

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- المقدمة .
- مشكلة الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- مصطلحات الدراسة.
- منهج الدراسة وإجراءاتها .
- فصول الدراسة.

المقدمة :

تنبؤاً الجامعات - منذ أن أنشئت - مكان الصدارة في المجتمع ؛ فهي مراكز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة ، ومعقل الفكر الإنساني في أرفع مستوياته ، والمنبر الذي تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء ، ورواد الإصلاح ، والتطوير ، "فهي مؤسسات اجتماعية اصطنعها المجتمع لتحقيق أهداف ينشدها ، وغايات يتطلع إليها ، ولها رسالة عليها أن تؤديها في إطار فلسفة تربوية تشتق أهدافها من فلسفة المجتمع الذي توجد فيه، ومن طبيعة العصر ومتغيراته".^(١)

ويشهد التعليم الجامعي - اليوم - مجموعة من التحديات التي نتجت عن التحولات والتغيرات في ملامح المجتمعات - ليس في بنيتها التحتية فقط - ، ولكن في أسلوب الحياة ، وأنماط التفكير ، ونوعية القيم السائدة ، وأساليب الممارسة السياسية ، وظهور مصطلح "التحديث" *Modernization* ، والذي يعده البعض بمثابة "سلسلة متتابعة من التغييرات الاجتماعية ، والنفسية ، والاقتصادية ، والثقافية ، والسياسية، وتبني طرق جديدة للحياة ، والتعامل مع التكنولوجيا، وتغيير النظم التعليمية، والقيم، والاتجاهات الأساسية"^(٢) ، وانتشار النظريات التي تنادي بنشأة "مجتمع المعلومات" الذي من أبرز خصائصه أنه "نموذج حضارى متكامل ، يقوم على أساس الديمقراطية ، وعلى إنتاج المعلومات ، وحرية تداولها ، وحق كل مواطن في الحصول على أى معلومة مجاناً ، وفي أسرع وقت".^(٣) وهذا المجتمع يتطور عالمياً -بثباتٍ- لكي يصبح "مجتمعاً للمعرفة" ، يُبنى على أساس "اقتصاد المعرفة" ، ويتضمن عملية إنتاج المعرفة وتحويلها إلى سلعة يتم تداولها في السوق العملية الأساسية في القرن الحادى والعشرين".^(٤)

وقد انعكس كل ذلك على طبيعة التعليم الجامعي، ومهامه وأدواره وأهدافه ، وعلاقاته ، وإن اختلف ذلك من مكان لآخر ، وأدى إلى شيوع الكثير من المفاهيم والمبادئ التي تؤكد على مفهوم التكلفة والعائد، وتنمية الكفايات والمهارات ، وإدارة الوقت ، "والميل إلى إخضاع التعليم الجامعي إلى نظم المساءلة والمحاسبية في إطار تطبيق نظام الجودة الشاملة ، ومفاهيم الاعتماد الأكاديمي، ونشر ثقافة الجودة".^(٥)

^(١) حسن شحاته ، التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق (القاهرة : مكتبة الدار العربية للكتاب، ٢٠٠١)، ص ١٣.

^(٢)Ronald Inglehart and Christian Welzel, "Changing Mass Priorities: The Link between Modernization and Democracy", *Reflections*, Vol.8 ,No.2, (June 2010), p.552

^(٣) نبيل على ، العقل العربي ومجتمع المعرفة : مظاهر الأزمة واقتراحات الحلول (الكويت: المجلس الوطنى للثقافة والفنون والأداب، سلسلة كتاب عالم المعرفة ، ٢٠٠٩) ، ص ٢٣.

^(٤) السيد يسين ، تحولات الأمم والمستقبل العالمي (القاهرة : الهيئة العامة للكتاب، ٢٠١٠) ، ص ٦٥.

^(٥) أمين محمد النبوى ، الاعتماد الأكاديمي وإدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي (القاهرة : الدار المصرية اللبنانية ، ٢٠٠٧) ، ص ١٧.

