مجلة الرابطة

اجتماعات الجمعية العمومية للرابطة في رحاب جامعة الزيتونة

- الامة العربية امام تحديات العولمة.
- تزاويق المدرسة العربية في التصوير.
- مقومات النجاح في البرامج التدريبية.
- اثر استخدام الحاسوب في تطوير التدريس.
- ادارة المعرفة في صناعة الضيافة الاردنية.
- تطوير أداء اعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
- القيادات التخصصية والعمومية.
- تجربة المكتبة الالكترونية.

تصدر عن الأمانة العامة لرابطة المؤسسات العربية الخاصة للتعليم العالي
المجلد الثامن ـ العدد الأول ـ ربيع الأول ١٤٢٩هـ ـ نيسان ٢٠٠٨م

مجلة الرابطة
المجلد الثامن ـ العدد الأول ـ ربيع الأول ١٤٢٩هـ ـ نيسان ٢٠٠٨م

المحتويات

الموضـــــوع	الباحث	صفحة
افتتاحية العدد	الأستاذ الدكتور أمين محمود	٥
أثر استخدام الحاسوب في تطوير تدريس مساقات المحاسبة في الجامعة الأردنية	د. محمد مجيد سليم د. مزهر شعبان العاني	٩
مواقع القيادات التخصصية مقابل القيادات العمومية في الأردن	أ.د. عاصم الأعرجي الباحث عامر الأعرجي	٢٥
إدارة المعرفة في صناعة الضيافة الأردنية	أ.د. عبد الإله أبو عياش أ.د. حميد الطائي	٤٣
البرامج التدريبية: مقومات النجاح ووسائل التطبيق	د. عاكف حلوش	٦٧
تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العُليا	أ.د. جودت أحمد سعادة	٨٥
الأمة العربية أمام تحديات العولمة	أ.د. حربي عريقات	٩٧
تزاويق المدرسة العربية في التصوير	د. عائدة حسين جوخرشة	١٠٧
تجربة إنشاء مكتبة إلكترونية في جامعة الشرق الأوسط	نبيل عبد السلام طُملية	١٢٥
أخبار الرابطة والجامعات		١٣٧
شخصية العدد: أ.د. نصر صالح		

رقم الإيداع
لدى
دائرة المكتبة الوطنية
٣١٢٣ / ٢٠٠٦ / د

تمت الطباعة في:
شركة المدينة لأعمال المطابع
عمان – تليفاكس ٤١٦٢٣٦٩ ٦ ٩٦٢

اعتبارات النشر

- ترتيب الموضوعات في المجلة خاضع لاعتبارات فنية ليس إلا.
- الآراء الواردة في المجلة لا تُعبر بالضرورة عن اتجاهات تتبناها الأمانة العامة.

تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العليا

أ.د. جودت احمد سعادة
جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا
عمان – الأردن

مقدمة

يبقى الإنسان يتعلم مهما بلغ من العلم والمعرفة ، حيث لا يعني حصوله على درجة الإجازة الجامعية أو حتى على الدكتوراه نهاية المطاف، بل هي بداية مرحلة جديدة ينبغي أن تتسم بالحيوية والنشاط والعمق وسعة الافق في مجالات التدريس والبحث والتنقيب والتطبيق للنظريات والآراء والافكار والحقائق والمفاهيم والتعميمات التي درسها على حد سواء. ولا يستطيع أي عضو هيئة تدريس الاعتماد فقط على ما اكتسبه من معارف ومهارات واتجاهات متنوعة خلال مراحل التعليم التي اجتازها، لاسيما ونحن نعيش في عصر يتسم بمضاعفة المعرفة في فترات زمنية قصيرة، وفي تغيير النظريات والمعارف واكتشاف المزيد منها يومياً، بل يجب عليه الاطلاع على الجديد والجيد في مجال تخصصه الدقيق والتخصصات القريبة ذات العلاقة، حتى ينمو النمو المهني المرغوب فيه وبما يعود عليه وعلى طلابه بالفائدة المرجوة.

