتلاك القدرة على تقديم عروض تقديمية جذابة ومقنعة، وامتلاك القدرة على التواصل بفعالية مع الآخرين.
- الكفايات المتعلقة بالتدريس والتوجيه: ومن أمثلتها: امتلاك القدرة على تطوير المقرر الدراسي بما يتماشى مع أهداف التعلم، وتنفيذ أساليب تدريس متنوعة ومناسبة لهذه الأهداف، واستخدام التغذية الراجعة للتحسين المستمر، ودعم وتوجيه الطلاب للعثور على موارد التعلم، ورعاية ودعم تطورهم الأكاديمي.
- الكفايات المتعلقة بالمهنية (الاحترافية): ومن أمثلتها: امتلاك النزاهة الأكاديمية والبحثية، وفهم أخلاقيات المهنة وممارساتها، وتطبيق التفكير النقدي والتحليلي، وامتلاك القدرة على إدارة الوقت وتحقيق التوازن بين العمل والحياة.
- الكفايات المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول: ومن أمثلتها: امتلاك القدرة على إيجاد بيئات تعليمية عادلة وشاملة، ودعم العمل الجماعي والتعاون بينه وبين طلابه، وبينه وبين زملائه.
- الكفايات المتعلقة بإدارة القيادة: ومن أمثلتها: امتلاك مهارات القيادة وريادة الأعمال، وامتلاك القدرة على حل المشكلات والابتكار وتطبيق ممارساته لإيجاد حلول للمشكلات المعقدة.
- الكفايات المتعلقة بالتنوع والتطوير الوظيفي: ومن أمثلتها: امتلاك مهارات الاستكشاف والإعداد الوظيفي، وامتلاك القدرة على التواصل وبناء العلاقات الإيجابية مع الآخرين، وامتلاك مهارات البحث عن عمل أو الترقى الوظيفي.

من خلال العرض السابق لأنواع الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، اتضح تعددها وتنوعها بدرجة كبيرة، الأمر الذي أفضى إلى تصنيف هذه الأنواع وفق تصنيفات محددة تتلاءم مع رؤى ووجهات نظر الباحثين والمتخصصين في هذا المجال، واتضح أيضًا أن وجود هذه الأنواع والتصنيفات العديدة لا يعنى أنها منفصلة ومستقلة عن بعضها البعض، إنما هي متداخلة ومتشابهة، ولابد من الجمع بينها على المستوى التطبيقي؛ من أجل الوصول إلى رؤية أكثر شمولية لها، قادرة على الاستفادة القصوى من أهميتها سواء على مستوى عضو هيئة التدريس ذاته أو على مستوى العملية التعليمية الجامعية، كما اتضح أن امتلاك عضو هيئة التدريس لهذه الكفايات لا يمكن أن يتحقق

دون وعيه بها وبأهميتها، ودون تضافر جهود أعضاء المجتمع الجامعي والأطراف ذات الصلة من خارجه في هذا المجال، خاصة وأن هناك العديد من الكفايات التي ترتبط بمؤسسات المجتمع المحلي، وأن نجاح عضو هيئة التدريس في امتلاكها يتوقف على نجاح هذه المؤسسات في أداء أدوارها في هذا الشأن.

خامساً: أساليب التطوير المستدام للكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي

هناك العديد من أساليب التطوير المستدام للكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، أشارت إليها العديد من الدراسات والبحوث العلمية، فعلى سبيل المثال، أكدت دراسة نوفيانتى ونورلايلاواتي (Novianti & Nurlaelawati, 2019) على ضرورة توفير عدة أساليب لتنمية هذه الكفايات وتطويرها بشكل مستدام، وصنفت هذه الأساليب إلى ثلاثة مجالات رئيسية هي (174-175 pp):

- مجال التنمية الذاتية: ويركز هذا المجال على المسؤولية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس لتنمية كفاياته المهنية، حيث يمكنه تحسين وتنمية هذه الكفايات من خلال مجموعة متنوعة من الأنشطة، مثل: ممارسة التدريس التأملي، والتقييم الذاتي، وإثراء المعرفة التربوية (المحتوى الذي يقوم بتدريسه) من خلال قراءته للكتب والمقالات والمراجع العلمية ذات الصلة بهذا المحتوى.
- مجال التنمية من خلال الأقران/ ذوي الخبرة: ويركز هذا المجال على تنمية هذه الكفايات عبر تفاعل عضو هيئة التدريس مع زملائه، وخاصة ذوي الخبرة منهم. ويمكن تحقيق ذلك عبر توفير مجموعة متنوعة من الأنشطة، مثل: توفير التدريب لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الأقل خبرة، وتقديم التوجيه لهم، وتوفير مناقشات مجموعة الخبرة ومناقشات غير رسمية؛ من أجل تبادل الأفكار والممارسات، وإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لملاحظة ومراقبة زملائهم المتميزين؛ من أجل اكتساب القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في التعليم.
- مجال التنمية من خلال المؤسسة: ويركز هذا المجال على تنمية هذه الكفايات من خلال توفير الدورات الدراسية الرسمية. ويمكن تحقيق ذلك عبر توفير مجموعة متنوعة من الأنشطة، مثل: توجيه عضو هيئة التدريس وتدريبه على إعداد وتطوير المناهج والخطط الدراسية، وتحليل بيانات التعلم، وتدريبه على كيفية تقييم عملية التعلم ومدى تطور مستويات الطلاب، وعقد ندوات وورش عمل في هذا المجال، وتحفيز عضو هيئة التدريس على اكتساب هذه الكفايات وتمييزها باستمرار.

إضافة إلى ما سبق، أشارت دراسة شيماء عوض وآخرون (٢٠٢٢) إلى أن هناك عدة طرق وأساليب تُسهم في تنمية وتطوير الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي بشكل مستدام، حددتها فيما يلي (ص ص١٣١٨-١٣٢٠):

- مساعدة الجامعة أعضاء هيئة التدريس في تكوين مجتمعات الممارسة المهنية، وتشجيعهم على المشاركة الشبكات المهنية.
- قيام الجامعة بدعم مجموعة من مبادرات التعلم مدى الحياة التي تشجع أعضاء هيئة التدريس على التعلم المستمر الذي يمكنهم من تنمية كفاياتهم المهنية باستمرار.
- اهتمام الجامعة بتطوير المهارات التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس عبر توفير دورات تدريبية لهم، وإلحاقهم ببرامج التعليم عن بعد، وعبر دعم وصولهم إلى الموارد عبر الإنترنت.
- اهتمام الجامعة بتدعيم ثقافة التنمية المهنية الذاتية بين أعضاء هيئة التدريس، مع الحرص على توفير المتطلبات المعينة على ذلك، سواء كانت متطلبات مادية أو معنوية.

وفي هذا السياق، أشارت دراسة طبر وآخرون (2023) Tabar, et al. إلى أنه يمكن التطوير المستدام للكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي عن طريق توفير الفرص البحثية التي تمكنه من إجراء بحوث ومشاريع بحثية متميزة، وعن طريق دعم التعلم المتكامل مع العمل، وإتاحة فرص التعلم الدولية، والحضور في الفعاليات الأكاديمية الدولية، والتواصل والتعاون مع الزملاء بالكلية والجامعات المناظرة؛ لتبادل الخبرات في هذا المجال (pp.99-100)، كما أكدت دراسة رحمة وكادي Rahmah & Kadi (2022) على الدور الهام الذي تقوم به برامج التطوير والإرشاد المهني -التي تقدمها الجامعات والكلية- في هذا المجال، حيث أشارت إلى أن تنفيذ هذه البرامج يحسن من أداء عضو هيئة التدريس، ويحقق التوقعات في عالم العمل (p.108).

من خلال العرض السابق، اتضح تنوع طرق وأساليب التطوير المستدام للكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، وهذا التنوع تسبب في اتسام عملية التطوير بالشمول والتكامل والاستمرارية، إلا أن ضمان نجاح عملية التطوير يتوقف بدرجة كبيرة على قيام الطرفين المسؤولين عن توفير هذه الطرق والأساليب -وهما: المؤسسة التعليمية الجامعية، وعضو هيئة التدريس ذاته- بدورهما في هذا المجال، فلا يمكن النجاح في تحقيق ذلك إلا بتضافر الجهود المبذولة من كل منهما، وأداء كل منهما لدوره على أكمل وجه.

سادساً: معوقات امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات المهنية

يواجه أعضاء هيئة التدريس بمختلف الجامعات الكثير من المعوقات التي تحول دون امتلاكهم للكفايات المهنية المطلوبة لتحسين جودة التعليم. ولقد تطرقت العديد من البحوث والدراسات العلمية للعديد من هذه المعوقات، فعلى سبيل المثال، أشارت نتائج دراسة محمد (٢٠١٥) إلى أن من أبرز هذه المعوقات ما يلي: كثرة الأعباء الإدارية المكلف بها أعضاء هيئة التدريس، وتعارض مواعيد الدورات التدريبية مع ارتباطاتهم الأكاديمية، وضعف البنية التحتية بالكلية والجامعة، وعدم تمكن الأعضاء من حضور الدورات التدريبية التي تعزز كفاياتهم، ونقص أعضاء هيئة التدريس، وعدم توافر الوقت الكافي لهم للتعليم، وقلة الحوافز المشجعة لهم على تعزيز كفاياتهم، وعدم وجود البيئة المشجعة لهم على اكتسابهم لهذه الكفايات، وضعف مستوى العديد منهم في اللغة الإنجليزية، وسهولة استخدام الأساليب التقليدية في التدريس (ص١١٥). وأضافت نتائج دراسة المنهراوي (٢٠١٥) إلى المعوقات -سائلة الذكر- المعوقات التالية: ضعف الحافز والرغبة لدى أعضاء هيئة التدريس لتنمية كفاياتهم، وقلة تقدير الأداء التدريسي والبحثي المتميز لهم داخل الوسط الأكاديمي، ومستوى البرامج التدريبية المقدمة داخل الجامعة موحد، وعدم مراعاتها الفروق الفردية بين الأعضاء، وعدم توافر تدريب كافٍ للأعضاء باللغة الإنجليزية (ص١١٩).

وفي هذا الإطار، أشارت نتائج دراسة عابدين وآخرون (٢٠٢٢) إلى أن من أبرز هذه المعوقات ما يلي: غياب الاتجاه الإيجابي نحو التميز لدى أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، ومقاومة التغيير لديهم، وضعف استجابة إدارة الجامعة لتحسين برامجها التدريبية، ووجود بعض القيود على توطين التكنولوجيا المتقدمة داخل الجامعة (ص٤٠٩-٤١١). وأضافت نتائج دراسة الدوسري (٢٠٢٢) إلى المعوقات -سائلة الذكر- المعوقات التالية: ندرة دعم وتمويل برامج تطوير النمو الذاتي لأعضاء هيئة التدريس، والافتقار إلى خطة علمية للتطوير المهني الذاتي لهم على مستوى الجامعة، وغياب التشريعات المنظمة لتطويرهم المهني الذاتي، وضعف الدافعية لديهم لتطوير أنفسهم مهنيًا، وتدني ثقافة التطوير المهني الذاتي لديهم (ص٢٥٩)، كما أضافت نتائج دراسة إبراهيم (٢٠٢٣) المعوقات التالية: رضا القائمين على برامج إعداد المعلم بالأوضاع الراهنة، ومقاومة بعض القائمين على النظام التربوي لكل ما هو جديد، والنقص في تطوير مهارات المعلم التكنولوجية (ص٣١٩).

إضافة إلى ما سبق، أشارت نتائج دراسة شاكر (٢٠٢٣) إلى أن من أبرز هذه المعوقات ما يلي: ضعف التمويل المالي اللازم لتوظيف هذه الكفايات وخاصة الرقمية، وعدم مساندة النظام التعليمي السائد أعضاء هيئة التدريس على تطبيق هذه الكفايات،

وكثرة الأعباء والالتزامات المهنية والحياتية لدى أعضاء هيئة التدريس، وغياب المعايير المحددة والواضحة لديهم لتطبيق هذه الكفايات (ص ١٠٨).

من خلال العرض السابق، اتضح تعدد المعوقات التي تحول دون امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات المهنية المنشودة لتحقيق أهداف العملية التعليمية، وأنه رغم هذا التعدد إلا أنه يمكن تصنيف هذه المعوقات إلى معوقات مرتبطة بأعضاء هيئة التدريس أنفسهم، ومعوقات مرتبطة بتوافر الإمكانيات والموارد المالية والمادية والتقنية، ومعوقات أخرى مرتبطة بنوعية الإدارة الجامعية وسياساتها ومدى إيمانها بأهمية هذه الكفايات. واتضح أيضًا أن وعي أعضاء هيئة التدريس والإدارة الجامعية بهذه المعوقات يساهم في التغلب عليها، ومن ثم تحقيق تطوير مستدام لكفاياتهم المهنية.

ومن خلال العرض السابق للإطار الفكري للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين، اتضح وجود علاقة وطيدة بين امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات وتحقيق تقدم المجتمع وأهداف التنمية المستدامة المنشودة، وتوصف هذه العلاقة بالترابط والتبادل، ومن ثم يجب الاهتمام بالتطوير المستدام لهذه الكفايات لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية؛ من أجل إصلاح التعليم المصري، بما يضمن تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠م، كما أشارت إلى ذلك اللائحة الموحدة لإعداد المعلم، وقد تم تحليل ذلك بالتفصيل بالمحور التالي.

المحور الثاني: الكفايات المهنية الواجب على عضو هيئة التدريس بكليات التربية المصرية امتلاكها في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم

اهتمت مصر بإعادة هيكلة برامج إعداد المعلم لكل من النظامين التكاملية والتتابعية، وقد انبثقت فلسفة إعادة الهيكلة من الفكر المطروحة بكل من استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م، والخطة الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠م، ومنظومة إصلاح التعليم قبل الجامعي (2,0). وقد تمخض عن هذا الاهتمام إصدار لائحة موحدة لإعداد المعلم وفق هذين النظامين، تم تطبيقها بالفعل بدءًا من العام الجامعي الحالي (٢٠٢٣/٢٠٢٤م). وتعد هذه اللائحة -مثلها مثل غيرها من اللوائح الداخلية للكليات- من أهم مصادر اشتقاق الكفايات المهنية الواجب على أعضاء هيئة التدريس امتلاكها. وعليه، تناول المحور الحالي تحليلاً للمعالم الرئيسة لهذه اللائحة، وأبرز الكفايات المهنية الواجب على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية امتلاكها في ضوءها، وذلك على النحو التالي:

أولاً: المعالم الرئيسة لللائحة الموحدة لإعداد المعلم

تستند اللائحة الموحدة لإعداد المعلم -سواء بالنظام التكاملي أو التتابعي- إلى مجموعة من المبادئ والعناصر الأساسية التي تحدد أهدافها وغاياتها وكيفية تحقيقها. ولقد عرض البحث الحالي تلك المبادئ والعناصر فيما يلي:

1- المعالم الرئيسية لللائحة الموحدة لإعداد المعلم (مرحلة الليسانس/ البكالوريوس)

عرض البحث الحالي هذه المعالم على النحو التالي:

1-1- نبذة عامة عن اللائحة

تأسيساً على أن إصلاح التعليم المصري هو حجر أساس في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠م، وبناء شخصية المواطن القادر على المنافسة، ومواجهة تحديات الحاضر والمستقبل، وتسليماً بأن المعلم هو الفاعل الرئيس في منظومة التعليم، وأن الإعداد الجيد له وتمميته مهنيًا هو المرتكز لإصلاحها، بذلت لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات جهودًا في ترقية كليات التربية، وتطوير برامجها تطويرًا شاملاً، في إطار المعايير المرجعية والخبرات الدولية الجيدة من جهة، واستجابة لاحتياجات سوق العمل ومتطلبات تطوير التعليم قبل الجامعي من جهة أخرى. ولاستيفاء هذا الغرض، قام المجلس الأعلى للجامعات بتكليف فريق عمل من خبراء وأعضاء لجنة القطاع بإعداد مقترح لإعادة هيكلة برامج إعداد المعلم بكليات التربية، وكتابة الصيغة التنفيذية له؛ تمهيداً لاعتماده وتطبيقه في العام الجامعي 2024/2023م. وتحدد هذا المقترح في إصدار لائحة موحدة لإعداد المعلم بكليات التربية المصرية (المرحلة الليسانس والبكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة)، وقد صدر قرار وزاري رقم (1993) بتاريخ 2023/7/27م بشأن إصدار هذه اللائحة الموحدة، الذي تضمن مادتين، أكدتا على تعميم هذه اللائحة على الجامعات للعمل بها اعتبارًا من العام الجامعي 2024/2023م (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023، ص 1-2).

1-2- الإطار العام لللائحة (أسس إعادة هيكلة اللوائح الداخلية المطورة لكليات التربية لمرحلة الليسانس والبكالوريوس)

استندت عملية إعادة هيكلة اللوائح الداخلية المطورة لكليات التربية لمرحلة الليسانس والبكالوريوس؛ من أجل الخروج بلائحة موحدة لإعداد المعلم بالنظام التكاملي إلى مجموعة من المرتكزات الأساسية والمعالم المرجعية، التي تم إبرازها فيما يلي:

1-2-1- المرتكزات الأساسية لإعادة الهيكلة

استندت عملية إعادة هيكلة اللوائح الداخلية المطورة لكليات التربية (لمرحلة الليسانس والبيكالوريوس) إلى العديد من المرتكزات، منها ما يلي (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023، أ، ص5):

- الاستناد إلى الخبرات الدولية الجيدة (Good Practices) بالجامعات الأجنبية المتقدمة (Top Ranking) في برامج إعداد المعلم، وكذا المعايير المرجعية الدولية الخاصة بإعداد المعلمين، ومعايير مجلس اعتماد إعداد المعلمين (CAEP)، وذلك بما يخدم استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م.
- إيلاء مهارات القرن الحادي والعشرين اهتمامًا خاصًا في البرامج الجديدة، تلك التي تركز على التعلم والابتكار ومحو الأمية الرقمية والمهارات المهنية والحياتية، والتي لا غنى عنها لكل معلم يمارس مهنة التدريس بتوجهات عالمية معاصرة.
- استثمار الخبرات التي اكتسبتها لجنة قطاع كليات التربية في إعداد الأطر الفكرية، ومرجعيات تطوير برامج كليات التربية منذ عام ٢٠١٦م، بالإضافة للخبرات التي اكتسبتها بعض الكليات في بناء بعض البرامج والمشروعات التربوية ذات التوجهات الحديثة، مثل: برنامج إعداد معلمي مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا، ومشروع الشراكة بين كليات التربية ومدارس وزارة التربية والتعليم.

1-2-2- المعالم المرجعية لإعادة الهيكلة

جاءت المعالم المرجعية لإعادة هيكلة اللوائح المطورة لإعداد المعلم في كليات التربية (مرحلة الليسانس/ البكالوريوس) مترتبة على المرتكزات المشار إليها سابقًا، وتتمثل أبرز هذه المعالم فيما يلي (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023، أ، ص ص6-7):

- بناء البرامج المطورة بنظام الساعات المعتمدة.
- توزيع خطة الدراسة على ثمانية فصول دراسية، في أربع مستويات، مع التركيز على التدريب الميداني المستمر في المستوى الرابع على مدى فصلين دراسيين، بحيث يصبح الطالب بعد الانتهاء من هذا البرنامج مؤهلاً للتقدم للحصول على ترخيص مزولة مهنة التعليم.
- استناد البرنامج إلى أربعة مكونات أساسية هي: مكون الإعداد التخصصي، ومكون الإعداد التربوي، ومكون الإعداد الثقافي، ومكون التدريب الميداني.

- اعتبار التدريب الميداني مكوناً رئيساً في إعداد المعلم، يتطلب تناوله منذ السنة الأولى للدراسة وحتى نهاية مرحلة الإعداد.
- تحديد محور مشترك (Core-Curriculume) من المقررات الإلزامية المشتركة في جميع التخصصات في كل مكون من مكونات البرنامج، بشكل يتم تعميمه على جميع الكليات؛ لضمان تقارب مستويات الخريجين في الإعداد المهني والإعداد التخصصي الرصين.
- تحديد مقررات بينية متعددة التخصصات يتحدد عددها وفقاً للمرحلة الدراسية المستهدفة من البرنامج.
- السعي لإرساء الرقمنة، وتفعيل إمكانات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات (ICT) في مختلف عمليات إعداد المعلم، وفقاً للتكنولوجيا المتوفرة في الميدان بأسلوب يحفظ لكل طالب ما أنجزه من خلال ملف الإنجاز الإلكتروني، ويساعده على تطوير ذاته بذاته والسعي نحو التميز.
- الاهتمام باستخدام بنوك الأسئلة والاختبارات الإلكترونية، والأدوات العلمية الأخرى؛ لتحديد مستوى تحقق نواتج التعلم المستهدفة (ILO's).
- تضمين البرنامج مقرراً بينياً متكامل (Capstone Course) يمثل مشروع التخرج، ويهدف إلى تدريب الطالب المعلم في السنة الأخيرة على استخدام منهجية البحث العلمي عبر بحوث الفعل (Action Research).

2-المعالم الرئيسية لللائحة الموحدة لإعداد المعلم (برنامج الدبلومة العامة في التربية)

عرض البحث الحالي هذه المعالم على النحو التالي:

2-1- نبذة عامة عن اللائحة

أعلنت مصر في العام ٢٠١٦م استراتيجيتها للتنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م، والتي تعكس الملامح الأساسية لمصر الجديدة خلال الأعوام المقبلة، حيث قررت مصر أن تنطلق نحو البناء، والتنمية، ومواجهة التحديات. وتضمنت هذه الاستراتيجية رؤية مصر لإتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون التمييز، وفي إطار نظام مؤسسي، وكفاء وعادل، ومستدام، ومرن. وفي إطار قيام مؤسسات الدولة المصرية بالعمل لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠م، وخاصة في مجال تطوير التعليم، بادر قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات في نفس العام (٢٠١٦م) إلى التخطيط لمشروع قومي لوضع سياسات لتطوير كليات التربية وفقاً لرؤية مصر للتعليم الجامعي والعالي في ٢٠٣٠م. وفي الوقت نفسه، ومنذ العام ٢٠١٨م، اعتمدت وزارة التربية والتعليم

نظامًا جديدًا للتعليم قبل الجامعي (نظام ٢,٠)، وقد أظهر تطبيق هذا النظام الجديد أن المعلم هو العنصر الأهم في ضمان نجاح هذا النظام، وأنه - بمستواه الحالي - غير قادر على مواكبة مستجدات هذا النظام. وقد وجه هذا النظام الجديد للتعليم إلى ضرورة تطوير جدارات إعداد المعلم العلمية والمهنية وإعداده تربويًا وثقافيًا بكليات التربية بما يتواءم مع تطبيق المنظومة الجديدة في التعليم، وذلك من خلال تطوير نظامي إعداده سواء أكان النظام تكامليًا أو تتابعياً (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023 ب، ص 1).