وقد لجأت كثير من دول العالم إلى استخدام مداخل متعددة للإصلاح والتطوير - فى مواجهة التحديات التى يواجهها التعليم الجامعى - لعل أبرزها العناية بأستاذ الجامعة من كافة الجوانب العلمية ، والمهنية ، والثقافية ، والمادية ، والصحية ؛ فقد أكدت الدراسات "إن أى محاولة للارتقاء بمستوى التعليم الجامعى لا بد أن يكون من بين ركائزها وأسسها أعضاء هيئة التدريس بمختلف فئاتهم ، والعناية بتنميتهم مهنيًا" (١) ، نظراً لأهمية ما يقومون به من أدوارٍ فى إعداد الكفاءات البشرية التى يحتاجها المجتمع من خلال التدريس ، وما يسهم به فى تطوير المجتمع من خلال البحث العلمى ، وما يقوم به من أدوار إدارية وإشرافية ؛ فهو - كما يرى البعض- يمثل حجر الزاوية فى أى مسعى لإصلاح وتطوير التعليم ؛ ويؤكد "هيجنسون" *Francis L. Higginson* أنه "لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يرتقي أعلى من مستوى المعلمين فيه" (٢) ، ويعنى ذلك أن أى نظام تعليمي لا يمكن أن يتقدم دون النهوض بأساتذته والارتقاء بمستواهم المهني ، بل قيل قديماً "إن رقى الجامعات لا يُقاس بمبانيها ، ولا مساحاتها ، وإنما يُقاس بأعضاء هيئة التدريس فيها ، فأستاذ الجامعة يمثل قلب الجامعة النابض الذى لا تحيى بدونه" (٣) ، لذلك أولت النظم التعليمية اهتماماً بالغاً بنوعية الأساتذة ، وأنشئت العديد من مؤسسات ، ومراكز ، ووحدات التنمية المهنية، والتي تتولى بناء السياسات ، ووضع الخطط، وتنفيذ الأنشطة، والبرامج وإجراء الدراسات والبحوث فى مجالات التنمية المهنية .

أما فى مصر ، فقد اعتنى قانون رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) بشأن تنظيم الجامعات ، ولائحته التنفيذية ، بإعداد وتأهيل عضو هيئة التدريس ، وتنميته مهنيًا ، واعتبار ذلك من ضمن واجباته ومهامه، فالمواد من رقم (٩٥) إلى رقم (١٠٤) تقرر واجبات أعضاء هيئة التدريس من تدريس ، وإجراء البحوث، والدراسات العلمية المبتكرة بما يودى إلى تقدم العلوم ، والآداب ، والفنون ، والمشاركة فى أعمال اللجان الجامعية المختلفة والمؤتمرات ، والندوات ، وضرورة تفرغهم للقيام بأدوارهم ومهامهم. (٤)

وتبنت وزارة التعليم العالى والجامعات المصرية عديد من المشروعات لتطوير التعليم الجامعى فى كافة مجالاته ، وذلك فى إطار البرنامج القومى لتحديث الدولة ، وتماشياً مع المتغيرات

(١) عبد الله العازمى وآخرون ، "الصعوبات التى تواجه عضو هيئة التدريس" ، مستقبل التربية العربية ٥٠ ، (٢٠٠٨) ، ص ١٥ .
(٢) Francis L. Higginson , "Teacher Roles and Global Change" (paper presented at The 45Th. Session of the International Conference on Education , UNESCO , Geneva , 30Sep-5 Oct,1996), p. 30

(٣) حلا محمود تيسير ، "مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة النجاح الوطنية" (رسالة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، ٢٠١٠) ، ص ٢ .
(٤) وزارة التعليم العالى ، قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لآخر التعديلات (القاهرة : الهيئة العامة للطباعة الأميرية، ٢٠٠٩) ، ص ص ٤٥ - ٤٦ .

العالمية والمحلية ، وتم عرض هذه المشروعات فى "المؤتمر القومى لتطوير التعليم العالى" فى فبراير ٢٠٠٢ ، وإقرارها ، وتنفيذ ستة مشروعات قومية للتطوير ، وكان من بينها "مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات" *Faculty and Leadership Development Project* ، والذى يُعرف اختصاراً باسم مشروع (FLDP) ^(١).

