

الفصل الثانى أستاذ الجامعة

- مقدمة .
- نشأة وتطور مفهوم الجامعة .
- أستاذ الجامعة :
- أولاً : أسس الاختيار والتعيين .
- ثانياً : طرق وأساليب الإعداد.
- ثالثاً : الخصائص والصفات .
- رابعاً : الكفايات اللازمة.
- خامساً : الأدوار.
- سادساً : أساليب ووسائل تقويم الأداء.
- التحديات التى تواجه نظام التعليم الجامعى.
- انعكاس هذه التحديات على أدوار الأستاذ الجامعى.
- الأدوار الجديدة للأستاذ الجامعى فى ضوء تلك التحديات.

مقدمة :

إن المدخل لدراسة أى شئ هو معرفة طبيعته وخصائصه ، الأمر الذى يتطلب تحليله ، ولما كانت الدراسة تتناول التنمية المهنية لأستاذ الجامعة وعلى النحو المبين فى الفصل الأول ، فإن الخطوة التالية هى تحليل مفهوم "أستاذ الجامعة" للتعرف على أبرز مقوماته وخصائصه ، بحسبانه المستهدف من هذه الدراسة .

وبطبيعة الحال ، فإن " الجامعة ما هى إلا أستاذ " ، فعلى قدر ما يتوفر لها من أساتذة ، وخصائصهم ، وكفاياتهم ، تتحدد فاعليتها ، ومكانتها فى المجتمع ؛ فالأساتذة يعدون أساس المؤسسة التى تمثلها الجامعة . ومن ثم ينطلق هذا الفصل من دراسة نشأة وتطور مفهوم الجامعة ، سواء كفكرة أو كمؤسسة لها وظائف وأدوار محددة ، ثم الانتقال إلى أستاذ الجامعة ، والتعرف على أساليب وأسس اختياره وإعداده ، ودراسة خصائصه وصفاته، وكفاياته ، وكيفية تقويم أدائه ، وأبرز ما يواجهه من تحديات ، وانعكاس هذه التحديات على طبيعة أدواره ، ومن ثم طرح تصور لأبرز الأدوار الجديدة للأستاذ الجامعى على ضوء تلك التحديات .

نشأة وتطور مفهوم الجامعة :

إن الدارس لتاريخ التعليم الجامعى ونشأة الجامعات ، لا بد أن يميز بين مستويين ، أولهما نشأة الجامعة كفكرة و على مستوى الفكر ، وثانيهما نشأتها كمؤسسة لها خصائصها وتقاليدها المحددة. فبالنسبة لنشأة الجامعة كفكرة ، " فإن الشعوب والحضارات المصرية القديمة ، والهندية ، واليونانية ، والصينية عرفت ما يشبه هذا النوع من التعليم ، وكان مقره المعابد وتشمل العلوم بها الطب ، والهندسة ، والحساب ، والفلك ، والنحت ، وكلها علوم مرتبطة بالعقيدة ، والمدارس العليا ، وساهمت تلك المؤسسات فى ازدهار تلك الحضارات ، وثقافتها " (١).

وتطورت الفكرة فى العالم الإسلامى فى أروقة المساجد، حيث نشأت ما يشبه الجامعات المستقلة والممثلة فى مؤسسات علمية متميزة تقدم مستوى عالياً من التعليم المتخصص فى كثير من حقول المعرفة مثل جامعة "القرويين" فى المغرب عام ٢٤٥هـ/٨٥٩م ، وجامعة "الأزهر" فى مصر ٣٦٩هـ/٩٧٠م ، فالجامعات - من وجهة نظر البعض - عُرِفَت فى البلاد الإسلامية قبل أن تُعَرَفَ فى الغرب المسيحي فى العصور الوسطى بقرونٍ عديدةٍ" (٢).

(١) رمضان حلمى محمد عبده ، "دور التعليم الجامعى فى تحقيق الأمن الثقافى : دراسة سياقية بمحافظة أسيوط" (رسالة دكتوراه ، كلية التربية - جامعة أسيوط ، ٢٠٠٠) ، ص ٧٩-٨٠.

(٢) أحمد حسين الصغير ، التعليم الجامعى فى الوطن العربى : تحديات الواقع ورؤى المستقبل (القاهرة : عالم الكتب ، ٢٠٠٥) ، ص ٢٢.

أما بالنسبة لنشأة الجامعة كمؤسسة ، لها شكل وخصائص محددة ، فإن بدايات التعليم الجامعي - بصورته المعاصرة - كانت في أوروبا، حيث نشأت جامعات العصور الوسطى نتيجة لتطور مدارس الكاتدرائيات التي كانت تقبل الطلاب من جميع أنحاء العالم . ومع بداية النصف الثاني من القرن الثاني عشر الميلادي ، تغير الوضع ، وظهرت بوادر عصر جديد ، كان من أبرز ملامحه إنشاء الجامعات التي مثلت النواة الأولى لأنظمة التعليم الجامعي المعاصر ، ومن أشهر هذه الجامعات جامعة "بولونيا" في إيطاليا عام ١٠٨٨ م ، وجامعة "باريس" في فرنسا عام ١١٣٠ م ، وجامعة "كامبريدج" في بريطانيا عام ١٢٠٩ م ، وأخذت الجامعات تنتشر تدريجياً بعد ذلك^(١). "وكانت الوظيفة الرئيسية للتعليم الجامعي هي التدريس بهدف الحفاظ على التراث وتفسيره وتأويله، والإعداد للمهن المختلفة في الآداب ، والقانون ، والطب ، واللاهوت"^(٢).

ومع ظهور عوامل مثل حركة الإصلاح الديني في القرن السادس عشر الميلادي على يد "مارتن لوتر" في أوروبا^(*)، وظهور مفهوم "الدولة القومية"^(**) ، ونجاح الثورة الفرنسية في تغيير الأوضاع الاجتماعية - ليس في فرنسا فقط - ، ولكن في عدد كبير من دول العالم، وظهور حركة التصنيع ، انعكس كل ذلك على فكرة الجامعة ، مما أثر بدوره على بنيتها ، ووظائفها ، وأدوارها ؛ " فحتى نهاية القرن التاسع عشر ، كانت الجامعات تستهدف تعليم ، وإعداد الطلاب؛ وذلك انعكاساً للمفهوم النابليوني للجامعة ، والذي يمكن اعتباره أول المفاهيم الحديثة التي قُدمت كمحاولة لإبراز وظيفة الجامعة في نشر ، وإنتاج وتطبيق المعرفة ، وقصرَ هذا المفهوم دور الجامعة في تحقيق المساواة بين أفراد المجتمع عن طريق توفير نظام تعليمي ، وتدريبٍ موحدٍ ، ووظيفة الجامعة الأساسية - طبقاً للمفهوم النابليوني- هي تزويد المجتمعات بقيادات مؤهلة مهنياً"^(٣) ، ثم ظهر بعد ذلك المفهوم الألماني للجامعة الذي جعل هدف الجامعة الأسمى هو البحث العلمي ، بينما يأتي الإعداد المهني في المرتبة الثانية ، ومثل هذا المفهوم تياراً فكرياً في تطوير التعليم الجامعي وتحديد أدواره ، وظهر هذا بجلاء في نظام جامعة برلين عام ١٨٠٩ م.^(٤) ونازع هذا التيار الجديد ما شاع عن فكرة

(١) أحمد حسين الصغير ، التعليم الجامعي في الوطن العربي : تحديات الواقع ورؤى المستقبل ، ص ٢٣.

(٢) علي حمود علي ، "تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي" (ورقة بحثية مقدمة إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير) ، كلية التربية، جامعة الملك سعود ، ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٤) ، ص ١٢.

(*) مارتن لوتر راهب وقسيس ألماني، وأستاذ للاهوت، ومُطلق عصر الإصلاح الديني في أوروبا، بعد اعتراضه على صكوك الغفران ، وأدت حركته الإصلاحية لانتشار المذهب البروتستانتي في أوروبا.
(**) فكرة سادت في أوروبا عقب الثورة الفرنسية ، وأن الدولة تقوم على سيادة العدل والقانون في الدولة ، وخضوع جميع المواطنين لها وانتمائهم إليها .

(٣) يوسف سيد محمود ، "أبعاد ومشكلات الشراكة بين الجامعة وبعض المؤسسات الإنتاجية و الخدمية" ، (بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي الرابع : التربية ومستقبل التنمية البشرية في الوطن العربي على ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين ، كلية التربية ، جامعة الفيوم ، ٢١-٢٢ أكتوبر ٢٠٠٢) ، ص ١٧٢.

(4) Alfonso Borrero Cabal , *The University as an institution today* (Paris :UNESCO, 1993),p.30.

الجامعة من خلال النموذج الإنجليزي الذي يستهدف بالدرجة الأولى تنمية الشخصية والتركيز على البناء العقلي والفكري للفرد، وتمثله جامعتا أكسفورد وكمبريدج ، بل إن النموذج الألماني فرض على الجامعات الإنجليزية ضرورة التنازل عن كثير من شروط وقيم مفهومها الكلاسيكي لفكرة الجامعة، ومن ثم صارت الجامعات التقليدية أكثر انشغالاً عن ذي قبل بكثير من الأنشطة، والبرامج، والفروع المعرفية الجديدة، كما تطورت نظم إدارتها، وأصبحت أكثر ديمقراطية، وانفتاحاً على المجتمع الخارجي، "واتجهت هذه الجامعات اتجاهاً عملياً ومهنياً، حيث قامت بوضع العديد من البرامج حول مختلف الموضوعات والمجالات العلمية والأدبية، والبرامج الأكثر جدة واتساعاً وتنوعاً كالبرامج الخاصة بالعلوم التجارية، وإدارة شئون الأسرة، والإدارة العامة، والعلوم التطبيقية".⁽¹⁾ كما ظهرت أنماط أخرى من التعليم كالتعليم بالمراسلة، وجامعة الهواء، وانتشار أنماط التعليم عن بعد.

"وكان لانتشار المذهب البراجماتي تأثيره على فلسفة وأهداف التعليم الجامعي، وانعكاساته على المناهج الدراسية، وأساليب تدريسها، كما تغير المجتمع الطلابي، حيث صار هذا المجتمع يضم أجيالاً متعددة، وصارت البيئة الخارجية تُؤمّن للجامعة مصادر مالية، ومعرفية، ومكاناً لإجراء الدراسات، والتجارب العملية، والميدانية. فالجامعة - حسب هذا التوجه - تحولت من كونها مركزاً للبحث الحر للوصول إلى المعرفة - وفقاً لما كان ينادى به "جون نيومان" Newman في كتابه "فكرة الجامعة"^(*) - وصار دور الجامعة كمؤسسة علمية هو نشر المعرفة، والحقيقة، والنور خارج أسوارها، ونقل التراث المعرفي، والفكري، والثقافي للمجتمع من جيل إلى آخر من أجل الحفاظ على هوية المجتمع الفكرية، والثقافية *"Dissemination and transmission of Knowledge"*⁽²⁾.

ثم ظهر اتجاه تبناه كل من "كارل جاسبرز" Karl Jaspers و"فيلبس جريفز" Phillips Griffiths و"أبراهام فلكسنر" Abraham Flexner، وغيرهم، ومضمونه أن الجامعة مؤسسة علمية حيوية تستمد هويتها من البعد المعرفي بالدرجة الأولى، ولذلك فإن دورها لا يقتصر فقط على نشر المعرفة ونقلها من جيل إلى آخر، وإنما يجب أن يشمل جانب إنتاج المعرفة، واكتشافها، وتطويرها

(1) The National Committee of Inquiry into Higher Education , *Higher Education in the learning society*(England : The NCIHE, July 1997), p23.

(*) الكاردينال "جان هنري نيومان" Cardinal John Henry Newman رئيس لجامعة دبلن في أيرلندا في عام ١٨٥١م ألقى سلسلة من المحاضرات عن "فكرة الجامعة" *The idea of the university* ، عرّف فيها الجامعة بأنها مكان لتدريس المعرفة العامة *a place of teaching universal knowledge*.

(2) John Henry Newman , *The Idea of a University* (London : The National Institute for Newman Studies , 2007) ,p.122.

Creation, discovery, and and advancement of Knowledge ^(١) ، ثم الانتقال إلى مفهوم "كلارك كير" *Klark kerr* (*) "الجامعة متعددة الوظائف" ^(٢) ، ويرى بأن المعرفة التي تنقلها لجامعة أو تنتهجها يجب أن تكون ذات مردودٍ ايجابي يهدف إلى منفعة الفرد والمجتمع *Utilitarian Knowledg*. وكل هذه التغيرات فى المفاهيم أدت إلى إعادة هيكلة تنظيمية للجامعة سواء فى هيكلها الإداري ، أو فى مصادر تمويلها، وحدث لها تمدد جغرافي، وأصبحت تستطيع بمرونة كبيرة التواصل مع المجتمع ، حيث أنشئت من أجل ذلك عديد من المراكز- داخلها وخارجها - لتسويق خدماتها المتنوعة.

فمفهوم الجامعة قد اختلف من مكان لآخر، ومن عصر لآخر باختلاف السياق التاريخي ، والثقافي والاجتماعي ، كما تعددت وجهات النظر حول فلسفتها ، وأهدافها ، وسياقها التنظيمي ؛ لكن طوال المسيرة التاريخية للجامعات حتى وقتنا الحاضر ، ظلت المكونات الأساسية للجامعة باقية كما هي ، وإن كانت جامعات اليوم تختلف عن جامعات الماضى - من حيث تنظيمها، ووظائفها وإدارتها وتخصصاتها - نتيجة تطور العلوم المختلفة .

والجامعة المعاصرة - كما استقر فى الأدب التربوي - عبارة عن "مؤسسة علمية مستقلة ، ذات هيكل تنظيمي ، ولها أنظمة ، وتقاليد أكاديمية معينة ، وتتمثل وظائفها الرئيسة فى : التدريس ، والبحث العلمى، وخدمة المجتمع ، وتتألف من مجموعة من الكليات ، والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية ، وتقدم برامج متنوعة فى تخصصات مختلفة على مستوى البكالوريوس أو مستوى الدراسات العليا ، وتمنح الجامعة بموجب تلك البرامج درجات علمية للطلاب" ^(٣) "وهى معقل الفكر الإنسانى فى أرفع مستوياته ، ومؤسسة اجتماعية اصطنعها المجتمع لتحقيق أهداف ينشدها ، ولها رسالة عليها أن تؤديها فى إطار فلسفة تربوية تشتق أهدافها من فلسفة المجتمع الذى توجد فيه ، ومن طبيعة العصر ومتغيراته" ^(٤).

ويسعى التعليم الجامعي إلى تحقيق أربعة أهداف أساسية من خلال قيامه بوظائفه وهى " تنمية القدرات

(١) مليحان معيض الثبيتي ، "الجامعات ، نشأتها ، مفهوما ، ووظائفها " دراسة وصفية تحليلية " ، *المجلة التربوية* ، الكويت ، جامعة الكويت ، مجلس النشر العلمي ع ٥٤ ، (٢٠٠٠) ، ص ٢١٧ .