وبناءً على ذلك، في عام ٢٠٢٣م شرع قطاع الدراسات التربوية في تطوير برامج إعداد المعلم بكليات التربية سواء أكان الإعداد تكامليًا أو تتابعياً؛ لإعداد معلمين متعددي التخصصات أو معلمين لمجال معين، إلى جانب تطوير إعداد معلمي المواد وتطوير أدوارهم التربوية ذات العلاقة بالقيم واحترام الآخر ورعاية المتعلمين. ولاستيفاء هذا العرض، قام المجلس الأعلى للجامعات بتكليف فريق عمل من الخبراء لإعادة هيكلة برنامج الدبلومة العامة في التربية، وكتابة اللائحة التنفيذية لهذا البرنامج، وذلك في إطار المعالم والمرتكزات المرجعية الصادرة من لجنة قطاع الدراسات التربوية في مارس 2023م، والتي تم وضعها بناءً على مجموعة من أفضل الممارسات المحلية والدولية، والمعايير والشراكات العالمية مع بعض الجامعات المصرية. وقد تمخض عن ذلك، إصدار لائحة دراسية موحدة لبرنامج الدبلومة العامة في التربية، حيث صدر قرار وزاري رقم (1992) بتاريخ 2023/7/27م بشأن إصدار هذه اللائحة الموحدة، الذي تضمن مادتين، أكدت على تعميم هذه اللائحة على الجامعات للعمل بها اعتباراً من العام الجامعي 2024/2023م (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023 ب، ص 1-3).

2-2- الإطار الفكري لتطوير برنامج الدبلومة العامة في التربية

عرض البحث الحالي هذا الإطار الفكري فيما يلي:

2-2-1- فلسفة إعادة هيكلة البرنامج

انبثقت فلسفة إعادة هيكلة هذا البرنامج من الفكر المطروحة في رؤية مصر 2030م، وفي الخطة الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي 2030م، وفي منظومة الجدارات والمعايير التي أقرتها وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني في 2023م. وقد تضمنت هذه الفلسفة (١٠) عناصر، تحددت فيما يلي: التأكيد على تداخل التخصصات التربوية وتكاملها، والدمج بين معارف ومهارات وقيم التربية والتعليم، ودمج التكنولوجيا في التدريس والتدريب والتقييم، وتوفير تطبيقات قائمة على التفكير الناقد وحل المشكلات

والإبداع، والتركيز على مهارات الحياة وريادة الأعمال، وتقديم خبرات ميدانية مبكرة ووسطى ونهائية، والتقويم الأصيل القائم على الأداء، وفهم تنوع المتعلمين ووعايتهم، وإكساب مهارات التعلم المستمر والنمو المهني للمعلمين، وتعزيز الشراكة الفاعلة في مجتمع التعلم والمجتمع الخارجي. وهذه العناصر ذات أبعاد متتابعة ومتداخلة وتكاملية، وبينها علاقات التأثير والتأثر؛ بما يعكس الفلسفة التي وجهت جهود تطوير هذا البرنامج (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023 ب، ص ص8-9).

2-2-2- القيم والمبادئ الحاكمة لإعادة هيكلة البرنامج

تحددت القيم الحاكمة لإعادة هيكلة البرنامج في القيم التالية: الاتاحة، والمرونة، والحرية، والمساواة، والجودة، والتنافسية، والالتزام. أما بالنسبة للمبادئ الحاكمة، فيلتزم هذا البرنامج بمبادئ حاكمة هي المبادئ السبعة للتنمية الشاملة المتضمنة بالاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي 2030م، وهذه المبادئ السبعة هي (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023 ب، ص ص10-11):

- التكامل، بالتأكيد على تكامل المعارف التربوية، وطرق تدريسها.
- التخصصات المتداخلة، بالترابط بين التخصصات التربوية، وطرح مقررات تحتوي موديولات ومشروعات، وتطبيقات وتجارب ميدانية وبحوث الفعل، بما يعبر عن وحدة المعرفة.
- الاتصال، بالتأكيد على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية.
- المشاركة الفعالة، بالتأكيد على الشراكة بين كليات التربية والميدان التربوي وفي مقدمته المدارس.
- الاستدامة، باعتبار هذه الدبلومة أسلوبًا من أساليب التنمية المهنية، ومطلبًا من مطالب الترخيص للعمل بمهنة التدريس.
- المرجعية الدولية، حيث تمت إعادة هيكلة البرامج بعد القيام بمقارنات مرجعية مع كليات معتمدة عربية ودولية، والإفادة منها.
- الريادة والإبداع، حيث تضمن هذا البرنامج ما يدعم تخريج معلمين رواد أعمال تربوية وتعليمية.

2-2-3- الغاية والرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للبرنامج

ورد باللائحة أن للبرنامج غاية ورؤية ورسالته، ويشتمل من ذلك سبعة أهداف استراتيجية. أما بالنسبة للغاية فهي إعداد معلم ممارس مهني متفكر باحث مبتكر. وبالنسبة للرؤية، فتحددت فيما يلي: إعداد معلم متميز، يمتلك - إلى جانب التمكن التخصصي - مهارات تربوية، وخبرات عملية؛ تمكنه من تدريس مناهج التعليم العام وتنفيذ ما يصاحبها من العمليات التربوية والتعليمية بكفاءة وفاعلية، وفقاً للتوجهات الحديثة الحالية والمستقبلية في الميدان التربوي. أما الرسالة، فتحددت فيما يلي: سعى البرنامج - باعتباره أحد الروافد المهمة في إعداد المعلم - إلى تلبية احتياجات سوق العمل التربوي بمعلمين متميزين قادرين على إعداد أجيال تتعايش مع التحديات الحالية للقرن الواحد والعشرين، وتستعد - باقتدار - للمستجدات على الصعيد القومي والعالمي، استناداً إلى المعايير الوطنية ولرؤية مصر ٢٠٣٠م واستراتيجية تطوير التعليم العالي بمصر ٢٠٣٠م (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023 ب، ص12). وبخصوص الأهداف الاستراتيجية لهذا البرنامج، فقد تحددت فيما يلي (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023 ب، ص12):

- تزويد الدارسين بالمعارف والمهارات اللازمة لتحقيق التعليم الفعال والفاعل.
- تعزيز الفهم المتعمق لمبادئ وأسس التعليم والتعلم والتعليم الناجح.
- تطوير قدرات المعلمين في تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التعليم والتدريب.
- تعزيز مهارات التواصل الفعال مع الطلاب والمجتمع.
- تعزيز القدرات الإدارية والقيادية للمعلمين وتمكينهم من العمل كفريق.
- توفير فرص التعلم المستمر وتطوير المهارات للمعلمين خلال مسيرتهم المهنية.
- تعزيز الوعي بالقيم الأخلاقية والاجتماعية والحرفية المهنية المرتبطة بمهنة التعليم.
- تأهيل الدارسين للحصول على الترخيص للعمل بمهنة التدريس للصفوف والمرحلة التعليمية التي سيعمل فيها.

2-2-4- بيداغوجيا البرنامج

أشارت اللائحة إلى أن بيداغوجيا البرنامج تتضمن الاستراتيجيات التدريسية، ومواصفات الأنشطة التعليمية، وتكنولوجيا التعليم، وأساليب التقويم التي يمكن استخدامها؛ لتحقيق أهداف هذا البرنامج. وتضمنت بيداغوجيا البرنامج العناصر التالية (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023 ب، ص ص 13-16):

- **نمط البيداجوجيا:** يستند نمط البيداجوجيا لهذا البرنامج إلى وحدة المعرفة والتكامل، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقيم الحاكمة المطروحة في البرنامج، والتي تؤكد على ضرورة تحقيق الالتزام، والمهنية والمحاسبية، والمواطنة، والعدالة، وقبول التنوع والاختلاف، والتميز، والنزاهة، والتعاون، والمشاركة، والاحترام.
- **مبادئ البيداجوجيا:** يستند هذا البرنامج إلى مجموعة من المبادئ التي ينبغي الاهتمام بها في عمليات تطبيقه، والتي أمكن تحديدها فيما يلي: الاقتداء بالقيم الرفيعة والسلوك الحسن، والتعليم المصحوب بالإرشاد، والتفكير وإعمال العقل، والتقييم من أجل التعلم، والتعلم القائم على الممارسة، والتعلم الذاتي المستمر، والتعلم القائم على البحث والاستقصاء، والتفاعل المجتمعي البناء، والتعلم المتمركز حول الدرس، والتعلم النشط، والتعلم القائم على حل المشكلات/المشروعات، والتعلم القائم على التواصل المعرفي والبيئي بين التخصصات، والتعلم التجريبي، والاستخدام الأمثل للتكنولوجيا.
- **آليات تنفيذ البرنامج:** أشارت اللائحة إلى ضرورة الالتزام بتطبيق آليات تنفيذ البرنامج؛ من أجل النجاح في تحقيق أهدافه، وتتضمن هذه الآليات ما يلي:
 - استراتيجيات التدريس المعتمدة بالبرنامج: وتستهدف استراتيجيات التدريس في هذا البرنامج: التعلم النشط، وتنمية التفكير، وتنمية الاتجاهات، وتعزيز القيم، والتعلم عن بعد. ومن أمثلة هذه الاستراتيجيات ما يلي: ورش العمل، والاكتشاف، وفكر - زوج - شارك، والعصف الذهني، والتعلم التعاوني، والفصل المعكوس، وحل المشاكل، والذكاء الاصطناعي، ولعب الأدوار، وتعلم الأقران، والتعلم الذاتي، والقبعات الست، والمناقشة، والمشروع.
 - الأنشطة التعليمية: أشارت اللائحة إلى أن تطبيق البرنامج يعتمد على استخدام استراتيجيات التدريس التي ينبغي أن تتضمن العديد من الأنشطة التعليمية التي تسهم في تحقيق الأهداف المنشودة، ومن أمثلة هذه الأنشطة ما يلي: الأنشطة التي تتضمن أسئلة بحثية أو تجارب ميدانية أو ممارسات تطبيقية للأطر النظرية، أو مشكلات تعليمية، والتي يجب أن تتسم جميعها بديناميكية تضمن التفاعل الفعال لدى الدارسين، وترتبط بنفس الوقت بالواقع الميداني.
 - تكنولوجيا التعليم: استناداً إلى رؤية مصر ٢٠٣٠م، أكدت اللائحة على أهمية إعداد المعلمين المزودين بمهارات تكنولوجيا التعليم. وتحقيق هذا

الأمر يتطلب استخدام مجموعة متنوعة من التقنيات الفاعلة، والتي تعمل على زيادة الخبرات العلمية والعملية لدى الطلاب، والتأكيد على العناصر التي تعمل على إطلاق قوة التدريس، وهي: إتاحة المحتوى التدريسي، وتوفير الاتصال الرقمي، وتوفير التعلم الرقمي، والقدرة على استخدام هذه التقنيات من قبل معلم المعلم.

○ دمج التعليم الرقمي في برامج الدراسة: أكدت اللائحة على أهمية دمج التعليم الرقمي في برامج الدراسة، وذلك عن طريق توفير العديد من التقنيات، مثل: السبورة الذكية، والمشاركات السحابية، واستخدام اليوتيوب، والوسائط الاجتماعية المناسبة، كما أكدت على أنه للقيام بالتعامل مع هذه التقنيات، ينبغي توفر القدرات الرقمية لدى معلم المعلم، وإتقان توظيفها التكنولوجي.

○ التقييم: يعد التقييم أحد الأركان الأساسية في عمليات إعداد المتعلمين وتأهيلهم للالتحاق بمهنة التعليم. وعليه، أكدت اللائحة على أن التقييم الأصيل للمتعلمين لا بد أن يستخدم مجموعة من الاستراتيجيات لقياس مهام أدائية واقعية ميدانية على أن تشمل هذه الاستراتيجيات ما يلي: مقابلات، وعروض تقديمية، وتسجيل فيديو، وملف لكل دارس، والتقييم التكويني، والتقييم الذاتي، والتقييم متعدد التخصصات، وتوفير أدوات علمية لقياس أداء للدارسين، كما أكدت اللائحة على ضرورة أن يصاحب كل العمليات التي تتضمنها عمليات التقييم عمليات تسجيل للوقائع والنتائج الخاصة بكل دارس في ملف الإنجاز الخاص به، بحيث تتم بشكل مستمر.

2-3- أسس إعادة هيكلة البرنامج

أكدت اللائحة أن لهذا البرنامج مرتكزات يستند إليها، ومعالم مرجعية وشروط عامة يجب توفرها فيه، وأمكن عرض هذين الأساسيين تفصيلاً فيما يلي:

2-3-1- مرتكزات البرنامج

استندت عملية إعادة هيكلة هذا البرنامج إلى مجموعة من المرتكزات غير النمطية التي تعزز الالتحاق المباشر بميدان العمل (School Based Teacher Education)، وتحددت أبرز هذه المرتكزات فيما يلي (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023 ب، ص17):

- الاستفادة من التجارب والخبرات الدولية المتقدمة في برامج إعداد المعلم من غير خرجي كليات التربية، والاستناد إلى معايير مجلس اعتماد المعلمين (CAEP)، والمعايير الدولية في إعدادهم، وذلك في ضوء استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م.
- الاستفادة من الخبرات السابقة للجنة القطاع في إعداد برامج الدراسات العليا بكليات التربية، والاستناد إلى الإطار الفكري المرجعي لإعداد لوائح الدراسات العليا.
- التركيز على تنمية مهارات الدارسين في إكساب التلاميذ والطلاب مهارات القرن الواحد والعشرين، والمرتبطة بممارسة مهارات التفكير العليا والإبداع والرقمنة والمهارات الحياتية والتفاعل المجتمعي والمعرفة العلمية المتجددة التي تؤهل الأبناء لملاحقة التطورات المتسارعة، وتلبي حاجة المجتمع للبناء والتقدم.
- تأهيل الخريج للتقدم للحصول على ترخيص مزاوله مهنة التعليم، بالإضافة لفتح المجال أمامه لاستكمال الدراسات العليا في الميدان التربوي.

2-3-2- المعالم المرجعية للبرنامج

- تحددت المعالم المرجعية الرئيسة للدبلوم العامة في التربية في الآتي (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023 ب، ص19):
- الاستناد إلى نظام الساعات المعتمدة.
 - تبني المقررات متعددة التخصصات (Interdisciplinary courses) التي تؤكد على تكامل المعرفة، وإكساب الدارسين مهارات التفكير العليا وحل المشكلات والاستقصاء والتقويم الأصيل، من خلال التطبيق العملي المباشر في الميدان.
 - تحديد محور مشترك (Core Curriculum) يمثل بنسبة ٨٠٪ من المقررات، بحيث يتم تعميمه على جميع الكليات؛ لضمان تقارب مستويات الخريجين في الإعداد المهني.
 - تزويد الدارسين بأخلاقيات مهنة التعليم؛ للتأكيد على القيم والاتجاهات الإيجابية لدى التلاميذ مستقبلاً.
 - تأكيد مقرراتها على الدور الفاعل للمعلم في المشاركة المجتمعية، سواء مع الأسرة أو المؤسسات المرتبطة بالميدان.

- السعي لإعداد معلم باحث قادر على تطبيق أي بحث من بحوث الفعل (Action Research)، والإفادة من الجهات والخبرات التي تهتم بنشر البحوث التربوية؛ بهدف التنمية المهنية المستمرة.
- إكساب الدارسين مهارات استخدام تكنولوجيا التعليم ومهارات الرقمنة في العمليات التعليمية، حيث يعد ذلك ملمحاً مشتركاً بين جميع المقررات.
- اعتبار التدريب الميداني مكوناً أساسياً في البرنامج لجميع المقيدين به، سواء كانوا متفرغين للدراسة أو على رأس العمل بالمدارس المختلفة.

ثانياً: الكفايات المهنية الواجب توفرها بعضو هيئة التدريس في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم

بعد تحليل المعالم الرئيسة لللائحة الموحدة لإعداد المعلم الخاصة بمرحلة الليسانس/ البكالوريوس واللائحة الخاصة ببرنامج الدبلومة العامة في التربية، أمكن اشتقاق مجموعة متنوعة من المهارات المهنية اللازم إكسابها للطلاب/المعلمين، والتي ستصبح بمثابة كفايات مهنية لهم مستقبلاً. وقد عرض البحث الحالي هذه المهارات على النحو التالي:

1-المهارات المهنية اللازم إكسابها للطلاب/ المعلمين في ضوء اللائحة الموحدة الخاصة بمرحلة الليسانس/ البكالوريوس

أكدت هذه اللائحة على ضرورة إكساب الطلاب/ المعلمين مهارات القرن الحادي والعشرين التي تركز على التعلم والابتكار ومحو الأمية الرقمية والمهارات المهنية والحياتية، وقد أشارت إليها بصورة مجملية بالجزء الخاص بالمرتكزات الأساسية التي تم الاستناد إليها عند وضع اللائحة (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023، ص 5)، ثم عُرِضت هذه المهارات بصورة مفصلة لاحقاً في أجزاء عديدة من اللائحة، وذلك على النحو التالي (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023، ص 6-7، ص 385-386، ص 395):

- مهارات الرقمنة واستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات (ICT) في العملية التعليمية. وقد تمت الإشارة إلى هذه المهارات بالمعالم المرجعية التي تم التركيز عليها عند وضع اللائحة.
- المهارات المعرفية التي تركز على استيعاب مقررات بينية متعددة التخصصات، وعلى استخدام منهجية البحث العلمي عبر إجراء بحوث الفعل. وقد تمت الإشارة إلى هذه المهارات بالمعالم المرجعية التي تم التركيز عليها عند وضع اللائحة.

- المهارات التدريسية التي تركز على التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس وإدارة بيئة التعلم، وتقييم التدريس، والتواصل، والتأمل الذاتي لممارسات التدريس. وقد تمت الإشارة إلى هذه المهارات باللائحة بالباب السادس منها، الذي يتناول نظام التقويم ببرنامج التدريب الميداني (التربية العملية)، حيث تضمنت اللائحة مجموعة من أدوات التقييم المستخدمة في قياس مدى امتلاك الطالب/ المعلم لهذه المهارات.
- المهارات الاجتماعية التي تركز على التواصل الفعال، وبناء علاقات اجتماعية مع الآخرين، والعمل الجماعي، والتعاون. وقد تمت الإشارة إلى هذه المهارات بالباب السادس من اللائحة (السابق الإشارة إليه). وفي هذا الإطار أيضًا، تضمنت اللائحة مجموعة من أدوات التقييم المستخدمة في قياس مدى امتلاك الطلاب/ المعلمين لهذه المهارات، وكان من هذه الأدوات بطاقة تقويم سلوك الطالب/ المعلم وتفاعلاته الاجتماعية داخل مدرسة التدريب، وبطاقة تقويم أدائه في مهارات التواصل الاجتماعي.
- مهارات تقويم النمو المهني، وقد تمت الإشارة إلى هذه المهارات أيضًا بالباب السادس من اللائحة الذي حدد نظام تقويم الطالب/ المعلم ببرنامج التدريب الميداني، فقد تضمن هذا النظام عدة بطاقات لتقويم أدائه، منها بطاقة تقويم أدائه في التأمل الذاتي لممارساته، وبطاقة تقويم نموه المهني.

2-المهارات المهنية اللازم إكسابها للطلاب/ المعلمين في ضوء اللائحة الموحدة الخاصة ببرنامج الدبلومة العامة في التربية

أكدت هذه اللائحة على ضرورة إكساب الطلاب/ المعلمين مهارات القرن الحادي والعشرين المرتبطة بممارسة مهارات التفكير العليا والإبداع والرقمنة والمهارات الحياتية والتفاعل المجتمعي والمعرفة العلمية المتجددة، وقد أشارت إليها بصورة مجملية بالجزء الخاص بالمرتكزات الأساسية التي تم الاستناد إليها عند وضع اللائحة (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023ب، ص 17)، ثم عُرضت هذه المهارات بصورة مفصلة في أجزاء عديدة من اللائحة، وذلك على النحو التالي (المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية، 2023ب، ص ص 9-12، ص 15، ص 17، ص 19، ص ص 141-145، ص ص 148-149):

- مهارات الرقمنة واستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في العملية التعليمية. وقد تمت الإشارة إلى هذه المهارات بالمعالم المرجعية التي تم التركيز عليها عند وضع اللائحة، وتمت الإشارة إليها أيضًا كأحد عناصر فلسفة البرنامج. إضافة

إلى ذلك، أشارت اللائحة صراحة إلى ضرورة امتلاك عضو هيئة التدريس بكليات التربية القدرات الرقمية وإتقان توظيفها التكنولوجي، حيث ورد ذلك بالجزء الذي يتعلق بدمج التعليم الرقمي في برامج الدراسة.

- المهارات المعرفية التي تركز على امتلاك المعارف والمهارات اللازمة لتحقيق التعلم الفعال والفاعل، وامتلاك الفهم المتعمق لمبادئ وأسس التعليم والتعلم الناجح، وقد تمت الإشارة إلى هذه المهارات بالأهداف الاستراتيجية لهذا البرنامج. إضافة إلى ذلك، تضمنت المعالم المرجعية التي تم التركيز عليها عند وضع اللائحة مهارات معرفية مثل: استيعاب المقررات متعددة التخصصات التي تؤكد تكامل المعرفة، ومهارات التفكير العليا وحل المشكلات والاستقصاء والتقييم الأصيل، ومهارة إجراء بحوث الفعل. وفي هذا الإطار أيضاً، تضمنت فلسفة هذا البرنامج عدة عناصر تهدف إلى إكساب الدارسين عدة مهارات معرفية، وكان من بين هذه العناصر ما يلي: الدمج بين معارف ومهارات وقيم التربية والتعليم، وتوفير تطبيقات قائمة على التفكير الناقد وحل المشكلات والإبداع.
- المهارات التدريسية التي تركز على التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس وإدارة بيئة التعلم، وتقييم التدريس، والتواصل، والتأمل الذاتي لممارسات التدريس. وقد تمت الإشارة إلى هذه المهارات باللائحة في القسم التاسع منها الذي تناول نظام التقييم ببرنامج التدريب الميداني (التربية العملية)، حيث تضمنت اللائحة مجموعة من أدوات التقييم المستخدمة في قياس مدى امتلاك الطالب/ المعلم لهذه المهارات. إضافة إلى ذلك، تضمنت الأهداف الاستراتيجية لهذا البرنامج هدفاً يركز على ضرورة الاهتمام بتطوير قدرات الطلاب/ المعلمين في تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التعليم والتدريب. وفي هذا الإطار أيضاً، استندت عملية إعادة هيكلة هذا البرنامج إلى مجموعة من المرتكزات غير النمطية التي تتيح الفرصة للطلاب للتطبيق المباشر للمهارات التدريسية بواقعية.
- المهارات الاجتماعية التي تركز على التواصل الفعال مع الطلاب والمجتمع، وعلى تعزيز القدرات الإدارية والقيادية لهم وتمكينهم من العمل كفريق، وعلى تعزيز وعيهم بالقيم الأخلاقية والاجتماعية المرتبطة بمهنة التعليم، وقد تمت الإشارة إلى هذه المهارات ضمن الأهداف الاستراتيجية لهذا البرنامج. إضافة إلى ذلك، كان من ضمن عناصر فلسفة إعادة هيكلة هذا البرنامج إكساب الطلاب/ المعلمين مهارة تحقيق الشراكة الفاعلة في مجتمع التعلم والمجتمع الخارجي. وفي هذا الإطار أيضاً، تضمنت اللائحة مجموعة من أدوات التقييم المستخدمة في

قياس مدى امتلاك الطلاب/ المعلمين لهذه المهارات، وكان من هذه الأدوات بطاقة تقويم سلوك الطالب/ المعلم وتفاعلاته الاجتماعية داخل مدرسة التدريب.