وقد هدف المشروع إلى "تنمية القدرات الأكاديمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وبالنسبة للقيادات ركز على تنمية المهارات الإدارية ، والمالية ، والقانونية لهم ، وأن تكون عملية التنمية عملية مستمرة تتولاها الجامعات بعد انتهاء المشروع عام ٢٠٠٧م . كما حدد المجلس الأعلى للجامعات فى جلسته رقم (٤٣٩) بتاريخ ٢٣/٣/٢٠٠٦م ، عدد البرامج التى تشترط لترقية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، وكذلك حزمة البرامج القيادية بالنسبة للقيادات الأكاديمية للمفاضلة بين المرشحين لشغل الوظائف القيادية الأعلى ؛ أما بحلول عام ٢٠٠٨م ، فقد صارت مراكز تنمية القدرات تابعة إدارياً ، ومالياً، وتنظيماً للجامعات ، كما تم إنشاء المركز القومى لتنمية القدرات ، ليصير الجهة المسؤولة عن إعداد المدربين ، واعتماد البرامج ، والمراكز على المستوى القومى" ^(٢).

وقد تناولت عديد من الدراسات جهود التنمية المهنية لأستاذ الجامعة المصرى بالتحليل والتقييم ، منها - على سبيل المثال لا الحصر - دراسة "أميرة مأمون عرفات" (٢٠٠٦) التى هدفت إلى تحديد أوجه القصور وأوجه القوة فى برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، ودراسة برامج التنمية المهنية فى كل من الولايات المتحدة وإنجلترا للتعرف على الخبرات العالمية المتقدمة فى هذا المجال، وأوضحت الدراسة أن أبرز مظاهر القصور تتمثل فيما يلى : ^(٣)

- ١- لم تُحدّد احتياجات المتدربين قبل البدء فى تصميم ووضع البرامج .
- ٢- لا يتناسب كمّ المادة التدريبية المقدم مع الزمن المحدد لها .
- ٣- مواعيد عقد الدورات غير مناسبة ، بل أحياناً ما تتعارض الأوقات مع الجداول التدريسية للمدربين.
- ٤- عدم اقتناع كثير من أعضاء هيئة التدريس بأهمية البرامج المقدمة .
- ٥- قلة الكوادر التدريبية المؤهلة ، والكافية فى بعض مراكز تنمية القدرات .

^(١) وزارة التعليم العالى ، وحدة إدارة المشروعات ، الخطة التنفيذية للإستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالى ، (القاهرة: وزارة التعليم العالى وحدة إدارة المشروعات ، ٢٠١٠) ، ص ٣.

^(٢) وزارة التعليم العالى ، اللجنة القومية لإدارة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات ، وثيقة المشروع (القاهرة: وحدة إدارة المشروعات ، ٢٠٠٢) ، ص ٤ .

^(٣) أميرة مأمون عرفات ، " تصور مقترح لبرنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات المصرية فى ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة" ، (رسالة ماجستير ، كلية التربية - جامعة طنطا ، ٢٠٠٦) ، ص ٩٨ .

- ٦- نقص المواد التدريبية من مراجع ، وبرمجيات ، وأفلام ، وغيرها .
- ٧- لا توجد وسائل مقننة لقياس أثر برامج التنمية المهنية فى ميدان العمل ، والاعتماد على الحضور كأداة لمنح المتدربين شهادات الدورات .

أما دراسة " سلامة عبد العظيم حسين " (٢٠٠٦) حول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة ، فهذفت إلى التعرف على واقع تنمية أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية ، والكشف عن الأدوار التى يقوم بها مشروع تنمية القدرات الموجودة بجامعة بنها ، وأهم معوقاته ؛ وتوصلت إلى أن برامج التنمية المهنية من خلال مشروع تنمية القدرات تؤثر بصورة إيجابية على منظومة التعليم الجامعى، وكذلك على ثقافة أعضاء هيئة التدريس ، لكن فى المقابل هناك سلبيات عديدة ، لعل أبرزها :^(١)

- غياب فلسفة المشروع وأهدافه عن كثير من أعضاء هيئة التدريس .
 - اقتصار أساليب التدريس على المحاضرات ، وورش العمل .
 - تركيز البرامج التدريبية على الموضوعات من الجانب النظرى ، وإهمال الممارسة العملية .
 - ضعف الدافعية لدى كثير من أعضاء هيئة التدريس نحو تلك البرامج .
- وربما يمكن القول أن السبب فى ضعف الدافعية ، مرجعه أن حضور تلك البرامج بصفة إجبارية للترقى ، ولم يكن بناء على حاجة فعلية أو واقعية لعضو هيئة التدريس ، كما أنه لا توجد آليات لإشراك أعضاء هيئة التدريس فى مراحل تطوير وتخطيط تلك البرامج.