ويلعب عنصرا النضج والخبرة دوراً مهماً في ضرورة متابعة عضو هيئة التدريس للمكتشفات والابحاث العلمية في ميدانه، لاسيما تقدمه في السن تدريجيا بعد التخرج، ومروره بالخبرات التدريسية في مرحلة التعليم العالي، تجعله يصل الى قناعة تامة بأن التعليم في الجامعة أو المعهد العالي يتطلب المزيد من القراءة السابرة، والاطلاع المستمر، والبحث المتعمق، حتى يثبت وجوده من جهة، وحتى يلبي مطالب المتعلمين واستفساراتهم العلمية والثقافية والاقتصادية والسياسية

والتربوية والميدانية المتنوعة، ومطالب إدارة الجامعة أو المعهد والالتزامات نحوها في العمل الجاد والدقيق والعميق والمسؤول من جهة ثانية.

وبمجرد تعرف عضو هيئة التدريس الجامعي على زملائه في الاقسام الأكاديمية المختلفة واختلاطه بهم من كافة الرتب العلمية والخبرات الادارية أو التدريسية أو البحثية المتنوعة، فانه يكتشف وجود عدد من جوانب القوة لديه، مما ينبغي عليه الاحتفاظ بها والعمل على دعمها، ولكنه في الوقت نفسه يكتشف أنه يعاني من العديد من مواطن الضعف عليه التخلص منها أو التخفيف من حدتها على الأقل. وهنا تأتي المبادرة الذاتية في النمو المهني من جانب عضو هيئة التدريس عن طريق القراءة المتواصلة، والاطلاع المستمر، على ما ينشر في الكتب الجديدة والمقالات الحديثة في المجلات التخصصية الجامعية والمهنية المحكمة، والإسهام في المناقشات العلمية المستفيضة في القضايا الجامعية المتعددة، والاشتراك فيما يسمى بالتدريس التعاوني **Cooperative Teaching**، وتدريس الرفاق أو الأقران **Peer Teaching** والندوات العلمية التخصصية **Seminars**، وإجراء الأبحاث حول القضايا الاكاديمية ذات العلاقة بمجال تخصصه، وإلقاء المحاضرات العامة في الجامعات أو مؤسسات المجتمع المحلي، وإدارة الحوار حول موضوع أكاديمي معين، وحضور اللقاءات أو المؤتمرات العلمية التي تطرح فيها الآراء والافكار ووجهات النظر المختلفة والتعليقات والتعقيبات المفيدة. ويمثل تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ركنا أساسيا بالغ الأهمية من أركان تطوير الجامعات، حيث لا تنفع الخطط والبرامج الدراسية والاكاديمية الدقيقة التي يضعها المتخصصون في ضوء معايير علمية محكمة، إذا ما تم تسليمها الى عضو هيئة تدريس لايعمل على تنمية نفسه مهنيا، ولا يشترك في المناشط البحثية واللقاءات التخصصية والندوات العلمية التي تصقل خبرته، وتعمق معرفته، وتوسع مداركه، وتنمي أفكاره، وتقوي من شخصيته العلمية والقيادية والاجتماعية.

وسائل تطوير الأداء

تتمثل أهم وسائل التطوير الحقيقي لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العليا المحلية، مهما اختلفت رتبهم الاكاديمية أو تنوعت خبراتهم العلمية أو الادارية في الآتي:-