- مهارات تقويم النمو المهني، حيث تمت الإشارة إلى هذه المهارات بالجزء المتعلق بفلسفة إعادة هيكلة البرنامج، فكان من ضمن عناصر هذه الفلسفة إكساب الطلاب/ المعلمين مهارات التعلم المستمر والنمو المهني لهم، كما تضمنت اللائحة بطاقة تقويم النمو المهني ضمن نظام التقويم ببرنامج التدريب الميداني.
- المهارات الحياتية، حيث تمت الإشارة إلى هذه المهارات بالجزء المتعلق بفلسفة إعادة هيكلة البرنامج، وبالجزء المتعلق بالمبادئ الحاكمة لإعادة هيكلته، اللذين أكدا على اهتمام اللائحة بدعم تخريج معلمين رواد أعمال تربوية وتعليمية عبر توفير مهام أدائية قائمة على التفكير الناقد والإبداع، وتوفير زيارات ميدانية لمشروعات تعليمية ريادية. وفي هذا الإطار أيضاً، أكدت رسالة هذا البرنامج على أنه يسعى لتلبية احتياجات سوق العمل التربوي بمعلمين متميزين قادرين على إعداد أجيال تتعايش مع التحديات الحالية للقرن الحادي والعشرين.

ونظراً لعدم ورود الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس بكليات التربية بصورة مباشرة باللائحة سواء الخاصة بمرحلة الليسانس/ البكالوريوس أو الخاصة ببرنامج الدبلومة العامة في التربية، كان من الضروري قيام البحث الحالي باشتقاقها من خلال تحليل مكونات هذه اللائحة، وقد استندت عملية الاشتقاق إلى اعتبار أن المهارات التي يجب إكسابها للطلاب/ المعلمين هي بمثابة كفايات مهنية يجب توفرها لعضو هيئة التدريس، فلا يمكن لعضو هيئة التدريس إكسابها للطلاب دون أن تكون متوفرة لديه.

إضافة إلى ما سبق، أدى عدم ورود هذه الكفايات بصورة مباشرة إلى تشتتها، وورود ما يشير إليها في أماكن متفرقة، وهذا الأمر استوجب قيام البحث الحالي بتصنيفها إلى أنواع معينة تحت تصنيفات محددة، كما أدى اهتمام اللائحة بذكر الكفايات (أو المهارات كما سبقت الإشارة إليها بصورة عامة) دون التطرق إلى أنواعها التفصيلية إلى ضرورة الرجوع إلى مجموعة من الدراسات والبحوث العلمية للمعاونة في اشتقاق مجموعة من الكفايات التفصيلية.

وعليه، قام البحث الحالي بالاستعانة بمجموعة من الدراسات والبحوث العلمية ذات الصلة؛ لدعم الكفايات المهنية التي تم اشتقاقها من هذه اللائحة، أو للإضافة عليها. وتحددت هذه الدراسات والبحوث فيما يلي: (أبو الحمائل، 2019، ص ص 426-427)، و(الأسود وجعفرور، 2012، ص 239)، و(التركي وفنته، 2019، ص ص 726-727)، و(731)، و(التقفي، 2019، ص 316)، و(الحصيني، 2020، ص 349، ص

ص 351-355، ص 357)، و(الرشيدى، 2020، ص ص 250-251، ص ص 253-255، ص 257)، و(السيد وإبراهيم، 2023، ص ص 98-109)، و(السيد وأحمد، 2022، ص 372)، و(الشوادفي، 2022، ص ص 571-573، ص ص 578-579، ص ص 585-586)، و(العصيمي، 2016، ص 252، ص 254)، و(العويد، 2020، ص ص 549-550، ص 556)، و(بدوي، 2022، ص ص 236-241)، و(عبد الله، 2021، ص 62)، و(شيماء عوض وآخرون، 2022، ص 1308، ص ص 1315-1319)، و (Office of the Vice Provost for Graduate Education, 2023). أما قائمة الكفايات المهنية التي تم اشتقاقها -في ضوء ما سبق ذكره- فتمثلت فيما يلي:

● **الكفايات الرقمية:** وتحدد هذه الكفايات فيما يلي:

- امتلاك المعرفة الرقمية التي تمكنه من فهم واستخدام التكنولوجيا الرقمية بكفاءة وفعالية.
- امتلاك مهارة تصميم المحتوى التعليمي الرقمي.
- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تنوع وتحسين طرق وأساليب التدريس.
- استخدام التقنيات الرقمية في تقييم أداء الطلاب.
- امتلاك القدرة على التواصل الرقمي مع الزملاء والطلاب.
- متابعة إعداد الطلاب لملفات الإنجاز الإلكترونية الخاصة بهم.
- امتلاك القدرة على إدارة المحاضرات على المنصات التعليمية الرقمية.
- امتلاك القدرة على حل المشكلات في بيئة التعلم الافتراضية.
- تشجيع الطلاب على استخدام المكتبات الرقمية في الوصول إلى المصادر الرقمية وإجراء البحوث العلمية.
- إكساب الطلاب قيم تعزيز الأمن الرقمي لديهم.
- تعزيز قيم المواطنة الرقمية لدى الطلاب.

● **الكفايات المعرفية:** وتحدد هذه الكفايات فيما يلي:

- امتلاك الفهم المتعمق لمبادئ وأسس التعليم والتعلم الناجح.
- امتلاك القدرة على تدريس المقررات البنائية متعددة التخصصات التي تؤكد على تكامل المعرفة.

- امتلاك القدرة على الدمج بين معارف ومهارات وقيم التربية والتعليم.
- إكساب الطلاب المعارف اللازمة لتحقيق تعلمهم الفعال والفاعل.
- توجيه الطلاب لمصادر المعرفة المتاحة والمتجددة.
- إكساب الطلاب مهارة إجراء بحوث الفعل.
- إكساب الطلاب مهارات التفكير العليا (التفكير النقدي والإبداعي).
- ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي لدى الطلاب.
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر لدى الطلاب.
- إكساب الطلاب القدرة على حل المشكلات المعقدة.
- **الكفايات التدريسية:** وتحددت هذه الكفايات فيما يلي:
 - التخطيط لتوظيف تكنولوجيا التعليم أثناء التدريس بصورة تحقق الأهداف التعليمية.
 - اختيار استراتيجيات مناسبة للتدريس في ضوء خصائص الطلاب واحتياجاتهم وقدراتهم المتنوعة.
 - تشجيع الطلاب على العمل التعاوني من خلال المجموعات.
 - توظيف وسائل تكنولوجيا التعليم في الممارسات التدريسية بشكل فعال.
 - تنويع الأنشطة والخبرات التعليمية التي تحفز مشاركة الطلاب.
 - تكوين علاقات إيجابية ومناخ إيجابي بين الطلاب.
 - مساعدة الطلاب على الربط بين المادة المتعلمة والواقع.
 - اختيار الأسلوب المناسب لتقييم الطلاب.
 - السعي للتعرف على جوانب القوة والضعف في أداء الطلاب.
 - وضع خطط علاجية لمشكلات وصعوبات تعلم الطلاب.
- **الكفايات الاجتماعية:** وتحددت هذه الكفايات فيما يلي:
 - إقامة علاقات طيبة مع الطلاب والزملاء وأعضاء المجتمع المحلي.
 - الإصغاء إلى آراء الآخرين باهتمام وحرص شديدين.

- الحرص على التعاون وتبادل الخبرات مع جميع العاملين بالكلية.
- بناء شراكات فاعلة في مجتمع التعلم والمجتمع الخارجي.
- المساهمة الفاعلة في مواجهة المشكلات التربوية التي تواجه المجتمع المصري.
- التعامل مع الطلاب باحترام وتقدير.
- مساعدة الطلاب في حل مشكلاتهم الشخصية والاجتماعية.
- تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية التي تسهم في تنمية المسؤولية الاجتماعية لديهم.
- توجيه الطلاب للمحافظة على القيم الاجتماعية والثقافية والأخلاقية الأصيلة.
- الالتزام بالقيم الاجتماعية والأخلاقية المرتبطة بمهنة التعليم لمرحلة التعليم الجامعي.
- **كفايات التطوير المهني:** وتحددت هذه الكفايات فيما يلي:
 - القيام بتقييم أدائه وممارساته بشكل ذاتي.
 - استخدام أساليب التقييم الذاتي المناسبة.
 - توظيف نتائج التقييم الذاتي في تحسين أدائه وتعديل سلوكياته.
 - القيام بالتأمل الذاتي في ممارساته التدريسية؛ من أجل تحقيق نموه المهني.
 - الحرص على التعلم الذاتي بصفة مستمرة.
 - التعاون مع الزملاء والإدارة باستمرار؛ لتقييم أدائه، ومن ثم تحسينه.
 - القيام بتطوير خطط شخصية؛ لتحسين أدائه، وتحقيق أهدافه المهنية.
 - امتلاك القدرة على تحفيز ذاته؛ لتحقيق أهدافه المهنية المستقبلية.
- **الكفايات الحياتية:** وتحددت هذه الكفايات فيما يلي:
 - امتلاك القدرة على إدارة الوقت وتنظيم قوائم المهام والالتزام بالمواعيد المحددة.
 - امتلاك القدرة على التعامل مع الضغوط اليومية بطريقة صحيحة.

- استخدام استراتيجيات تعليمية فعالة لبناء الجدارات والمهارات المطلوبة لسوق العمل التربوي لدى الطلاب، مثل: استراتيجية التعلم البنائي، واستراتيجية التعلم القائم على المشروعات، واستراتيجية التعليم المبنى على الجدارات المهنية.
- توجيه الطلاب لاكتساب المعارف والمهارات المستقبلية.
- تعزيز المرونة والاستقلالية لدى الطلاب.
- إكساب الطلاب القدرة على التكيف الواعي مع التحديات الحالية والمستقبلية.
- توفير مهام أدائية للطلاب قائمة على التفكير الناقد والإبداع.
- السعي لتوفير زيارات ميدانية للطلاب؛ للتعرف على بعض المشروعات التعليمية الريادية.

من خلال العرض السابق للمعالم الرئيسية لللائحة الموحدة لإعداد المعلم، سواء بالنظام التكاملي أو التتابعي، وأبرز الكفايات المهنية الواجب على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية امتلاكها في ضوءها، اتضح تنوع وتعدد هذه الكفايات وتداخلها مع بعضها البعض. ومع بدء التطبيق الفعلي لهذه اللائحة خلال العام الجامعي الحالي (2024/2023م)، كان من الضروري تحليل واقع امتلاكهم لهذه الكفايات، ومعوقات امتلاكهم لها؛ من أجل الوقوف على مدى تحقيق هذه اللائحة لأهدافها، وهذا ما سعى البحث الحالي لدراسته بالمحور التالي.

المحور الثالث: واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم ومعوقات امتلاكهم لها ... دراسة ميدانية

لتحليل واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية اللازمة لتحقيق غاية ورؤية ورسالة وأهداف اللائحة الموحدة لإعداد المعلم (الخاصة بمرحلة الليسانس/ البكالوريوس، أو الخاصة ببرنامج الدبلومة العامة في التربية)، ولتحليل معوقات امتلاكهم لهذه الكفايات، كان لزاماً على البحث الحالي إجراء دراسة ميدانية؛ لتحقيق ذلك. وقد تضمنت هذه الدراسة الميدانية عرضاً لأهدافها، ثم الإجراءات المنهجية لها، وأخيراً عرضاً وتحليلاً وتفسيراً لنتائجها، وذلك على النحو التالي:

أولاً: أهداف الدراسة الميدانية

هدفت الدراسة الميدانية استخدام المنهج الوصفي التحليلي؛ لاستقصاء آراء أعضاء عينة الدراسة حول واقع امتلاكهم للكفايات المهنية اللازمة لتطبيق اللائحة الموحدة لإعداد

المعلم التي تم تطبيقها بدءاً من العام الجامعي 2023/2024م، وحول معوقات امتلاكهم لهذه الكفايات، حيث قام الباحث بإعداد وتطبيق استبانة على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق الذين قاموا بالتدريس لطلاب الفرقة الأولى وطلاب الدبلومة العامة في التربية خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2023/2024م (وهو العام الذي تم خلاله بدء تطبيق هذه اللائحة بجميع كليات التربية المصرية)؛ وذلك من أجل جمع البيانات بخصوص تلك القضية البحثية، ومن ثم معالجتها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، مما أفاد في التوصل إلى العديد من النتائج التي أفادت في وضع تصور مقترح للتطوير المستدام لهذه الكفايات.

ثانياً: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تحدد الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية فيما يلي:

١- مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق الذين قاموا بالتدريس لطلاب الفرقة الأولى (نظام الساعات المتعمدة، والبرامج الجديدة)، وطلاب الدبلومة العامة في التربية خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2023/2024م، وعددهم (61) عضواً. وقد تم التطبيق عليهم جميعاً، حيث استجاب منهم (52) عضواً، بنسبة (85,2%) من مجتمع الدراسة المستهدف.

٢- أداة الدراسة

استخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة؛ وذلك لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة. وقد تم تصميمها إلكترونياً من خلال نماذج جوجل (Google Forms)، ووفق النموذج أو الشكل المغلق (Closed Questionnaire)، الذي يُحدد الاستجابات المحتملة لكل عبارة من عباراتها، ولإعداد هذه الاستبانة تم اتباع الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: وضع قائمة بأهم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس اللازم امتلاكها؛ من أجل النجاح في تحقيق غاية ورؤية ورسالة وأهداف اللائحة الموحدة لإعداد المعلم (سواء الخاصة بمرحلة الليسانس/البكالوريوس أو الخاصة ببرنامج الدبلومة العامة في التربية)، وذلك من خلال تحليلها واشتقاق هذه الكفايات منها. وكان من الضروري الإشارة هنا إلى أن هذه الكفايات كانت غير واضحة وغير محددة بشكل مباشر ودقيق. وعليه، استندت عملية الاشتقاق إلى اعتبار المهارات التي يجب إكسابها للطلاب/المعلمين هي بمثابة كفايات مهنية يجب توفرها بعضو هيئة التدريس، فلا يمكنه إكسابها للطلاب دون أن تكون متوفرة لديه. ونتيجة لذلك، تمت الاستعانة أيضاً بمجموعة من الدراسات والبحوث

العلمية ذات الصلة، التي تمت الإشارة إليها بنهاية المحور الثاني؛ لدعم الكفايات المهنية التي تم اشتقاقها من اللائحة، أو للإضافة عليها، بما أفضى في النهاية إلى وضع قائمة بأهم هذه الكفايات. وقد صنفت الدراسة الحالية هذه الكفايات إلى ستة محاور، هي: الكفايات الرقمية، والكفايات المعرفية، والكفايات التدريسية، والكفايات الاجتماعية، وكفايات التطوير المهني، والكفايات الحياتية.

الخطوة الثانية: عرض قائمة الكفايات التي تم اشتقاقها على مجموعة من الخبراء في مجال التربية؛ للتعرف على وجهات نظرهم بخصوص مدى أهمية هذه الكفايات لعضو هيئة التدريس بكليات التربية، ومدى تحقيقها لغاية ورؤية ورسالة وأهداف اللائحة الموحدة لإعداد المعلم. وبناءً على نتائج تحكيم هؤلاء الخبراء لهذه الكفايات، تم البدء في صياغة عبارات الاستبانة وفق المحاور المشار إليها سابقاً.

الخطوة الثالثة: وضع قائمة بأبرز المعوقات التي تُعيق امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات المهنية المطلوبة، وذلك من خلال الاستعانة بالدراسات والبحوث العلمية ذات الصلة، ومن واقع خبرة الباحث في هذا المجال.

الخطوة الرابعة والأخيرة: إعداد الاستبانة في صورتها الأولية، واشتملت على ثلاثة أجزاء، هي: الجزء الأول: وتضمن البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة، والجزء الثاني: واشتمل على عبارات الاستبانة التي تهدف إلى تحليل واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية المتضمنة بقائمة الكفايات التي تم اشتقاقها وعرضها على الخبراء لاحقاً لتحكيمها. ووزعت عبارات هذا الجزء -البالغ عددها (٥٣) عبارة وفق المحاور الست التالية: محور الكفايات الرقمية وتضمن (١١) عبارة، ومحور الكفايات المعرفية وتضمن (١٠) عبارات، ومحور الكفايات التدريسية وتضمن (٩) عبارات، ومحور الكفايات الاجتماعية وتضمن (٧) عبارات، ومحور كفايات التطوير المهني وتضمن (٨) عبارات، ومحور الكفايات الحياتية وتضمن (٨) عبارات، أما الجزء الثالث، فقد اشتمل على عبارات الاستبانة التي تهدف إلى التعرف على معوقات امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات، وتضمن هذا الجزء (٢٠) عبارة.

وجدير بالذكر هنا، أنه قد رُوِيَ في إعداد وتصميم الاستبانة الدقة، وتم إتباع الأصول والإجراءات العلمية السليمة في عملية الإعداد.

٢-١- الخصائص السيكومترية للأداة

تم حساب هذه الخصائص؛ للتأكد من صلاحية الاستبانة، وذلك على النحو التالي:

٢-١-١-١-٢- صدق الاستبانة

تم حساب صدق الاستبانة بطريقتين، هما:

الطريقة الأولى: صدق آراء المحكمين (الصدق الظاهري): حيث تم عرض الاستبانة بعد إعدادها بصورتها الأولية على عدد (٥) محكمين من أساتذة الكلية، حيث قاموا بإبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول مدى ملائمة عبارات الاستبانة وانتمائها للمحاور التي أدرجت تحتها، ومستوى وضوحها وسلامتها صياغتها، وقد جاءت نسب اتفاق المحكمين على مناسبة صياغة العبارات وانتمائها للمحور الذي تدرج تحته عالية، فهي لم تقل عن (٩٠٪). وبناءً على هذه الآراء، تم إجراء التعديلات اللازمة، واعتماد الاستبانة بصورتها النهائية، والتي تكونت من (٧٣) عبارة موزعة على بعدين.

الطريقة الثانية: صدق الاتساق (الداخلي، والبنائي): حيث قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من (١٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من خارج عينة الدراسة، وقام بفحص صدق الاستبانة كما يلي:

- صدق الاتساق الداخلي: وقد تم حسابه عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون (K Person) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وقد جاءت النتائج كما أوضحها الجدول (1).

الجدول (1)

قيم معاملات الارتباط لعبارات الاستبانة (صدق الاتساق الداخلي) (عينة استطلاعية = ١٢)

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	عبارات الاستبانة
		البعد الأول: واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء الملائحة الموحدة لإعداد المعلم
		المحور الأول: الكفايات الرقمية
0,01	0,735	1- امتلاك المعرفة الرقمية التي تمكن من فهم واستخدام التكنولوجيا الرقمية بكفاءة وفعالية.
0,05	0,586	2- امتلاك مهارة تصميم المحتوى التعليمي الرقمي.
0,05	0,685	3- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تنوع وتحسين طرق وأساليب التدريس.

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	عبارات الاستبانة
0,01	0,809	4-استخدام التقنيات الرقمية في تقييم أداء الطلاب.
0,05	0,675	5-امتلاك القدرة على التواصل الرقمي مع الزملاء والطلاب.
0,01	0,884	6-متابعة إعداد الطلاب لملفات الإنجاز الإلكترونية الخاصة بهم.
0,05	0,682	7-امتلاك القدرة على إدارة المحاضرات على المنصات التعليمية الرقمية.
0,01	0,836	8-امتلاك القدرة على حل المشكلات في بيئة التعلم الافتراضية.
0,05	0,701	9-تشجيع الطلاب على استخدام المكتبات الرقمية في الوصول إلى المصادر الرقمية وإجراء البحوث العلمية.
0,05	0,597	10-إكساب الطلاب قيم تعزيز الأمن الرقمي لديهم.
0,05	0,7.6	11-تعزيز قيم المواطنة الرقمية لدى الطلاب.
		المحور الثاني: الكفايات المعرفية
0,01	0,743	1-امتلاك الفهم المتعمق لمبادئ وأسس التعليم والتعلم الناجح.
0,01	0,828	2-امتلاك القدرة على تدريس المقررات البينية متعددة التخصصات التي تؤكد على تكامل المعرفة.
0,01	0,726	3-امتلاك القدرة على الدمج بين معارف ومهارات وقيم التربية والتعليم.
0,01	0,728	4-إكساب الطلاب المعارف اللازمة لتحقيق تعلمهم الفعال والفاعل.
0,01	0,862	5-توجيه الطلاب لمصادر المعرفة المتاحة والمتجددة.
0,01	0,909	6-إكساب الطلاب مهارة إجراء بحوث الفعل.
0,01	0,930	7-إكساب الطلاب مهارات التفكير العليا (التفكير النقدي والإبداعي).
0,01	0,862	8-ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي لدى الطلاب.
0,01	0,903	9-ترسيخ مبدأ التعلم المستمر لدى الطلاب.
0,01	0,821	10-إكساب الطلاب القدرة على حل المشكلات المعقدة.
		المحور الثالث: الكفايات التدريسية
0,01	0,805	1-التخطيط لتوظيف تكنولوجيا التعليم أثناء التدريس بصورة تحقق الأهداف التعليمية.
0,01	0,938	2-اختيار استراتيجيات مناسبة للتدريس في ضوء خصائص الطلاب واحتياجاتهم وقدراتهم المتنوعة.

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	عبارات الاستبانة
0,01	0,968	3-تشجيع الطلاب على العمل التعاوني من خلال المجموعات.
0,01	0,743	4-توظيف وسائل تكنولوجيا التعليم في الممارسات التدريسية بشكل فعال.
0,01	0,953	5-تنويع الأنشطة والخبرات التعليمية التي تحفز مشاركة الطلاب.
0,01	0,749	6-مساعدة الطلاب على الربط بين المادة المتعلمة والواقع.
0,01	0,790	7-اختيار الأسلوب المناسب لتقييم الطلاب.
0,01	0,758	8-السعي للتعرف على جوانب القوة والضعف في أداء الطلاب.
0,05	0,637	9-وضع خطط علاجية لمشكلات وصعوبات تعلم الطلاب.
		المحور الرابع: الكفايات الاجتماعية
0,01	0,735	1-إقامة علاقات طيبة مع الطلاب والزملاء وأعضاء المجتمع المحلي.
0,01	0,800	2-الإصغاء إلى آراء الآخرين باهتمام وحرص شديدين.
0,01	0,748	3-الحرص على التعاون وتبادل الخبرات مع جميع العاملين بالكلية.
0,01	0,779	4-بناء شراكات فاعلة في مجتمع التعلم والمجتمع الخارجي.
0,01	0,581	5-المساهمة الفاعلة في مواجهة المشكلات التربوية التي تواجه المجتمع المصري.
0,01	0,909	6-مساعدة الطلاب في حل مشكلاتهم الشخصية والاجتماعية.
0,01	0,938	7-تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية التي تسهم في تنمية المسؤولية الاجتماعية لديهم.
		المحور الخامس: كفايات التطوير المهني
0,01	0,918	1-القيام بتقييم الأداء والممارسات بشكل ذاتي.
0,01	0,909	2-استخدام أساليب التقييم الذاتي المناسبة.
0,01	0,922	3-توظيف نتائج التقييم الذاتي في تحسين الأداء وتعديل السلوكيات.
0,01	0,895	4-القيام بالتأمل الذاتي في الممارسات التدريسية؛ من أجل تحقيق النمو المهني.
0,01	0,829	5-الحرص على التعلم الذاتي بصفة مستمرة.
0,01	0,917	6-التعاون مع الزملاء والإدارة باستمرار؛ لتقييم الأداء، ومن ثم تحسينه.
0,01	0,917	7-القيام بتطوير خطط شخصية؛ لتحسين الأداء، وتحقيق الأهداف المهنية.
0,01	0,813	8-امتلاك القدرة على تحفيز الذات؛ لتحقيق الأهداف المهنية المستقبلية.