- وأضافت دراسة "وفاء حسن مرسى" (٢٠٠٧) جوانب ومظاهر قصور أخرى منها :^(٢)
- تداخل البرامج مع بعضها البعض ، وتكرار بعض الموضوعات التى يحتويها البرنامج الواحد، ونقص التخطيط الواضح للعمل فى المشروع .
 - ضعف الاهتمام بجانب خدمة المجتمع فى برامج التنمية المهنية .
 - الافتقار إلى وضوح أهداف البرنامج التدريبي لدى كثير من المتدربين .
 - تقديم الكثير الموضوعات بواسطة مدربين غير متخصصين، ونقص الجدية لدى بعضهم.
 - فرص التدريب فى مجالات البرنامج غير كافية ، وشكلية عملية التدريب فى كثير من الأحيان.

^(١) سلامة عبد العظيم حسين ، " التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة" (بحث مقدم إلى مؤتمر الجامعات العربية فى القرن الحادى والعشرين : الواقع و الرؤى ، المؤتمر القومى السنوى الثالث عشر - مركز تطوير التعليم الجامعى ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٦) : ٧٣-١٥٠ .

^(٢) وفاء حسن مرسى ، " تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات فى ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة " (دراسة مقدمة إلى المؤتمر القومى السنوى الرابع عشر - مركز تطوير التعليم الجامعى ، جامعة عين شمس ، ٢٥-٢٦ نوفمبر ٢٠٠٧) ، ص ٤٢٥ .

- تجاهل أية مقترحات يقدمها أعضاء هيئة التدريس لتطوير البرامج المقدمة نظراً لغياب الآليات التي تتيح لهم المشاركة .

أما دراسة " إيهاب السيد إمام " (٢٠٠٨) حول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء وظائف الجامعة ، فقد أوضحت أن " البرامج المقدمة للتنمية المهنية فى مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات المصرية اتسمت بعدم وجود سياسة واضحة ، وأساليب وبرامج تدريبية تتناسب مع طبيعة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وأهدافها ، بل أن هناك فقدان الصلة بين محتوى البرامج المقدمة للتنمية المهنية ، ومتطلبات الأداء الفعال لعضو هيئة التدريس للقيام بدوره الواقعى ، والمستقبلى فى التدريس ، والبحث العلمى ، وخدمة المجتمع " .^(١)

وهدفت دراسة " هشام فتحي جاد الرب " ، و " أحمد يحيى حسين عبيد " (٢٠٠٩) م إلى تقييم جودة الخدمة التدريبية ببرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأوضحت أن السبب الرئيس لعدم تحقيق هذه البرامج لأهدافها هو الإجماع على حضورها كشرطٍ للترقية إلى الدرجة الوظيفية الأعلى ، وقصور المادة التدريبية ، وسيطرة أسلوب المحاضرة على سائر الأساليب التدريبية الأخرى التي يعتمد عليها المدرب داخل قاعة التدريب لتحقيق الأهداف التدريبية .^(٢)

أما دراسة لمياء أمين على مرسى (٢٠٠٩) م حول تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، فقد توصلت إلى نفس النتائج السابقة ، وأضافت نقاط ضعف أخرى مثل تكرار الموضوعات فى محاضرات البرنامج الواحد ، وإهمال بعض المشرفين فى وضع البرامج الخلفية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ، وقلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى التخطيط لمحتوى برامج المشروع .^(٣)

وتوصلت دراسة سميحة على محمد مخلوف (٢٠١٠) م حول تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم إلى أن أهداف المشروع لم تتحقق على النحو المطلوب ، وذلك يرجع لعدة أسباب منها ما يتفق مع الدراسات السابقة ، وأضافت أسباباً أخرى " مثل " استياء بعض أعضاء هيئة التدريس من فرض رسوم للاشتراك فى التدريب مما يؤدى إلى للإحساس بالإجبار والاستياء من ذلك " ، و " الاعتقاد السائد بين بعض أعضاء هيئة التدريس بالاكتفاء بما حصل عليه

(١) إيهاب السيد إمام ، " التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء وظائف الجامعة " ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، كلية التربية - جامعة المنوفية ٣ ، (٢٠٠٨) : ص ٤ .