(*) كلارك كير أستاذ الاقتصاد والإدارة ، تولى رئاسة جامعة كاليفورنيا سنة ١٩٦٣م بالولايات المتحدة الأمريكية ، ومن قبلها تولى منصب مستشار الجامعة ، ومن أشهر مؤلفاته ووظائف الجامعة .

(2) Klark Kerr , *The Uses of the University*, 5thEdition (Cambridge: Harvard University Press, 2001) ,p.34 .

(٣) عبد الناصر محمد رشاد ، "أداء الجامعات فى خدمة المجتمع وعلاقته باستقلالها : دراسة مقارنة فى جمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الامريكية والنرويج" (رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٤) ، ص ٦٧ .

(٤) منير محمود بدوى ، "دور الجامعة بين تحديات الواقع وأفاق المستقبل : رؤية نظرية" ، (بحث مقدم إلى المؤتمر السنوى الثامن للبحوث السياسية من ١٤-١٧ فبراير ٢٠٠٥ ، بعنوان "التعليم العالى فى مصر : خريطة الواقع واستشراف المستقبل" ، مركز البحوث والدراسات السياسية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، المجلد الأول ، ٢٠٠٦ ، ص ٢١٦ .

المعرفية ، والاجتماعية للطلاب وإثرائها ، ومساعدتهم على اكتساب المعارف والمهارات المفيدة لهم فى حياتهم المهنية، ونشر المعرفة والعمل على تقدمها، والحفاظ على التراث الثقافى للمجتمع وإثرائه " .^(١) وهذه الوظائف بينها ترابط وتكامل ؛ فالتدريس يسهم فى نشر المعرفة ، والبحث العلمى يسهم فى تجديد المعرفة ، وإنتاجها وتطويرها ، ثم تطبيق المعرفة فى المجتمع لحل مشكلاته ، وخدمة أفراده ، وتحسين مستوى معيشتهم ، ومن ثم إحراز التقدم للمجتمع؛ وهذا يؤكد أن التقسيم بينها هو تقسيم اصطلاحى، ومن الصعب وضع حدود فاصلة بينها، فالتعليم الجامعى "يؤهل خريجه لممارسة الحياة العامة ، والمشاركة الفعلية فى المجتمع".^(٢) ويسعى إلى "إعداد الكفاءات المهنية، وتطوير المناخ الأكاديمي ، ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع ، والإتقان ، والكشف والابتكار".^(٣) وقد أوضحت "إرينا ليليوجين" *Irena Leliugiene* ، و"فيكتوريا براسوسكين" *Victorija Barasauskiene* "دور الجامعات فى تنمية المجتمع ، وإثراء ثقافات الشعوب ، وتوفير الخدمات المجتمعية ، وتحقيق التنمية الشاملة ، وتنمية الموارد البشرية ، ونشر المعرفة العلمية بين أفراد المجتمع ، وبناء قنوات اتصال بين الجامعة وفئات المستفيدين".^(٤)

وقد تغيرت أدوار الجامعة وتطورت ؛ فلم تعد قاصرة على الأدوار التقليدية بل أضيف لها أدوارٌ أخرى كما يرى "الين جيننجز" *Lane Jennings* منها " دورها فى حل المشكلات المجتمعية بطرق عقلانية من خلال ما تقوم به من تنمية للتفكير العقلانى الموضوعى بين طلابها ، والجامعة كمعسكر يومى يقضى فيه الطلاب ، والأساتذة ، والعاملين معظم الوقت فى الأنشطة المختلفة العلمية والبحثية، والجامعة كمكان للسياحة العقلية حيث يتاح فيه تنظيم المؤتمرات ، وتبادل الخبرات والآراء ، والجامعة كمؤسسة ترفيهية يمارس فيها الطلاب أنشطتهم الرياضية ، والاجتماعية ، والثقافية ، والترفيهية كالرحلات ، والمعسكرات ".^(٥) وتعتمد الجامعة فى أدائها لأدوارها المتنوعة على أسانئتها ، فعلى أساس درجة كفاءتهم يتحدد مستوى الجامعة ، وقدرتها على تحقيقها لأهدافها، فهم المدخل للإصلاح والتطوير.

أما فى مصر فمع بداية القرن العشرين ، بدأت فكرة تأسيس أول جامعة مصرية تنمو بناءً على رغبة قومية تبلورت نتيجة للوعى الثقافى والسياسى المصرى فى شكل جامعة أهلية ، تم افتتاحها رسمياً

(١) دافيد ليم ، ضمان الجودة فى التعليم العالى : مفهومها - مبادئها - تجارب عالمية ، ترجمة وتعريب : السيد عبد العزيز اليهواشى ، سعيد بن أحمد الربيعى (القاهرة : عالم الكتب ، ٢٠٠٥) ، ص ٥ .
(٢) فاطمة عبد الغنى عبد الله عبد الدايم ، "دور التعليم الجامعى فى تنمية الثقافة السياسية لدى الطلاب : دراسة ميدانية" (رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، ٢٠١٠) ، ص ٨٠ .
(٣) هند ماجد الخثيلة ، "المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة فى جامعة الملك سعود" ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية ٢ ، (٢٠٠٠) ، ص ١٠٧ .

(٤) Irena Leliugiene, Viktorija Barasauskiene, "The University Role in Community Development: Responding to Challenges of Globalization" (paper presented at European Conference on Educational Research, University of Hamburg, 17-20 September 2003), p11

(٥) Lane Jennings , "Alternative Visions for The Future University", *The Futurist*, (January-Febrary 2001), pp.58-59.

فى ٢١ ديسمبر ١٩٠٨ ، وساهم أفراد الشعب فى تمويلها ، واقتصرت الدراسة بها على بعض فروع العلوم والآداب" (١) ، وكان من أهدافها ووظائفها : (٢)

- القيام بعمليات التنقيف وإنارة بصائر للأمة المصرية على اختلاف طبقاتها وتباين مشاربها.
- البحث عن العلم لذات العلم لا من أجل الحصول على وظيفة أو ممارسة مهنة معينة ، وإهمال التعليم المهنى بكافة أشكاله وصوره لأن العلوم المهنية تقصر هم الطلاب على اكتساب المعيشة فيها ، ووظيفة الجامعة أسمى من هذه الغاية

ويلاحظ أن مؤسسى هذه الجامعة تأثروا بالنموذج الغربى للجامعات فى فترتها الكلاسيكية والتقليدية المتمثلة فى التركيز على دراسة اللغات والتراث الإنسانى أكثر من دراسة العلوم التجريبية،" كما تميزت الجامعة المصرية فى بداية عهدها بسمات معينة منها : فتح الآفاق أمام مختلف المذاهب والأفكار والفلسفات والاتجاهات العلمية فى مختلف بقاع العالم المتقدم ، علاوة على دورها التنويرى الذى يتجلى فى ترسيخ المنهج العلمى وتبسيطه ، ونشر التفكير العلمى بين المواطنين ". (٣)

وقد فكرت الحكومة المصرية فى ضم المدارس العالية إلى الجامعة ، وفى عام ١٩٢٣م وتم الاتفاق بين الحكومة والجامعة الأهلية على إلحاقها بوزارة المعارف العمومية ، وصارت جامعة حكومية، وأصبح اسمها عام ١٩٤٠م "جامعة فؤاد الأول"، وقد تطورت وعرفت فيما بعد باسم "جامعة القاهرة"، تلاها إنشاء بقية الجامعات المصرية الأخرى. "وفى ١١ مارس ١٩٢٥م صدر مرسوم بقانون إنشاء الجامعات الحكومية باسم الجامعة المصرية، ويعد أول قانون منظم للجامعة المصرية بصفتها الرسمية الحكومية ، وقد حدد- وظيفة الجامعة فى تشجيع البحوث العلمية والعمل على رقى الآداب والعلوم بالبلاد". (٤) وأبرز ما أكدت عليه الأهداف الجديدة هو وظيفة الجامعة فى البحث العلمى .

"وقانون سنة ١٩٢٥م هو الأساس فى تحديد وظائف الجامعة واستمر كأساس لكل ما جاء بعده من قوانين - حتى قيام الثورة عام ١٩٥٢- ، ومن أهمها قانون ٤٢ لسنة ١٩٢٧، و القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ ، حيث استمرت وظيفة الجامعة وأهدافها كما هى دون تغيير، وهذه القوانين لم تشتمل على أكثر من إنشاء كليات أو تحويل مدارس عليا إلى كليات أو ضم معاهد إلى الجامعة ، أو تغيير أسماء كليات أو أقسام أو جامعات". (٥)

(١) لمياء محمد أحمد ، العولمة ورسالة الجامعة : رؤية مستقبلية (القاهرة : الدار المصرية اللبنانية ، ٢٠٠٢) ، ص ١١٤ .
(٢) فى سعيد طه محمود ، سعيد محمد ناس ، قضايا فى التعليم العالى و الجامعى ، (القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ٢٠٠٦) ، ص ٤٦ .
(٣) كمال مغيث ، " التعليم وتطوير الخطاب الدينى "، مجلة الديمقراطية ، السنة الثانية ، العدد الثامن ، (خريف ٢٠٠٢) ، ص ٨٤ .
(٤) حامد عمار ، " فى التوظيف المستقبلى للنظام التربوى " ، التربية والتنمية ، ع(٢) ، (يناير ١٩٩٣) ، ص ١٢٧ .
(٥) نفس المرجع ، ص ١٢٨ .

"و جاء قانون ١٩٥٦ عقب ثورة يوليو ، ليكون شاملاً لما سبقه من قوانين مع إضافة مزيد من الاختصاصات للدولة بدرجة أكبر من القوانين السابقة ، حيث أعطى للدولة ممثلة فى شخص وزير التربية و التعليم حق إنشاء الكليات ، والمعاهد التابعة للجامعة ، وتعيين العمداء بناء على ترشيح مدير الجامعة ، وحق تعيين الوكلاء بناء على ترشيح عميدها وموافقة مدير الجامعة".^(١)

و صدر القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لتنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة عقب إعلان الوحدة بين مصر وسوريا ، فأضاف إلى أهداف الجامعة الاهتمام ببعث الحضارة العربية وتوثيق الروابط الثقافية العلمية مع الجامعات ، والهيئات العلمية العربية ، والأجنبية ، وإجراء البحوث العلمية وتشجيعها والعمل على رقى الآداب وتقديم العلوم والفنون وخدمة المجتمع والأهداف القومية".

ومع صدور قرارات يوليو الاشتراكية والميثاق الوطنى فى مايو ١٩٦٢م تم تعديل الأهداف فى عام ١٩٦٣م فأصبحت أهداف الجامعة إعداد الطلاب للتخصص فى مختلف الفروع مع تهيئتهم ليكونوا مواطنين صالحين يسهمون فى صنع مستقبل الوطن وبناء مجتمع اشتراكى عربى ، ويعملون على تحقيق الرفاهية لأبناء وطنهم عن طريق الكفاية والعدل.

وفى السبعينيات شهدت هذه الفترة العديد من المتغيرات السياسية ، والاجتماعية ، والاقتصادية مما ترتب عليه إعادة التفكير فى صياغة الجامعة ، ووظائفها ، ومدى تبعيتها للدولة خاصة بعد صدور دستور ١٩٧١م. "فصدر قانون ٤٩ سنة ١٩٧٢م ، والذى حدد وظيفة الجامعة فى مادته الأولى بإنها "تختص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعى والبحث العلمى الذى تقوم به كلياتها ومعاهدها فى سبيل خدمة المجتمع والارتقاء به حضارياً ، متوخية فى ذلك المساهمة فى رقى الفكر وتقديم العلم وتنمية القيم الإنسانية ، وتزويد البلاد بالمختصين ، والفنيين ، والخبراء فى مختلف المجالات ، وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرائق البحث المتقدمة والقيم الرفيعة..." وأوضح أن الجامعات تمثل "معقلاً للفكر الإنسانى فى أرفع مستوياته ، ومصدر الاستثمار وتنمية أهم ثروات المجتمع وأغلاها وهى الثروة البشرية" ، وأكد على ضرورة "اهتمام الجامعات ببعض الحضارة العربية والتراث التاريخى للشعب المصرى وتقاليد الأصيلية ، ومراعاة المستوى الرفيع للتربية الدينية والخلقية والوطنية ، وتوثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجامعات الأخرى والهيئات العلمية".^(٢)

عموماً ، يمكن القول إن الجامعة المصرية قد تطورت وفقاً لتطور المجتمع ومتغيرات العصر ، وأن وظائف الجامعة المصرية - بدورها - لا تختلف عن وظائف الجامعات فى أى مكان آخر فى العالم من تدريس ، وبحث علمى ، وخدمة مجتمع ، وأن قانون تنظيم الجامعات قد أعلى من شأنها ، وأكد على أهمية دورها.

(١) حامد عمار ، "فى التوظيف المستقبلى للنظام التربوى" ، ص ص ١٣٥-١٣٦.
(٢) وزارة التعليم العالى ، قانون تنظيم الجامعات ولانحته التنفيذية وفقاً لآخر التعديلات (القاهرة : الهيئة العامة للمطابع الأميرية ، ٢٠٠٩) ، ص ٢.

أستاذ الجامعة :

إن أساتذة الجامعات يمثلون القاطرة العقلية ، والعلمية ، والثقافية ، والتقدمية في المجتمع ، وكلما كان إعداد الأستاذ الجامعي متميزاً خلال مراحل تواجده في الجامعة ، كلما وجد الطالب أستاذاً جامعياً قائداً علمياً خلفياً فاعلاً وواعياً وإيجابياً في معاملة طلابه وفي تناول قضايا بلده ، ومن ثم يتعلم الطالب القيادة العقلية العلمية الفاعلة في الحياة والإيجابية السلوك ، والعمل والمشاركة في بناء وطنه .

ويوضح تحليل الأدب التربوي أن "أستاذ الجامعة يمثل عصب الحياة العلمية وباعثها ، وتتوقف فاعلية العملية التعليمية على كفاءته وحسن أدائه ، فهو الذي يعد طلابه ويدربهم ، ويُجرى الأبحاث العلمية التي تساهم في تقدم المعرفة وتطويرها ، وهو الذي يقدم الحلول لمواجهة المشكلات التي تعترض المجتمع".^(١) ومهما توافرت الإمكانيات المادية وتزايد عدد الطلاب ، فإن الجامعة لن تحقق أهدافها إلا من خلال وجود الأستاذ ذي الكفاءة العالية في مجال التدريس والبحث العلمي ، والتواصل مع المجتمع الجامعي".^(٢)

وعليه يمكن القول ، إن وظائف ومهام أستاذ الجامعة يمكن إجمالها في :

- التعليم : ويتضمن التدريس بصوره المختلفة ، وإلقاء المحاضرات ، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات ، سواء داخل الحرم الجامعي، أو عبر شبكة الانترنت ، واستخدام التكنولوجيا التعليمية.
- البحث العلمي : ويشمل قيام أستاذ الجامعة بإجراء البحوث سواء لرفع مستواه الأكاديمي أو من خلال الإشراف على طلابه ، وإجراء البحوث والتأليف في مجال تخصصه.
- خدمة المجتمع : ويضم كافة الأنشطة والخدمات التي يقدمها الأستاذ للمجتمع ، سواء على مستوى الجامعة أو مستوى المجتمع ككل ، انطلاقاً من أن الجامعة هي بيت خبرة للمجتمع بكل مجالاته ، وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية وغيرها.
- الوظائف الإدارية والقيادية المتعلقة بالجانب الإداري في عمله الجامعي من أعمال اللجان ومجالس الأقسام ، والكلية ، والجامعة ، وغيرها .