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	عبارات الاستبانة
		المحور السادس: الكفايات الحياتية
0,01	0,823	1-امتلاك القدرة على إدارة الوقت وتنظيم قوائم المهام والالتزام بالمواعيد المحددة.
0,01	0,751	2-امتلاك القدرة على التعامل مع الضغوط اليومية بطريقة صحيحة.
0,01	0,800	3-استخدام استراتيجيات تعليمية فعالة لبناء الجدارات والمهارات المطلوبة لسوق العمل التربوي لدى الطلاب، مثل: استراتيجية التعلم البنائي، واستراتيجية التعلم القائم على المشروعات، واستراتيجية التعليم المبنى على الجدارات المهنية.
0,01	0,904	4-توجيه الطلاب لاكتساب المعارف والمهارات المستقبلية.
0,01	0,749	5-تعزيز المرونة والاستقلالية لدى الطلاب.
0,05	0,647	6-إكساب الطلاب القدرة على التكيف الواعي مع التحديات الحالية والمستقبلية.
0,01	0,926	7-توفير مهام أدائية للطلاب قائمة على التفكير الناقد والإبداع.
0,01	0,847	8-السعي لتوفير زيارات ميدانية للطلاب؛ للتعرف على بعض المشروعات التعليمية الريادية.
		البعد الثاني: معوقات امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم
0,01	0,773	1-ضعف مستوى البنية التحتية المادية والرقمية بالكلية.
0,01	0,819	2-نقص الدعم المؤسسي (المعنوي، والمادي، والتقني) اللازم لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
0,01	0,819	3-قلة توافر بيئة عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس، ومشجعة لهم على اكتساب الكفايات المهنية وتنميتها وممارستها باستمرار.
0,01	0,941	4-قلة الموارد المالية المخصصة لتوفير البرامج والدورات التدريبية التي تهدف إلى تنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
0,01	0,869	5-نقص التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس.
0,01	0,732	6-تعارض مواعيد الدورات التدريبية مع الارتباطات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
0,01	0,827	7-قلة اهتمام إدارة الكلية بتحسين البرامج التدريبية وتطويرها بما يتماشى مع المستجدات المعاصرة.

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	عبارات الاستبانة
0,01	0,878	8-قلة الحوافز المشجعة لأعضاء هيئة التدريس على تنمية كفاياتهم المهنية.
0,01	0,872	9-إعاقة التغيرات السريعة في التكنولوجيا والمنهجيات التعليمية أعضاء هيئة التدريس في امتلاك الكفايات المهنية وتنميتها وممارستها باستمرار.
0,01	0,941	10-كثرة الأعباء والالتزامات المهنية والحياتية لدى أعضاء هيئة التدريس.
0,01	0,739	11-قلة الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس للاهتمام بتطوير أنفسهم مهنيًا.
0,01	0,912	12-ضعف الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية امتلاك الكفايات المهنية اللازمة لإعداد المعلم في ضوء اللائحة الموحدة لإعداده.
0,01	0,869	13-ضعف الرغبة والدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس لتنمية كفاياتهم المهنية.
0,05	0,705	14-تمسك أعضاء هيئة التدريس بالكفايات المهنية التقليدية التي يمتلكونها، والتي لا تحقق أهداف اللائحة الموحدة لإعداد المعلم.
0,05	0,620	15-قلة وعي أعضاء هيئة التدريس بالفرص التعليمية والتدريبية التي يمكن أن تساهم في إكسابهم الكفايات المهنية وتنميتها.
0,01	0,922	16-تدني ثقافة التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس.
0,01	0,794	17-ضعف مستوى أعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية.
0,05	0,665	18-ضعف مستوى أعضاء هيئة التدريس في اللغة الإنجليزية.
0,01	0,765	19-ضعف قابلية الطلاب للاستفادة من الكفايات المهنية التي يمتلكها ويمارسها أعضاء هيئة التدريس.
0,05	0,635	20-تنوع احتياجات الطلاب، وخاصة الطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة، والطلاب المنفوقين أو المتأخرين دراسيًا.

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics)
(24).

من نتائج الجدول السابق، اتضح أن جميع عبارات البعد الأول من الاستبانة ارتبطت بالمحاور التي تنتمي إليها ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01) ومستوى دلالة (0,05)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0,586، و0,884) بالنسبة لمحور الكفايات الرقمية، وتراوحت بين (0,726، و0,930) بالنسبة لمحور الكفايات المعرفية،

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

وتراوحت بين (0,637، و0,968) بالنسبة لمحور الكفايات التدريسية، أما بالنسبة لمحور الكفايات الاجتماعية، فقد تراوحت بين (0,581، و0,938)، وتراوحت بين (0,813، و0,922) بالنسبة لمحور كفايات التطوير المهني، وتراوحت بين (0,647، و0,926) بالنسبة لمحور الكفايات الحياتية، واتضح أيضاً أن جميع عبارات البعد الثاني من الاستبانة ارتبطت أيضاً بالدرجة الكلية لهذا البعد ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01) ومستوى دلالة (0,05)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0,620، و0,941)، وهذا يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

- صدق الاتساق البنائي: وقد تم حسابه عن طريق حساب معاملات الارتباط بين معدل كل محور والمعدل الكلي للاستبانة، والتأكد من عدم التداخل بينها. وقد جاءت النتائج كما أوضحها الجدول (2).

الجدول (2)

قيم معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة (صدق الاتساق البنائي) (عينة استطلاعية=12)

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	محاور الاستبانة
	0,413	البعد الأول: واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم
0,01	0,875	المحور الأول: الكفايات الرقمية
0,01	0,967	المحور الثاني: الكفايات المعرفية
0,01	0,976	المحور الثالث: الكفايات التدريسية
0,01	0,866	المحور الرابع: الكفايات الاجتماعية
0,01	0,902	المحور الخامس: كفايات التطوير المهني
0,01	0,908	المحور السادس: الكفايات الحياتية
	0,382	البعد الثاني: معوقات امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics) (24).

من نتائج الجدول السابق، اتضح أن معاملات الارتباط بين معدل كل محور والمعدل الكلي للبعد الأول من الاستبانة (الخاص بالواقع) تراوحت بين (0,866، و0,941).

و(0,976)، وهي دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0,01)، وقد جاءت جميعها مرتفعة، واتضح أيضًا أن معامل ارتباط البعد الثاني من الاستبانة (الخاص بالمعوقات) بلغ (0,382)، وهو أيضًا دال إحصائيًا، وهذا يدل على صدق الاتساق البنائي للاستبانة، ومن ثم صلاحيتها للتطبيق الميداني.

٢-١-٢- ثبات الاستبانة

للتحقق من ثبات الاستبانة، تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وقد جاءت النتائج كما أوضحها الجدول (3).

الجدول (3)

قيم معاملات ثبات محاور الاستبانة (معاملات ثبات ألفا كرونباخ) (عينة استطلاعية=١٢)

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الاستبانة
0,984	53	البعد الأول: واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم
0,913	11	المحور الأول: الكفايات الرقمية
0,950	10	المحور الثاني: الكفايات المعرفية
0,939	9	المحور الثالث: الكفايات التدريسية
0,892	7	المحور الرابع: الكفايات الاجتماعية
0,961	8	المحور الخامس: كفايات التطوير المهني
0,919	8	المحور السادس: الكفايات الحياتية
0,970	20	البعد الثاني: معوقات امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم
0,943	73	معامل الثبات الكلي

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics) (24).

من نتائج الجدول السابق، اتضح أن ثبات بُعدي الاستبانة مرتفع، حيث تراوحت قيمتا معامل ثبات ألفا كرونباخ لهما بين (0,970، و0,984)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لبُعدي الاستبانة (0,943)، وهي جميعها قيم معاملات ثبات مرتفعة، حيث

جاءت جميعها أكبر من (0,7)، وهذا يدل على ثبات الاستبانة، ومن ثم صلاحيتها للتطبيق الميداني.

٢-٢ - سلم المقياس المستخدم في الدراسة

لتسهيل تفسير النتائج، اعتمد الباحث على مقياس ليكرت الثلاثي (Likert Scale)، والذي أفاد في الحكم على اتجاه الاستجابة ودرجة الامتلاك/ التوفر لكل عبارة ولكل مجال من مجالات الاستبانة، فقد أعطيت العبارات ثلاث درجات للاختيار (تتوفر بدرجة مرتفعة)، ودرجتين للاختيار (تتوفر بدرجة متوسطة)، ودرجة واحدة للاختيار (تتوفر بدرجة منخفضة)، وقد تم حساب المدى لهذه الدرجات عن طريق المعادلة التالية: المدى = (أكبر قيمة-أصغر قيمة) ÷ عدد الاختيارات = $(3-1) ÷ 3 = 0,66$ ، والجدول (4) أوضح سلم المقياس المستخدم في الدراسة.

الجدول (4)

سلم المقياس المستخدم في الدراسة

درجة الامتلاك/ التوفر	اتجاه الاستجابة	فئة المتوسط الحسابي
مرتفعة	تتوفر بدرجة مرتفعة	2,34-3,00
متوسطة	تتوفر بدرجة متوسطة	1,67-2,33
منخفضة	تتوفر بدرجة منخفضة	1,00-1,66

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث، بالاعتماد على الدراسات ذات الصلة.

٣- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

لإنجاز الدراسة الميدانية الخاصة بالبحث الحالي، تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (IBM SPSS Statistics 24)؛ من أجل تفرغ البيانات ومعالجتها وتحليلها، وقد تم استخدام أساليب المعالجة الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لوصف استجابات العينة.

- معامل ارتباط بيرسون؛ لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

- معامل ثبات ألفا كرونباخ؛ للتأكد من ثبات الاستبانة.

ثالثاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

قام البحث الحالي بعرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية على النحو التالي:

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج البعد الأول: واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم

للتعرف على هذا الواقع من وجهة نظر أفراد العينة، تم حساب كل من التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور هذا البعد وللعبارات المتضمنة بهذه المحاور، تلى ذلك تحليل وتفسير نتائج ذلك على النحو التالي:

1-1- عرض وتحليل وتفسير النتائج الخاصة بمحاور البعد الأول إجمالاً
جاءت النتائج الخاصة بمحاور البعد الأول إجمالاً موضحة بالجدول (5).

الجدول (5)

استجابات أفراد عينة الدراسة على محاور البعد الأول مُجملة (إجمالي العينة = 52)

الترتيب	درجة الامتلاك/ التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
6	متوسطة	0,44	1,79	المحور الأول: الكفايات الرقمية
2	متوسطة	0,56	2,20	المحور الثاني: الكفايات المعرفية
4	متوسطة	0,61	2,11	المحور الثالث: الكفايات التدريسية
1	متوسطة	0,61	2,25	المحور الرابع: الكفايات الاجتماعية
3	متوسطة	0,64	2,19	المحور الخامس: كفايات التطوير المهني
5	متوسطة	0,52	1,99	المحور السادس: الكفايات الحياتية
	متوسطة	0,52	2,09	البعد الأول للاستبانة

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics)
(24).

من نتائج الجدول السابق، اتضح ما يلي:

- إن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم بشكل عام كانت (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد الأول من الاستبانة (2,09)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري له (0,52)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل

على تجانس استجابات أفراد العينة حول محاور هذا البعد. واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الرشيدى (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في الجامعات السعودية للكفايات المهنية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا كانت بشكل عام كبيرة (ص ص ٢٤٧-٢٤٨)، ومع نتائج دراسة أبو دلي (٢٠٢٢) التي أشارت إلى أن درجة تحقق الكفاءات الواجب توفرها لدى عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام عبد الرحمن كانت بشكل عام عالية (ص ١٥٣)، واختلفت أيضًا مع نتائج دراسة السيد وإبراهيم (٢٠٢٣) التي أشارت إلى أن درجة توفر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة من وجهة نظر طلابهم كانت بشكل عام كبيرة (ص ص ٩٤-٩٥).

- إن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات كانت (متوسطة) في جميع المحاور، وجاءت -من حيث درجة امتلاكهم لها- وفق الترتيب التالي: حصول محور (الكفايات الاجتماعية) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (2,25)، وبانحراف معياري قيمته (0,61)، وحصول محور (الكفايات المعرفية) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (2,20)، وبانحراف معياري قيمته (0,56)، وحصول محور (كفايات التطوير المهني) على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (2,19)، وبانحراف معياري قيمته (0,64)، وحصول محور (الكفايات التدريسية) على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (2,11)، وبانحراف معياري قيمته (0,61)، وحصول محور (الكفايات الحياتية) على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي مقداره (1,99)، وبانحراف معياري قيمته (0,52)، وحصول محور (الكفايات الرقمية) على المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (1,79)، وبانحراف معياري قيمته (0,44).

٢-١- عرض وتحليل وتفسير النتائج الخاصة بمحاور وعبارات البعد الأول تفصيلاً
عرض البحث الحالي النتائج الخاصة بمحاور وعبارات البعد الأول تفصيلاً على النحو التالي:

١-٢-١- نتائج المحور الأول الخاص بالكفايات الرقمية

جاءت النتائج الخاصة بهذا المحور موضحة بالجدول (6).

الجدول (6)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول (الكفايات الرقمية) (إجمالي العينة = ٥٢)

الترتيب	درجة الامتلاك / التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة			رقم العبارة	
				تتوفر بدرجة منخفضة	تتوفر بدرجة متوسطة	تتوفر بدرجة مرتفعة		
3	متوسطة	.53	2,15	4	36	12	ت	1
				7,7	69,2	23,1	%	
4	متوسطة	.53	1,78	14	35	3	ت	2
				26,9	67,3	5,8	%	
11	منخفضة	.46	1,23	41	10	1	ت	3
				78,8	19,2	1,9	%	
9	منخفضة	.65	1,65	23	24	5	ت	4
				44,2	46,2	9,6	%	
1	متوسطة	.55	2,32	2	31	19	ت	5
				3,8	59,6	36,5	%	
10	منخفضة	.60	1,46	31	18	3	ت	6
				59,6	34,6	5,8	%	
7	متوسطة	.71	1,73	22	22	8	ت	7
				42,3	42,3	15,4	%	
8	متوسطة	.58	1,67	20	29	3	ت	8
				38,5	55,8	5,8	%	
2	متوسطة	.68	2,19	8	26	18	ت	9
				15,4	50,0	34,6	%	
6	متوسطة	.62	1,73	19	28	5	ت	10
				36,5	53,8	9,6	%	
5	متوسطة	.68	1,75	20	25	7	ت	11
				38,5	48,1	13,5	%	
	متوسطة	.44	1,79					المحور الأول

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics) (24).

وباستقراء نتائج الجدول السابق، اتضح ما يلي:

- ميل استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الموافقة بدرجة متوسطة على امتلاكهم الكفايات الرقمية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (1,79)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري له (.44)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على تجانس استجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور.
- وجود تباين في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة امتلاكهم للكفايات الرقمية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور ما بين (1,23) و(2,32)، وقد بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى امتلاكهم لهذه الكفايات بدرجة متوسطة (8) عبارات، وأرقامها (1، و2، و5، و7، و8، و9، و10، و11)، بينما بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى امتلاكهم لهذه الكفايات بدرجة منخفضة (3) عبارات، وأرقامها (3، و4، و6).
- احتلال العبارة رقم (5)، والتي نصت على «امتلاك القدرة على التواصل الرقمي مع الزملاء والطلاب» المرتبة (الأولى) من حيث درجة الامتلاك لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث كانت درجة الامتلاك (متوسطة)، وبلغ متوسطها الحسابي (2,32)، وانحرافها المعياري (0,55)، وقد عزا الباحث ذلك إلى التقدم التكنولوجي الهائل، وتزايد استخدام التكنولوجيا، والحاجة الملحة للتواصل الرقمي والتي ظهرت بدرجة كبيرة بعد تفشي جائحة كوفيد-19. وقد اختلفت النتيجة الحالية عن النتيجة التي توصلت إليها دراسة الشوافي (2022)، حيث أشارت إلى موافقة أفراد العينة بنسبة مرتفعة (71,11%) على استخدام أعضاء هيئة التدريس لمهارات الاتصال والتواصل من خلال شبكة الإنترنت شفهيًا وعمليًا (ص572).
- احتلال العبارة رقم (3)، والتي نصت على «استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تنويع وتحسين طرق وأساليب التدريس» المرتبة (الحادية عشرة والأخيرة)، حيث كانت درجة الامتلاك (منخفضة)، وبلغ متوسطها الحسابي (1,23)، وانحرافها المعياري (0,46)، وقد عزا الباحث ذلك إلى ضعف تلقي أعضاء هيئة التدريس التدريب الكافي حول كيفية استخدام هذه التقنيات في التعليم، وارتفاع تكلفة استخدامها، وخشية العديد منهم من تأثيراتها السلبية على العملية التعليمية. وقد اختلفت النتيجة الحالية عن النتيجة التي توصلت إليها دراسة شاكر

(2023)، حيث أشارت إلى أن درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية لتقنية الواقع الافتراضي لتجسيد الأحداث في التعليم كانت متوسطة (ص104).

- اتفاق نتيجة المحور الأول مع نتيجة دراسة السيد وإبراهيم (2023)، فقد كانت درجة توافر هذه الكفايات لدى أعضاء هيئة التدريس متوسطة (ص95) أيضاً، واختلاف نتيجة هذا المحور عن نتيجة دراسة الرشيدى (2020)، فقد كانت هذه الدرجة كبيرة (ص248)، واختلافها أيضاً عن نتيجة دراسة شاكر (2023)، فقد كانت هذه الدرجة مرتفعة (ص101).

١-٢-2- نتائج المحور الثاني الخاص بالكفايات المعرفية

جاءت النتائج الخاصة بهذا المحور موضحة بالجدول (7).

الجدول (7)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني (الكفايات المعرفية) (إجمالي العينة = ٥٢)

الترتيب	درجة الامتلاك / التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة			رقم العبارة
				تتوفر بدرجة منخفضة	تتوفر بدرجة متوسطة	تتوفر بدرجة مرتفعة	
5	متوسطة	.62	2,26	5	28	19	ت
				9,6	53,8	36,5	%
8	متوسطة	.79	2,03	15	20	17	ت
				28,8	38,5	32,7	%
7	متوسطة	.68	2,07	10	28	14	ت
				19,2	53,8	26,9	%
1	مرتفعة	.57	2,46	2	24	26	ت
				3,8	46,2	50,0	%
2	مرتفعة	.56	2,36	2	29	21	ت
				3,8	55,8	40,4	%
9	متوسطة	.81	2,03	16	18	18	ت
				30,8	34,6	34,6	%
6	متوسطة	.79	2,19	12	18	22	ت

الترتيب	درجة الامتلاك/ التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة			رقم العبارة
				تتوفر بدرجة منخفضة	تتوفر بدرجة متوسطة	تتوفر بدرجة مرتفعة	
				23,1	34,6	42,3	%
3	مرتفعة	.,68	2,36	6	21	25	ت
				11,5	40,4	48,1	%
4	متوسطة	.,77	2,28	10	17	25	ت
				19,2	32,7	48,1	%
10	متوسطة	.,65	1,96	12	30	10	ت
				23,1	57,7	19,2	%
	متوسطة	.,56	2,20				المحور الثاني

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics)
(24).

وباستقراء نتائج الجدول السابق، اتضح ما يلي:

- ميل استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الموافقة بدرجة متوسطة على امتلاكهم الكفايات المعرفية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2,20)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري له (.,56)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على تجانس استجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور.
- وجود تباين في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة امتلاكهم للكفايات المعرفية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور ما بين (1,96) و(2,46)، وقد بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى امتلاكهم لهذه الكفايات بدرجة مرتفعة (3) عبارات، وأرقامها (4، 5، و8)، بينما بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى امتلاكهم لهذه الكفايات بدرجة متوسطة (7) عبارات، وأرقامها (1، 2، و3، و6، و7، و9، و10).
- احتلال العبارة رقم (4)، والتي نصت على «إكساب الطلاب المعارف اللازمة لتحقيق تعلمهم الفعال والفاعل» المرتبة (الأولى) من حيث درجة الامتلاك لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث كانت درجة الامتلاك (مرتفعة)، وبلغ متوسطها

الحسابي (2,46)، وانحرافها المعياري (0,57)، وقد عزا الباحث ذلك إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس الدوافع الشخصية لتزويد طلابهم بهذه المعارف التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف مجتمعهم، وشعورهم بالمسئولية عن تعليم الطلاب بشكل فعال. وقد اختلفت النتيجة الحالية عن النتيجة التي توصلت إليها دراسة الحصري (2020)، حيث أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الطائف يكونون مجتمعات معرفية تخصصية للطلاب على شبكة الإنترنت بدرجة متوسطة (ص357).

- احتلال العبارة رقم (10)، والتي نصت على «إكساب الطلاب القدرة على حل المشكلات المعقدة» المرتبة (العاشرة والأخيرة)، حيث كانت درجة الامتلاك (متوسطة)، وبلغ متوسطها الحسابي (1,96)، وانحرافها المعياري (0,65)، وقد عزا الباحث ذلك إلى تركيز العديد من أعضاء هيئة التدريس بشكل كبير على نقل المعلومات والمعارف للطلاب، بدلاً من التركيز على تطوير مهارات حل المشكلات لديهم، وتشجيعهم للطلاب على التركيز على الحفظ والاستظهار، بدلاً من التركيز على التفكير النقدي وحل المشكلات. وقد اختلفت النتيجة الحالية عن النتيجة التي توصلت إليها دراسة السيد وإبراهيم (2023)، حيث أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يفتقرون القدرة على حل المشكلات المعقدة لدى الطلاب بدرجة كبيرة (ص104).

- اتفاق نتيجة المحور الثاني مع نتيجة دراسة أبو دلي (2022)، فقد كانت درجة تحقق هذه الكفايات لدى أعضاء هيئة التدريس متوسطة (ص152) أيضاً، واختلاف نتيجة هذا المحور عن نتيجة دراسة الرشيد (2020)، فقد كانت هذه الدرجة كبيرة (ص248).

١-٢-3- نتائج المحور الثالث الخاص بالكفايات التدريسية

جاءت النتائج الخاصة بهذا المحور موضحة بالجدول (8).