(١) إقامة الندوات العلمية الشهرية Seminars : لابد من تشكيل لجنة للندوات العلمية في الجامعة أو المعهد العالي مؤلفة من عدد من اعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرات الاكاديمية والتنظيمية الطويلة والسمعة العلمية المرموقة، من أجل إقامة ندوة علمية واحدة على الاقل شهرياً تتناول قضية أكاديمية أو اجتماعية أو ثقافية أو علمية تهم قطاعاً عريضاً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، ويتم الإعلان عنها بالوسائل المناسبة، تمهيداً لحضورها من جانب الجميع أو من جانب معظمهم، على أن تكون هذه الندوات متنوعة في موضوعاتها، ومتفاوتة في طروحاتها، وعامة في فوائدها وتأثيراتها. وهنا يتم تشجيع الكليات المتعددة والأقسام الأكاديمية الكثيرة، على تشكيل لجان للندوات العلمية التخصصية الدقيقة لطرح الموضوعات العميقة التي تهم تلك الاقسام والكليات ولاتتعارض مع مهام لجنة الندوات العامة في الجامعة، بل يتم فرز الموضوعات التي يرغب أعضاء هيئة التدريس بالقائها ضمن أنشطة الندوات العلمية الى موضوعات كثيرة ذات طابع تخصصي دقيق يتم طرحها في الاقسام ذاتها، وموضوعات عامة قليلة يتم تحويلها الى اللجنة العامة للندوات في الجامعة أو المعهد العالي دون أي تعارض بينها، بل وتتم ضمن نوع من التعاون الوثيق والتكامل الدقيق بين مجالات المعرفة الجامعية المتنوعة، مما يؤدي بالتالي الى شعور الجميع بوجود حركة علمية دائمة تتعدى مجرد تدريس الطلبة (وهي النظرة الضيقة للتعليم العالي) إلى العمل الدؤوب والمتواصل لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر، لأنه هو النمو الحقيقي والمتجدد لهم ولطلبتهم ولسمعة الجامعة التي ينتمون إليها والوطن الذي يحتضن الجميع في نهاية المطاف.

(٢) إقامة المشاغل أو الورش العلمية Scientific Workshops: ينبغي أن تتم سنويا وبمعدل ورشة علمية واحدة في الفصل الدراسي الواحد،في كل كلية من كليات الجامعة، بحيث تدور حول قضية علمية مهمة يشترك فيها عدد من أعضاء هيئة التدريس في الكلية المعنية وغيرها من الكليات ذات العلاقة في الجامعات المحلية، على أن تعقبها مناقشات ثرية ومتعمقة، يتم فيها طرح الافكار وتبادل وجهات النظر التي يمكن أن تدوم لفترة يوم او يومين او ثلاثة، على أن يتم تسجيل هذه الفعالية العلمية تمهيدا لطباعتها ونشرها في كتيبات تحوي الاوراق التي تم طرحها والمناقشات التي أعقبتها، حتى يستفيد منها الباحثون والمهتمون من أعضاء هيئة التدريس وابناء المجتمع المحلي. وتستطيع إدارة الجامعة تبادل هذه المطبوعات مع الجامعات الاخرى وتوزيع نسخ منها على الزوار الذين يرغبون في الاطلاع على المناشط الأكاديمية والعلمية للجامعة أو المعهد، ويجدون في مثل هذه الكتيبات البلسم الشافي الذي يعطي الصورة الحية عما يدور من فعاليات علمية رصينة.

(٣) إقامة الأسابيع العلمية للكليات College Scientific Weeks: يتم اختيار أحد أسابيع السنة الجامعية التي يتم فيها تجنب الأنشطة الأخرى التي قد تحدث باستمرار في الكلية ذاتها او في كليات الجامعة المختلفة، بحيث يكون هناك الاسبوع العلمي لكلية الاداب وآخر لكلية الشريعة وثالث لكلية العلوم ورابع لكلية الهندسة وخامس لكلية الطب وسادس لكلية الصيدلة وسابع لكلية الاقتصاد وثامن لكلية الفنون وتاسع لكلية الزراعة وعاشر لكلية التربية وحادي عشر لكلية القانون وهكذا. ويمكن التنسيق بين الكليات المختلفة للجامعة الواحدة لتوزيع هذه الأسابيع بشكل تكاملي وتعاوني، حتى لو لم تسمح الظروف لاحدى الكليات الاخرى او لعدد منها اقامة مثل هذه الاسابيع في سنة من السنين، فان الكليات الاخرى تغطي هذا النقص، وتظهر في الجامعة أنشطة علمية مختلفة تاخذ أسابيعاً بطولها تتحول فيها الكليات الى خلايا نحل من الحيوية والفاعلية والنشاط. ويتم في هذه الأسابيع العلمية