وفي الجزء التالي ؛ سيتم عرض الجوانب المختلفة المتعلقة بأستاذ الجامعة من تحديد كيفية اختياره، وإعدادة ، وخصائصه ، وصفاته ، وكفاياته ، وأدواره ، ونظم وأساليب تقويم أدائه ، ثم تحليل التحديات المستقبلية التي تواجه التعليم الجامعي باعتبار أنه جزء منه ، وانعكاساتها على أدواره، وطرح بعض الأدوار الجديدة للأستاذ الجامعي .

(١) فاطمة عبد القادر بهنسي ، "تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات" ، مجلة كلية التربية بالزقازيق ٥٣ ، (مايو ٢٠٠٦) ، ص ٣٩.

(٢) حياة محمد خطاب ، "اتجاهات ونماذج لتقويم أداء الطالب وعضو هيئة التدريس والإداريين" (بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الثالث عشر - مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ، ٢٦-٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦ ، ٢٠٠٦م) ، ص ٥٦٦.

أولاً : - أسس الاختيار والتعيين

تلجأ الجامعات على مستوى العالم إلى اختيار أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال مجموعة من الإجراءات والخطوات ، وذلك على النحو التالي :^(١)

١- **تحليل المهنة لتحديد أعمالها ومهامها ونشاطاتها الرئيسية** : تعد عملية التوصيف الوظيفي ضرورة، لأن عملية الاختيار السليمة تعتمد عليها. كما يمكن الاعتماد عليها في بناء برامج الإعداد التربوي، وفي تحديد الأجور والعلاوات و الحوافز التي تقدم للأستاذ الجامعي. وتوجد طرق متعددة لتحليل المهنة وتحديد الأعمال ، فقد يكون بطريقة رسمية كأن تطلب الجامعة من مختص أو لجنة من المختصين القيام بعملية التحليل، وقد يكون بطريقة غير رسمية كأن تكلف الجامعة أستاذاً خبيراً للقيام بعملية الاختيار دون إجراء تحليل للعمل لأن هذا الأستاذ يعرف متطلبات المهنة كلها. وأحياناً يتم كتابة التحليل في "تقرير مواصفات المهنة" حيث يتضمن هذا التقرير كل النقاط (أعمال المهنة ومهامها ونشاطاتها، وسائل العمل ، محيط المهنة، معايير أداء المهنة، الصفات الشخصية) .

٢- **الإعلان عن الوظيفة شاغرة باستخدام أية طريقة من طرق الإعلان** : تتنوع صور الإعلان عن الوظائف ما بين(الجرائد، والتليفزيون ، والمجلات) وتجدر الإشارة هنا إلى أن بعض الجامعات صارت تستخدم شبكة الإنترنت للإعلان عن ما لديها من وظائف شاغرة.

٣- **الانتقاء**: بعد الإعلان عن الوظيفة مباشرة ، يتم تقديم طلبات المترشحين إلى الجهات المعنية (أقسام، كليات، إلى غير ذلك)، وبانتهاء فترة التقديم، تُجرى عملية الانتقاء لاختيار أحسن المترشحين لتعيينه.

وأساليب الاختيار متعددة،وهي تبدأ عادة بفحص طلبات الترشيح ، وتدعم بإجراء مقابلة مع المترشحين للتأكد من صحة المعلومات ، والحصول على معلومات أخرى لم تتضمنها طلبات الترشيح ، وتنتهي عادة بفحص طبي يؤكد سلامة المترشح وخلوه من الأمراض الخطيرة. وبغض النظر عن طريقة الانتقاء المستخدمة ، فإن التركيز يكون عموماً على مدى تلبية المترشح لشروط الوظيفة كما هي واردة في تقرير المواصفات ، ومدى امتلاكه للكفايات المطلوبة.

٤- **التعيين** : يُعيّن الفرد الذي يتم قبوله بعد إجراء عملية الانتقاء ، وعادة ما تكون الأشهر الأولى عبارة عن فترة ملاحظة من طرف الجهات المعنية للحصول على فكرة دقيقة عن أدائه حتى يمكن اتخاذ قرارات صائبة بشأنه مستقبلاً ، وقد يتم التعيين بنظام التعاقد المؤقت ، والذي يتم تجديده كل فترة زمنية

(١) محمد مقداد ، " الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي: نحو طريقة شاملة" (ورقة بحثية مقدمة إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس التي تنظمها كلية التربية بجامعة الملك سعود ، الرياض ، ٧-٨/١٢/٢٠٠٤) ، ص ١٧.

كما فى معظم الجامعات الأمريكية والبريطانية والكندية والتركية ، أو يتم التعيين بصورة دائمة كما فى معظم الجامعات العربية وجامعات أمريكا اللاتينية وبعض الجامعات الأمريكية.

وتلجأ الجامعات الأمريكية والكندية واليابانية إلى تعيين بعض خريجها فى وظيفة "مساعد" *Teaching Assistant* ، وذلك بنظام العقود المؤقتة / أو العمل لجزء من الوقت بعد التأكد من تحقيقهم للمواصفات والشروط بواسطة إجراء المقابلات الشخصية من قبل لجان مُشكلة على مستوى القسم أو الكلية أو الجامعة ، وتكون أجورهم قليلة نسبياً نظراً لبساطة المهام الموكلة إليهم ، وهى مساعدة الأساتذة فى التدريس والأعمال البحثية ، ونسخ المحاضرات والأبحاث وتوزيعها على الطلاب ، وتشغيل بعض الأجهزة ، وتجميع التكاليفات ، والأعمال من الطلاب ، وما إلى ذلك، كما تسمح الجامعات الأمريكية والكندية والإنجليزية بالتدريس فى المعامل وللمجموعات الصغيرة ، فى حين لا تسمح الجامعات اليابانية لهم بالتدريس. ⁽¹⁾ ويتم استخدام ذوى الخبرة منهم فى الدورات التدريبية لأقرانهم المبتدئين، حيث ترى تلك الجامعات أن أدوارهم تتمثل فى: ⁽²⁾

- ١- إتاحة الفرصة للطلاب للإفادة من خبراتهم ، وعملهم مع مجموعات صغيرة من الطلاب مما يزيد من فرص الحوار والمناقشة والتفاعل بينهم.
- ٢- التخفيف من أعباء الأساتذة خصوصاً فى حالة كبر أحجام المقررات.
- ٣- تقديم وتفسير الأفكار المعقدة للطلاب بطرق سهلة فى الفهم ، بسبب تقارب السن والخصائص.

أما بالنسبة للتعيين فى وظائف أعضاء هيئة التدريس ؛ فإن معظم الجامعات الأمريكية تعتمد على إجراء المقابلات الشخصية ، والاختبارات للمتقدمين للعمل بوظائف أعضاء هيئة التدريس بدرجاتها المختلفة ، ويتم بنظام العقود المؤقتة وتحديد الأجور والمميزات ، وبعد أن يستمر عضو هيئة التدريس لفترة يتم تقييمه بواسطة أقسام ووحدات تقييم الأداء يتم تجديد العقد أو تحويله لعقد دائم أو إلغائه.

ويتم التعيين فى الجامعات البريطانية بالتعاقد مع عضو هيئة التدريس لمدة خمس سنوات ، ثم يُعاد تقييمه وفقاً لتدريسه ولبحوثه، ويطلق على هذا النظام "التعيين المحدود" *Term Appointment* . أما فى ألمانيا وفرنسا وإيطاليا وأسبانيا ؛ فإن أعضاء هيئة التدريس يتم تعيينهم بنظام التعاقد المؤقت ، كما تقوم الدولة أو الولاية بتعيين عضو هيئة التدريس بعد حصوله على درجة علمية معينة ، وقضائه فترة زمنية

(1) K. Lynn Taylor , "Graduate Teaching Assistant Training and Development at a Research University: The Case of Dalhousie University"(Paper presented at International Symposium on Professional Development in Higher Education , Hokkaido University , Sapporo ,Japan, July 30-31, 2009) , P.10

(2) . Ibid ,p.5.

فى الخدمة كنوع من التكريم .^(١)

وهناك محاولات للتطوير والتجديد فى مجال تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، فعلى سبيل المثال، قامت جامعة "باث" Bath البريطانية فى محاولة منها لضمان جذب هيئة تدريس على أعلى مستوى والحفاظ على المستوى المتميز لأساتذتها الحاليين بمراجعة وتطوير نظم الترقى وإجراءاته، فقامت باستحداث درجة "زمالة الأستاذية فى التدريس" أو ما يطلق عليه *Professorial Teaching Fellow* ، ودرجة زمالة الأستاذية فى البحث *Professorial Research Fellow* ، واعتبار كلاً الدرجتين متكافئتين بالنسبة لمن يشغلها ، ويتم التعيين فى تلك الوظائف على أساس مجموعة من المحكات المرتبطة بثلاثة مجالات وهى القيادة والإدارة ، والتدريس ، والبحث ، ويقوم المتقدم للتعيين بتلك الوظائف بتوضيح كيفية تحقيقه لهذه المحكات أمام اللجان المختصة ، كما يتم التعيين فى درجة الأستاذ بعد تحقيق المتقدم للامتياز فى التدريس، وإسهامه فى المجال البحثى والإدارى. ويكون الحكم على الأداء التدريسى للمترشح من خلال نظام تقويم الطلاب لأساتذتهم من خلال موقع الجامعة على الإنترنت.^(٢)

وتعتمد جامعة "موناش" Monash - وهى من أكبر ثمان جامعات فى أستراليا - إلى اعتماد نظم الترقى على أساس إنجازات وإسهامات عضو هيئة التدريس فى ثلاثة مجالات هى : البحث ، والتدريس ، وخدمة المجتمع ، وأهم ما يميز نظام الترقى أنه يتيح الفرصة لإعطاء أوزان نسبية لأداء عضو هيئة التدريس فى كل مجال من هذه المجالات ، ويكون الحد الأقصى للأوزان النسبية ١٠٠% ، والحد الأدنى بالنسبة لمجالى البحث والتدريس ٣٠% ، ومجال خدمة المجتمع ١٠% ، ويطلب من المتقدمين لوظائف أعضاء هيئة التدريس أن يقوموا بأنفسهم بتحليل أدائهم ، وتحديد نقاط قوتهم.^(٣)

أما فى الجامعات التركية فوفقاً لقانون التعليم العالى التركى ، يتم التعيين بصورتين ، إما بنظام العقود المؤقتة ، ويسرى هذا على جميع العاملين بالجامعة من أعضاء هيئة التدريس (من محاضرين، ومساعدين فى التدريس ، وأساتذة مساعدين) ، أما بالنسبة للأساتذة والأساتذة المشاركين ؛ فيتم تعيينهم بصفة دائمة ، وذلك على النحو التالى :^(٤)

(1) Altbach, P., *Centers and peripheries: The special challenge of developing countries. Decline of the guru* (London: Palgrave Macmillan., 2003), p.24.

(2) Heather Fry, Steve Ketteridge and Stephanie Marshall. *A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education Enhancing Academic Practice*. 3rd ed.(New York : Routledge . 2009), p.495.

(3) Monash University, Promotion Guidelines ,Accessed 18 June 2008, Available online at <http://www.adm.ed.au/sss /academic-promotion>

(4) European Commission."Eurypedia European Encyclopedia on National Educations systems", accessed 23/1/2012, <https://webgate.ec.europa.eu>.

- تتولى وحدة أو قسم التعيينات بالجامعة إجراء التعاقدات والإعلان عن الوظائف المطلوبة بالنسبة لجميع فئات أعضاء هيئة التدريس سنوياً ، ويتم التعاقد لمدة سنة أو سنتين عدا فئة الأساتذة والأساتذة المشاركين حيث يتم التعيين بصورة دائمة ، ثم بعد ذلك إما قبول أو رفض التجديد بعد انتهاء مدة التعاقد. وبالنسبة للتعينين في فئة الأساتذة المساعدين فيكون من بين شروطه الحصول على درجة الدكتوراه في التخصص ، والنجاح في امتحان اللغة الأجنبية ، ومن ثم يتم التعاقد لمدة من سنتين إلى ثلاث سنوات.

- بالنسبة للتعينين في فئة الأساتذة المشاركين ، فيكون من خلال لجنة مكونة من ثلاث أساتذة يحكمون على المتقدم ، والذي لا بد أن يكون أستاذاً مساعداً ، وأن يجتاز امتحان الأساتذة المشاركين ، فإذا نجح المتقدم في تحقيق الشروط السابقة يتم تعيينه بصورة دائمة في الجامعة. وبالنسبة للتعينين في فئة الأساتذة فيشترط أن يكون المتقدم قد عمل لمدة خمس سنوات على الأقل كأستاذ مشارك ، وأن يكون قد أجرى بحوث ودراسات أصيلة منشورة على المستوى الدولي ومرتبطة بالتخصص، وتشكل لجنة تحكم على المتقدم مكونة من خمسة أساتذة على أن يكون ثلاثة منهم على الأقل من جامعات أخرى ، وتعد اللجنة تقريراً بكل متقدم يرفع لإدارة الجامعة لاختيار الأنسب في ضوءها . وتأسيساً على ما سبق ، يتبين مدى الصرامة والدقة في قواعد اختيار وتعيين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات التركية ، والاعتماد على معايير الكفاءة إضافة للخبرة في الترقى والتعيين في الوظائف الأعلى.