الجدول (8)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث (الكفايات التدريسية) (إجمالي العينة= ٥٢)

الترتيب	درجة الامتلاك/ التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة			رقم العبارة
				تتوفر بدرجة منخفضة	تتوفر بدرجة متوسطة	تتوفر بدرجة مرتفعة	
7	متوسطة	.,68	2,03	11	28	13	ت 1

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

الترتيب	درجة الامتلاك/ التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة			رقم العبارة	
				تتوفر بدرجة منخفضة	تتوفر بدرجة متوسطة	تتوفر بدرجة مرتفعة		
				21,2	53,8	25,0	%	
1	متوسطة	.,72	2,30	8	20	24	ت	2
				15,4	38,5	46,2	%	
8	متوسطة	.,81	2,00	17	18	17	ت	3
				32,7	34,6	32,7	%	
5	متوسطة	.,69	2,05	11	27	14	ت	4
				21,2	51,9	26,9	%	
6	متوسطة	.,77	2,05	14	21	17	ت	5
				26,9	40,4	32,7	%	
4	متوسطة	.,71	2,13	10	25	17	ت	6
				19,2	48,1	32,7	%	
2	متوسطة	.,78	2,25	11	17	24	ت	7
				21,2	32,7	46,2	%	
3	متوسطة	.,67	2,17	8	27	17	ت	8
				15,4	51,9	32,7	%	
9	متوسطة	.,71	1,96	14	26	12	ت	9
				26,9	50,0	23,1	%	
	متوسطة	.,61	2,11					المحور الثالث

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics) (24).

وباستقراء نتائج الجدول السابق، اتضح ما يلي:

- ميل استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الموافقة بدرجة متوسطة على امتلاكهم الكفايات التدريسية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2,11)،

- وبلغت قيمة الانحراف المعياري له (0,61)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على تجانس استجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور.
- وجود تباين في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة امتلاكهم للكفايات التدريسية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور ما بين (1,96، و2,30)، وقد جاءت درجة الامتلاك لجميع عبارات هذا المحور (متوسطة).
- احتلال العبارة رقم (2)، والتي نصت على «اختيار استراتيجيات مناسبة للتدريس في ضوء خصائص الطلاب واحتياجاتهم وقدراتهم المتنوعة» المرتبة (الأولى) من حيث درجة الامتلاك لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ متوسطها الحسابي (2,30)، وانحرافها المعياري (0,72)، وقد عزا الباحث ذلك إلى وجود اختلافات في فهم أعضاء هيئة التدريس للاستراتيجيات المناسبة للتدريس في ضوء هذه المعايير. وقد اتفقت النتيجة الحالية عن النتيجة التي توصلت إليها دراسة الحصيني (2020)، حيث أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يوظفون أساليب تدريس متعددة؛ لمقابلة الاحتياجات التعليمية المختلفة للطلبة بدرجة متوسطة (ص352).
- احتلال العبارة رقم (9)، والتي نصت على «وضع خطط علاجية لمشكلات وصعوبات تعلم الطلاب» المرتبة (التاسعة والأخيرة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (1,96)، وانحرافها المعياري (0,71)، وقد عزا الباحث ذلك إلى ضعف تلقي أعضاء هيئة التدريس التدريب الكافي حول كيفية وضع خطط علاجية لمشكلات وصعوبات التعلم لدى الطلاب، وتركيزهم بشكل كبير على تقييم الطلاب بدلاً من التركيز على تلبية احتياجاتهم التعليمية. وقد اختلفت النتيجة الحالية عن النتيجة التي توصلت إليها دراسة الرشيدي (2020)، حيث أشارت إلى أن درجة توظيف أعضاء هيئة التدريس لنتائج تقييم الطلاب في التطوير المستمر لهم كانت كبيرة (ص254).
- اختلاف نتيجة المحور الثالث مع نتائج دراسات (أبو دلي، 2022، ص152)، و(الرشيدي، 2020، ص248)، و(السيد وإبراهيم، 2023، ص95) التي أشارت إلى أن درجة ممارسة الأعضاء لهذه الكفايات كانت كبيرة.

١-٢-٤- نتائج المحور الرابع الخاص بالكفايات الاجتماعية

جاءت النتائج الخاصة بهذا المحور موضحة بالجدول (9).

الجدول (9)

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع (الكفايات الاجتماعية) (إجمالي العينة = ٥٢)

الترتيب	درجة الامتلاك / التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة			رقم العبارة	
				تتوفر بدرجة منخفضة	تتوفر بدرجة متوسطة	تتوفر بدرجة مرتفعة		
1	مرتفعة	.66	2,55	5	13	34	ت	
				9,6	25,0	65,4	%	
2	مرتفعة	.72	2,51	7	11	34	ت	
				13,5	21,2	65,4	%	
3	مرتفعة	.69	2,44	6	17	29	ت	
				11,5	32,7	55,8	%	
5	متوسطة	.68	2,07	10	28	14	ت	
				19,2	53,8	26,9	%	
6	متوسطة	.69	2,05	11	27	14	ت	
				21,2	51,9	26,9	%	
4	متوسطة	.82	2,09	15	17	20	ت	
				28,8	32,7	38,5	%	
7	متوسطة	.86	2,03	18	14	20	ت	
				34,6	26,9	38,5	%	
	متوسطة	.61	2,25					المحور الرابع

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics) (24).

وباستقراء نتائج الجدول السابق، اتضح ما يلي:

- ميل استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الموافقة بدرجة متوسطة على امتلاكهم الكفايات الاجتماعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2,25)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري له (.61)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على تجانس استجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور.

- وجود تباين في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة امتلاكهم للكفايات الاجتماعية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور ما بين (2,03، و2,55)، وقد بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى امتلاكهم لهذه الكفايات بدرجة مرتفعة (3) عبارات، وأرقامها (1، و2، و3)، بينما بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى امتلاكهم لهذه الكفايات بدرجة متوسطة (4) عبارات، وأرقامها (4، و5، و6، و7).
- احتلال العبارة رقم (1)، والتي نصت على «إقامة علاقات طيبة مع الطلاب والزملاء وأعضاء المجتمع المحلي» المرتبة (الأولى) من حيث درجة الامتلاك لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث كانت درجة الامتلاك (مرتفعة)، وبلغ متوسطها الحسابي (2,55)، وانحرافها المعياري (0,66)، وقد عزا الباحث ذلك إلى سعي الأعضاء إلى تعزيز التعاون بينهم وبين غيرهم عن طريق تعزيز العلاقات الطيبة معهم، بما يسهم لاحقاً في تحسين ممارساتهم التعليمية. وقد اتفقت النتيجة الحالية مع النتائج التي توصلت إليها دراسات (الحصيني، 2020، ص355)، و(السيد وإبراهيم، 2023، ص58)، و(الشوادفي، 2022، ص579)، حيث أكدت على ممارسة أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفاية بدرجة مرتفعة.
- احتلال العبارة رقم (7)، والتي نصت على «تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية التي تسهم في تنمية المسؤولية الاجتماعية لديهم» المرتبة (السابعة والأخيرة)، حيث كانت درجة الامتلاك (متوسطة)، وبلغ متوسطها الحسابي (2,03)، وانحرافها المعياري (0,86)، وقد عزا الباحث ذلك إلى تركيز العديد من أعضاء هيئة التدريس بشكل كبير على نقل المعلومات والمعارف والمهارات للطلاب، وقلة تركيزهم على تنمية المسؤولية الاجتماعية لديهم، وإلى قلة وعيهم بأهمية هذه الأنشطة للطلاب. وقد اتفقت النتيجة الحالية مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة الحصيني (2020)، حيث أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يوجهون طلابهم إلى ممارسة الأنشطة بدرجة متوسطة (ص355).
- اتفاق نتيجة المحور الرابع مع نتيجة دراسة الحصيني (2020) التي أكدت على أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون الكفايات الاجتماعية بدرجة متوسطة (ص355).

١-٢-5- نتائج المحور الخامس الخاص بكفايات التطوير المهني

جاءت النتائج الخاصة بهذا المحور موضحة بالجدول (10).

الجدول (10)

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الخامس (كفايات التطوير المهني) (إجمالي العينة = ٥٢)

الترتيب	درجة الامتلاك/ التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة			رقم العبارة	
				تتوفر بدرجة منخفضة	تتوفر بدرجة متوسطة	تتوفر بدرجة مرتفعة		
2	متوسطة	.72	2,30	8	20	24	ت	
				15,4	38,5	46,2	%	
4	متوسطة	.70	2,23	8	24	20	ت	
				15,4	46,2	38,5	%	
3	متوسطة	.72	2,28	8	21	23	ت	
				15,4	40,4	44,2	%	
5	متوسطة	.79	2,13	13	19	20	ت	
				25,0	36,5	38,5	%	
1	مرتفعة	.61	2,48	3	21	28	ت	
				5,8	40,4	53,8	%	
6	متوسطة	.73	2,03	13	24	15	ت	
				25,0	46,2	28,8	%	
7	متوسطة	.79	2,03	15	20	17	ت	
				28,8	38,5	32,7	%	
8	متوسطة	.73	2,02	13	24	15	ت	
				25,0	46,2	28,8	%	
	متوسطة	.64	2,19					المحور الخامس

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics) (24).

وباستقراء نتائج الجدول السابق، اتضح ما يلي:

- ميل استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الموافقة بدرجة متوسطة على امتلاكهم كفايات التطوير المهني، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور

- (2,19)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري له (64)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على تجانس استجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور.
- وجود تباين في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة امتلاكهم لكفايات التطوير المهني، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور ما بين (2,02، و2,48)، وقد بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى امتلاكهم لهذه الكفايات بدرجة مرتفعة عبارة واحدة، ورقمها (5)، بينما بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى امتلاكهم لهذه الكفايات بدرجة متوسطة (7) عبارات، وأرقامها (1، و2، و3، و4، و6، و7، و8).
- احتلال العبارة رقم (5)، والتي نصت على «الحرص على التعلم الذاتي بصفة مستمرة» المرتبة (الأولى) من حيث درجة الامتلاك لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث كانت درجة الامتلاك (مرتفعة)، وبلغ متوسطها الحسابي (2,48)، وانحرافها المعياري (0,61)، وقد عزا الباحث ذلك إلى حرص الأعضاء على مواكبة التطورات في مختلف المجالات، وعلى تحسين ممارساتهم التدريسية بشكل مستمر. وقد اتفقت النتيجة الحالية مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة التقفي (2019)، حيث أشارت إلى اتفاق أعضاء هيئة التدريس على ضرورة تحملهم المسؤولية الشخصية عن نموهم المهني المستمر بدرجة عالية جداً (ص316).
- احتلال العبارة رقم (8)، والتي نصت على «امتلاك القدرة على تحفيز الذات؛ لتحقيق الأهداف المهنية المستقبلية» المرتبة (الثامنة والأخيرة)، حيث كانت درجة الامتلاك (متوسطة)، وبلغ متوسطها الحسابي (2,02)، وانحرافها المعياري (0,73)، وقد عزا الباحث ذلك إلى ضعف وعي الأعضاء بأهمية ذلك، وكثرة الضغوط النفسية والاجتماعية التي تؤثر سلباً على تحفيز أنفسهم مهنيًا.
- اتفاق نتيجة المحور الخامس مع نتيجة دراسة الحصري (2020) التي أكدت على أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون الكفايات المرتبطة بالتطوير المهني بدرجة متوسطة (ص352).

١-٢-٦- نتائج المحور السادس الخاص بالكفايات الحياتية

جاءت النتائج الخاصة بهذا المحور موضحة بالجدول (11).

الجدول (11)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور السادس (الكفايات الحياتية) (إجمالي العينة = ٥٢)

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

الترتيب	درجة الامتلاك/ التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة			رقم العيارة	
				تتوفر بدرجة منخفضة	تتوفر بدرجة متوسطة	تتوفر بدرجة مرتفعة		
2	متوسطة	.65	2,25	6	27	19	ت	1
				11,5	51,9	36,5	%	
5	متوسطة	.62	2,07	8	32	12	ت	2
				15,4	61,5	23,1	%	
7	متوسطة	.57	1,69	19	30	3	ت	3
				36,5	57,7	5,8	%	
4	متوسطة	.72	2,09	11	25	16	ت	4
				21,2	48,1	30,8	%	
1	متوسطة	.74	2,28	9	19	24	ت	5
				17,3	36,5	46,2	%	
3	متوسطة	.60	2,15	6	32	14	ت	6
				11,5	61,5	26,9	%	
6	متوسطة	.73	1,92	16	24	12	ت	7
				30,8	46,2	23,1	%	
8	منخفضة	.70	1,50	32	14	6	ت	8
				61,5	26,9	11,5	%	
	متوسطة	.52	1,99					المحور السادس

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics) (24).

وباستقراء نتائج الجدول السابق، اتضح ما يلي:

- ميل استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الموافقة بدرجة متوسطة على امتلاكهم الكفايات الحياتية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (1,99)،

- وبلغت قيمة الانحراف المعياري له (0.52)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على تجانس استجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور.
- وجود تباين في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة امتلاكهم للكفايات الحياتية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور ما بين (1,50) و (2,28)، وقد بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى امتلاكهم لهذه الكفايات بدرجة متوسطة (7) عبارات وأرقامها (1، 2، 3، 4، 5، و6، و7)، بينما بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى امتلاكهم لهذه الكفايات بدرجة منخفضة عبارة واحدة، ورقمها (8).
- احتلال العبارة رقم (5)، والتي نصت على «تعزيز المرونة والاستقلالية لدى الطلاب» المرتبة (الأولى) من حيث درجة الامتلاك لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث كانت درجة الامتلاك (متوسطة)، وبلغ متوسطها الحسابي (2,28)، وانحرافها المعياري (0,74)، وقد عزا الباحث ذلك إلى قلة وعي الأعضاء بأهمية المرونة والاستقلالية للطلاب، أو اعتقادهم بأن الطلاب ليسوا مستعدين للاستقلالية بعد، أو خوفهم من فقدان السيطرة على العملية التعليمية. وقد اختلفت النتيجة الحالية عن النتيجة التي توصلت إليها دراسة السيد وإبراهيم (2023)، حيث أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يشجعون طلابهم على المرونة والاستقلالية بدرجة كبيرة (ص103).
- احتلال العبارة رقم (8)، والتي نصت على «السعي لتوفير زيارات ميدانية للطلاب؛ للتعرف على بعض المشروعات التعليمية الريادية» المرتبة (الثامنة والأخيرة)، حيث كانت درجة الامتلاك (منخفضة)، وبلغ متوسطها الحسابي (1,50)، وانحرافها المعياري (0,70)، وقد عزا الباحث ذلك إلى قلة وعي الأعضاء بأهمية المشروعات التعليمية الريادية، وتركيزهم على إكساب الطلاب المعلومات والمعارف، أو اعتقادهم بأن زيارة هذه المشروعات ليست ذات صلة بالمقررات الدراسية، أو وجود معوقات تنظيمية وإدارية تُعيق قيامهم بتوفير هذه الزيارات الميدانية. وقد اختلفت النتيجة الحالية عن النتيجة التي توصلت إليها دراسة السيد وإبراهيم (2023)، حيث أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يشجعون الطلاب على المشروعات الريادية بدرجة كبيرة (ص103).
- اختلاف نتيجة المحور السادس عن نتيجة دراسة السيد وإبراهيم (2023) التي أكدت على أن درجة توافر هذه الكفايات -المتضمنة بمحور الكفايات المرتبطة بمهارات القرن الحادي والعشرين بالدراسة المشار إليها- لدى أعضاء هيئة التدريس كانت كبيرة (ص95).

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج البعد الثاني: معوقات امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم

للتعرف على هذه المعوقات من وجهة نظر أفراد العينة، تم حساب كل من التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المتضمنة بهذا البعد. وقد جاءت النتائج موضحة بالجدول (12).

الجدول (12)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات البعد الثاني (معوقات امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات المهنية)

الترتيب	درجة الامتلاك / التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة			رقم العبارة	
				تتوفر بدرجة منخفضة	تتوفر بدرجة متوسطة	تتوفر بدرجة مرتفعة		
13	مرتفعة	.64	2,48	4	19	29	ت	1
				7,7	36,5	55,8	%	
11	مرتفعة	.66	2,55	5	13	34	ت	2
				9,6	25,0	65,4	%	
10	مرتفعة	.66	2,57	5	12	35	ت	3
				9,6	23,1	67,3	%	
3	مرتفعة	.42	2,76	0	12	40	ت	4
				0,0	23,1	76,9	%	
18	متوسطة	.59	2,26	4	30	18	ت	5
				7,7	57,7	34,6	%	
8	مرتفعة	.60	2,59	3	15	34	ت	6
				5,8	28,8	65,4	%	
17	مرتفعة	.66	2,38	5	22	25	ت	7
				9,6	42,3	48,1	%	
7	مرتفعة	.59	2,60	3	14	35	ت	8
				5,8	26,9	67,3	%	

الترتيب	درجة الامتلاك/ التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة			رقم العبارة	
				تتوفر بدرجة منخفضة	تتوفر بدرجة متوسطة	تتوفر بدرجة مرتفعة		
15	مرتفعة	.60	2,44	3	23	26	ت	9
				5,8	44,2	50,0	%	
1	مرتفعة	.32	2,88	0	6	46	ت	10
				0,0	11,5	88,5	%	
2	مرتفعة	.36	2,84	0	8	44	ت	11
				0,0	15,4	84,6	%	
14	مرتفعة	.67	2,46	5	18	29	ت	12
				9,6	34,6	55,8	%	
20	متوسطة	.74	2,21	10	21	21	ت	13
				19,2	40,4	40,4	%	
6	مرتفعة	.59	2,61	3	14	35	ت	14
				5,8	26,9	67,3	%	
16	مرتفعة	.53	2,40	1	29	22	ت	15
				1,9	55,8	42,3	%	
12	مرتفعة	.64	2,53	4	16	32	ت	16
				7,7	30,8	61,5	%	
19	متوسطة	.47	2,25	1	37	14	ت	17
				1,9	71,2	26,9	%	
5	مرتفعة	.52	2,61	1	18	33	ت	18
				1,9	34,6	63,5	%	
4	مرتفعة	.61	2,67	4	9	39	ت	19
				7,7	17,3	75,0	%	
9	مرتفعة	.60	2,57	3	16	33	ت	20
				5,8	30,8	63,5	%	

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

الترتيب	درجة الامتلاك/ التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة			رقم العبارة
				تتوفر بدرجة منخفضة	تتوفر بدرجة متوسطة	تتوفر بدرجة مرتفعة	
	مرتفعة	.,37	2,53				البعد الثاني للاستبانة

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics) .(24)

وباستقراء نتائج الجدول السابق، اتضح ما يلي:

- إن درجة توفر معوقات امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم بشكل عام كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني من الاستبانة (2,53)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري له (.37)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على تجانس استجابات أفراد العينة حول عبارات هذا البعد. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عابدين وآخرون (٢٠٢٢) التي أشارت إلى أن درجة توفر معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريادية كانت بشكل عام متوسطة (ص413).
- وجود تباين في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة توفر معوقات امتلاكهم لهذه الكفايات المهنية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور ما بين (2,21، و2,88)، وقد بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى توفر هذه المعوقات بدرجة مرتفعة (17) عبارة، وأرقامها (١، و2، و3، و4، و6، و7، و8، و9، و10، و11، و12، و14، و15، و16، و18، و19، و20)، بينما بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى توفر هذه المعوقات بدرجة متوسطة (3) عبارات، وأرقامها (5، و13، و17).
- احتلال العبارة رقم (10)، والتي نصت على «كثرة الأعباء والالتزامات المهنية والحياتية لدى أعضاء هيئة التدريس» المرتبة الأولى من حيث درجة التوفر، حيث كانت درجة التوفر (مرتفعة)، وبلغ متوسطها الحسابي (2,88)، وانحرافها المعياري (0,32)، وقد عزا الباحث ذلك إلى كثرة عدد البرامج الأكاديمية التي تقدمها الكلية، حيث تتنوع بين برامج إعداد المعلم بنظام الساعات المعتمدة، وبرامج إعداد المعلم باللغة الإنجليزية بنظام الساعات المعتمدة، وبرامج إعداد

معلمي وقيادات مدارس المتفوقين (STEM)، إضافة إلى ذلك تعدد وظائف عضو هيئة التدريس، حيث لا تقتصر على وظيفة التدريس وحدها، وتنوع الالتزامات الحياتية المنوطة به، فهو فرد في أسرة وله أدوار ينبغي له القيام بها على أكمل وجه. وقد اتفقت النتيجة الحالية مع النتائج التي توصلت إليها دراسات (الدوسري، 2022، ص259؛ شاكر، 2023، ص108؛ عابدين وآخرون، 2022، ص410).

- احتلال العبارة رقم (11)، والتي نصت على «قلة الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس للاهتمام بتطوير أنفسهم مهنيًا» المرتبة الثانية من حيث درجة التوفر، حيث كانت درجة التوفر (مرتفعة)، وبلغ متوسطها الحسابي (2,84)، وانحرافها المعياري (0,36)، وقد عزا الباحث ذلك إلى كثرة الأعباء والالتزامات المهنية والحياتية لديهم، وضعف قدرة العديد منهم على إدارة أوقاتهم بفعالية. وقد اتفقت النتيجة الحالية مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة محمد (2015)، حيث أكدت على موافقة أعضاء هيئة التدريس بنسبة عالية (مقدارها 81,14%) على توافر هذا المعوق (ص115).

- احتلال العبارة رقم (17)، والتي نصت على «ضعف مستوى أعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية» المرتبة (التاسعة عشرة وقبل الأخيرة) من حيث درجة التوفر، حيث كانت درجة التوفر (متوسطة)، وبلغ متوسطها الحسابي (2,25)، وانحرافها المعياري (0,47)، وقد عزا الباحث ذلك إلى قلة الاهتمام بتوفير التدريب الكافي والمستمر لأعضاء هيئة التدريس في هذا المجال، وضعف رغبة العديد منهم في تطوير مهاراتهم في هذا المجال، وقد اتفقت النتيجة الحالية مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة شاكر (2023)، حيث أكدت على موافقة أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، وبنسبة مئوية مقدارها (68%) على ضعف امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات الرقمية في بعض المهارات العملية في التعليم (ص108).

- احتلال العبارة رقم (13)، والتي نصت على «ضعف الرغبة والدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس لتنمية كفاياتهم المهنية» المرتبة (العشرين والأخيرة) من حيث درجة التوفر، حيث كانت درجة التوفر (متوسطة)، وبلغ متوسطها الحسابي (2,21)، وانحرافها المعياري (0,74)، وقد عزا الباحث ذلك إلى قلة قناعة العديد منهم بجدوى امتلاكهم لهذه الكفايات ودورها الهام في تحسين العملية التعليمية، أو إلى قلة الحوافز أو الدعم المقدم إليهم لتحفيزهم على امتلاك وتنمية

هذه الكفايات باستمرار، أو إلى مقاومة بعضهم للتغيير والتطوير، وقد اختلفت النتيجة الحالية عن النتيجة التي توصلت إليها دراسة الدوسري (2022)، حيث أكدت على موافقة أعضاء هيئة التدريس بشدة، وبنسبة مئوية مقدارها (28,8%)، وموافقتهم بنسبة مئوية مقدارها (39,7%) على ضعف الدافعية لدى عضو هيئة التدريس لتطوير ذاته مهنيًا (ص259).