(٢) هشام فتحي جاد الرب ، و أحمد يحيى حسين عبيد (٢٠٠٩) . " تقييم جودة الخدمة التدريبية ببرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم : نموذج مقترح لقياس جودة الخدمة التدريبية باستخدام النماذج البنائية الخطية " ، مجلة كلية التربية بالمنصورة، العدد (٦) ، يناير ٢٠٠٩ ، ص ص ١٧١-٢٠٦ .

(٣) لمياء أمين على مرسى : " دراسة تقويمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات : دراسة حالة " (رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ٢٠٠٩) .

العضو من إعداد علمي ، وعدم الحرص على متابعة المستجدات العالمية، مما يجمد إمكاناته العلمية ، والفكرية ، والمهنية وبالتالي عدم تقبله لفكرة التدريبات لنموه المهني".^(١) وهذا يمثل مؤشراً لغياب الوعي بأهمية برامج التنمية المهنية عن كثير من أعضاء هيئة التدريس ، وعدم اقتناعهم بأهميتها ، لذلك لا بد الوضع في الاعتبار ، أهمية تغيير معتقدات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس ، وربط تلك البرامج باحتياجاتهم ، واستطلاع آرائهم حول احتياجاتهم التدريبية ، والمهنية كمتطلبات أولية لجهود التنمية المهنية.

وتأكيداً لما سبق؛ فإن خروج الجامعات المصرية في السنوات الأخيرة من قوائم ، وأنظمة تصنيف الجامعات العالمية *World's best Colleges and Universities* عدا جامعة القاهرة التي احتلت المركز رقم (٤٠١) وفقاً لقائمة نظام "جامعة شنغهاي" *Jiao Tong University Shanghai* لعام (٢٠١١) لأعلى ٥٠٠ جامعة على مستوى العالم^(٢) ، و"تحقيق جامعة الإسكندرية للمركز (١٤٦) عالمياً في عام (٢٠١٠) وفقاً للتصنيف البريطاني للجامعات المعروف بالتايمز *Times Higher Education*^(٣) وخروج معظم جامعاتنا أو تذييل بعضها القوائم العالمية أحد أهم أسبابه هو عدم تحقيقها للمعايير المطلوبة في مجال إعداد أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم مهنيًا ، خاصة وأن التصنيفات العالمية تعتمد على مجموعة من المعايير المرتبطة بصورة كبيرة بالنمو المهني للأساتذة ، وإنتاجيتهم العلمية ، ونوعية التدريس ، ومن ثم فهناك حاجة للبحث عن رؤى مستقبلية لتنميتهم مهنيًا ، والارتقاء بهم.

تأسيساً على ماتقدم ، فإن هناك اتفاق بين الدراسات على الحاجة الملحة لإعادة النظر في الأوضاع الحالية لجهود التنمية المهنية ككل ، والمفاهيم السائدة ، والفلسفة، والأهداف ، والمراحل ، والبرامج ، والأساليب ، باعتبار التنمية المهنية ضرورة حتمية في ضوء تحديات العصر ، والمتغيرات العالمية ، والمجتمعية ، والمشكلات التي يواجهها التعليم الجامعي المصري .

مشكلة الدراسة :

على الرغم من عناية وزارة التعليم العالي ، والجامعات المصرية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، وتنفيذ عديد من المشروعات والبرامج والأنشطة في السنوات الماضية في ذلك الميدان، إلا أن واقع الحال- كما أوضحت الدراسات- يشير إلى وجود مظاهر عدة للقصور والخلل تحتاج للعلاج

(١) سميحة على محمد مخلوف ، "تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم" ، مجلة رابطة التربية الحديثة، العدد (٧) ، يوليو ٢٠١٠ ، ص ص ٢٥-١١٤ .