وهذا النظام مطبق في بعض المؤسسات التعليمية على مستوى العالم العالى في مصر ، ومنها الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري ، التي تتبع نظام الاستعانة بمساعدى التدريس مثل كبريات الجامعات العالمية المرموقة. ويقوم هذا النظام على منح أوائل الخريجين منحة دراسية كاملة لدراسة الماجستير على نفقة الأكاديمية على أن يتم الاستفادة بهم في القيام بأعباء تعليمية ، وإدارية تتضمن ساعات التدريبات العملية ، وتمارين المقررات الدراسية ، بالإضافة إلى بعض الأعمال الإدارية مثل المشاركة في الإرشاد الأكاديمي، لجان الامتحان، لجان الجدولة، التسجيل.... إلخ. وذلك مقابل مكافأة شهرية ، كما يحصل على مزايا متعددة منها : الإعفاء الكامل من رسوم التسجيل، التأمين الصحى، مكافأة شهرية، ويتمتع بأجازات سنوية/عارضة.⁽¹⁾

ويتم تقييم أداء مساعد التدريس بصورة دورية أثناء فترة المنحة التي وفرتها له الأكاديمية (وهي بمثابة فترة إختبار)، ويتم تقييم مساعدى التدريس طبقاً لنظام تقييم الأداء مكون من سبعة معايير رئيسية:-

(1) "الموقع الرسمى للأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري" ، قواعد الاستعانة بمساعدى التدريس بالأكاديمية ومعايير تقييم الأداء الفصلي ، فى ٢٧/٧/٢٠١٢ ، <http://eduaffairs.aast.edu>

- النشاط التعليمى .
- النشاط العلمى وإنجاز دراسة الماجستير .
- عضوية اللجان الإدارية المتخصصة .
- الاشتراك فى الأنشطة الطلابية .
- تقويم الأداء كمرشد أكاديمى .
- نتائج إستقصاء الطلاب .
- السمات الشخصية .

ويتم إنتقاء أفضل العناصر المتميزة للانضمام إلى هيئة التدريس ، وطبقاً لاحتياجات القسم التعليمى، وذلك فى حالة ثبوت تميزه فى الأعمال الموكلة إليه ، وكفاءته فى التدريس مع تحقيقه المتطلبات الخاصة ؛ وعليه فإنه لا يوجد أدنى إلتزام من جهة الأكاديمية نحو تسكين أو تعيين أى مساعد تدريس حصل على درجة الماجستير ، ولم تثبت كفاءته فى الأعمال الموكلة إليه فى التدريس ، أو البحث العلمى ، أو الأعمال الادارية الأخرى المرتبطة بمهامه الوظيفية.

"أما الجامعات المصرية ومعظم الجامعات العربية فتلجأ إلى تعيين أوائل خريجها على وظائف دائمة كمعيدين أو مدرسين مساعدين بنظام الإعلان ، ويطلق عليهم (الهيئة المعاونة) ويكون معيار المفاضلة هو التفوق العلمى ، ويتولون تدريس المواد العملية فى المعامل ، وكذلك التدريس لمجموعات صغيرة من الطلاب فى قاعات الدراسة ، والقيام ببعض الأعمال المتنوعة التى يكلفهم بها القسم العلمى ، ويتم إعدادهم تربوياً عن طريق دورات إعداد المعلم الجامعى ، أو دورات مراكز تنمية القدرات ، وعقب حصولهم على درجة الدكتوراه يتم تعيينهم بوظائف أعضاء هيئة التدريس ، والتى تبدأ من درجة المدرس ثم بعد قضاء عضو هيئة التدريس لفترة زمنية لا تقل عن خمس سنوات وإنجاز عدد من الأبحاث يتم ترقيته من مدرس إلى أستاذ مساعد ، ومن أستاذ مساعد إلى أستاذ طبقاً لأحكام قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية" (١).

تأسيساً على ما تقدم ، يمكن القول إن الفارق بين الجامعات الأمريكية ، والإنجليزية ، والتركية، والأسترالية من ناحية ، والجامعات المصرية من ناحية أخرى ؛ هو اعتماد الأولى على تعيين مساعدى التدريس أو مساعدى الأبحاث وأعضاء هيئة التدريس بنظام التعاقدات المؤقتة ، والتى تجدد سنوياً اعتماداً على نتائج تقويم الأداء فى المجالات المختلفة من تدريس وبحث علمى وخدمة مجتمع ، وبالتالي قد يمثل هذا عامل تحفيز لأعضاء هيئة التدريس للحفاظ على مستوياتهم والارتقاء بها ، وتحسين أدائهم بصورة

(١) وزارة التعليم العالى ، قانون تنظيم الجامعات ، ص ص ٣٢-٣٤.

مستمرة ، أما الجامعات المصرية فتعتمد على معيار التقدير الأعلى خلال سنوات الدراسة الجامعية كأساس لتعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، ويتم التعيين بصورة دائمة على وظيفة ثابتة ، ولا يوجد أنظمة لتقويم أداء الهيئة المعاونة أو أعضاء هيئة التدريس بكل فئاتهم ، مما قد يقلل الدافع والحافز لتحسين الأداء ، والارتقاء بالنمو المهني للفرد ، وهذه أوضاع تحتاج في مجملها لإعادة النظر لما لها من انعكاسات على دافعية أعضاء هيئة التدريس وإقبالهم على أنشطة وبرامج التنمية المهنية ، ويمكن الاستفادة في ذلك من الخبرات العالمية المعاصرة سواء في دول العالم المختلفة ، أو حتى داخل مصر كما هو الحال في الأكاديمية العربية للنقل البحري .

ثانياً : طرق وأساليب الإعداد

تمثل قضية إعداد الأستاذ الجامعي واحدة من أهم القضايا التربوية في الوقت الراهن لأنه هو العنصر الفاعل في أداء الجامعة لمهامها، وأي خلل في عملية إعداده ينعكس سلباً على أدائه ، وعلى نوعية التعليم وجودته" (١) ، وبالرغم من أهمية الإعداد المهني للأستاذ وكونه عملية مستمرة لا تقف عند حد معين ، إلا أن الدراسات قد أوضحت أن هناك بعض أعضاء هيئة التدريس وخصوصاً في بلدان العالم الثالث يسود لديهم الاعتقاد بأن إعداد الأستاذ الجامعي غير ضروري، وأنه يمثل هدراً للجهد والوقت، وإنفاقاً لا طائل من ورائه، لأن المهارات المنتظر من الأستاذ اكتسابها ليس شرطاً أن يتم اكتسابها بالإعداد، وإنما يمكن أن يتم بواسطة المحاولة ، والخطأ ، والتجريب اليومي ، وما يتم التوصل إليه من نتائج ودروس مستفادة ، والمتراكمة بمرور الأيام.

وقد أوضحت الدراسات عيوب اعتماد عضو هيئة التدريس على المحاولة ، والخطأ ، والتجريب اليومي ، وما قد ينشأ عنه من مشكلات لعل أهمها : (٢)

- أن هذه الطريقة تأخذ وقتاً طويلاً.
- نتائج المحاولة والخطأ تحمل المخاطرة ، وقد تؤدي لنتائج وأثار عكسية وسلبية .
- أن المواقف التربوية التي يمر بها الأستاذ قد تكون مليئة بالمشاكل، وخالية من النتائج الإيجابية.

بناءً على ما سبق ، نجد أن فكرة الاعتماد على المحاولة والخطأ والتجريب ، هي أفكار بالية ، مثلها في ذلك مثل الفكرة السائدة لدى البعض من " أن حصول عضو هيئة التدريس على شهادة الدكتوراه أمر كافٍ لجعله متميزاً في أداء مهامه الأكاديمية والبحثية ، والحقيقة أن هذه الشهادة هي مجرد مؤهلٍ بحثي في

(١) عبد الرزاق شنين الجنابي ، "تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي" (بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة ، في جامعة الكوفة ، تشرين الثاني ٢٠٠٩) ، ص ٧٨ .
(٢) محمد مقداد ، " الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي: نحو طريقة شاملة" ، ص ١٧ .

مجال التخصص، لا يتضمن بالضرورة التدريب على المهارات الأكاديمية المتنوعة كالتدريس ، وتصميم المناهج ، والقياس، والإدارة والتنظيم ، وغيرها " .^(١)

وقد أكدت دراسة "إيلينجتون" Ellington على أهمية برامج الإعداد والتنمية المهنية وأوضحت أهمية استخدام الدراسة الذاتية في تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات^(٢) ، كما أوضح " جيبس " Graham ، و " كوفى " Martin Koffey فى دراسة لهما حول فاعلية برامج إعداد وتدريب لأعضاء هيئة التدريس فى اثنين وعشرين جامعة بثمانية دول منها إنجلترا ، والنرويج ، وسريلانكا ، وكان من بين نتائج الدراسة التأكيد على أثر تلك البرامج فى تحسين بعض جوانب التدريس لديهم فى ضوء استطلاع رأى الطلاب حول أسانذتهم، وأثرها فى تحسين تعلم طلابهم بالمقارنة بالأساتذة وأعضاء هيئة التدريس الذين لم يتلقوا مثل تلك البرامج .^(٣)

وتشير نتائج تلك الدراسة وغيرها إلى حاجة عضو هيئة التدريس الجامعى أياً كانت درجته (مدرس أو أستاذ مساعد، أو أستاذ، أو أستاذ متفرغ) كما هو فى الجامعات المصرية إلى "الاطلاع المستمر، والعمل على نيل الدرجات العلمية المتقدمة ، وحضور الندوات والمؤتمرات المهنية لما فيها من تبادل للأفكار، والتعرف على كل ما هو جديد".^(٤) وأن أحد الجوانب المهمة فى إعداد الأستاذ الجامعى هو التكوين الشخصى لأن مهنته من أكثر المهن اعتماداً على السمات الشخصية ؛ فالأستاذ يعد قدوةً لطلابه، وتنعكس شخصيته شعورياً أو لا شعورياً عليهم ، لذا فعليه أن يمتلك صفات شخصية جيدة تؤهله لعملية التدريس ؛ فضلاً عن الصفات المتعارف عليها والتي ينبغى أن تتوافر فى التدريسي الجامعى ، وثبات دافعيته نحو مهنة التدريس؛ ومن الضروري أن تتم عملية إعداده التربوى والمهنى من خلال أنشطة عملية متنوعة ، وأشكال متعددة بحسب إمكانيات كل جامعة ، وقدرتها الذاتية ، وأهدافها ، ومستوى تنظيمها وبرامجها .

(١) يوسف محمد اندارة و عبدالله محمد وانبيه ، " تحسين وتطوير جودة الخدمات التعليمية بالجامعات العربية " (ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الجامعات العربية : التحديات والافاق المستقبلية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، الرباط بالمملكة المغربية ، ٩-١٣ ديسمبر ٢٠٠٧) ، ص ٥٦٣ .

(٢) Ellington, H.I., "Using Open-learning, Self-Study Methods to Train College Lecturers", *Education Today*, Vol. 46 No.4, (1996), p 3

(٣) Graham Gipps and Martin Koffey "The Impact of Training of University Teachers On Their Teaching Skills, their approach to teaching and the Approach to Learning of Their Students", *Active Learning in Higher Education*, Vol 5(1), (2004) , p.99

(٤) آمنة فاضل محمود ، " تقويم الكفايات الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس فى أقسام وكليات التربية الرياضية " ، مجلة علوم التربية الرياضية ، ١(٤) ، (٢٠١١) ، ص ١٠٣ .

وفي كل الأحوال لا بد لهذا الإعداد أن يؤدي إلى تحقيق غرضين أساسيين هما : الاستفادة من إمكاناته في التدريس ، وتطوير قدراته واستعداداته في آنٍ واحدٍ ^(١) ، وتشمل طرق وأساليب الإعداد كل من: ^(٢)

١- **الإعداد الداخلي** : هو أسلوب شائع في كل الجامعات حيث تقوم بإعداد هيئتها التدريسية بطريقة ذاتية، وهذا الأسلوب يعتمد على برامج الدراسات العليا ، ويواجه هذا الأسلوب معوقات كثيرة في الجامعات العربية من أهمها عدم تفرغ الأساتذة المشرفين على البحوث ، وضعف إمكانات البحث العلمي وتخلفه في بعض الأحيان عن المستويات العالمية في الجامعات الأخرى ، ويُعالج قصور هذا الأسلوب من خلال توفير فرص المهمات العلمية للخارج ، وحضور المؤتمرات العلمية ، واستضافة الأساتذة الزائرين من الجامعات العربية والأجنبية .

٢- **الإعداد الخارجي** : ويتم ذلك عن طريق إيفاد الجامعات لصغار أعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات العالمية المرموقة للحصول على درجتي الماجستير والدكتوراة عبر نظام البعثات العلمية .

وتتبنى كثير من الجامعات فكرة إعداد المساعدين أو أفراد الهيئة المعاونة بدلاً من تركهم يتعلمون بالمحاولة والخطأ ، وتوفير الدعم وفرص التنمية المهنية بما يؤدي إلى إتاحة الفرصة لهم للترقى المهني ، وتحسين أدائهم ، وإعدادهم كأعضاء هيئة تدريس فعالين. فباستكمال المساعدين للدورات التدريبية والتأهيلية المطلوبة إضافة لدراساتهم العليا (حصولهم على درجة الماجستير أو الدكتوراه) يبدأ تعيينهم كأعضاء هيئة تدريس ، وفي ضوء نتائج تقويم الأداء يتم تعيينهم في وظائف ثابتة ودائمة .

وعلى سبيل المثال تقوم جامعة "دالهاوسى" *Dalhousie University* (وهي ثاني أقدم جامعة بكندا، وأحد أهم الجامعات في مجال علوم الحياة على مستوى العالم) بإعداد المساعدين وفقاً لبرنامج مكون من أربعة مكونات هي: ^(٣)

١- تدريب توجيهي للمساعدين الجدد لمدة أيام ، يركز على استراتيجيات ومهارات محددة، ويقوم المدربون بالحوار مع المتدربين حول ما سيقومون بعمله في قاعات الدراسة ، وكيفية إثارة دافعية الطلاب للتعليم، والمحاضرات ، واستراتيجيات التدريس الفعال ، وكيفية تقديم التغذية الراجعة للطلاب حول الواجبات والفروض ، وقيادة المناقشات . ويقوم بالتدريب كل من أعضاء هيئة التدريس ، وبعض

^(١) صابر جيدروى ، " تصور مقترح لإعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وسبل انتقائه " (ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر: الجامعات العربية : التحديات والافاق المستقبلية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، الرباط المملكة المغربية ، ٩-١٣ ديسمبر ٢٠٠٧) ، ص ٦٥٧ .

^(٢) محمد وجيه الصاوى، وأحمد عبدالباقي بستان ، دراسات في التعليم العالي المعاصر : أهدافه - إدارته - نظمه (الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، ١٩٩٩) ، ص ٤٠ .

^(٣) K. Lynn Taylor, "Graduate Teaching Assistant Training and Development at a Research University: The Case of Dalhousie University", P.15.

المساعدين القدامى ، وأحياناً أخصائى الخدمات الطلابية ، وأخصائى المكتبات ، والمطورين التعليميين، وبعض الباحثين ، والهدف من ذلك التنوع هو تبادل الخبرات.