عادة إلقاء المحاضرات، وعمل الندوات، وإجراء المناظرات، وإقامة المعارض العلمية والفنية والتخصصية والتكنولوجية المتنوعة. وتدعى إلى فعاليات هذه الأسابيع العلمية في العادة شخصيات من المجتمع المحلي من أجل الاطلاع على مناشط الكليات المختلفة بل وقد تلقي بعض هذه الشخصيات كلمات عامة أو محاضرات تخصصية، كما ويزور هذه المعارض والانشطة أولياء الأمور وطلبة المدارس الثانوية، مما يترك الاثر الطيب لدى الناس على ما يقوم به الابناء من أدوار علمية بناءة في الجامعة أو المعهد العالي، كما يأخذ طلبة المدارس فكرة أولية عن جو التعليم العالي المفعم بالإبداع والحيوية والعمل الدائم.

(٤) عقد المؤتمرات العلمية Scientific Conferences: ويكون ذلك بمعدل مؤتمر واحد على الاقل كل سنتين لكل كلية من كليات الجامعة المختلفة، بحيث تدور هذه المؤتمرات حول موضوع أكاديمي أو قضية علمية تهم الباحثين والمتخصصين والمجتمع، ويدعى إليها الباحثون من الجامعات المحلية والعربية والدولية. ومن المعروف أن الفوائد كثيرة من وراء عقد المؤتمرات العلمية يتمثل أهمها في رفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس نتيجة اختلاطهم بزملائهم في التخصص من الجامعات الأخرى، وتفاعلهم معهم بحضور انشطة الجلسات المتعددة وما يدور فيها من مناقشات، وما يطرح خلالها من وجهات نظر، وما يتم من تبادل للآراء وعرض للتعليقات والتعقيبات والإضافات، واطلاع على الابحاث الملقاة في المؤتمر، وفتح جسور التعارف بين المتخصصين في فروع المعرفة المختلفة من الجامعات القريبة والبعيدة، وما يعقب انتهاء هذه التظاهرات العلمية من جمع للبحوث واصدارها في مجلدات خاصة يعود اليها الباحثون والمهتمون بموضوعات تلك المؤتمرات العلمية من وقت لأخر.

(٥) تبادل الزيارات العلمية Scientific Visits Exchange: يتم التبادل من جانب أساتذة مرموقين من الجامعات الاخرى عن طريق تشجيعهم على القدوم إلى

الجامعات المحلية للاطلاع على خططها الأكاديمية وكلياتها وأقسامها المتنوعة ومراكزها ومعاملها ودوائرها الكثيرة، والالتقاء بالهيئة التدريسية ذات العلاقة، ومناقشة القضايا والموضوعات مجال الاهتمام، وإلقاء المحاضرات، وعقد الندوات القصيرة، وتقديم الاقتراحات والتوصيات في ضوء الملاحظات والمشاهدات من جانب الأساتذة الزوار. كما ينبغي قيام اعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد المحلية بزيارة الاقسام والكليات المماثلة في الجامعات والمعاهد العربية والأجنبية الأخرى لاكتساب المزيد من المعارف والمهارات والاتجاهات المرغوب فيها نتيجة الاطلاع على ما تقدمه تلك الجامعات من برامج وخطط، وما تقوم به من مناشط. فبناء جسور من العلاقات القوية بين الجامعات لا يتم أصلا بصورة سليمة دون تبادل الزيارات العلمية، التي تعطي الفكرة الطيبة عن الجامعة للزوار من ناحية ،وتفيد أعضاء هيئة التدريس الذين يزورون جامعات اخرى في الاطلاع على منجزاتها والاحتكاك بزملاء التخصص الواحد فيها وتبادل الخبرات العلمية معهم من ناحية ثانية .