بناءً على ما تقدم، ومن خلال التحليل الميداني لواقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم، ومعوقات امتلاكهم لها، الذي أكد على أن درجة امتلاكهم لهذه الكفايات بشكل عام كانت متوسطة؛ نظرًا لوجود العديد من المعوقات، التي توفرت بدرجة مرتفعة، كانت نتائج هذا التحليل الميداني بمثابة دافع للباحث؛ لتقديم تصور مقترح، يهدف إلى وضع إطار إجرائي للكيفية التي يمكن من خلالها التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية موضوع الدراسة.

المحور الرابع: نتائج البحث والتصور المفتوح

بعد العرض السابق لمحاوَر البحث، أختتم البحث الحالي بأهم النتائج التي تم التوصل إليها، والتي ساهمت في وضع تصور مقترح للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق. وقد تم عرض نتائج البحث والتصور المقترح على النحو التالي:

أولاً: نتائج البحث

وتحددت أبرز هذه النتائج فيما يلي:

1- النتائج المتعلقة بالدراسة التحليلية للكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس بكلية التربية المصرية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: وتمثلت أبرز هذه النتائج في الآتي:

- تأكيد اللائحة، موضوع الدراسة، سواء الخاصة بمرحلة الليسانس/البكالوريوس، أو الخاصة ببرنامج الدبلومة العامة في التربية، على ضرورة إكساب الطلاب/المعلمين مهارات القرن الحادي والعشرين المرتبطة بممارسة مهارات التفكير العليا والإبداع والرقمنة والمهارات الحياتية والتفاعل المجتمعي وامتلاك المعرفة العلمية المتجددة.

- عدم ورود الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس بكلية التربية بصورة مباشرة باللائحة، مما استوجب قيام البحث الحالي باشتقاقها من خلال تحليل مكوناتها،

- وقد استندت عملية الاشتقاق إلى اعتبار أن المهارات التي يجب إكسابها للطلاب/ المعلمين هي بمثابة كفايات مهنية يجب توفرها لبعض هيئة التدريس، فلا يمكن له إكسابها لهم دون أن تكون متوفرة لديه.
- ساعدت الاستعانة بمجموعة من الدراسات والبحوث العلمية ذات الصلة بموضوع البحث الحالي في دعم الكفايات المهنية التي تم اشتقاقها من هذه اللائحة، أو للإضافة عليها.
- تضمنت قائمة الكفايات المهنية التي تم اشتقاقها -في ضوء ما سبق ذكره- العديد من الكفايات المندرجة تحت الأنواع التالية: الكفايات الرقمية، والكفايات المعرفية، والكفايات التدريسية، والكفايات الاجتماعية، وكفايات التطوير المهني، والكفايات الحياتية.
- 2- نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بتحليل واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم، ومعوقات امتلاكهم لها: وتمثلت أبرز هذه النتائج فيما يلي:**
- إن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق للكفايات المهنية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم كانت بشكل عام متوسطة؛ نظراً لوجود العديد من المعوقات التي توفرت بدرجة مرتفعة.
- بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد الأول من الاستبانة -والخاص بواقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات في ضوء هذه اللائحة- (2,09)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري له (0,52)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على تجانس استجابات أفراد العينة حول محاور هذا البعد.
- جاءت درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات متوسطة في جميع المحاور، وجاءت -من حيث درجة امتلاكهم لها- وفق الترتيب التالي: حصول محور (الكفايات الاجتماعية) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (2,25)، وحصول محور (الكفايات المعرفية) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (2,20)، وحصول محور (كفايات التطوير المهني) على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (2,19)، وحصول محور (الكفايات التدريسية) على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (2,11)، وحصول محور (الكفايات الحياتية) على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي مقداره (1,99)، وحصول محور (الكفايات الرقمية) على المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (1,79).

- إن درجة توفر معوقات امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات في ضوء هذه اللائحة كانت بشكل عام مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني من الاستبانة -الخاص بالمعوقات- (2,53)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري له (0,37)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على تجانس استجابات أفراد العينة حول عبارات هذا البعد.
- وجود تباين في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة توفر معوقات امتلاكهم لهذه الكفايات المهنية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور ما بين (2,21، 2,88)، وقد بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى توفر هذه المعوقات بدرجة مرتفعة (17) عبارة، بينما بلغ عدد العبارات التي أشارت إلى توفر هذه المعوقات بدرجة متوسطة (3) عبارات.

ثانياً: التصور المقترح

في ضوء تحليل جوانب البحث المختلفة، وما أسفرت عنه نتائجه، أمكن تقديم تصور مقترح، تضمن الجوانب التالية:

1- أهداف التصور المقترح

هدف التصور المقترح بصفة رئيسة إلى وضع إطار إجرائي للكيفية التي يمكن من خلالها التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم، وذلك استناداً إلى نتائج تحليل اللائحة (سواء الخاصة بمرحلة الليسانس/ البكالوريوس، أو الخاصة ببرنامج الدبلومة العامة في التربية)، والذي أفضى إلى استخلاص واشتقاق العديد من الكفايات الواجب على الأعضاء امتلاكها؛ من أجل تحقيق رؤية ورسالة وأهداف هذه اللائحة، واستناداً أيضاً إلى نتائج التحليل الميداني لواقع امتلاكهم لهذه الكفايات المشتقة ومعوقات امتلاكهم لها. وقد تحقق هذا الهدف الرئيس من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- وضع رؤية واضحة للدور المتميز الذي ستقوم به الكلية مستقبلاً للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس من خلال وضعها لخطة شاملة -متضمنة بالتصور المقترح- وتنفيذها لتحقيق ذلك.
- تدعيم الوعي الكامل لجميع المسؤولين والعاملين بقطاع التربية بمنظومة التعليم الجامعي بصفة عامة، والمسؤولين والعاملين بكلية التربية بجامعة الزقازيق بصفة خاصة بأهمية التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم؛ من أجل ولوجهم بنجاح إلى القرن الحادي والعشرين والتأثير فيه بإيجابية، ومن أجل نجاحهم في إعداد معلمي مراحل

التعليم قبل الجامعي المستقبلين القادرين على النهوض بالتعليم المصري وتحقيق أهدافه المرجوة.

- وضع مجموعة من الإجراءات والأنشطة التنفيذية التي يمكن من خلالها التطوير المستدام لهذه الكفايات لأعضاء هيئة التدريس بالكلية، موضوع البحث الحالي، والتي يمكن لمختلف الكليات بقطاع الدراسات التربوية الاستفادة منها؛ حيث إن هذه اللائحة موحدة على جميع الكليات.
- إبراز الصعوبات التي قد تواجه تطبيق التصور المقترح، مع اقتراح مجموعة متنوعة من الآليات للتغلب عليها.

2-المبادئ الأساسية التي يستند إليها التصور المقترح

استند التصور المقترح إلى المبادئ الأساسية التالية:

- الكفايات المهنية اللازم لأعضاء هيئة التدريس امتلاكها، والمشتقة من اللائحة الموحدة لإعداد المعلم، تعد ضرورية وأساسية لولوجهم إلى القرن الحادي والعشرين من ناحية، ولتطوير التعليم المصري من ناحية أخرى.
- التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية يجب أن يكون عملية متنوعة ومتكاملة ومتوازنة بين مختلف المجالات المهنية.
- النجاح في التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية يتطلب وعيهم بأهمية امتلاك هذه الكفايات، ويتطلب أيضاً تضافر جهود المسؤولين والقائمين على هذه العملية في هذا الشأن.
- ضمان استمرارية التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس يتطلب أن تكون عملية التطوير مرنة وقابلة للتكيف مع التغيرات والتطورات التي تواجه العملية التعليمية باستمرار، وهذا المبدأ أكدته اللائحة الموحدة لإعداد المعلم.
- ضمان استعادة أعضاء هيئة التدريس من عملية التطوير المستدام للكفايات المهنية التي يوفرها التصور المقترح الحالي يتطلب استنادها واستناد برامجها التوعوية والتدريبية إلى احتياجاتهم الفعلية وواقعهم العملي.

3-مضمون التصور المقترح

استناداً إلى ما تم عرضه بالبحث الحالي، واعتماداً على أهداف التصور المقترح والمبادئ الأساسية التي يستند إليها، جاء هذا التصور متضمناً البعدين التاليين:

• البعد الأول: توفير البيئة الداعمة للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم

إن أولى الخطوات الداعمة لنجاح كلية التربية بجامعة الزقازيق - وغيرها من كليات التربية- في التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس هي الإيمان القوي من قبل القائمين على العملية التعليمية -على اختلاف مستوياتهم الوظيفية- بأهمية ذلك، تلي هذه الخطوة خطوة توفير البيئة الداعمة للنجاح في تحقيق ذلك، وذلك من خلال توفير الآتي:

- **توفير البنية التشريعية والقانونية الداعمة:** ويقصد بذلك توفير التشريعات والقوانين واللوائح التي توجه وتدعم عملية التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتحسين أدائهم. وتسعى هذه البنية لتحقيق العديد من الأهداف، منها: تحديد المعايير والمتطلبات اللازمة لتحديد هذه الكفايات، وصياغة القوانين واللوائح اللازمة لوضع وتنفيذ خطة التطوير المستدام لهذه الكفايات، وتوفير الدعم اللازم لتنفيذها، ووضع آليات لمتابعة وتقييم تنفيذ هذه الخطة بجودة عالية.

- **توفير البنية التنظيمية والإدارية الداعمة:** ويقصد بذلك توفير الإجراءات والعمليات التي يتم من خلالها التخطيط للأنشطة والبرامج التي تهدف إلى التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتنفيذها وتقييمها؛ وذلك بهدف ضمان تحقيق عملية التطوير بكفاءة وفعالية. وتسعى هذه البنية لتحقيق العديد من الأهداف، منها: تحديد الجهات المسؤولة عن تنفيذ خطة التطوير المستدام لهذه الكفايات، وتحديد الأهداف والمحتوى والمخرجات الخاصة بعملية التطوير، ووضع معايير وضوابط لاختيار المدربين والمحاضرين، ومتابعة تنفيذ خطة التطوير ببرامجها التوعوية والتدريبية المتنوعة، ومتابعة وتقييم نتائج عملية التنفيذ؛ من أجل تطويرها وتحسينها.

- **توفير البنية المادية والمالية والتكنولوجية الداعمة:** ويقصد بذلك توفير الإمكانيات والموارد المادية والمالية والتقنية اللازمة لنجاح الأنشطة والبرامج التوعوية والتدريبية التي تهدف إلى التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس. وتسعى هذه البنية لتحقيق العديد من الأهداف، منها: توفير المرافق والتجهيزات اللازمة لتنفيذ هذه الأنشطة والبرامج، وتوفير التمويل الكافي لتنفيذها، وكذلك توفير التقنيات الحديثة -سواء كانت أجهزة أو شبكات أو برمجيات- لضمان نجاح تنفيذها.

• **البعد الثاني: وضع خطة شاملة للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء هذه اللائحة**

اقترح التصور الحالي تشكيل لجنة من الخبراء لإعداد مشروع قرار بوضع خطة شاملة للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم؛ من أجل إصدار قرار من قبل مجلسي الكلية والجامعة بالموافقة على هذا المشروع، على أن تتضمن هذه الخطة العديد من الأهداف، والإجراءات التنفيذية القادرة على تعزيز امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات واستدامتها، من خلال الاهتمام بالمجالات التالية:

- **التطوير المستدام للكفايات الرقمية:** ويهتم هذا البعد بالتطوير المستدام لقدرات أعضاء هيئة التدريس بالكلية في مجال استخدام وتوظيف التكنولوجيا والأدوات الرقمية في مختلف جوانب العملية التعليمية، بما يحسن جودتها وفعاليتها، وذلك عن طريق توفير فرص التدريب والتطوير المستمرين لأعضاء في هذا المجال، وتشجيعهم على تبني الابتكار وتجربة أدوات وتقنيات تكنولوجيا جديدة، وتوفير الدعم التقني والفني المستمرين لهم.
- **التطوير المستدام للكفايات المعرفية:** ويهتم هذا البعد بالتطوير المستدام للمعارف والمهارات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس لأداء وظائفهم بكفاءة وفعالية، وذلك عن طريق تشجيعهم على التعلم الذاتي والإطلاع المستمر على كل ما هو جديد والتفكير النقدي، وتوفير فرص الابتكار والإبداع لهم، ودعم استخدامهم للتقنيات الحديثة، وتواصلهم البناء مع زملائهم.
- **التطوير المستدام للكفايات التدريسية:** ويهتم هذا البعد بالتطوير المستدام للمعارف والمهارات والقدرات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من التخطيط للعملية التدريسية وتنفيذها وتقييمها بكفاءة وفعالية، بما يسهم في تحسين جودة العملية التعليمية وتحقيق أهدافها، وذلك عن طريق تشجيعهم على التعلم والتقييم الذاتي والالتحاق بالبرامج التدريبية في هذا المجال، وتحفيزهم على استخدام التفكير المنهجي وتوظيف التكنولوجيا في التدريس.
- **التطوير المستدام للكفايات الاجتماعية:** ويهتم هذا البعد بإكساب أعضاء هيئة التدريس القدرة على بناء وتعزيز العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع زملائهم وطلابهم، وتحسين التفاعل في بيئة التعلم، وذلك عن طريق توفير فرص التدريب والتوجيه لهم، وتشجيعهم على التواصل الفعال مع الآخرين، والتعاون معهم، وإجراء تقييمات دورية ومنتظمة لممارساتهم الاجتماعية.

- التطوير المستدام لكفايات التطوير المهني: ويهتم هذا البعد بتعزيز معارف ومهارات أعضاء هيئة التدريس وتحسين أدائهم عند قيامهم بأدوارهم المهنية، وذلك عن طريق تشجيعهم على التعلم الذاتي والمستمر، والمشاركة النشطة في عمليات التطوير المهني، وتوفير الدعم والموارد اللازمة لتلبية احتياجاتهم المهنية، وتقديم التوجيه والإرشاد المهني لهم.

- التطوير المستدام للكفايات الحياتية: ويهتم هذا البعد بتعزيز مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس الشخصية والاجتماعية التي تساعدهم على تحقيق التوازن في حياتهم الشخصية والمهنية، والتفاعل البناء مع الآخرين، وذلك عن طريق تشجيعهم على مواصلة التطوير الشخصي والمهني، وتوفير الدعم والفرص اللازمة لهم لتحقيق ذلك، واكسابهم كفايات مثل: الاتصال والتواصل، والتعلم المستمر، والتفكير النقدي، وحل المشكلات، وتطوير الذات، وإدارة الوقت والتنظيم، وإدارة الضغوط.

4-مراحل تطبيق التصور المقترح

يمكن تطبيق التصور المقترح للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق من خلال المراحل التالية:

- المرحلة الأولى: التخطيط: وتعد هذه المرحلة من أهم مراحل تطبيق هذا التصور المقترح؛ حيث إنها تحدد المسار الذي سيتم اتباعه في عملية التطوير المستدام لكفاياتهم المهنية. وفيها يتم وضع خطة شاملة لتنمية هذه الكفايات من قبل لجنة من الخبراء، حيث تتضمن هذه المرحلة ما يلي:

○ تحديد الأهداف: يتم تحديد الأهداف العامة والأهداف الفرعية للتطوير المستدام لهذه الكفايات، والتي يجب أن تكون واضحة ومحددة وقابلة للقياس.

○ تحديد الاحتياجات المهنية: يتم تحديد هذه الاحتياجات من خلال تقييم الكفايات الحالية، وتحديد المعارف والمهارات والقدرات التي يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى تطويرها، ويمكن القيام بذلك من خلال: إجراء استطلاعات رأي لهم، أو إجراء مقابلات شخصية معهم، أو عن طريق الاستفادة من تقييم أدائهم من قبل زملائهم أو من قبل أنفسهم، أو من خلال تحليل نتائج تقارير وحدة الجودة والاعتماد بالكلية الخاصة بتقييم أدائهم.

- المرحلة الثانية: التصميم: وفيها يتم صياغة الخطة الموضوعية في صورة مجموعة من البرامج التوعوية والتدريبية المناسبة لتحقيق الأهداف الموضوعية في

ضوء الاحتياجات المهنية المطلوبة، وفي هذه المرحلة يجب مراعاة تنوع هذه البرامج وشمولها مختلف المجالات، وتطويرها لمختلف أنواع الكفايات المهنية التي يجب أن يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم، حيث يجب أن تعني بالتطوير المستدام للكفايات التالية: الرقمية، والمعرفية، والتدريسية، والاجتماعية، والتطوير المهني، والحياتية. إضافة إلى ما سبق، ينبغي التحديد الدقيق للموارد البشرية والمالية والفنية والتقنية اللازمة لتنفيذ الخطة الموضوعية، وتحديد آليات توفيرها.

- المرحلة الثالثة: التنفيذ: وتتضمن هذه المرحلة ما يلي:

- اتخاذ إجراءات عملية لتوفير البنى التشريعية والقانونية والتنفيذية والإدارية والمادية والمالية والتقنية اللازمة لنجاح تنفيذ هذه الخطة.
- تنفيذ البرامج التوعوية والتدريبية وفق الخطة الموضوعية، وذلك من خلال تقديم المحاضرات والندوات وتوفير ورش العمل والدورات التدريبية.
- متابعة توفر الإجراءات العملية اللازمة لنجاح تنفيذ الخطة الموضوعية، ومتابعة تنفيذ البرامج التوعوية والتدريبية وتقييمها بشكل مستمر، وذلك من خلال جمع البيانات وتحليلها وتقديم النتائج إلى الجهات المعنية وعلى رأسها وحدة التدريب والمتابعة بالكلية.
- توفير الدعم والمساندة لأعضاء هيئة التدريس أثناء تنفيذ هذه الخطة.

- المرحلة الرابعة: التقييم: بعد تنفيذ الخطة الموضوعية وبرامجها التوعوية والتدريبية، يتم تقييم نتائجها، وذلك من خلال قياس مدى تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الخطة ومن برامجها التوعوية والتدريبية، وتحديد نقاط القوة والضعف في هذه البرامج؛ لتعزيز نقاط القوة، وللتخلص من نقاط الضعف. ويمكن استخدام مجموعة من الأساليب لتقييم نتائج تنفيذ هذه الخطة ونتائج تنفيذ هذه البرامج، مثل: اختبارات الأداء، والمقابلات الشخصية، والتقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس.

- المرحلة الخامسة: التوجيه والدعم المستمر: وفيها يتم متابعة تطبيق أعضاء هيئة التدريس لما اكتسبوه في البرامج التوعوية والتدريبية؛ من أجل تقديم التوجيه والإرشاد والدعم المستمر لهم للتطبيق العملي لما اكتسبوه، وذلك من خلال توفير فرص للمتابعة والمناقشة مع مدربين أو محاضرين أو مرشدين متخصصين في هذا المجال.

وجدير بالذكر هنا، أنه من الضروري إشراك أعضاء هيئة التدريس بالكلية في جميع مراحل وخطوات تطبيق هذا التصور؛ وذلك لضمان تحقيق الأهداف المرجوة منه.

5- الإجراءات التنفيذية لتطبيق التصور المقترح

نظرًا لأهمية التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بصفة عامة وأهميته في ظل تطبيق اللائحة الموحدة لإعداد المعلم بصفة خاصة، فإن تطبيق التصور المقترح الحالي يجب أن يكون مبنياً على أسس علمية وواقعية، وأن يتضمن إجراءات تنفيذية فعالة. وعليه، تأتي هذه الإجراءات التنفيذية على النحو التالي:

5-1- الإجراءات التنفيذية الخاصة بتوفير البيئة الداعمة للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم

تتعدد هذه الإجراءات لتشمل إجراءات خاصة بتوفير البنية التشريعية والقانونية، وإجراءات أخرى خاصة بتوفير البنية التنظيمية والإدارية، وإجراءات أخرى خاصة بتوفير البنية المادية والمالية والتكنولوجية اللازمة. والجدول (13) أوضح هذه الإجراءات على النحو التالي:

الجدول (13)

الإجراءات التنفيذية الخاصة بتوفير البيئة الداعمة للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس

الهدف الرئيس	توفير البيئة الداعمة للتطوير المستدام لهذه الكفايات.
الأهداف الفرعية	- توفير البنية التشريعية والقانونية اللازمة. - توفير البنية التنظيمية والإدارية اللازمة. - توفير البنية المادية والمالية والتكنولوجية اللازمة.
الأنشطة أو الإجراءات	■ فيما يخص توفير البنية التشريعية والقانونية اللازمة، يتم تنفيذ الأنشطة والإجراءات التالية: - تشكيل لجنة من الخبراء لدراسة وتقييم اللوائح والأنظمة القائمة الخاصة بتسمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية؛ من أجل إعداد مشروع قرار بوضع خطة شاملة للتطوير المستدام لكفاياتهم في ضوء ذلك. - عرض مشروع القرار على مجلسي الكلية والجامعة؛ للمناقشة والموافقة عليه. ■ فيما يخص توفير البنية التنظيمية والإدارية اللازمة، يتم تنفيذ الأنشطة والإجراءات التالية:

<ul style="list-style-type: none"> - إصدار قرار بتكليف وحدة التدريب والمتابعة بالكلية لإدارة وتنسيق برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الخطة الموضوعية. - وضع معايير وضوابط لاختيار المحاضرين والمدربين في هذه البرامج، والتي من أبرزها: وعيهم بهذه الكفايات وسبل إكسابها وتنميتها لأعضاء هيئة التدريس، وامتلاكهم خبرات سابقة في مجال التدريب. - قيام الكلية -ممثلة في وحدة التدريب والمتابعة- بالتعاون مع مراكز ووحدات الكلية والجامعة المختلفة؛ من أجل مسانبتها في تنظيم البرامج التوعوية والتدريبية المتضمنة بخطة التطوير. ■ فيما يخص توفير البنية المادية والمالية والتكنولوجية اللازمة، يتم تنفيذ الأنشطة والإجراءات التالية: - تحديث وتطوير مرافق الكلية من قاعات ومعامل، بما يسمح بإقامة البرامج التوعوية والتدريبية وتحقيق أهدافها المنشودة بنجاح. - توفير الدعم المالي لتنفيذ هذه البرامج من خلال تخصيص نسبة من ميزانية الكلية، أو السعي للحصول على دعم مالي من الجامعة، أو السعي لتوفير موارد مالية إضافية. - توفير التجهيزات التكنولوجية الحديثة والبرمجيات الداعمة لتنفيذ هذه البرامج التوعوية والتدريبية. - توفير آليات لتقديم كافة خدمات الدعم الفني والتقني والمساندة الأكاديمية للمدربين والمتدربين؛ لضمان تنفيذ الدورات التدريبية بالشكل السليم، ولحل المشكلات التقنية التي قد تحدث خلال أيام الدورات التدريبية. 	
<ul style="list-style-type: none"> - إدارة الكلية، وإدارة الجامعة. - الجهات المعنية بتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية والجامعة، مثل: وحدة التدريب والمتابعة بالكلية، ومركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة ووحداته المختلفة. - فريق عمل من الخبراء المتخصصين في مجالي تنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات (من داخل الكلية وخارجها). 	<p>مسئول التنفيذ</p>
<ul style="list-style-type: none"> - أعضاء هيئة التدريس بالكلية (مستفيد مباشر). - الطلاب (مستفيد غير مباشر). - المجتمع المحلي (مستفيد غير مباشر). 	<p>المستفيدون</p>
<ul style="list-style-type: none"> - يبدأ تنفيذ الأنشطة والإجراءات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 	<p>فترة التنفيذ</p>

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

<p>2024/2023م، ويستمر تنفيذ مجموعة منها بصورة فصلية أو سنوية، ويستمر تنفيذ مجموعة أخرى منها باستمرار، حيث يجب مراجعة الخطة المقترحة بشكل دوري وإجراء التعديلات اللازمة؛ لضمان تحقيق الأهداف المنشودة.</p>	
<p>- تخصيص جزء من الميزانية المخصصة للكلية من قبل الجامعة. - الحصول على دعم مالي من الجامعة. - توفير موارد ذاتية للكلية، مثل: استقطاع جزء من موارد مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية التابع للكلية (وهو وحدة ذات طابع خاص)، وزيادة عدد البرامج الجديدة بمصروفات بالكلية والاهتمام بالتسويق لها، والاستغلال الأمثل لإمكانات الكلية، وزيادة الاهتمام باستقطاب الطلاب الوافدين للدراسة ببرامج الكلية المختلفة. - زيادة مساهمات الأطراف المجتمعية في دعم الموارد المالية.</p>	<p>مصادر التمويل</p>
<p>- ارتفاع معدل حضور أعضاء هيئة التدريس لورش العمل والدورات التدريبية واللقاءات التوعوية ليصل إلى (85%) على الأقل. - التقويم الإيجابي من قبل المستفيدين (أعضاء هيئة تدريس، وطلاب، ومجتمع محلي). - تحسن جودة العملية التعليمية والتدريبية داخل الكلية. - تحسن معدل امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات المهنية اللازمة لتحقيق أهداف اللائحة الموحدة لإعداد المعلم. - قلة عدد المعوقات التي تحول دون امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات. - حدوث تحسن في أداء ونتائج الطلاب. - متابعة تنفيذ الخطة الموضوعية بشكل دوري من قبل لجنة من أعضاء هيئة التدريس والخبراء المتميزين في هذا المجال. - اتسام الخطة الموضوعية بالمرونة، أي توافر إمكانية تعديلها بما يتناسب مع احتياجات الكلية وإمكاناتها المتاحة وبما يتناسب مع التغيرات المتجددة باستمرار في هذا المجال.</p>	<p>مؤشرات النجاح</p>

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث.