٢- سلسلة برامج التنمية المهنية : وهى مجموعة من الجلسات التدريبية للمساعدين ، وأعضاء هيئة التدريس ، والغرض من الجمع بينهما هو تبادل الخبرات ، وهذه تمثل نقطة قوة كما أشارت لذلك الدراسات ، وتعتمد البرامج على الحوار والنقاش حول موضوعات مثل "كيفية خلق بيئة تعليمية إيجابية فى قاعة الدراسة" ، كما تعتمد على ورش العمل حول تطبيق الأفكار الجديدة فى التدريس ، وتعمل هذه الورش على خلق مجتمعات للتعلم.

٣- دراسة مقرر (CNLT500) : لمدة (١٣) أسبوعاً بمعدل ثلاث ساعات أسبوعياً (يُقدم مجاناً) ، ويتضمن كيفية تخطيط المقررات التعليمية ، وطرق التدريس الفعال المرتبطة بالتخصص.

٤- شهادة التعليم والتعلم الجامعى : *Certificate in University Teaching and Learning*

ويتطلب الحصول على هذه الشهادة دراسة مقرر نظرى ، ودراسة عملية تعتمد على التدريس لمدة ثلاث جلسات ، ويقوم أستاذ أو خبير بالملاحظة وتقديم التغذية الراجعة ، ويكتب المتدربين تأملاتهم حول ما تعلموه. كما يشاركون لمدة (٢٠) ساعة فى ورش عمل ، يطلب فيها تحديد ما هم بحاجة لتعلمه ، وكتابة مقال قصيرة بعدها حول ما تعلموه ، كما يطلب منهم عمل مشروع بحثى.

مما سبق، يتبين مدى عناية الجامعة بالإفادة من خبرات المساعدین ، بادلها مع أعضاء هيئة التدريس القدامى ، وإعدادهم على مدى زمنى بعيد يتضمن مجموعة من المراحل، ويشمل الإعداد جانبيين: الإعداد العلمى من خلال الحصول على الدرجات العلمية من ماجستير ودكتوراه وإجراء البحوث ودراسة المقررات المطلوبة ، وكذلك الإعداد المهنى للتدريس من خلال البرنامج السابق ذى الأربعة مكونات ، والذى يتميز بأنه يضم سلسلة من المراحل التى تضمن إعداد عضو هيئة التدريس نحو يليق بمستوى تلك الجامعة الكندية الكبرى ، أما التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فتشمل العديد من البرامج والدورات التى يعقدها مركز التعليم والتعلم ، والذى يعمل على تطوير المناهج والتطوير التعليمى والتكنولوجى ، والجامعة كمؤسسة ؛ بما يودى فى النهاية لدعم تعلم الطلاب. ومن ثم يمكن القول بشمولية وتكامل برامج الإعداد والتنمية المهنية ، واستمراريتها. ومراعاتها الحاجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس ؛ حيث تشير

الدراسات إلى أن برامج التنمية المهنية في جامعة "دالهوري" تبنى اعتماداً على الحاجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس من خلال:^(١)

- ١- استطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس حول احتياجاتهم الفعلية.
- ٢- إجراء البحوث وتحليلها ، مع مراعاة الفروق بين احتياجات أعضاء هيئة التدريس الجدد والقدامى.

وقد بدأت الجامعات المصرية في تنظيم دورات لإعداد المعلم الجامعي استناداً للمادة رقم (٥١) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢م ، وضرورة ألا يُعين المدرس المساعد في وظيفة مدرس إلا إذا كان قد حضر الدورة التربوية التي تنظمها كلية التربية التابعة للجامعة ، والتي تركز على تدريب المدرسين المساعدين على كيفية تصميم المناهج والبرامج الجامعية ، وكيفية التدريس من خلال المحاضرات والتدريب على التدريس المصغر ، كما أضافت بعض الجامعات مقررين دراسيين يدرسهما كلٌّ من المعيدين ، والمدرسين المساعدين لكي يكونوا قادرين على التعامل الإيجابي الخلاق مع عصر ثورة المعلومات وهذان المقرران هما : اللغة الانجليزية – أو أية لغة أخرى تكون لها الأهمية الأولى في التخصص الأكاديمي للمعيد أو المدرس المساعد – ومقرر الحاسوب.^(٢) ولا زالت بعض الجامعات المصرية تعتمد على هذا النمط من الإعداد ، في حين لجأت جامعات أخرى إلى إنشاء مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات ، عقب مرحلة ما بعد ظهور مشروعات تطوير التعليم العالي ، وصدور قرارات المجلس الأعلى للجامعات بضرورة حصول كل من المعيد والمدرس المساعد والمدرس ، والأستاذ المساعد على عددٍ معين من برامج تنمية القدرات كأحد مسوغات الترقية العلمية للدرجة الأعلى .

بناءً على العرض السابق ، يتبين الاختلاف في إعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بين مصر ، وكندا ، فهناك شمولية وتكامل واستمرارية في الرؤية في إعداد أعضاء هيئة التدريس بكندا ، وتبدو تلك السمة واضحة من بداية تعيين المعاون في التدريس ، وتستمر بتعيينه عضو هيئة تدريس ، وربط تلك البرامج بصورة واضحة باحتياجات عضو هيئة تدريس الفعلية والواقعية ، أما في مصر فيبدو الوضع مختلفاً إلى حد كبير ، حيث تختزل التنمية المهنية في صورة مجموعة من الدورات كأحد مسوغات الترقية تطبيقاً لأحكام القانون ، وذلك يبدو وكأنه قصور في فهم طبيعة التنمية المهنية نفسها وخصائصها ، وسوف نعرض لذلك لاحقاً بتوسع في الفصل الثالث .

(١) McKeachie, W. J., "Critical Elements in Training University Teachers.", *International Journal for Academic Development*, 2(1), (1997), p. 67.

(٢) علي أحمد مذكور ، التعليم العالي في الوطن العربي : الطريق إلى المستقبل (القاهرة : دار الفكر العربي ، ٢٠٠٠) ، ص ٣٧ .

ثالثاً :- الخصائص والصفات

يعمل الأستاذ الجامعي في محيط متنوع الأبعاد والخصائص ؛ اجتماعياً ، وثقافياً ، واقتصادياً ، وإدارياً وسياسياً ، وفيزيقياً أيضاً. ولكل من هذه الأبعاد تأثيراته المختلفة على سير العمل الجامعي تدريجياً وبحثاً علمياً كذلك ، ولكن في المجمل فإن " فاعلية التعليم الجامعي تعتمد على مهارة الأستاذ الجامعي ، وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي للتعلم، وتنمية الإثارة العقلية لدى طلابه، والتواصل الإيجابي فيما بينه وبينهم، بالإضافة إلى طبيعة العلاقات التي قد تساعد في استثارة دافعيتهم ، وبذل قصارى ما لديهم من قدرات ، وشحنهمهم في سبيل التحصيل العلمي المتميز، والذي بدوره ينعكس على مستوى عطائهم، ومدى إيجابية تفاعلهم".^(١) ومن هنا فإن الخصائص المعرفية ، والمهنية، والانفعالية ، وسمات شخصية الأستاذ تؤدي دوراً مهماً في فاعلية وكفاءة العملية التعليمية ؛ فنوع التعليم الذي تقدمه الكلية لطلابها يعتمد إلى حد كبير على صفات وكفايات عضو هيئة التدريس ، كما تعد جودة أعضاء هيئة التدريس أحد أهم معايير جودة مؤسسات التعليم العالي.^(٢)

ولقد اتفقت دراسة "ليلي" (Lily)^(٣)، ودراسة "فيرشيلد وآخرين" (Fairchild, et al.) على عدد من الخصائص التي يجب توافرها في عضو هيئة التدريس وتشمل :^(٤)

- احترامه للطلاب وتوجيههم وإرشادهم أكاديمياً .
- تمكنه من المادة الدراسية التي يقدمها.
- اهتمامه بتنمية التفكير المنطقي والابتكاري لدى طلابه.
- استخدامه لأساليب وطرق تدريس شائعة.
- تواصله الفعال مع طلابه.
- بشاشته ومرحه وثقته بنفسه وحماسه للتدريس.

إجمالاً ، يمكن القول ؛ إن خصائص أستاذ الجامعة يمكن تصنيفها إلى ثلاثة محاور رئيسية ، يتضمن كل منها مجموعة من الخصائص الفرعية وذلك على النحو الآتي :

١- الخصائص المهنية: وتتضمن خصائص التمكّن العلمي، والمهارة التدريسية، وعدالة التقويم ودقته،

(١) هند ماجد الخنبلية، "المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود"، ص ١٠٧.
(٢) محمود كامل الناقية ، " تجربة الجامعات المصرية في إعداد وتكوين المعلم الجامعي " (ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر ، تطوير أداء الجامعات العربية على ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد ، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس ، ١٨-١٩ ديسمبر ٢٠٠٥) ، ص ٤٩.

(3) Lily, R., "Evaluating Teacher Professional Development : Local Assessment Moderation and the Challenge of MultiMate Evaluation", (Paper presented at The Annual Meeting of National Evaluation Institute, July,1997),p.54.

(4) Fairchild, T.N.& Selley, T.J, "Evaluation of School Psychological Services a Case Illustration", *Psychology in the schools* 1, v.33 , (1997) , p 12.

الالتزام بالمواعيد، والتفاعل الصفي مع الطلاب، ومناقشة أخطاء الطلاب دون تأنيبهم أو إحراجهم.

٢- **الخصائص الشخصية:** وتشمل الاتزان الانفعالي، وحسن التصرف في المواقف الحساسة، والثقة بالنفس، والاكتفاء الذاتي، والموضوعية، والدافعية للعمل والإنجاز، والمرونة التلقائية، وعدم الجمود.

٣- **الخصائص الاجتماعية:** وتتمثل في النظام، والدقة في الأفعال، والأقوال، وإقامة العلاقات الإنسانية الطيبة (التواضع - الصداقة - الروح الديموقراطية)، والتعاون، والتمسك بالقيم الدينية، والخلقية، والتقاليد الجامعية، والمظهر اللائق، وروح المرح والبشاشة.

وعلى الرغم من اتفاق معظم الباحثين على هذه الخصائص إلا أنهم لم يتفقوا على ترتيبها أو الوزن النسبي لإسهام كل منها في الكفاءة التدريسية للأستاذ.

خامساً : - الكفايات اللازمة لأستاذ الجامعة

إن نجاح أستاذ الجامعة في أداء وظائفه لا يتطلب مجرد توافر صفات مهنية وأخرى شخصية فحسب، وإنما لا بد من الاهتمام بإعداده، ولقد حاول الباحثون البحث عن طرق للإعداد أكثر فعالية تأخذ بعين الاعتبار عناصر الموقف التعليمي في تفاعلها مع بعضها البعض، وتزايد الاهتمام العالمي بذلك في ضوء العوامل الآتية: (١)

- ١ - التغيرات الحاصلة في ميدان التربية، وأهدافها، واتجاهاتها.
- ٢ - المؤثرات الداخلية والخارجية التي تواجه عمل أستاذ الجامعة، وتشكل ضغوطاً عليه، والتي تتعلق بظروف المجتمع والسياسة التربوية.
- ٣ - طبيعة التعليم من حيث كونه عملية متشابكة ومتداخلة.
- ٤ - التغير في النظرة إلى وظيفة أستاذ الجامعة. فبينما كانت وظيفته مجرد نقل المعلومات، أصبحت - الآن - تشمل التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- ٥ - التوسع الكبير في حجم المعرفة، وما يتبع ذلك من ظهور الجديد من الأجهزة ولمواد التعليمية، وعناصر توصيل المادة.

واتساقاً مع تلك المتغيرات، ظهر التوجه لإعداد أستاذ الجامعة اعتماداً على أهداف تعليمية وكفايات تدريسية تخدم الموقف التعليمي وتحسن من مستوى أدائه، ووفقاً لأسس علمية جمعتها حركة

(١) هشام أحمد غراب و أسعد حسن عطوان، "واقع الكفايات الأساسية اللازمة لمعلمي كليات المجتمع المهنية وعلاقتها باتجاهات الطلاب نحوهم" (بحث مقدم إلى مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين: الواقع والتحديات والطموحات، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، القدس، ١٢-١٣ أكتوبر ٢٠٠٨)، ص ص ١٨٢-١٨٣.

شاملة سُميت بحركة إعداد عضو هيئة التدريس القائمة على الكفايات؛ وهذه الحركة تميزت بميزتين أساسين هما :-

١- الاعتماد على التحديد الواضح للخبرات التعليمية أو الكفايات التي تساعد الفرد على القيام بأدواره مستقبلاً.

٢- التأكيد على أن الإعداد والتدريب يجب أن يبني على أساس الكفاية التي تشير إلى القدرة على الأداء أو الممارسة .

"ويقوم مدخل الإعداد القائم على الكفاية على مسّمة رئيسة مؤداها أن العملية التعليمية يمكن تحليلها إلى مجموعة من المهارات فإذا أمكن استخلاصها والتدريب عليها فإن ذلك يضمن إعداد على مستوى عالٍ من الكفاءة"^(١).

ويمر الإعداد المبني على الكفايات عبر ثلاث مراحل أساسية :

- ١- **التخطيط** :- يشمل المراحل التي تسبق التدريس ، وفيها يحدد واضع البرنامج الأهداف التعليمية .
- ٢- **التنفيذ** :- ويشمل التدريب على مجموعة من الكفايات مثل مهارة عرض الدرس ، إدارة المناقشات.
- ٣- **التقويم** :- يتضمن مجموعة من الاجراءات بغية إصدار قرار بخصوص فعالية طرائقه وأهدافه ، ووسائله ، والتعرف على نقاط الضعف من أجل تعديلها .

وبتحليل الأدب التربوي في مجال "الإعداد المبني على الكفايات" نجد عدداً من الأطر المرجعية التي اهتدى إليها مخطوطو البرامج ، وأن هناك عدة طرق لاشتقاق الكفايات هي :^(٢)

أولاً : تخمين الكفايات اللازم توفرها بواسطة الخبراء.

ثانياً: ملاحظة عضو هيئة التدريس ، وهذه الطريقة تربط كفاية المعلم بالنتائج لدى الطالب ، ورصد السلوك النموذجي لعضو هيئة التدريس . ويعتمد هذا النمط على مراقبة عمل الأستاذ الجامعي في الموقف التعليمي واشتقاق الكفايات التي يظهرها في ذلك الموقف ، وتحليل المهام التعليمية، ووضع معايير مرغوبة للأداء، وترجمة هذه المعايير إلى كفايات تفصيلية يُهتدى بها في تقدير المحتويات والخبرات التعليمية ، وأساليب التقويم الملائمة بكل كفاية .

ثالثاً : تحديد الاحتياجات الشخصية من خلال سؤال عينة مستهدفة من أعضاء هيئة التدريس.

رابعاً : الدراسة التحليلية وتتضمن الرجوع إلى المصادر الآتية :

(١) هانى أبو الفتوح جاد إبراهيم ، "برنامج مقترح لتنمية الكفايات اللازمة لتصميم المواقف التعليمية لدى طلاب شعبة تكنولوجيا التعليم" ، (رسالة ماجستير ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠١) ، ص ٢٣٦ .