(٦) تقديم الاستشارات المختلفة Consulting Services: حيث من الضروري تشجيع اعضاء هيئة التدريس في الجامعات المحلية والمعاهد العليا على تقديم الخدمات والاستشارات المختلفة كل في مجال تخصصه للوزارات والمعاهد العليا والمؤسسات الحكومية والخاصة التابعة للمجتمع المحلي كالآتي:

أ- **إلقاء المحاضرات في المناسبات المختلفة:** مثل إلقاء المحاضرات من جانب اساتذة كلية الشريعة في المناسبات الدينية، وأساتذة التربية عند افتتاح المدارس وقبيل الامتحانات النهائية وفي يوم المعلم، وأساتذة العلوم السياسية والاجتماعية في المناسبات الوطنية والقومية، وأساتذة الطب عند تفشي بعض الأمراض، وأساتذة الزراعة لطرح افكار جديدة او علاج أمراض زراعية منتشرة، وأساتذة القانون للتوعية في القضايا القانونية ذات العلاقة بموضوع

طارئ يهم أفراد المجتمع، وأساتذة اللغة لتصويب الأخطاء الشائعة في اللغة العربية أو الأجنبية... وهكذا.

ب- **المساهمة في بناء أو تطوير برامج أو مشاريع أو خطط محلية متنوعة،** مثل الاشتراك في تخطيط مناهج مدرسية جديدة، أو تعديل الموجود منها على يد أساتذة التربية، والإسهام في تطوير برامج صحية معينة من جانب أساتذة الطب، والاشتراك في التخطيط لمشروع زراعي جديد من جانب أساتذة الزراعة، والإسهام في وضع أسس بناء مصنع كبير من جانب أساتذة الهندسة والاقتصاد، والاشتراك في تصميم اللوحات أو التماثيل أو النصب التذكارية الوطنية من جانب أساتذة الفن والهندسة المعمارية والتربية الوطنية، والإسهام في برامج محو الامية اوبرامج تطوير المرشدين النفسيين من جانب اساتذة التربية وعلم النفس واللغة العربية.

ج- **الكتابة في الصحف المحلية عن مختلف القضايا والموضوعات ذات الاهتمام الجماهيري الواسع،** وذلك من جانب المتخصصين في ميادين المعرفة المتنوعة في الكليات والأقسام الأكاديمية العديدة، حيث ينظر إلى الجامعات كمراكز إشعاع تزود المجتمع بما يحتاجه من خبرات علمية مفيدة في حل مشكلاته والتخطيط لطموحاته وآماله المستقبلية.

د- **عقد الندوات أو اللقاءات الإذاعية أو الصحفية أو التلفزيونية،** أو المشاركة فيها، والتي تدور حول القضايا الاجتماعية والاقتصادية أو السياسية أو الثقافية أو الدينية أو العلمية ذات العلاقة بتخصصه الدقيق، وبما يعود بالفائدة على المجتمع المحلي.

(٧) أجراء البحوث والدراسات المختلفة Conducting Research Studies:- حيث ينبغي على إدارة الجامعات والمعاهد العليا المحلية تشجيع أعضاء هيئة التدريس فيها على إجراء البحوث النظرية أو الميدانية أو العلمية أو

المخبرية كل حسب تخصصه، وذلك عن طريق دعمهم مادياً من ميزانية البحث العلمي من جهة و تسهيل مهمة الباحثين لديهم عن طريق تزويدهم بالخطابات الرسمية الموجهة إلى مؤسسات مختلفة إذا تطلب البحث تطبيقات ميدانية تربوية أو صحية أو بيئية.أو زراعية أو صناعية أو اجتماعية أو أثرية من جهة ثانية. فإجراء البحوث من جانب عضو هيئة التدريس يحتم عليه الاطلاع بعمق على الدراسات السابقة وعلى الأدب العلمي وثيق الصلة ببحثه في المراجع والدوريات العلمية العربية والأجنبية وفي شبكة الانترنت، مما يؤدي الى تنمية نفسه بما يعود عليه وعلى طلابه بالفائدة العلمية المرجوة. وفي الوقت الذي يتم فيه تشجيع الجامعة للنشيط من أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث عن طريق دعمه مادياً وترقيته في الرتب الأكاديمية العليا عندما يحقق الشروط اللازمة لذلك، فان على الجامعة أيضاً مساءلة من لا يكلف نفسه منهم بكتابة الأبحاث لفترة من الزمن تقارب الثلاث سنوات على الأكثر عن السبب في هذا الانقطاع، حيث لماذا لم يقدم الجديد من البحوث في مجال تخصصه، لأنه لابد من استخدام اسلوب الترغيب مرات عديدة وأسلوب التذكير بالقصور مرة واحدة، لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث في مجال التخصص ونشرها في المجلات الجامعية والمهنية المحكمة، حتى لا يتحول الأستاذ الجامعي إلى مجرد مدرس للمقررات المختلفة فقط بعيدا عن البحث والتنقيب والتمحيص، مما يفقده السمة الحقيقية للأستاذ الجامعي التي من المفروض ان ينتمي إليها، والتي تعني العمق في التفكير ونشره للأوراق العلمية المتعددة، كي يستفيد منها الباحثون والمتخصصون والمهتمون في آن واحد.