(2) "The Ranking Forum of Swiss Universities", accessed 17/6/2012, <http://www.universityrankings.ch,p.3>

(3) "Times Higher Education Supplement", accessed 2/5/ 2009, <Http://www.thes.co.uk,p.1>

والإصلاح . وفى الوقت نفسه ، حققت كثير من دول العالم إنجازاتٍ متنوعةٍ فى ذلك الميدان ، وانعكس ذلك على بلوغ جامعاتها مراكز متقدمة فى قوائم تصنيف الجامعات عالمياً ؛ كما فى الولايات المتحدة الأمريكية – على سبيل المثال - ، حيث تتنوع مستويات التنمية المهنية ، وتوزع مسؤولياتها ؛ فعلى المستوى القومى تتولى عديد من الهيئات والجهات مسئولية التنمية المهنية، كالجمعيات والروابط ، والاتحادات، والشبكات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، وعلى مستوى الجامعات ، تقوم كل جامعة بإنشاء مراكز ووحدات للتنمية المهنية تتولى تخطيط ، وتنفيذ أنشطة التنمية المهنية.⁽¹⁾

أما فى بريطانيا فيرجع الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على المستوى الرسمى بداية من فترة الستينيات من القرن العشرين ، وفى عام (١٩٧٢) م حيث صارت متطلباً إلزامياً لتعيين عضو هيئة التدريس ، وتبع ذلك إنشاء هيئات ومؤسسات على المستوى القومى تتولى تخطيط ، وتنفيذ العديد من أنشطة ، وبرامج التنمية المهنية، كما شكّل اتحاد أساتذة الجامعات البريطانية لجنة قومية للتنمية المهنية ، وتم إنشاء وحدات ومراكز على مستوى كل جامعة.⁽²⁾ وقد انعكست كل تلك الجهود فى ميدان التنمية المهنية فى الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وغيرها من دول العالم على تفوق جامعاتها عالمياً ، وارتفاع مستوى خريجها كما تشير لذلك الدراسات.

ومن ثم تبرز الحاجة إلى الدراسة التحليلية لأبرز النماذج والصيغ العالمية المعاصرة فى مجال التنمية المهنية لأستاذ الجامعة للتعرف على طبيعتها وخصائصها وأساليبها ، وإمكانية الإفادة منها عند وضع تصور مقترح للتنمية المهنية بما يتوافق مع طبيعة وأوضاع أستاذ الجامعة المصرى ؛ ولبلوغ هذا المقصد ؛ يتعين أن تتناول الدراسة الإجابة عن التساؤلات الآتية :

- ١ . ما طبيعة وفلسفة التنمية المهنية لأستاذ الجامعة ؟
- ٢ . ما الجهود المبذولة للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة المصرى ؟
- ٣ . ما أبرز الصيغ العالمية المعاصرة فى التنمية المهنية لأستاذ الجامعة ؟
- ٤ . ما عناصر ومكونات الرؤية المقترحة لتحقيق التنمية المهنية لأستاذ الجامعة المصرى ؟

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف لعل أهمها :

- ١ - تحليل مفهوم التنمية المهنية ، وخصائصه ، وأهدافه ، وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى.

(1) Karin Crawford , "Continuing Professional Development in Higher Education: Voices from Below" (P.hD., Education Leadership and Management Centre for Educational Research and Development - University of Lincoln, June 2009), p.150

(2) Elvdge , et al. , *Exploring Academic Development in Higher Education : Issues of en Gatemen, Cambridge* (London : Jil Regress Association Limited Publishers, 2004), p15.

- ٢- الدراسة النقدية لجهود التنمية المهنية لأساتذة الجامعات المصرية .
- ٣- دراسة وتحليل أبرز الصيغ والتجارب المعاصرة فى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- ٤- وضع رؤية للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة المصرى تتفق مع طبيعة وخصائص التنمية المهنية ، وطبيعة وأوضاع أستاذ الجامعة المصرى ، والدروس المستفادة من تحليل وتقويم الجهود المصرية ، والصيغ المعاصرة .