(٢) المرجع السابق ، ص ١٣٢ .

- أ- النظريات التربوية : يعتمد أصحاب هذا التوجه على اشتقاق الكفايات التعليمية من النظريات التربوية وفقاً لمرتكزاتها وأسسها .
- ب- البحوث وأهميتها في تحديد الكفايات : ويتم اشتقاق الكفايات وفقاً لمجموعة من البحوث التي تمت في مجال حركة الإعداد المبني على الكفايات ، وهي كما يلي :-(^١)
- البحوث المتعلقة بالتفاعل اللفظي في قاعة الدرس ، والتي أظهرت وجود دلالة التدريب على تحسين التفاعل اللفظي للأساتذة .
- التدريب بأسلوب التعليم المصغر ، والذي يؤدي إلى تحسين فعالية الأساتذة ويُحدث تغييراً إيجابياً في اتجاهاتهم ومهاراتهم، ويحسن علاقاتهم بالطلاب .
- ومن خلال تحليل الدراسات والبحوث ، يمكن ايجاز مصادر اشتقاق وتحديد كفايات أستاذ الجامعة في:-(^٢)
- ١- تحليل أدوار ومهام أستاذ الجامعة .
 - ٢- متطلبات التطور التربوي .
 - ٣- طبيعة المرحلة الجامعية .
 - ٤- حاجات أستاذ الجامعة .
 - ٥- ملاحظات رؤساء الأقسام ورؤساء الجامعات .

وهناك تصنيفات مختلفة للكفايات انطلاقاً من تحليلها لأدوار أستاذ الجامعة ووظائفه تتضمن ثماني كفايات رئيسة ينبغي امتلاكها هي :-(^٣)

- ١- كفاية التخطيط .
- ٢- كفاية التنظيم .
- ٣- كفاية القيادة .
- ٤- كفاية النمو الذاتي .
- ٥- كفاية اتخاذ القرار .
- ٦- كفاية العلاقات الإنسانية .
- ٧- كفاية الإرشاد والتوجيه .
- ٨- كفاية التقويم .

بينما صنفت دراسة أخرى كفايات أستاذ الجامعة في أربعة محاور :-(^٤)

أولاً : الكفايات الشخصية.

ثانياً : الكفايات التدريسية.

ثالثاً : الكفايات المهنية.

رابعاً : الكفايات الاجتماعية والثقافية.

ويؤخذ على هذا التصنيف فصله بين الكفايات المهنية والكفايات التدريسية ، وإهماله في نفس الوقت الكفايات البحثية ، وكذلك الكفايات الإدارية المرتبطة بما يمارسه أستاذ الجامعة من أدوار تتعلق بإدارة الفرق البحثية ، أو رئاسة لجنة من اللجان ، أو توليه منصب قيادي (رئاسة قسم – وكيل كلية – نائب – عميد كلية –

(١) إبراهيم عبد الله المحيسن ، " سبل تحسين الكفايات التدريسية وجودة الأداء لعضو هيئة التدريس " ، ص ١٤ .

(٢) محمد جاسم محمد العبيدي ، " تفريد التعليم (عمان ، الأردن : دار الثقافة ، ٢٠٠٤) ، ص ١٠١ .

(٣) إبراهيم عبد الله المحيسن ، " سبل تحسين الكفايات التدريسية وجودة الأداء لعضو هيئة التدريس " ، ص ٢٥ .

(٤) أحمد على غنيم ، صبرية مسلم الحيوي ، " تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات " ، مجلة بحوث كلية التربية ، جامعة الملك سعود ٢٢٤ ، (٢٠٠٤) ، ص ١١٦ .

رئيس جامعة)؛ لذا يمكن القول أنه يمكن تقسيم كفايات أستاذ الجامعة إلى أربع مجموعات منها :

١ - الكفايات المهنية والتدريسية

و يقصد بها " مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الأستاذ الجامعي ، وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته، ويلاحظها ويقيمها طلابه، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية".^(١) ولقد قدّم الباحثون عدة أسس من المعرفة المهنية اللازمة لكي يكون أستاذ الجامعة قادراً على حل المشكلات ، ومتخذاً للقرارات، وممارساً متفكراً ، وتشمل هذه الأسس الفئات الآتية:^(٢)

١. **معرفة المحتوى** : وتضم معرفة الحقائق ، والمفاهيم ، والمبادئ ، والنظريات في مادة معينة ، أو في مجال معرفي معين ، ومعرفة العلاقات القائمة بين هذه المكونات .
 ٢. **المعرفة المنهجية** : وتضم معرفة الموضوعات المختلفة في مقرر معين ، ومعرفة ماتم تعليمه ، وما سيعلم في الموضوع نفسه في سنوات لاحقة، وما عُلم في سنوات سابقة.
 ٣. **معرفة الطلاب وخصائصهم ومعارفهم ودوافعهم وتطورهم** .
 ٤. **معرفة الأطر التعليمية** وتضم معرفة محيط قاعات الدراسة ، وإدارة المؤسسات العلمية وتمويلها، ومعرفة مجتمع المؤسسة وثقافتها.
 ٥. **المعرفة التربوية العامة** وتضم معرفة نظريات التعلم ، والتعليم ، ومبادئها ، واستراتيجيات إدارة قاعات الدراسة ، والتنظيم.
 ٦. **معرفة المقاصد والأهداف والغايات التعليمية** ، وتضم معرفة الخلفيات الفلسفية ، والتاريخية للتعليم الجامعي عامةً.
 ٧. **معرفة المحتوى التربوي** : فعلى عضو هيئة التدريس استخدام معرفتهم المهنية لتخطيط البرامج القائمة على الاستقصاء ، وتوجيه تعلم الطلبة ، وتسهيله ، وتقويم تعليمهم ، وتصميم وإدارة البيئات التعليمية ، والوقت ، والمكان ، والمصادر اللازمة للتعلم ، واستخدام تكنولوجيا المعلومات كالاتصالات بطريقة فعالة ، وإشراك طلابهم في نقاش قضايا المجتمع.
- كما أشارت الدراسات إلى إن هناك ارتباطاً بين الكفايات التدريسية وفاعلية التدريس، وذلك على حسب

(١) إبراهيم الحسن الحكي ، " الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي : من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات " ، مجلة رسالة الخليج العربي ٩٠ ، (٢٠٠٩) ، ص ٩ .
(٢) صوما بو جودة : "تحديات التعليم واعداد هيئة التدريس" ، (بحث مقدم إلى المنتدى العربي الرابع للتربية والتعليم ، عمان ، ٢٠٠٧) ، ص ١٥٠ .

طبيعة المقرر ومحتواه وأهدافه، وكما صنف الكفايات المهنية الفرعية للتدريس لتشمل: (١)

- ١ - تقدير مهنة التعليم، والاعتزاز بكونه أستاذاً في الجامعة.
 - ٢ - الإلمام بأهداف التعليم الجامعي، وكيفية تحقيقها.
 - ٣ - الإسهام في تقدم القسم والكلية والجامعة.
 - ٤ - تنمية العلاقات الإنسانية الإيجابية مع الطلاب، وجعلها تتميز بالود والاحترام.
 - ٥ - إظهار مستوى عالٍ من الأخلاق تتسق مع أخلاقيات المربين الأفاضل.
 - ٦ - احترام النظام الجامعي وتعليماته.
 - ٧ - العمل على النمو الذاتي، وتطوير الأداء الأكاديمي والفني والمهني.
- ٢ - **الكفايات الشخصية** : ترتبط تلك الكفايات بشخصية أستاذ الجامعة ، وخصائصه كفرد، وتتضمن :
- ١ - التحلّي بقدرات ، ومهارات التفكير العلمي ، واتجاهاته.
 - ٢ - الالتزام في سلوكه مع الآخرين بالمنهج الرباني؛ حتى يكون قدوةً صالحةً لطلابه في أقواله وأفعاله.
 - ٣ - التمتع بالصحة الجسمية ، والنفسية التي تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة.
 - ٤ - الاحتفاظ بتحكم انفعالي مناسب ، فلا يعطي أحكاماً سريعةً للمواقف المختلفة.
 - ٥ - الثقة بالنفس.
 - ٦ - الإخلاص في العمل، وإنجاز الأعمال والمسؤوليات بجدية واهتمام.
 - ٧ - قوة الشخصية.
 - ٨ - الطلاقة اللفظية، والقدرة على التعبير.
 - ٩ - تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.
 - ١٠ - القدرة على اتخاذ القرارات العقلانية الرشيدة.
 - ١١ - إدراك المسؤولية الملقاة على عاتقه.
- ٣ - **الكفايات الاجتماعية والثقافية** : "تتميز مهنة التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة بأنها مهنة ترتكز الى الاهتمام بمسألة التعامل الإنساني المباشر ، وهو تعامل يخضع لقواعد، ويتم وفق معايير علمية، ويتحقق عن طريق أطر، وآليات مناسبة لكي تتحقق أهدافه المرجوة"^(٢). لذلك فلا بد من توافر مجموعة من الكفايات الاجتماعية والثقافية في أستاذ الجامعي لكي يمارس مهامه على النحو الأمثل ، لعل من أهمها:

(١) Balduin, N.R Davis. Land Nammynik, "The Imposter syndrome as Related to Teaching Evaluation and Advising Relationship of University Faculty Members", *Journal of Higher Education*, v65, n2,(1994), p. 182.

(٢) رياض عزيز هادي ، أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي (بغداد : مركز التطوير والتعليم المستمر بجامعة بغداد، ٢٠١٠) ، ص ٣٢ .

- المعرفة بخصائص الطلاب والفروق الفردية بينهم .
- مهارات التعامل مع الجماعات الكبيرة .
- القدرة على استثارة دافعية الطلاب وحماسهم.
- المعرفة بقضايا المجتمع ومشكلاته .
- القدرة على إشاعة روح المحبة والتآلف بين الطلاب.
- أن يكون قدوة حسنة لطلابه.

٤- **الكفايات القيادية والإدارية** : ترتبط تلك الكفايات بوظائف وأدوار أستاذ الجامعة الإدارية ومنها كفايات إدارة فريق بحثي ، والقدرة على إدارة المؤسسة التعليمية ، واتخاذ القرار ، والتعامل مع الأزمات والكوارث ، "والقدرة على ممارسة العمليات الإدارية كالتخطيط ، والتنظيم ، والرقابة ، والإشراف ، والاتصال ، والتواصل بطريق سليمة تراعي الحداثة في الأسلوب القيادي كالديمقراطية، واستخدام نماذج حديثة في القيادة كالإدارة بالأهداف والإدارة بالنتائج، وغيرها من الأساليب التي ثبت نجاحها محليا وعالمياً: وما يترتب عليها من إقامة علاقات إنسانية مثل: احترام وتقدير شعور الطلبة – التشجيع على حرية الرأي – التعاون ، وإقامة علاقات حسنة مع الطلاب والعاملين – الاهتمام بمشاكل الطلاب وأحوالهم – المرونة وعدم الحدة في المعاملة – إشاعة جو من الثقة والاحترام بين الطلاب – كسب ثقة الإدارة العليا والإداريين والزملاء".^(١)

خامساً : الأدوار

تنوعت الأدوار التي يقوم بها أستاذ الجامعة واختلفت باختلاف العصور والأزمان ، ومهما كانت طبيعة تلك الأدوار ، وشكلها ، فإنه كما سبق الإشارة إلى إن " فاعلية الجامعات في إنجاز وظائفها وتحقيق أهدافها ، تعتمد على كفاءة أداء أعضاء هيئتها التدريسية لأنهم يمثلون قلب منظومة التعليم الجامعي ، وعليهم يتوقف نجاحها أو فشلها".^(٢) ومع تعدد وظائف وأهداف الجامعات ازدادت تبعاً لذلك الأدوار الملقاة على عاتقهم ، فأصبحت أكثر تعقيداً وأشد صعوبة ، فلم تعد قاصرة على تطوير مهارات وقدرات طلابهم التحصيلية فقط؛ بل شملت توجيه أفكار طلابهم، وإكسابهم ثقتهم بأنفسهم ، وحثهم على التعلم الذاتي من خلال التقصي والبحث والاستكشاف ، وتقديم الأبحاث العلمية التي تساهم في تقدم وتطور المعرفة ، وتحقيق التنمية الشاملة للجامعة والمجتمع معاً ، يضاف إلى ذلك مسؤوليتهم تجاه المهام الإدارية التي

(١) ريمان محمد سعيد غالب ، توفيق على عالم ، "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي" ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، العدد (١) ، (٢٠٠٨) ، ص ١٦٠ .

(٢) James M. Kouzes , Barry Z. Posner, *Leadership Challenge*, 3rd ed (San Francisco: Jossey Bass, 2003), p.32.

يكلفون بها كعضوية اللجان، أو رئاسة الأقسام ، أو عمادة الكليات ، أو إدارة الجامعة ، وهم مُطالبون بتقديم الاستشارة لمؤسسات المجتمع ، والمساهمة الفعالة فى الأنشطة العلمية والمهنية والاجتماعية فى المجتمع ، واقتراح الحلول لمشكلاته.

كما يتعين على أستاذ الجامعة أداء واجباته والتزاماته العلمية داخل قسمه العلمي أولاً ، وكليته ثانياً، وهذه الواجبات تتمثل فى التزامه بحضور اجتماعات مجلس القسم العلمي ، واللجان العلمية بالكلية، وتقديم الأفكار ، والآراء والمقترحات التي من شأنها تطوير عمل قسمه العلمي ، والارتقاء بمستوى الأداء فيه ، والمشاركة فى نشاطات القسم العلمي أو الكلية كالمؤتمرات والندوات وورش العمل ، وكل ذلك يجب أن يتحقق فى إطار شعوره بالانتماء الى قسمه العلمي ، وكليته ، وجامعته ، وأن يعد مشاركاتة تلك جزء من التزامه العلمي والأدبي تجاه مؤسسته الجامعية. ويمكن القول إن أستاذ الجامعة يُمارس الأدوار الآتية :

١ - التدريس

يمثل التدريس "عملية نظامية اتصالية تقوم على تبادل المعلومات ، والمعارف ، بطريقة مهنية مقصودة، تستهدف إحداث التغير فى شخصية الطالب، وإيقاظ جوانب التفكير والإبداع عنده ، بدون إهدار فى الوقت والجهد" (١) ، فهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم (٢) ، ويتم من خلاله نقل المعارف والخبرات، وتنمية المهارات والميول، واكتساب القيم، واكتشاف المواهب، والاطلاع على كل جديد ، وتنمية العادات الصحية ؛ ممّا يسهم فى تطوير القوى البشرية، ورفع كفاءتها، وتنمية قدراتها". (٣) "وكل ذلك بهدف إعداد الطلبة للحياة المستقبلية لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين فى خدمة المجتمع". (٤)

ونتيجة عديد من العوامل والمتغيرات التى يشهدها العصر الحالى ، يُتوقع أن تزداد أهمية الدور التدريسي لعضو هيئة التدريس، وذلك لاعتبارات عدة لعل من أهمها: (٥)

١. تنامى ظاهرة خصخصة التعليم الجامعي، ومن ثم تزايد الاتجاه نحو تحميل الطالب تكاليف تعليمه أو الجزء الأكبر منها، وما دام سوف يتحمل تكاليف تعليمه، فسوف يبحث عن الأفضل فى التعليم والأجود فى التدريس.