5-2- الإجراءات التنفيذية الخاصة بتوفير خطة شاملة للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء هذه اللائحة

تتعدد هذه الإجراءات لتشمل مختلف أنماط الكفايات المهنية المطلوب تطويرها بشكل مستدام لديهم. والجدول (14) أوضح هذه الإجراءات على النحو التالي:

الجدول (14)

الإجراءات التنفيذية الخاصة بتوفير خطة شاملة للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس

الهدف العام الأول	التطوير المستدام للكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.
الأهداف الفرعية	<ul style="list-style-type: none"> - إكساب أعضاء هيئة التدريس المعرفة الرقمية الكافية. - إكساب أعضاء هيئة التدريس كفاية تصميم المحتوى التعليمي الرقمي. - إكساب أعضاء هيئة التدريس كفاية تطبيق التقنيات الرقمية وتقنيات الذكاء الاصطناعي في التدريس وفي تقييم أداء الطلاب. - تعزيز كفاية التواصل الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس. - تعزيز كفاية إدارة المحاضرات على المنصات التعليمية الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس. - إكساب أعضاء هيئة التدريس كفاية حل المشكلات في بيئات التعلم الافتراضية. - تعزيز قدرة أعضاء هيئة التدريس على تشجيع الطلاب على الاستخدام الفعال للمكتبات الرقمية والمصادر الإلكترونية. - إكساب أعضاء هيئة التدريس القدرة على تعزيز قيم الأمن الرقمي لدى الطلاب. - إكساب أعضاء هيئة التدريس القدرة على تعزيز قيم المواطنة الرقمية لدى الطلاب.
الأنشطة أو الإجراءات	<ul style="list-style-type: none"> - عقد ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة في هذه المجالات. - توفير موارد تعليمية وتدريبية إلكترونية مجانية أو بأسعار رمزية لتنمية الكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس. - دعم أعضاء هيئة التدريس في نشر المحتوى التعليمي الرقمي الذي يصمموه على المنصات التعليمية الإلكترونية الخاصة بالكلية. - متابعة ودعم استخدام أعضاء هيئة التدريس للتقنيات الرقمية ولتطبيقات الذكاء الاصطناعي في التدريس، وفي تقييم أداء الطلاب. - توفير فرص تدريبية لأعضاء هيئة التدريس خارج الكلية (سواء داخل الجامعة أو خارجها). - عقد مسابقات وفعاليات لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنيات الرقمية وتقنيات الذكاء الاصطناعي في التعليم. - توفير دعم فني لتعزيز تجربة التدريس الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس، ولحل المشكلات التقنية التي قد يواجهونها ويعجزون عن حلها.

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

<p>- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تنظيم الأنشطة والفعاليات التي تهدف إلى الآتي: تشجيع الطلاب على استخدام المكتبات الرقمية، وتوعيتهم بأهمية الأمن الرقمي والمخاطر الأمنية لشبكة الإنترنت، وتوعيتهم بأهمية المواطنة الرقمية وقيمها.</p>	
<p>- وحدة التدريب والمتابعة بالكلية. - وحدة التعليم الإلكتروني بالكلية. - مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة ووحداته المختلفة (مثل: وحدة التعليم الإلكتروني، ووحدة التدريب والتعليم المستمر).</p>	<p>مسئول التنفيذ</p>
<p>- أعضاء هيئة التدريس بالكلية (مستفيد مباشر). - الطلاب (مستفيد غير مباشر).</p>	<p>المستفيدون</p>
<p>- يبدأ تنفيذ الأنشطة والإجراءات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2024/2023م، ويستمر تنفيذ مجموعة منها بصورة فصلية أو سنوية، ويستمر تنفيذ مجموعة أخرى منها باستمرار.</p>	<p>فترة التنفيذ</p>
<p>- تخصيص جزء من الميزانية المخصصة للكلية من قبل الجامعة. - توفير موارد ذاتية للكلية، مثل: استقطاع جزء من موارد مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية التابع للكلية (وهو وحدة ذات طابع خاص)، وزيادة عدد البرامج الجديدة بمصروفات بالكلية والاهتمام بالتسويق لها، والاستغلال الأمثل لإمكانات الكلية، وزيادة الاهتمام باستقطاب الطلاب الوافدين للدراسة ببرامج الكلية المختلفة. - زيادة مساهمات الأطراف المجتمعية في دعم الموارد المالية.</p>	<p>مصادر التمويل</p>
<p>- ارتفاع معدل حضور أعضاء هيئة التدريس لورش العمل والدورات التدريبية ليصل إلى (85%) على الأقل. - التقييم الإيجابي من قبل المستفيدين (أعضاء هيئة تدريس، وطلاب). - ارتفاع معدل أعضاء هيئة التدريس الذين يصممون المحتوى التعليمي الرقمي. - حدوث تحسن في أداء ونتائج الطلاب. - حدوث تحسن في عملية تقييم أداء الطلاب. - ارتفاع معدل استخدام وتبني أعضاء هيئة التدريس لأدوات التواصل الرقمي. - ارتفاع معدل أعضاء هيئة التدريس الذين يتابعون إعداد الطلاب لملفات الإنجاز الإلكترونية الخاصة بهم. - ارتفاع معدل أعضاء هيئة التدريس الذين يتقنون إدارة المحاضرات الرقمية. - ارتفاع معدل أعضاء هيئة التدريس الذين يتقنون حل المشكلات في بيئات التعلم الافتراضية.</p>	<p>مؤشرات النجاح</p>

<ul style="list-style-type: none"> - ارتفاع معدل استخدام الطلاب لقواعد البيانات الرقمية. - التزام الطلاب بالسلوكيات الإيجابية عند استخدامهم للوسائط الرقمية. 	
<p>التطوير المستدام للكفايات المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.</p>	<p>الهدف العام الثاني</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تعزيز فهم أعضاء هيئة التدريس لمبادئ وأسس التعليم والتعلم الناجح. - تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات البينية متعددة التخصصات التي تؤكد على تكامل المعرفة. - تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على الدمج بين معارف ومهارات وقيم التربية والتعليم. - تحسين قدرات أعضاء هيئة التدريس على إكساب الطلاب المعارف اللازمة لتحقيق تعلمهم الفعال والفاعل. - إكساب أعضاء هيئة التدريس القدرة على توجيه الطلاب لمصادر المعرفة المتاحة والمتجددة. - تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على إكساب الطلاب مهارة إجراء بحوث الفعل أثناء تنفيذهم لمقرر التدريب الميداني. - إكساب أعضاء هيئة التدريس كفاية تصميم وتنفيذ الأنشطة التعليمية المتنوعة التي تكسب الطلاب مهارات التفكير العليا (التفكير النقدي والإبداعي)، وترسخ مبدأ التعلم الذاتي ومبدأ التعلم المستمر لديهم. - تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على إكساب الطلاب القدرة على حل المشكلات المعقدة التي يواجهونها في حياتهم العلمية. 	<p>الأهداف الفرعية</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة لتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس في هذه المجالات. - تنظيم ندوات ولقاءات علمية لأعضاء هيئة التدريس لمناقشة موضوعات تتعلق بتكامل المعرفة في التعليم والتعلم. - تشكيل أعضاء هيئة التدريس فرق عمل تعاونية؛ من أجل تطوير معايير قياس مخرجات التعليم؛ لضمان إكساب الطلاب المعارف اللازمة لتحقيق تعلمهم الفعال والفاعل. - إتاحة مصادر المعرفة المتنوعة والمتجددة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب، وتوجيههم للاستفادة منها. - عقد ندوات توعوية وإرشادية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب حول أهمية بحوث 	<p>الأنشطة أو الإجراءات</p>

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

<p>الفعل ودورها في حل المشكلات المجتمعية والتربوية.</p> <ul style="list-style-type: none"> - تشجيع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس على استخدام أساليب التدريس وتنفيذ الأنشطة التي تعزز التفكير النقدي والإبداعي، والتعلم الذاتي، والتعلم المستمر لدى الطلاب، وعلى دمج أنشطة حل المشكلات المعقدة في المقررات الدراسية، وعلى استخدام أساليب التدريس التي تعزز ذلك. - توفير الدعم الفني والتقني اللازم لأعضاء هيئة التدريس لتنفيذ الأنشطة التعليمية المتنوعة. - توفير إدارة الكلية مصادر التعلم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس وللطلاب. 	
<ul style="list-style-type: none"> - وحدة التدريب والمتابعة بالكلية. - وحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية. - مركز القياس والتقويم بالجامعة. - مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة ووحداته المختلفة (مثل: وحدة البوابة الرقمية، ووحدة المكتبة الرقمية، ووحدة التدريب والتعليم المستمر). - مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة. 	<p>مسئول التنفيذ</p>
<ul style="list-style-type: none"> - أعضاء هيئة التدريس بالكلية (مستفيد مباشر). - الطلاب (مستفيد غير مباشر). 	<p>المستفيدون</p>
<ul style="list-style-type: none"> - يبدأ تنفيذ الأنشطة والإجراءات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2024/2023م، ويستمر تنفيذ مجموعة منها بصورة فصلية أو سنوية، ويستمر تنفيذ مجموعة أخرى منها باستمرار. 	<p>فترة التنفيذ</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تخصيص جزء من الميزانية المخصصة للكلية من قبل الجامعة. - توفير موارد ذاتية للكلية. 	<p>مصادر التمويل</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ارتفاع معدل حضور أعضاء هيئة التدريس لورش العمل والدورات التدريبية ليصل إلى (85%) على الأقل. - ارتفاع معدل إقبال أعضاء هيئة التدريس على تدريس المقررات البنائية متعددة التخصصات في برامج البكالوريوس والدبلومة العامة في التربية. - ارتفاع معدل التزام أعضاء هيئة التدريس بمعايير قياس مخرجات التعليم. - ارتفاع معدل استخدام الطلاب لمصادر المعرفة المتاحة والمتجددة، التي توفرها وحدتا البوابة الرقمية والمكتبة الرقمية بالجامعة. - تحسن جودة أساليب التدريس والأنشطة التعليمية التي ينفذها أعضاء هيئة التدريس. 	<p>مؤشرات النجاح</p>

<p>- زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس الذين يستخدمون المهارات المكتسبة من حضورهم للدورات التدريبية في تصميم وتنفيذ الأنشطة التعليمية التي تدعم النمو المعرفي للطلاب.</p>	
<p>التطوير المستدام للكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.</p>	<p>الهدف العام الثالث</p>
<p>- إكساب أعضاء هيئة التدريس كفاية التخطيط لتوظيف تكنولوجيا التعليم أثناء التدريس بصورة تحقق الأهداف التعليمية.</p> <p>- تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على اختيار استراتيجيات مناسبة للتدريس في ضوء خصائص الطلاب واحتياجاتهم وقدراتهم المتنوعة.</p> <p>- تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على تشجيع الطلاب على العمل التعاوني من خلال المجموعات، وعلى تنفيذ استراتيجية التعلم التعاوني.</p> <p>- إكساب أعضاء هيئة التدريس كفاية توظيف وسائل تكنولوجيا التعليم في الممارسات التدريسية بشكل فعال.</p> <p>- تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على تنويع الأنشطة والخبرات التعليمية التي تحفز مشاركة الطلاب في العملية التعليمية.</p> <p>- تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على مساعدة الطلاب على الربط بين المادة المتعلمة والواقع المعاش.</p> <p>- تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على اختيار الأسلوب المناسب لتقييم الطلاب.</p> <p>- إكساب أعضاء هيئة التدريس كفاية تشخيص جوانب القوة والضعف في أداء الطلاب.</p> <p>- إكساب أعضاء هيئة التدريس كفاية وضع خطط علاجية لمشكلات وصعوبات تعلم الطلاب.</p>	<p>الأهداف الفرعية</p>
<p>- عقد دورات تدريبية متخصصة لتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس في هذه المجالات.</p> <p>- توفير الدعم اللازم لأعضاء هيئة التدريس لتنفيذ استراتيجية التعلم التعاوني داخل قاعات المحاضرات.</p> <p>- توفير الدعم الفني والتقني لأعضاء هيئة التدريس لتوظيف وسائل تكنولوجيا التعليم في ممارساتهم التدريسية بشكل فعال.</p> <p>- توفير الدعم اللازم لأعضاء هيئة التدريس لتنفيذ أنشطة تعليمية تسهم في ربط المادة المتعلمة بالواقع المعاش.</p>	<p>الأنشطة أو الإجراءات</p>

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

<ul style="list-style-type: none"> - توفير مواد تدريبية ومرجعية لأعضاء هيئة التدريس حول أساليب التقييم الحديثة والفعالة. - متابعة استخدام أعضاء هيئة التدريس لأساليب التقييم المستمرة لرصد أداء الطلاب، وتشخيص جوانب القوة والضعف في أدائهم. - توفير مواد تدريبية ومرجعية لأعضاء هيئة التدريس حول أساليب وضع الخطط العلاجية لمشكلات وصعوبات تعلم الطلاب. 	
<ul style="list-style-type: none"> - وحدة التدريب والمتابعة بالكلية. - وحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية. - مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة ووحداته المختلفة. - مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة. 	<p>مسئول التنفيذ</p>
<ul style="list-style-type: none"> - أعضاء هيئة التدريس بالكلية (مستفيد مباشر). - الطلاب (مستفيد غير مباشر). 	<p>المستفيدون</p>
<ul style="list-style-type: none"> - يبدأ تنفيذ الأنشطة والإجراءات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2024/2023م، ويستمر تنفيذ مجموعة منها بصورة فصلية أو سنوية، ويستمر تنفيذ مجموعة أخرى منها باستمرار. 	<p>فترة التنفيذ</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تخصيص جزء من الميزانية المخصصة للكلية من قبل الجامعة. - توفير موارد ذاتية للكلية. 	<p>مصادر التمويل</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ارتفاع معدل حضور أعضاء هيئة التدريس لورش العمل والدورات التدريبية ليصل إلى (85%) على الأقل. - مدى تطبيق أعضاء هيئة التدريس للمهارات والممارسات التدريسية التي اكتسبوها في ورش العمل والدورات التدريبية. - تحسن أداء أعضاء هيئة التدريس في تخطيط وتصميم وتنفيذ العملية التعليمية. - ارتفاع معدل تفاعل الطلاب ومشاركتهم في العملية التعليمية. - تحسن مستوى النتائج التعليمية للطلاب. - ارتفاع معدل رضا الطلاب عن أعضاء هيئة التدريس، والذي يظهر في نتائج الاستبانات التي تجريها وحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية. - زيادة عدد الطلاب الذين يحصلون على درجات مرتفعة في نتائج الاختبارات. - انخفاض عدد الطلاب الذين يرسبون في المقررات الدراسية. 	<p>مؤشرات النجاح</p>
<p>التطوير المستدام للكفايات الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.</p>	<p>الهدف العام الرابع</p>

<ul style="list-style-type: none"> - تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على إقامة علاقات طيبة مع الطلاب والزملاء وأعضاء المجتمع المحلي. - إكساب أعضاء هيئة التدريس كفاية الإصغاء إلى آراء الآخرين باهتمام وحرص شديدين. - تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على التعاون وتبادل الخبرات مع جميع العاملين بالكلية. - إكساب أعضاء هيئة التدريس كفاية بناء شراكات فاعلة في مجتمع التعلم والمجتمع الخارجي. - تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على المساهمة الفاعلة في مواجهة المشكلات التربوية في المجتمع المصري. - تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على مساعدة الطلاب في حل مشاكلهم الشخصية والاجتماعية. - إكساب أعضاء هيئة التدريس القدرة على تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية التي تسهم في تنمية المسؤولية الاجتماعية لديهم. 	<p>الأهداف الفرعية</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية كفاياتهم الاجتماعية. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الإصغاء لآراء الطلاب والزملاء والتفاعل الإيجابي معهم. - تنظيم لقاءات وورش عمل تجمع بين أعضاء هيئة التدريس وعدد مع أفراد المجتمع المدني والقطاع الخاص. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في أنشطة ومشاريع مجتمعية. - تنظيم ندوات ومؤتمرات حول القضايا التربوية المعاصرة. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث والدراسات العلمية التي تساهم بفاعلية في مواجهة المشكلات التربوية التي يعاني منها المجتمع المصري. - تنظيم جلسات إرشادية وتوجيهية لأعضاء هيئة التدريس حول كيفية مساعدة الطلاب في حل مشكلاتهم الشخصية والاجتماعية. - تنظيم ورش عمل ولقاءات لأعضاء هيئة التدريس حول كيفية تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية. 	<p>الأنشطة أو الإجراءات</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وحدة التدريب والمتابعة بالكلية. - مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة. 	<p>مسئول التنفيذ</p>

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

<ul style="list-style-type: none"> - أعضاء هيئة التدريس بالكلية (مستفيد مباشر). - الطلاب (مستفيد غير مباشر). - المجتمع المحلي (مستفيد غير مباشر). 	<p>المستفيدون</p>
<ul style="list-style-type: none"> - يبدأ تنفيذ الأنشطة والإجراءات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2024/2023م، ويستمر تنفيذ مجموعة منها بصورة فصلية أو سنوية، ويستمر تنفيذ مجموعة أخرى منها باستمرار. 	<p>فترة التنفيذ</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تخصيص جزء من الميزانية المخصصة للكلية من قبل الجامعة. - توفير موارد ذاتية للكلية. 	<p>مصادر التمويل</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ارتفاع معدل حضور أعضاء هيئة التدريس لورش العمل والدورات التدريبية ليصل إلى (85%) على الأقل. - زيادة مستوى الوعي الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس. - تحسن العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وأعضاء المجتمع المحلي. - زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في أنشطة ومشاريع مجتمعية. - زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في ندوات ومؤتمرات حول القضايا التربوية المعاصرة. - زيادة عدد البحوث والدراسات العلمية التي تساهم بفاعلية في مواجهة المشكلات التربوية. - ارتفاع معدل مشاركة الطلاب في الأنشطة الطلابية التي تساهم في تنمية المسؤولية الاجتماعية لديهم. 	<p>مؤشرات النجاح</p>
<p>التطوير المستدام لكفايات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.</p>	<p>الهدف العام الخامس</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تعزيز وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية تقييم أداءاتهم وممارساتهم بشكل ذاتي. - تحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال التقييم الذاتي. - إكساب أعضاء هيئة التدريس كفاية توظيف نتائج التقييم الذاتي في تحسين الأداء التدريسي وتعديل السلوك. - تعزيز ثقافة التأمل الذاتي في الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس. - تحسين مهارات التعلم الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس. - تعزيز ثقافة التعاون لدى أعضاء هيئة التدريس. 	<p>الأهداف الفرعية</p>

<ul style="list-style-type: none"> - تنمية مهارات التخطيط الشخصي لدى أعضاء هيئة التدريس. - تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهدافهم المهنية المستقبلية. 	
<ul style="list-style-type: none"> - عقد ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة لتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس في هذه المجالات. - توفير موارد تعليمية لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحسين مهاراتهم في مجال التقييم الذاتي. - توفير أدوات ووسائل لمعاونة أعضاء هيئة التدريس على توظيف نتائج التقييم الذاتي في تحسين الأداء التدريسي وتعديل السلوك. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الاستمرار في تقييم أداءهم وممارساتهم بشكل ذاتي. - تنظيم جلسات تقييم ذاتي جماعية لأعضاء هيئة التدريس. - توفير أدوات ووسائل التخطيط الشخصي لأعضاء هيئة التدريس - تقديم الدعم والتوجيه لأعضاء هيئة التدريس في عملية التخطيط الشخصي؛ من أجل مساعدتهم في تحديد أهدافهم المهنية ووضع الخطط لتحقيقها. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأنشطة والبرامج التي تساعدهم على تحقيق أهدافهم المهنية. - توفير الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذ أعضاء هيئة التدريس خطط التطوير المهني الخاصة بهم. 	<p>الأنشطة أو الإجراءات</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وحدة التدريب والمتابعة بالكلية. - مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة. 	<p>مسئول التنفيذ</p>
<ul style="list-style-type: none"> - أعضاء هيئة التدريس بالكلية. 	<p>المستفيدون</p>
<ul style="list-style-type: none"> - يبدأ تنفيذ الأنشطة والإجراءات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2024/2023م، ويستمر تنفيذ مجموعة منها بصورة فصلية أو سنوية، ويستمر تنفيذ مجموعة أخرى منها باستمرار. 	<p>فترة التنفيذ</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تخصيص جزء من الميزانية المخصصة للكلية من قبل الجامعة. - توفير موارد ذاتية للكلية. 	<p>مصادر التمويل</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ارتفاع معدل حضور أعضاء هيئة التدريس لورش العمل والدورات التدريبية ليصل إلى (85%) على الأقل. - زيادة مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية امتلاك كفايات التطوير المهني. - ارتفاع معدل أعضاء هيئة التدريس الذين يستخدمون أساليب التقييم الذاتي 	<p>مؤشرات النجاح</p>