أهمية الدراسة :

تزداد الحاجة لمثل تلك الدراسة خصوصاً مع العناية التى تبديها الدولة خلال السنوات الأخيرة ممثلة فى وزارة التعليم العالى من مشروعات لتطوير التعليم الجامعى ، والنهوض به ، وما تشهده مصر فى الوقت الحالى من تحولات وتغيرات "زادت من أهمية الدور الذى تقوم به الجامعة وأساتذتها فى إعداد المجتمع لمواجهةها"^(١) ، وكون أستاذ الجامعة نقطة الانطلاق لإصلاح التعليم الجامعى ؛ وبالتالي فالحاجة ملحة لتحليل الواقع ، ورسم رؤية مستقبلية للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة . فالدراسة لها أهمية نظرية من حيث التعرف على التنمية المهنية ، وفلسفتها وطبيعتها ، وخصائصها ، ونماذجها، والتعرف على أبرز الصيغ والجهود المعاصرة فى ذلك الميدان . ولها أهمية عملية فى وضع رؤية للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة المصرى قابلة للتطبيق ومبنية على أسس علمية محددة ، يمكن للمسؤولين والقائمين على برامج وأنشطة التنمية المهنية فى جامعاتنا أن يأخذوا بها.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

- تعتمد الدراسة على منهج البحث التاريخي بما يفيد فى تتبع نشأة وتطور مفهوم التنمية المهنية، والجهود المبذولة محلياً وعالمياً فى ذلك الميدان ؛ ومنهج البحث الوصفي والذى يفيد فى :
- تحليل الأدبيات والبحوث حول مفاهيم "التنمية المهنية" ، "أستاذ الجامعة" من حيث طبيعتها ، وأهدافها ، والمفاهيم المرتبطة بها.
 - تشخيص واقع جهود التنمية المهنية لأستاذ الجامعة المصرى من خلال تحليل نتائج الدراسات.
 - تحليل وتأصيل نماذج لصيغ معاصرة فى التنمية المهنية ، وتحليلها ، وتحديد جوانب القوة ، والضعف ، والدروس المستفادة منها.

(١) أنور مغيث ، "الأكاديميون وبناء مجتمع ديمقراطى" (ورقة بحثية مقدمة إلى "منتدى حوار الثقافات " الذى نظمته الهيئة القبطية الإنجيلية ، القاهرة ، ٢٠١٢/٦/١) ، ص ٢.

- صياغة رؤية للتنمية المهنية فى كل من طبيعة التنمية المهنية ، وطبيعة أستاذ الجامعة المصرى وأوضاعه ، والدروس المستفادة من تحليل الصيغ والجهود المعاصرة.

مصطلحات الدراسة :

التنمية المهنية لأستاذ الجامعة :

التنمية المهنية عملية مقصودة ومخطط لها ، تبدأ من تسلم عضو هيئة التدريس العمل ، وتستمر طوال حياته المهنية ، وقد عرّفها "سبيك ونايب" *Speck and Knipe* بأنها "عمليات تهدف إلى تطوير مهارات الأساتذة وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لتلبية حاجات الجامعة ، والمجتمع، والأساتذة أنفسهم"^(١) فى حين عرّفها "الأكاديمية البريطانية للتعليم العالى" (HEA) على إنها "أى عملية أو نشاط ، سواء مخططة أو غير مخططة ، تسهم فى الحفاظ على المعرفة والمهارات والخصائص الشخصية المرتبطة بالتعليم والتدريس ، والممارسات الأكاديمية ، والتي تشمل البحث، والنشاط البحثى ، والقيادة والإدارة ، وتوفير الدعم الأكاديمى"^(٢) . ومن ثم يمكن تعريف التنمية المهنية لأستاذ الجامعة إجرائياً على إنها : كل العمليات ، والأنشطة ، والممارسات التى تهدف إلى الارتقاء بمستوى معارف ، ومهارات، وكفايات ، واتجاهات أستاذ الجامعة المهنية بما يؤدي إلى رفع مستوى أدائه لأدواره ومهامه .