(١) محمد العبادى ، "طرائق التدريس الجامعي المستخدمة فى كليات التربية بسلطنة عمان ، ومبررات استخدامها" ، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة قطر ٢، (يونيو ٢٠٠٢) ، ص ٩٩.

(٢) يوسف عبد الوهاب أبو حميدان ، سارى سواق ، "الصفات الواجب توافرها فى عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة " ، مجلة جامعة دمشق ٢٤، (٢٠٠٨) ، ص ١٧٥.

(٣) أحمد على غنيم ، صبرية مسلم اليحيوى ، "تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس فى جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات" ، مجلة مركز بحوث كلية التربية بجامعة الملك سعود ٢٢٤ ، (٢٠٠٤) ، ص ٥٦.

(٤) فروهوالد وولفجانج ، "ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الأيدولوجية الجديدة للجامعة"، مرجع سابق ، ص ١٣٥.

(٥) جمال على الدهشان وجمال أحمد السيسى ، "تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم" ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ٣ ، (٢٠٠٤) ، ص ٣.

٢. اتساع دائرة المنافسة ومجالها بين الأفراد والمؤسسات – بفعل العولمة – مما يفرض على نظم التعليم ضرورة إعداد أفراد قادرين على التنافس ليس على المستوى المحلى فحسب، بل على المستوى العالمى فى الأساس، وهذا يقتضى ضرورة التركيز أكثر على الوظيفة التدريسية للجامعة، على النحو الذى يمد المجتمع بأفراد قادرين على أداء أدوارهم على أكمل وجه.

٣. الاتجاه نحو تدويل التعليم الجامعى ، إذ لم يعد الأمر يقتصر على إمكانية انتقال الطلاب للجامعات فى موطنها الأصلي، بل تعداه إلى إمكانية انتقال الجامعات للطلاب فى بلادهم، أو الالتحاق بهذه الجامعات وفق نظام التعليم عن بعد. ^(١) ويمكن القول إن هذه الفئة من الطلاب ، والتي غالباً ما تكون ميسورة مادياً ، تقوم باختيار الجامعات التى تستكمل فيها تعليمها الجامعى فى ضوء معايير عدة مرتبطة بالتكلفة ، والجودة ، ومدى الاعتراف بالشهادات والدرجات التى تمنحها الجامعات ، لذلك فإن أفضل الجامعات تعليمياً، وأجودها تدريسياً هو – فى الغالب – معيارهم فى الاختيار.

٤. "تزايد الاتجاه نحو التقييم على أساس المعايير ، وتحقيق مستويات أداء متميزة تتسم بجودة عالية ونوعية رفيعة، ونشر مبادئ المحاسبية ، وتحقيق جودة التعليم الجامعى" ^(٢) ؛ والهدف من ذلك هو "ضمان توفير تعليم جامعى على مستوى المعايير العالمية". ^(٣) وقد أدى ذلك كله إلى ازدياد المنافسة بين الجامعات فى الحصول على شهادات الجودة العالمية فى الأداء الجامعى، وتحقيق الاعتماد الأكاديمى، كما أدى إلى تأكيد الجامعات بشكل أكبر على جانب التدريس. ^(٤)

والعوامل السابقة ، زادت من أهمية الدور التدريسى الذى يقوم به أستاذ الجامعة ، لدرجة أن البعض يعده الدور الأهم لأعضاء هيئة التدريس عموماً ، وهذه النظرة لها بعد تاريخى ترتبط بكونها" الوظيفة الأولى والوحيدة عند نشأة الجامعات، والتي أجمع على أهميتها الممارسين والمنظرين على حد سواء" ^(٥) ؛ وحصر دور الجامعات فى نقل المعرفة ونشرها بين الطلاب من ناحية ، ومتغيرات العصر وطبيعة التحديات التى يواجهها التعليم الجامعى ؛ والتي زادت من أهمية التدريس من ناحية أخرى.

^(١) سعيد طه محمود، "الاتجاه نحو تدويل التعليم العالى: العوامل والملاح والمطلبات"، مجلة كلية التربية بالقازيق ٣٤ (يناير ٢٠٠٠)، ص ٦٥.

^(٢) Soodak, L., "Performance Assessments and Students with Learning Problems: Promising Practice or Reform Rhetoric?", *Reading & Writing Quarterly*, Vol. 16, issue.3, (Sep, 2000), p. 257.

^(٣) أحمد فاروق محفوظ، "إدارة الجودة الشاملة والاعتماد للجامعة ومؤسسات التعليم العالى"، (ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر القومى السنوى الحادى عشر "التعليم الجامعى العربى، آفاق الإصلاح والتطوير" الجزء الأول، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٨-١٩ ديسمبر ٢٠٠٤)، ص ٣٠.

^(٤) Hiltner, A & Loyland, M. "The Effectiveness of Annual of Faculty Evaluation. Accounting Faculty Perceptions", *Journal of Education for Business*, Vol. 73, Issue. 6, (Jul- Aug 1998):p 370.

^(٥) مليجان معيض الثبيتى ، "الجامعات : نشأتها ، مفهومها ، وظائفها : دراسة وصفية تحليلية " المجلة التربوية ٤٤، (٢٠٠٠) ، ص ٢٢٧.

وعلى الجانب المقابل هناك من يعتقد أن البحث العلمي هو الوظيفة الأكثر أهمية ، على اعتبار أن وظيفة التعليم الجامعي ليست مجرد نقل المعرفة وبحثها ، بل تتسع لتشمل إنتاج المعرفة . وترتب على ذلك أن قُسمت الجامعات في عديد من دول العالم - مثل الولايات المتحدة الأمريكية وكندا واليابان - إلى جامعات تدريسية وجامعات بحثية، وكلٌ منها لها دوره الذي لا يمكن إغفاله ، في حين حاولت جامعات أخرى الموازنة بينهما.

ولا يقتصر الدور التدريسي لأستاذ الجامعة على مجرد إلقاء المحاضرات وإدارة المناقشات وغيرها من الطرق والأساليب ؛ بل إن هناك بعداً آخر لا يمكن إغفاله أو تجاهله - لما له من أهمية - ؛ فالعلاقة بين الطالب والأستاذ الجامعي لها دور في بناء شخصية الطلاب ؛ فقد أكدت الدراسات على أن "الجانب الخلقى في شخصية الطلاب يتشكل خلال سنوات دراسته الجامعية ، وأبرزت أهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ في تشكيل سلوك طلابه ، ومساعدتهم على تكوين علاقات اجتماعية سليمة" (1) . وهذه العلاقات لا تقتصر آثارها على الجانب الإنساني فقط - رغم أهميته - ، بل تؤثر على الجانب الأكاديمي ؛ ويمكن القول إن هناك ضرورة لتأكيد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على الجانب الإنساني في علاقتهم بطلابهم. "فمن أبرز أهداف الجامعة الاهتمام ببناء ذات الطالب ، وتحقيق إنسانيته من خلال المواقف التعليمية ، والممارسات التدريسية" (2) . "وعندما يشعر الطالب بقرب أستاذه منه واهتمامه به؛ كلما شعر الطالب من خلال هذه العلاقة بالثقة والاطمئنان" (3).

ولكي يُمارس أستاذ الجامعة وظيفة التدريس على الوجه الأكمل ينبغي عليه أن يكون متمكناً في مجال تخصصه ؛ ملماً بأحدث النظريات والتطبيقات في مجال تخصصه، ويعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقية، ويراعي الفروق الفردية بين الطلاب، ويتحدث باللغة العربية، ويستخدم - في شرحه - ألفاظاً واضحة ومحددة -؛ ويعمل على توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية (4) . واستخدام الحاسبات وشبكة الانترنت ، والبرامج ، وما إلى ذلك من أدوات وتطبيقات تكنولوجية ، وما تتيحه من إمكانيات ومزايا .

(1) Scotty McLennan , "Moral and spiritual inquires in the academic classroom", *Journal of College & Character*, vol. VI, no. 4, (2006) , p. 2.

(2) للمزيد من التفاصيل :

- محمد إبراهيم الغزيوات ، "تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية" ، *مجلة كلية التربية بجامعة الإمارات العربية المتحدة* ٢٢، (٢٠٠٥)، ص ١٤٠ .

- خالد خميس القاضى ، "تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة" ، *مجلة جامعة الأقصى* ٢ ، (٢٠٠٤) ، ص ٥٤ .

(3) مهدي علوان ، وماجدة إبراهيم ، "الممارسات التدريسية لعضو هيئة التدريس في الجامعة في ضوء أسسنة التعليم من وجهة نظر الطلبة" ، *مجلة العلوم الإنسانية* ٢ ، جامعة واسط، العراق (٢٠٠٥) ، ص ١٨ .

(4) Uctug, Y & Koksals, G. , "An Academic Performance Measurement System and its Impact on Quality of Engineering Faculty Work at Middle East Technical University", *Assessment and Evaluation in Higher Education*, Vol. 28, No. 3, (2003) , p 251.

يُضاف إلى ما سبق ، قدرة الأستاذ على الربط بين الجوانب التطبيقية والنظرية للمقررات.^(١) والالتزام بأسلوب المناقشة والحوار، وتقبل الآراء العلمية المعارضة^(٢) ، وتنوع أساليب تدريسه ، والتركيز على التعليم الذاتي والتفكير الإبداعي التحليلي.^(٣) وعليه أن يساعد الطلاب على معرفة المفاهيم الأساسية للمقررات ، والعمل على تحديث المادة التي يقوم بتدريسها، واحترام الأعراف، والتقاليد الجامعية أثناء التدريس.

وقد اختلفت الدراسات حول معايير التدريس الجيد ، فمثلاً حدد " تايلور " *L. Taylor* كلاً من: "حب المادة، وجعلها شيقة، ومراعاة الفروق الفردية، واستخدام طرق تدريس واضحة، والاهتمام بالطلاب واحترامهم، تشجيع استقلاليتهم وإيجابيتهم، واستخدام معايير تقويم ملائمة ، واستخدام تغذية راجعة عالية الجودة، وتقبل نقد الطلاب لتدريسهم ".^(٤) أما دراسة " برودن، ودورفمان " *J. Dorfman, J. Broden* فقد أضافا كلاً من : " إلمام الأستاذ بمادته ، وإعداده لمحاضراته، ومدى قدرته على شرح المادة، ومدى تحمسه لها، وتنظيمه للمحاضرات ، وقدرته على ربط المعلومات بعضها ببعض، وشمولية امتحاناته لموضوعات المقرر ".^(٥)

وأوضحت دراسات أخرى أن محددات التدريس الفعال ، والتي يقصد بها العوامل المؤثرة في مدى فاعلية طريقة التدريس داخل قاعات الدراسة، وتنعكس على تحصيل الطلاب، والتي تتمثل في:^(٦)

- ١ . إدارة قاعة الدرس بأسلوب محكم .
- ٢ . الخبرة في مراجعة الدروس والإفادة منها.
- ٣ . استخدام الإشارات والرموز والعلامات للحث على التعلم .
- ٤ . استخدام مختلف الأساليب للتأكد من فهم الطلبة للمادة العلمية.
- ٥ . التنوع في استخدام الأسئلة من حيث المستوى والمحتوى .

(١) عبده محمد أحمد حسين ، " الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن " ، (رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة عدن ، ٢٠٠٦) ، ص ٣.

(٢) Broden, J & Dorfman, J., "Determinants of Teaching Quality: What's Important to Students?", *Research in Higher Education*, Vol. 35, No. 2, (1994) , p76.

(٣) وليد معاني ، " التعليم العالي في الأردن : رؤية مستقبلية " (بحث مقدم إلى مؤتمر رؤية مستقبلية للتعليم في الأردن المنعقد في عمان في الفترة ١٥ - ١٦ أيلول ٢٠٠٢) ، ص ٢٠ .

(٤) Taylor, L. "Reflecting on Teaching: The Benefits of Self-Evaluation", *Assessment & Evaluation in Higher Education*, Vol. 19, Issue. 2, (1994), p 109.

(٥) Broden, J & Dorfman, J. "Determinants of Teaching Quality: What's Important to Students?", *Research in Higher Education*, Vol. 35, No. 2, (1994), P.35.

(٦) Kauchak. D.P. & Eggen P.D., *Learning and Teaching : Research Based Methods*, 4th ed (Boston:MA: Pearson, 2003),p.75.

ويتفرع من من أداء أستاذ الجامعة لدوره التدريسي عدد من الأدوار الفرعية التي تشمل ما يلي: (١)

- ١- القيام بإعداد وتأليف المقررات .
- ٢- اختيار أساليب ، وطرق التدريس المناسبة ، وتنفيذها.
- ٣- إعداد الامتحانات التحريرية ، والشفهية ، والإشراف عليها.
- ٤- التدريس العلاجي للطلاب المتعثرين دراسياً .
- ٥- تشجيع الطلاب على الحوار وإبداء وجهة النظر .
- ٦- تدريب الطلاب على التحليل ، والنقد ، واستخدام أسلوب حل المشكلات.
- ٧- الإشراف على الرسائل العلمية والمشاريع البحثية.
- ٨- إعداد قوائم بأهم المراجع والكتب في مجال التخصص.
- ٩- إدارة قاعة الدراسة بأسلوب محكم .
- ١٠- إكساب الطلاب قدرات التعلم الذاتي ومهاراته.

ومن خلال النظرة التحليلية لتلك الأدوار يمكن تصنيفها في عدة محاور رئيسة هي :

- المادة العلمية (المحتوى العلمي).
- طريقة تعليم المادة.
- ما يتم إكسابه للطلاب من معارف ، ومهارات ، واتجاهات تسهم في تنمية شخصياتهم.

٢ - البحث العلمي

إن البحث العلمي يمثل "طريقة موضوعية وسلوكاً منظماً لاستقصاء الحقيقة أياً كان نوعها أو مجالها، وهو عملية منظمة ومنطقية تقوم على منهج استقرائي أو استنتاجي". (٢) وترجع أهمية البحث العلمي لكونه الأداة الرئيسة لإنتاج المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع ، وأنه عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية، كما ترتبط سمعة الجامعة بالأبحاث التي تنشرها ، كما أنه أحد واجبات عضو هيئة التدريس - ليس لغرض النمو المهني فحسب - ، بل لتعزيز واجباته الأخرى في مجال التدريس وخدمة المجتمع ، وهو المدخل الأساس لتحقيق النمو العلمي والفكري لعضو هيئة التدريس ، وأحد روافد المعرفة التي تغذى مقرراته الدراسية ، وتثرى الباحثين والطلاب ، وتعالج قضايا

(١) على ناصر شتوي ، "القدرات المطلوبة لتطوير جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لمواجهة تحديات العولمة" (ورشة عمل "حول التعليم العالي"، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية، في الفترة من ٣٠ يناير - ١ فبراير ، ٢٠٠٥) ، ص ١٠.