(٨) استخدام التقييم الاكاديمي السنوي Yearly Academic Evaluation:
حيث ينبغي على إدارة الجامعات والمعاهد العليا المحلية استخدام أداة تقييم أكاديمي لأعضاء هيئة التدريس كما تفعل الكثير من الجامعات والمعاهد العليا العريقة في الدول المتقدمة، وذلك عن طريق توجيه العديد من الاسئلة المكتوبة للطلبة لاخذ

رأيهم في طريقة تدريس الاستاذ الجامعي وتعامله معهم وإجراءات التقويم التي يستخدمها في المقررات، جنباً إلى جنب مع مناشط اخرى يقوم بها، وتكون أدارة الجامعة أو المعهد على علم بها مثل نشر البحوث والكتب، والاشتراك في اللجان داخل الجامعة وخارجها، والقيام بخدمة المجتمع المحلي، والمشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية والدولية. فمثل هذا التقييم السنوي يخلق نوعا من التنافس الشريف بين الزملاء في المناشط المختلفة، ويجعل الكثيرين في حيوية مستمرة طيلة العام الدراسي.

(٩) طرح برامج الدراسات العُليا Graduate Studies Programs: من المعروف أن فتح برامج للدراسات العُليا في أي جامعة أو معهد عال، يتطلب رتباً أكاديمية عُليا للإشراف عليها، والاطلاع الواسع على البحوث والدراسات والمؤلفات ذات العلاقة بهذه البرامج، والتعامل مع طلبة أقل عدداً، وأكثر خبرة، وأعمق فكراً، وأوسع اطلاعاً، واقدر على تحمل المسؤولية من طلبة الدراسات الدنيا لانهم يمثلون الصفوة أصلا. كل هذا يجعل عضو هيئة التدريس الذي يتحمل عبء تعليمهم او الاشراف على اطروحاتهم العديدة في وضع يحتم عليه تطوير نفسه بمراجعة أمهات الكتب والمقالات والبحوث العلمية الحديثة التي تنشرها الدوريات المحكمة. كما أن الإشراف على كتابة الاطروحة يتطلب الدقة المتناهية في صياغة مشكلة البحث وأسئلته وفرضياته، ومراجعة الأدبيات ذات العلاقة، والقيام بتطوير أدوات الدراسة وتطبيقها، وجمع البيانات والمعلومات وتبويبها وتحليلها ومناقشتها واقتراح التوصيات المناسبة في معظم الرسائل الجامعية، وما قد يتطلب أحياناً من استخدام الوسائل التعليمية الكثيرة كالجداول والخرائط والرسوم الملونة والاشكال والوثائق والمستندات، مما يزيد من مسؤولية عضو هيئة التدريس .ونظراً لما قد يحصل من مناقشات لمخططات الرسائل العلمية او الدفاع عنها في نهاية المطاف، فان الفائدة العلمية تعم على أعضاء هيئة التدريس لاسيما عند

تشكيل اللجان الثلاثية والرباعية أو حتى الخماسية، مما يؤدي الى تلقيح الأفكار، وتبادل الآراء والخبرات، حتى في حال اختلاف وجهات النظر. ومن جهة أخرى فان مجرد قيام الجامعات والمعاهد العُليا بالسماح لمن هم أعلى رتبة علمية للإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه وتدريس طلبة الدراسات العُليا، يشجع الآخرين على تنمية أنفسهم ،ونشر البحوث، والتقدم للترقية كي ينالوا شرف تدريس طلبة الماجستير والدكتوراه، وهو بحد ذاته يعتبر أسلوب تشجيع للنمو الذاتي المهني لاعضاء هيئة التدريس.