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

<p>المناسبة.</p> <p>- انخفاض معدل أعضاء هيئة التدريس الذين يتلقون ملاحظات سلبية من الطلاب حول أداءاتهم التدريسي وممارساتهم السلوكية.</p> <p>- ارتفاع معدل أعضاء هيئة التدريس الذين يشعرون برضاهم عن أداءاتهم التدريسية.</p> <p>- ارتفاع معدل أعضاء هيئة التدريس الذين يستخدمون مصادر التعلم الذاتي بشكل فعال.</p> <p>- ارتفاع معدل أعضاء هيئة التدريس الذين يشاركون في جلسات التقييم الذاتي الجماعية.</p> <p>- ارتفاع معدل أعضاء هيئة التدريس الذين يملكون خططاً شخصية محددة لتحسين أداءاتهم وممارساتهم.</p> <p>- ارتفاع معدل أعضاء هيئة التدريس الذين يشعرون بالتحفيز لتحقيق أهدافهم المهنية.</p>	
<p>التطوير المستدام للكفايات الحياتية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.</p>	<p>الهدف العام السادس</p>
<p>- إكساب أعضاء هيئة التدريس القدرة على إدارة الوقت، وتنظيم قوائم المهام، والالتزام بالمواعيد المحددة.</p> <p>- تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع الضغوط اليومية بطريقة صحيحة.</p> <p>- تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على استخدام استراتيجيات تعليمية فعالة لبناء الجدارات والمهارات المطلوبة لسوق العمل التربوي لدى الطلاب.</p> <p>- إكساب أعضاء هيئة التدريس القدرة على توجيه الطلاب لاكتساب المعارف والمهارات المستقبلية.</p> <p>- إكساب أعضاء هيئة التدريس القدرة على تعزيز المرونة والاستقلالية لدى الطلاب.</p> <p>- تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على اكساب الطلاب القدرة على التكيف الواعي مع التحديات الحالية والمستقبلية.</p> <p>- توفير أعضاء هيئة التدريس مهام أدائية للطلاب قائمة على التفكير الناقد والإبداع.</p> <p>- توفير أعضاء هيئة التدريس زيارات ميدانية للطلاب؛ من أجل تعرفهم على بعض</p>	<p>الأهداف الفرعية</p>

المشروعات التعليمية الريادية.	
<ul style="list-style-type: none"> - عقد دورات تدريبية متخصصة لتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس في هذه المجالات. - توفير برامج وتطبيقات إلكترونية لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على إدارة أوقاتهم، وتسجيل المهام الخاصة بهم، ومتابعة إنجازاتهم. - تنظيم ورش عمل لتعزيز قدرة أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع الضغوط اليومية بطريقة صحيحة، بحيث يتم تنفيذ هذه الورش من قبل مدربين متخصصين في هذا المجال. - إنشاء نظام دعم نفسي واجتماعي لتمكين أعضاء هيئة التدريس من مواجهة ضغوطاتهم اليومية. - تنفيذ برامج تدريبية لتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس على استخدام الاستراتيجيات التعليمية الفعالة اللازمة لبناء الجدارات والمهارات المطلوبة لسوق العمل التربوي لدى الطلاب. - توفير بيئة تعليمية داعمة لاستخدام أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التعليم الفعالة. - توفير أدوات ومواد تعليمية مناسبة لاستخدام أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التعليم الفعالة. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إدراج موضوعات حول المرونة والاستقلالية في المناهج الدراسية. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام أساليب تعليمية نشطة تعزز المرونة والاستقلالية لدى الطلاب، مثل: التعلم القائم على المشروعات، والتعلم التعاوني. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تحفيز الطلاب على الاشتراك بالأنشطة والفعاليات التي تساعدهم على اكتساب مهارات التكيف مع التحديات المتنوعة. - إكساب أعضاء هيئة التدريس القدرة على إعداد مهام أدائية للطلاب قائمة على التفكير الناقد والإبداع. - تعزيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تنظيم زيارات ميدانية للطلاب، تتناسب مع اهتماماتهم؛ للتعرف على المشروعات التعليمية الريادية الناجحة. - دعم تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات التعليمية التي تمتلك مشروعات تعليمية ريادية. 	<p>الأنشطة أو الإجراءات</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وحدة التدريب والمتابعة بالكلية. 	<p>مسئول</p>

التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم: تصور مقترح

التنفيذ	- مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة.
المستفيدون	- أعضاء هيئة التدريس بالكلية (مستفيد مباشر). - الطلاب (مستفيد غير مباشر).
فترة التنفيذ	- يبدأ تنفيذ الأنشطة والإجراءات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2024/2023م، ويستمر تنفيذ مجموعة منها بصورة فصلية أو سنوية، ويستمر تنفيذ مجموعة أخرى منها باستمرار.
مصادر التمويل	- تخصيص جزء من الميزانية المخصصة للكلية من قبل الجامعة. - توفير موارد ذاتية للكلية.
مؤشرات النجاح	- ارتفاع معدل حضور أعضاء هيئة التدريس لورش العمل والدورات التدريبية ليصل إلى (85%) على الأقل. - زيادة مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية امتلاك الكفايات الحياتية. - ارتفاع معدل أعضاء هيئة التدريس الذين يستخدمون الاستراتيجيات التعليمية الفعالة اللازمة لبناء الجدارات والمهارات المطلوبة لسوق العمل التربوي لدى الطلاب. - تحسن مستوى الطلاب في اكتساب المعارف والمهارات المستقبلية المطلوبة لسوق العمل التربوي. - ارتفاع معدل المرونة والاستقلالية لدى الطلاب. - تحسن مستوى قدرة الطلاب على التكيف الواعي مع التحديات الحالية والمستقبلية. - تحسن جودة المهام الأدائية التي يتم توفيرها للطلاب. - زيادة معرفة الطلاب بالمشروعات التعليمية الريادية، وأسباب نجاحها. - استفادة الطلاب من زيارتهم الميدانية إلى المشروعات التعليمية الريادية الناجحة، والتي تتضح عند مناقشتهم بخصوصها.

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحث.

6- النتائج المتوقعة من تطبيق التصور المقترح

قد يؤدي تطبيق التصور المقترح للتطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق في ضوء اللائحة الموحدة لإعداد المعلم إلى العديد من النتائج المتوقعة، من أبرزها ما يلي:

- تحقيق رؤية ورسالة وأهداف اللائحة الموحدة لإعداد المعلم، التي تؤكد على أهمية الاستعداد للتعايش الإيجابي مع القرن الحادي والعشرين.

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس الكفايات المهنية التي تُحسن أداءهم، وأنماط سلوكياتهم ونفقاتهم الاجتماعية داخل المجتمع الجامعي وخارجه.
- تحسن تجربة التعلم لدى الطلاب، حيث إن التطوير المستدام لهذه الكفايات لدى أعضاء هيئة التدريس يؤدي إلى تحسن أداءهم كما سبقت الإشارة، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على تجربة التعلم لدى الطلاب، وعلى تحصيلهم العلمي والأكاديمي.
- ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث إن الاهتمام بالتطوير المستدام لكفاياتهم المهنية يشعرهم بأنهم مدعومون، ويتم تقدير واحترام جهودهم، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على تحقيق العملية التعليمية لأهدافها المنشودة.
- توفير بيئة تعليمية أكثر حداثة وجاذبية، حيث إن الاهتمام بالتطوير المستدام لهذه الكفايات يؤدي إلى الاعتناء بكفايات مثل: الكفايات الرقمية والتدريسية والاجتماعية التي لها دور هام في جعل البيئة التعليمية داخل الكلية والجامعة أكثر تشويقاً وحداثة.
- امتلاك أعضاء هيئة التدريس اتجاهاً إيجابياً نحو التطوير المهني الذاتي المستدام، حيث إن التطوير المستدام لهذه الكفايات لديهم يسهم في تحفيزهم على الاستمرار في التعلم، وتطوير كفاياتهم المهنية بشكل مستدام.
- المساهمة في تطوير النظام التعليمي المصري، حيث إن التطوير المستدام لهذه الكفايات لدى أعضاء هيئة التدريس يُسهم في تخريج معلمين أكفاء للعمل بمراحل التعليم قبل الجامعي، يمتلكون الجدارات التي تتواءم مع تطبيق النظام الجديد للتعليم قبل الجامعي (نظام 2,0).

7- الصعوبات التي قد تواجه تطبيق التصور المقترح، وآليات التغلب عليها

- قد يواجه التصور المقترح مجموعة من الصعوبات التي تُعيق تطبيقه، وتتمثل أبرز هذه الصعوبات فيما يلي:
- ضعف قناعة القيادات والمسؤولين بالكلية بأهمية امتلاك أعضاء هيئة التدريس لهذه الكفايات المهنية، وأهمية تطويرها بشكل مستدام، وقد يصاحب ذلك أيضاً ضعف قناعة القيادات والمسؤولين بالجامعة - لكونهم شركاء في تطبيق هذا التصور - بأهمية ذلك.

- ضعف التعاون بين الكلية وبين مراكز ووحدات الجامعة المشاركة في تنفيذ الخطة الشاملة المتضمنة بالتصور المقترح.
 - قلة توافر الإمكانيات البشرية والمادية والتقنية اللازمة لتنفيذ هذه الخطة المقترحة.
 - قلة الاعتمادات المالية المخصصة لتنفيذ هذه الخطة الشاملة.
 - تمسك العديد من أعضاء هيئة التدريس بالكفايات المهنية التقليدية، ورفضهم امتلاك أية كفايات جديدة؛ إما كسلاً منهم، أو تخوفهم من كل ما هو جديد، أو ضعف اقتناعهم بأهميتها وجدواها لهم ولطلابهم.
 - قلة توافق بعض البرامج الإرشادية والتدريبية مع حاجات ومتطلبات وإمكانات أعضاء هيئة التدريس.
 - استمرار زيادة الأعباء الوظيفية والحياتية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- أما عن آليات التغلب على هذه الصعوبات، فتحدد فيما يلي:**
- توفير برامج توعوية وتثقيفية لمسؤولي المراكز والوحدات ولأعضاء هيئة التدريس لتوعيتهم بأهمية امتلاك الأعضاء بالكلية للكفايات المهنية، وكيف يمكن لها أن تؤثر بشكل إيجابي على تحقيق أهداف اللائحة الموحدة لإعداد المعلم.
 - توفير بيانات وأدلة علمية تظهر تأثير امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات المهنية على أداء الطلاب ونجاحهم، وتقديمها للمسؤولين وأعضاء هيئة التدريس كجزء من الحجج المقنعة بفعالية هذه الكفايات.
 - إقامة شراكات تعاونية بين الكلية ومراكز ووحدات الجامعة المشاركة في تنفيذ الخطة الشاملة المتضمنة بالتصور المقترح؛ من أجل تعزيز التعاون فيما بينهم في هذا المجال.
 - استثمار الموارد البشرية والبنية التحتية المادية والتقنية للكلية والجامعة؛ من أجل توفير الإمكانيات الداعمة لتنفيذ هذه الخطة، وهذا الاستثمار يتحقق عبر وضع تشريعات تساعد على الاستفادة من الموارد والإمكانات المتاحة.
 - تنويع مصادر الدعم المالي لتنفيذ هذه الخطة، بحيث لا يتم الاقتصار فقط على استقطاع جزء من الميزانية المخصصة للكلية من قبل الجامعة، وهذا التنوع يستلزم الاستفادة من خبرات القيادات والمسؤولين السابقين بالكلية وخبرات الكليات المناظرة في هذا المجال.

- وضع نظام فعال لربط تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بمدى امتلاكهم لهذه الكفايات، مما يدفعهم إلى التطوير المستدام لكفاياتهم ورفض التمسك بالكفايات التقليدية.
- توفير حوافز مالية ومعنوية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على امتلاك هذه الكفايات وتطويرها بشكل مستدام.
- مراعاة حاجات ومتطلبات وإمكانيات أعضاء هيئة التدريس عبر وضع قائمة الكفايات المهنية التي يجب تطويرها بشكل مستدام لديهم من خلال البرامج الإرشادية والتدريبية المزمع تنفيذها.
- تخفيف الأعباء الوظيفية والحياتية عن أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال توفير الدعم اللازم لهم وتحسين ظروف العمل، وتوفير الأدوات والموارد اللازمة لتسهيل عملهم، وتقليل الإجراءات الإدارية الزائدة، وتوفير الاستشارات النفسية التي تمكنهم من مواجهة ضغوطات الحياة.
- الاستعانة بنخبة من الأكاديميين والخبراء المتميزين في هذا المجال؛ من أجل متابعتهم المستمرة لمعوقات تطبيق هذا التصور المقترح، تمهيداً لوضع آليات للتغلب عليها.

وختاماً، أوصى البحث الحالي بضرورة بذل الكلية، موضوع الدراسة، المزيد من الجهود للتغلب على الصعوبات التي تُعيق تطبيق التصور المقترح، والتي تتسم بالتجدد والتنوع والشمول لمختلف عناصر المنظومة التعليمية الجامعية، وأوصى أيضاً باستعانة واستفادة الكليات التابعة لقطاع الدراسات التربوية بهذا التصور، كما أوصى بضرورة تحمل جميع أعضاء المجتمع الجامعي -بدءاً من أعضاء هيئة التدريس أنفسهم المنتسبين لهذه الكليات، وانتهاءً بالمسؤولين والقادة الجامعيين- مسؤولياتهم تجاه عملية التطوير المستدام للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء هذه اللائحة الموحدة.

المراجع

إبراهيم، رائف صلاح محمد. (٢٠٢٣). تصور مقترح لتطوير برنامج إعداد معلم الفلسفة بكلية التربية جامعة الإسكندرية في ضوء مهارات الثورة الصناعية الرابعة. مجلة كلية التربية جامعة بنى سويف، (عدد يناير-٢)، ٢٥٧-٣٤٠.
<https://doi.org/10.21608/jfe.2023.289253>

إبراهيم، مجدي عزيز. (2009). معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم. عالم الكتب. أبو الحمائل، أحمد بن عبد المجيد علي. (2019). درجة أهمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية بالجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من وجهة نظرهم. مجلة الطفولة والتربية (جامعة الإسكندرية)، 11(39)، 391-444.
<https://doi.org/10.21608/FTHJ.2019.188957>

أبو دلي، عادل سعد عبد الله. (2022). الكفاءات الواجب توفرها لدى عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل ومدى تحققها من وجهة نظر الطلاب. مجلة العلوم التربوية، 8(1)، 131-167.

الأسود، الزهرة وجعفر، ربيعة. (2012). الأستاذ الجامعي المكون: خصائصه وكفاياته دراسة ميدانية من وجهة نظر المتكويين بالمدرسة العليا للأساتذة. مجلة البحوث التربوية والتعليمية (المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة)، 1(1)، 231-242.

البلوى، جميلة حمود راشد. (2020). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لتعزيز مبدأ الوسطية بين طلاب كلية التربية والآداب بجامعة تبوك في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة: تصور مقترح. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، (79)، 299-341.

<https://doi.org/10.12816/edusohag.2020.112539>

التركي، خالد محمد وفتنه، ميلاد عبد القادر. (2019، أكتوبر 5-7). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وسبل تطويرها [بحث مقدم]. المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية جامعة سرت: استشراف مستقبل كليات التربية في الجامعات الليبية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، جامعة سرت، ليبيا (ص ص 709-735).

الثقفي، مهدية بنت صالح بن خلف. (2019). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بتخصص المناهج وطرق تدريس التربية الإسلامية في ضوء

الإطار التنفيذي لتطوير برامج إعداد المعلم في الجامعات السعودية. مجلة كلية التربية 30(120)، 279-321.
<https://doi.org/10.21608/jfeb.2019.100885>

الحصيني، حاتم عبد الله سعد. (2020). الكفايات التربوية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الطائف في ضوء بعض المعايير القياسية. مجلة العلوم التربوية بكلية التربية بالغرقة، 3(1)، 304-376.
<https://doi.org/10.21608/mseg.2020.128010>

الدوسري، عيسى بن خلف. (٢٠٢٢). التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط، ٣٨(٢-٢)، ٢٣٠-٢٧٤.
<https://doi.10.12816/MFES.2022.223444>

الرشيدي، شيخة ثاري. (2020). تقويم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في الجامعات السعودية في ضوء المتطلبات الأكاديمية المتجددة. مجلة كلية التربية (جامعة كفر الشيخ)، 1(97-2)، 225-268.

السيد، محمد إبراهيم عبده وإبراهيم، محمود مصطفى محمد. (2023). الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة من وجهة نظر طلابهم. مجلة كلية التربية بالعرش، 11(35-1)، 45-121.
<https://doi.org/10.21608/foej.2023.207697.1201>

السيد، محمد إبراهيم عبده وأحمد، وليد سعيد أحمد سيد. (2022). قيم تعزيز الأمن الرقمي لدى طلاب الجامعات في مصر لمواجهة تحديات الثورة الرقمية. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 16(5)، 340-427.
<https://doi.org/10.21608/jfust.2022.135695.1649>

الشوافي، فاطمة عبدالغنى عبدالله. (2022). كفايات أعضاء هيئة التدريس للقيام بدورهم في إعداد المعلمين والقيادات التربوية في مدارس المتفوقين الثانوية STEM. مجلة كلية التربية جامعة طنطا، 88(5)، 523-611.
<https://doi.org/10.21608/mkmgmt.2023.173428.1395>

العصيمي، نورة أحمد سعد. (2016). الاحتياجات التدريبية في الكفايات المهنية تبعا لمدخل النظم لبعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود بالرياض. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 5(7)، 243-260.

العويد، نورة بنت ناصر بن صالح. (2020). واقع كفايات أعضاء هيئة تدريس أصول التربية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظر طالبات الجامعة. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، (4-2)، 503-582.

المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية. (2023 أ، مايو). اللائحة الموحدة لإعداد المعلم بكليات التربية (مرحلة الليسانس/ البكالوريوس) وفقاً لنظام الساعات المعتمدة. المؤلف.

المجلس الأعلى للجامعات، لجنة قطاع الدراسات التربوية. (2023 ب، مايو). برنامج الدبلوم العامة في التربية (التوصيف واللائحة) وفقاً لنظام الساعات المعتمدة. المؤلف.

المنهراوي، داليا محمد نبيل توفيق السيد. (٢٠١٥). واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة حائل لنظام إدارة التعلم- البلاك بورد (Black board) في ضوء مدى توافر كفايات التعليم الإلكتروني.. الواقع والمأمول. تكنولوجيا التربية- دراسات وبحوث، (٢٥)، ٩١-١٢٦.

بدوي، أم الزين حسين. (2022). الكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة من وجهة نظر الطالبات أنفسهن. مجلة جدارا للدراسات والبحوث، 5(1)، 221-253.
<https://doi.org/10.54161/jrs.v5i1.87>

سامعي، توفيق. (٢٠١٤). الكفايات المهنية والتعليمية: المفهوم والأبعاد. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية بجامعة محمد لمين دباغين- سطيف ٢، ٢٠١٤ (١٩)، ١٠٣-١٢١.

شاكرا، عبد الملك محمد يحيى. (٢٠٢٣). درجة توفر الكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية في ضوء التحول الرقمي. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٠ (٧٢)، ٩٠-١١٨. <https://aif-doi.org/AJHSS/107203>

عابدين، مجدي محمد مدني وعطايا، عبد الناصر سعيد والسمدوني، إبراهيم عبد الرافع. (٢٠٢٢). معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية. مجلة كلية التربية بالقاهرة (جامعة الأزهر)، (١٩٣-٥)، ٣٩١-٤٢٥. <https://doi.org.10.21608/jsrep.2022.242760>

عبد الله، خالد رحمة الله صالح. (2021). الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية لأساتذة الجامعات السودانية: جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم أنموذجًا. *مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية*، 1(9)، 44-63.

عمر، أحمد مختار. (2008). *معجم اللغة العربية المعاصرة*. عالم الكتب.

عوض، حسام السيد وحسين، علي عبد المنعم وخميس، إيمان سمير. (2022). واقع الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي التلاميذ ذوي الإعاقة العقلية بمدارس الدمج. *مجلة التربية الخاصة بكلية علوم الإعاقة والتأهيل بجامعة الزقازيق*، 11 (41)،

187-144. <https://doi.org/10.21608/MTKH.2022.275980>

عوض، شيماء رفعت ومحمود، يوسف سيد وأحمد، عبدالله محمود. (2022). التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية قراءة في التوجهات العالمية المعاصرة. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، 16(9)،

1325-1296. <https://doi.org/10.21608/jfust.2022.262232>

محفوظ، راندا رفعت محمد. (2017). دور كليات التربية في الإيفاء بمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الكفايات اللازمة للكادر الخاص للمعلمين. *مجلة الثقافة والتنمية*، 17(114-2)، 37-140.

محمد، منال علي حسن. (2015). مدى توافر كفايات التعليم الإلكتروني ومعوقاتها وأساليب تنميتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الدمام. *المجلة المصرية للتربية العلمية*، 18(6)، 75-128.

نصار، علي عبد الرؤوف محمد و خليل، محمد عبد المجيد أحمد. (2023). الكفايات المهنية اللازمة لإعداد عضو هيئة التدريس على ضوء الصيغ الجامعية الجديدة.. رؤية مستقبلية. *مجلة كلية التربية بالقاهرة (جامعة الأزهر)*، 42(199-2)، 135-207.

<https://doi.org/10.21608/JSREP.2023.315481>

Hadiyan V., Mohammadi A., & Manavipour D. (2022). Validation of the professional competency model of the faculty members according to ethical components. *International Journal of Ethics & Society*, 4(3), 59-67. <https://doi.org/10.52547/ijethics.4.3.59>

- Kuswandi, K. (2023). The influence of work competence, work motivation and work environment on employee performance at Depo-MA Sidoarjo, Indonesia. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(1), 903–913. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.1.1430>
- Novianti, N. & Nurlaelawati, I. (2019). Pedagogical competence development of university teachers with non-education background: The case of a large university of education in Indonesia. *Indonesian Journal of Education*, 11(2), 169-177. <https://doi.org/10.17509/ije.v11i2.15711>
- Office of the Vice Provost for Graduate Education. (2023, August 11). *The six professional competencies*. Stanford: Office of the Vice Provost for Graduate Education. Retrieved December 20, 2023, from <https://vpge.stanford.edu/professional-development/competencies-grad-grow>
- Oxford University Press. (2004). *Oxford Wordpower* (9th ed.). Author.
- Rahmah, S. & Kadi, T. (2022). The development of teacher's professional competence: A theoretical review. *IDARAH (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*, 6(1). 103-116. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v6i1.110>
- Shankar, S., Gowtham, N., & Surekha, T. P. (2020). Faculty competency framework: Towards a better learning profession. *Procedia Computer Science*, 172, 357-363. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.05.055>
- Tabar, M. S., Ghourchian, N., Jafari, P., & Davoodi, A. M. (2023). Professional self-development model for faculty members: A qualitative study. *Journal of the Iranian Institute for Health*

Sciences Research, 22(1), 95-104.
<https://doi.org/10.52547/payesh.22.1.95>