أستاذ الجامعة :

إن أستاذ الجامعة وفقاً لقانون تنظيم الجامعات المصرى رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) ، هو عضو هيئة تدريس تم تعيينه على هذه الدرجة بعد استيفائه للشروط التى أوضحتها القانون للترقية ، والتى تضمنتها المادة رقم (٧٠) ومنها أن يكون قد أمضى خمس سنوات على الأقل كأستاذ مساعد ، وإجرائه لبحوث مبتكرة ونشرها ، أو إجرائه أعمال تؤهله لشغل مركز الأستاذية ، والتزامه بعمله ومسلكه ، ويدخل فى الاعتبار إنتاجه العلمى وما أشرف عليه من رسائل ، ونشاطه العلمى ، والاجتماعى ، وأعماله فى الكلية إلى غير ذلك من الشروط .^(٣)

ولدواعى الدراسة تم تناول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمختلف فئاتهم من الحاصلين على درجة الدكتوراه ، ويقومون بالتدريس فى الجامعات ، سواء كانوا (أساتذة ، أو أساتذة مساعدين ،

(1) Marsha Speck, and Caroll Knipe, *Why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standards-based schools* , 2nd ed. (California : Corwin Press, 2001), p34

(2) Higher Education Academy (HEA) , *The Higher Education Academy's Scheme for the Recording and Accreditation of Continuing Professional Development*, (U.K:HEA, 2005).

(3) جمهورية مصر العربية ، وزارة التعليم العالى ، قانون تنظيم الجامعات ولانحته التنفيذية (القاهرة : الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ، ٢٠٠٩) ، ص ص ٣٤-٣٥ .

أومدرسين) كما فى مصر ، أو (أساتذة ، وأساتذة مساعدين ، وأساتذة مشاركين) كما فى الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا وتركيا واليابان والإمارات ؛ انطلاقاً من أن الأستاذية تمثل قمة الهرم الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس (بمعنى أن المسار المهنى لعضو هيئة التدريس يبدأ من فئة المدرسين، وينتهى بفئة الأساتذة).

فصول الدراسة :

سوف تسير الدراسة وفقاً للفصول الآتية :

- **الفصل الأول : "الإطار العام للدراسة "** ، يتضمن مقدمة الدراسة ، ومشكلتها ، وأهدافها ، وأهميتها، وأبرز المصطلحات المستخدمة ، ومنهج وإجراءات الدراسة .
- **الفصل الثانى : "أستاذ الجامعة "** ، يتناول أدوار ، وخصائص أستاذ الجامعة ، وأسس اختياره ، وتعيينه ، وأساليب إعداده ، والكفايات اللازمة لأستاذ الجامعة ، وكذا أساليب تقويم أدائه ، وأبرز التحديات المستقبلية التى يواجهها التعليم الجامعى ، وانعكاس هذه التحديات على طبيعة أدواره.
- **الفصل الثالث : "طبيعة وفلسفة التنمية المهنية لأستاذ الجامعة"** ، يتضمن نشأة وتطور مفهوم التنمية المهنية ، وأهم المفاهيم المرتبطة به ، ومبررات الاهتمام به ، ومن ثم عرض خصائص وأهداف ، ومجالات ، وأساليب التنمية المهنية ، وأخيراً تحليل نماذج التنمية المهنية ، وأوجه الشبه والاختلاف بينها ، وكيفية الاستفادة منها.
- **الفصل الرابع : "واقع التنمية المهنية لأستاذ الجامعة المصرى "** ، يتضمن أسس اختيار وتعيين أستاذ الجامعة ، وأهم واجباته وأدواره ، وتحليل لمشكلات أستاذ الجامعة المصرى ، وتحليل الجهود المبذولة للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة المصرى ، وعرض أبرز نتائج الدراسات حولها ، والتعقيب عليها.
- **الفصل الخامس : "نماذج لصيغ معاصرة للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة"** ، ويتناول جهود التنمية المهنية لأستاذ الجامعة فى كلٍ من بريطانيا ، والولايات المتحدة الأمريكية ، واليابان ، وتركيا ، مع عرض أبرز التحديات والمشكلات التى تواجه تلك الجهود.
- **الفصل السادس : "التصور المقترح للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة"** ، ويتكون التصور المقترح من سبعة محاور هى : فلسفته ، وأهدافه ، ومنطلقاته ، وهيكله التنظيمى ، وآليات ، وإجراءات التنفيذ، وكيفية متابعته ، وتقويمه ، وأخيراً بعض الصعوبات ، والمعوقات المحتملة ، وطرح للحلول الممكنة للتعامل معها.