(١٠) الاستفادة من خدمات شبكة الانترنت Internet Services: حيث يمكن عن طريق استخدام الإنترنت، الوصول إلى مالا نهاية من المعلومات في اقصر وقت ممكن ودون تحمل عناء الرجوع إلى الكثير من البحوث والمجلدات والكتب والدوريات والمراجع المتخصصة على رفوف المكتبات. فالانترنت يمثل مصادر معلومات هائلة في جهاز صغير يتم التعامل معه بسهولة، بحيث يستطيع عضو هيئة التدريس أن ينمي نفسه بنفسه بالاطلاع على أحدث ما صدر في مجال تخصصه الدقيق، كما يمكن له عن طريق البريد الإلكتروني E-mail مخاطبة زملائه في الجامعات العربية والأجنبية وتبادل المعلومات والأفكار والآراء، ومعرفة أخبار المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية. مما سبق يتضح كيف أن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العُليا لا يأتي جزافاً، بل عن طريق وسائل أو إجراءات مهمة ترفع من كفايات الاساتذة من التخصصات الاكاديمية كافة، بعضها يمثل وسائل على إدارة الجامعات والمعاهد القيام بها أو توفيرها، وبعضها الآخر ذاتي يكون من مهام عضو هيئة التدريس نفسه.

المراجع

1. Battey, Daniel, et. al (2007). "Professional development for teacher on gender equity in the sciences: Initiating the conversation" **Teachers College Record,** 109 (1) 221-243.
2. Benninga, J.(2003). "Moral and ethical issues in teacher education. (ERIC Document Reproduction Service No ED 482699).
3. Ben-Peretz, M.(2001). "The impossible role of teacher education in a changing world" . The **Journal of Teacher Education**, 52(1), 48-56.
4. Burch, Patricia Ellen (2006). The new educational privatization: Educational contracting and high stakes accountability". **Teachers College Record**, 108 (12) 2582-2611.
5. Colbeck, Carol L. (2002). "State policies to improve undergraduate teaching: Administrator and faculty responses". **The Journal of Higher Education**, 73, (1) (3-23).
6. Drago-Severson, Eleanor (2007). "Helping teachers learn: Principals as professional development leaders" **Teachers College Record,** 109 (1) 70 -126
7. Hatch, Thomas, et.al.(2005) "Expertise, credibility, and Influence: How teachers can influence policy, advance research, and improve performance, **Teacher College Record**, 107, (5), 1004 -1036
8. Hu, Guangwei (2005). "Professional development of secondary EFL teachers: Lessons from China. **Teachers College Record**, 107(4), 654-706
9. Kabasakalian, Rita (2007) "Language and thought in mathematics staff development: A problem probing protocol". **Teachers College Record,** 109 (4), 537 – 848.
10. Landt Susan M (2005). "Deep Change: "Professional development from the inside out" **Teachers College Record**, 107 (2), 329 – 343.

11. Stodddard, Kim et. al (2007). "Building professional dispositions in preservice special educators: Assessment and instructional tactics" **Journal University Teaching and Learning Practice**, 4(1), 28-39.
12. Thompson Kenneth R. (2004) "A conversation with mark blazey: A driving force in the quality and performance excellence movement". **Journal of Leader and Organizational Studies,** 10 (3), 108-118.
13. Towler, Annette (2005). "Charismatic leadership development: Role of parental attachment style and parental psychological control". **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 11 (4), 15-26.
14. Vasil, Latika(1996) "Social process skills and career achievement among male and female academics". **The Journal of Higher Education**, 67(1), 103-115
15. Yendol-Hoppey, Diane (2007). "Mentor teacher's work with prospective in a newly formed professional development school: Two illustrations. **Teachers College Record**, 109 (3), 669-699
16. Zellermayer, Michal, and Margolin, Ilana (2005). "Teacher educators' professional learning described through the lens of complexity theory". **Teachers College Record**, 107, (6) 1275 -1305.

e-mail :profjawdat@yahoo.com