(٢) محمد زياد حمدان ، "البحث العلمي : نحو منهجية منظمة لتنفيذه وإعداد تقريره للنشر" ، المجلة العربية للبحوث التربوية ٢ ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، (يناير - يوليو ١٩٨٨) ، ص ١٠.

الإنتاج والخدمات (١).

وتوضح الدراسات أن خصائص البحث العلمي تتضمن ما يلي : (٢)

- نشاط منظم يقوم على ملاحظة مقصودة.
- يهدف إلى إيجاد حل لمشكلة قائمة أو متوقعة، أو التوصل إلى حقيقة علمية.
- يقوم به باحث متخصص في الجانب المعرفي والمنهجي.
- له خصائص ومواصفات محددة.

وترجع البدايات الأولى للاهتمام بالبحث العلمي الأكاديمي بالجامعة إلى بداية القرن التاسع عشر ، عندما بدأت جامعة برلين الألمانية ١٨٠٧ في برامج للدراسات العليا الأكاديمية بناء على تصورات جديدة للجامعة باعتبارها ليست مجرد ناقل للمعرفة ، وإنما هي صانعة ومطورة للمعرفة " (٣) وقد تطور الأمر ، مع مرور الزمن ، ونشأ تقسيم الجامعات إلى الجامعات القائمة على البحث العلمي أو الجامعات القائمة على التعليم (التدريس) ، كما هو قائم في كثير من دول العالم .

ويتمثل دور الجامعات البحثي في عملية إنتاج جيل جديد من المعرفة ، مع نقل وتطوير المعرفة الحالية (٤) ؛ مما يتطلب من إدارة الجامعة توفير المناخ الملائم ، والموارد اللازمة للارتقاء بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس. فالبحث العلمي صار يمثل حداً فاصلاً بين التقدم والتخلف ، وأحد السمات المميزة للدول المتقدمة ، وأحد الوسائل الممكنة لتخلص الدول من تخلفها، مما دعا عديد من المؤسسات والهيئات الدولية والمحلية إلى المشاركة في تدعيمه وتمويله (٥).

إن البحوث تمثل المدخل الذي بواسطته يقدم الأستاذ الجامعي ذاته للمجتمع من خلال أفكاره العلمية التي يتوصل إليها ، والتي يسهم بها في حل مشكلات مجتمعه ، ويرى المؤيدون لهذا الاتجاه أن أهم أدوار الجامعة اليوم هو الاضطلاع بمهمة البحث العلمي ، باعتبار أن ذلك يمثل وظيفتها الأساسية ، والهدف الأساس منه -أى التدريس- أن يوجه أجيال من الباحثين والمساعدين للقيام بمهمة البحث العلمي ، لإنتاج النظريات العلمية والاجتماعية ، وتوليد المعرفة الجديدة ، وتوظيفها لخدمة المجتمع. فالعلاقة

(١) سليمان ناصر المسلم ، "معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية خلال مسارهم الوظيفي" ، رسالة الخليج العربي ١١٠ ، (٢٠٠٨) ، ص ١٢١ .

(٢) عماد أحمد البرغوثي ، محمود أحمد أبو سمرة ، "مشكلات البحث العلمي في العالم العربي" ، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد (١٥) العدد الثاني، (يونيو ٢٠٠٧) ، ص ١١٣٤ .

(٣) السعيد محمود السعيد ، "تطوير التعليم الجامعي في مصر في ضوء بعض التحديات المعاصرة" ، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر ١١٨ ، (يونيه ، ٢٠٠٣) ، ص ١١٦ .

(٤) World Bank , *Higher Education in Developing Countries, The Task Force on Higher Education and Society: Peril and Promise* (Washington : The world Bank ,2000), p.23.

(٥) سهير محمد حوالة ، " الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي : دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية" ، مجلة كلية التربية جامعة الإسكندرية ٣ ، (٢٠٠٩) ، ص ١٤٥ .

تكاملية بين التدريس والبحث العلمى ، فالنشاط البحثى يساعد على تطوير وتحسين المستوى العلمى والمعرفى لأعضاء هيئة التدريس، وهذا ينعكس بشكل إيجابى على كمية ونوعية المعلومات التى يقدمها لطلابه.^(١)

وقد أوضحت الدراسات أن الأدوار الفرعية التى يقوم بها عضو هيئة التدريس فى البحث العلمى تتضمن :^(٢)

- ١- إجراء الأبحاث الفردية ، والمشاركة فى الأبحاث الجماعية كعضو ، أو كرئيس فريق.
- ٢- إجراء أبحاث نظرية بغرض الإضافة العلمية لميدان التخصص.
- ٣- إجراء أبحاث تجريبية بما يسهم فى حل المشكلات الميدانية.
- ٤- المشاركة فى بحوث العمل ، وذلك بمشاركة المهنيين العاملين فى مؤسسات خارج الجامعة .
- ٥- التواصل العلمى مع المراكز البحثية و الجامعات العالمية.
- ٦- المشاركة فى مناقشات وتقييم بحوث الطلاب فى مرحلة الماجستير والدكتوراه.
- ٧- تدريب طلاب الدراسات العليا على خطوات البحث العلمى .

ولأهمية البحث العلمى نجد أن الجامعات الأمريكية تأخذ بمبدأ "انشر أو تهلك" *Publish or Perish*^(٣) ، فأعضاء هيئة التدريس الذين لا يعدون أبحاثاً ولا يقومون بنشرها بصورة دورية تلغى عقودهم ، لهذا يحرص عديد منهم على القيام ببحوثه لارتباطه بتجديد عقود العمل ؛ إضافة لأنه قد توجد دوافع أخرى لدى البعض منهم مثل المتعة فى إجراء البحوث ، وتنمية المعارف الإنسانية ، والرغبة فى الترقية لدرجة أعلى ، وتحقيق ربح مادى ، والإحساس بالمسئولية والواجب تجاه المجتمع .

عموماً ، إن شهرة أى كلية وأى جامعة ترتبط بالأبحاث التى تنشرها هيئتها التدريسية ، ويمثل البحث العلمى عنصراً هاماً وحيوياً فى حياتها كمؤسسة تعليمية أو علمية أو فكرية حيث يعتبر من أهم المقاييس المتداولة لتقييم الدور الريادى والقيادى للكلية وأعضاء هيئة التدريس بها فى المجال العلمى والفكرى. "وقد صارت التصنيفات العالمية للجامعات أو ما يطلق عليه *Academic Ranking of World Universities* محط اهتمام وأنظار الدول والمؤسسات التعليمية والأكاديميين والباحثين والطلاب وكل المهتمين بالشأن التعليمى، إذ صارت تشكل أداة مهمة ومؤثرة تعزز المنافسة بين مؤسسات التعليم العالى، وتؤثر على وضع وصنع السياسات

(1) Charles Gray, "University Development : The Balance Between Research and Teaching", *Higher Education Review*, V.22,N.(1),(1998) sp.35.

(٢) على حمود على ، "تنمية وتطوير وكفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالى" ، (ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس فى مؤسسات التعليم العالى : التحديات والتطوير ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، ٢٠٠٤)، ص٤.

(٣) حامد عمار ، الإصلاح المجتمعى : إضاءات ثقافية واقتضاءات تربوية(القاهرة : مكتبة الأسرة ، ٢٠٠٨) ، ص ١٧٤.

والقرارات التعليمية على المستويات العالمية والوطنية والإقليمية^(١)، ومن أشهرها :

١- **التصنيف الصيني للجامعات**: وهو تصنيف "جامعة جياو تونغ شنغهاي الصينية" *Jiao Tong University, Shanghai* ، والذي يطلق عليه اختصاراً (تصنيف شنغهاي) والذي بدأ من عام (٢٠٠٣)^(٢) ، ويستند إلى جملة من المعايير الأساسية ذات الأوزان النسبية وهي: جودة التعليم، وجودة أعضاء هيئة التدريس ، والإنتاج البحثي، والإنجاز الأكاديمي مقارنة بحجم المؤسسة التعليمية^(٣) ، وأحد أهم محكات هذا التصنيف معيار الإنتاج البحثي البحوث، ومدى استخدامها من قبل الباحثين الآخرين ، كما يهتم هذا التصنيف بعدد الحاصلين على جوائز نوبل.

٢- **التصنيف البريطاني** : تصنيف «التايمز البريطانية»

Times Higher Education Supplement (THES) and Quacquarelli Symonds (QS) ، "يعتمد في تقييمه للجامعات على معايير: جودة التعليم، والبحث، وتأثير البحوث ، وتكرارات استخدامها في دراسات أخرى (تكرار الاقتباس منها) ، والدخل / الإبداع، واستقطاب كوادر علمية وطلاب من دول العالم"^(٤) ، ويعطى هذا التصنيف قدر كبير من الاهتمام لأثر البحوث والعائد منها .

٣- **التصنيف الأسباني** : تصنيف «ويبومتريكس» *Webometrics Ranking of World Universities* "ويقيس أداء الجامعات من خلال مواقعها الإلكترونية ، وشهرتها على شبكة الإنترنت ، ومدى تمثيلها للنشاط الأكاديمي للجامعة من خلال معايير: حجم صفحات موقع الجامعة الإلكتروني، وعدد الروابط الخارجية للبحوث موقع الجامعة، ومعايير الملفات الإلكترونية بمختلف أنواعها والمنتمية لموقع الجامعة عبر محركات البحث، ومعايير الأبحاث ويقصد به عدد الأبحاث والدراسات والتقارير المنشورة إلكترونياً على موقع الجامعة"^(٥) .

٤- **التصنيف الأسترالي** : *4 International Colleges & Universities, Australia* "يعتمد على موقع الجامعة الإلكتروني ، ومدى استخدامه بواسطة محركات البحث ، ومدى استخدام البحوث المنشورة من خلاله"^(٦) .

إن هذه التصنيفات تعدُّ وسيلة مهمة لإعطاء تصور عن موقع الجامعات وترتيبها عالمياً ، مع الوضع في الاعتبار أن هذا الترتيب – أحياناً – قد لا يعكس مستوى الجامعات وموقعها الحقيقي في جميع

(1) UNESCO , "Rankings and Accountability in Higher Education: Uses and Misuses" , (*An International Forum, organized by UNESCO, the World Bank and the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) to be held at UNESCO, Paris, 16-17 May,2011*),p.3

(2) Rzvan V. Florian ,B , "Irreproducibility of the Results of the Shanghai Academic Ranking of World Universities" , *Scientometrics*, Vol. 72, No. 1 (2007):p.25

(3) Nian Cai Liu and Ying Cheng , "The Academic Ranking of World Universities" , *Higher Education in Europe*, Vol. 30, No. 2, (July 2005) : p.127

(4) "Times Higher Education Supplement (THES) and Quacquarelli Symonds (QS), London, UK", <http://www.topuniversities.com>, <http://www.thes.co.uk/worldrankings>

(5) "The Cybermetrics Lab, Centro Superior de Investigaciones Científicas, (CSIC), Spain." Accessed , 11/6/2012 <http://www.webometrics.info>

(6) "4 International Colleges & Universities, Australia" , accessed , 11/6/2012 <http://www.4icu.org>

المجالات والأبعاد، لذا ينبغي ألا يكون الغاية والهدف الأساسي للجامعات هو الحصول على مواقع متقدمة في هذه التصنيفات فقط ، بل الاستفادة من هذه التصنيفات ومعاييرها الأساسية كأحد أساليب القياس والتعرف على مستوى جودة أداء المؤسسة التعليمية وجوانب القصور والنقص التي في حاجة إلى مزيد من التطوير في ضوء رسالتها وأهدافها وأولوياتها الأساسية .

والجدير بالذكر أن الجامعات المصرية خرجت من هذه التصنيفات جميعها ، عدا "نجاح جامعة القاهرة في الانضمام لقائمة أفضل ٥٠٠ جامعة على مستوى العالم لعام (٢٠١١) وفقاً للتصنيف الصيني ، وتحقيقها المركز (٤٠١) ، أما جامعة الإسكندرية فقد حققت المركز رقم (١٤٦) لعام ٢٠١٠ ، ثم "تأخر ترتيبها إلى المركز (٣٠١) لعام (٢٠١١) وفقاً لتصنيف التايمز البريطاني"^(١).

وخروج معظم الجامعات المصرية من التصنيفات العالمية أو تحقيقها لمراكز متأخرة يعد مؤشراً على الحاجة لإعادة النظر في أوضاع تعليمنا الجامعي على وجه العموم ؛ ويؤكد ذلك ما توصلت إليه الدراسات والبحوث من "انفصال للبحوث العلمية الجامعية عن المشكلات الحقيقية التي تعاني منها قطاعات الإنتاج ، وتركيز الجامعات على وظيفتها التعليمية ، وإغفال وظيفة البحث ، وإنتاج المعرفة الجديدة ، ونقص التمويل اللازم للبحث العلمي ، واعتماده على الجهود الفردية ، وغياب دور القطاع الخاص في تدعيم البحث العلمي الجامعي ، وضعف قنوات الاتصال بين الجامعات المصرية، والجهات المستفيدة من الأبحاث الجامعية"^(٢). إضافة إلى "ضعف درجة وضوح أهداف السياسات البحثية بالجامعات المصرية ، سواءً على المستوى التشريعي ، أو على مستوى التقارير والوثائق الرسمية"^(٣) ، و"لازالت علاقة الجامعات المصرية بالمجتمع علاقة شكلية على الرغم من كثرة النداءات المؤكدة لضرورة ربط هذه الجامعات بمجتمعاتها ، والحاجة الفعلية لذلك"^(٤).

وهناك مجموعة من التوجهات التي لا بد من الأخذ بها للنهوض بالبحث العلمي في الجامعة المصرية لعل من أبرزها:^(٥)

١- وضع الخطط المتكاملة ، والمدرسة للبحوث ، والدراسات العلمية التي تجربها الجامعة استجابةً لحاجة البلاد.

(١) "The Ranking Forum of Swiss Universities" , accessed 17/6/2012,

<http://www.universityrankings.ch/results?ranking=Shanghai&year=2011>

(٢) ممدوح الصدفى ، وآخرون ، "إشكاليات البحث العلمي في مصر و التوجهات المستقبلية للتغلب عليها" (بحث مقدم إلى مؤتمر جامعة القاهرة للبحوث والدراسات العليا والعلاقات الثقافية ، ١٩٩٩) ، ص ص ٢٢٤-٢٢٨.

(٣) رمضان أحمد عيد حسين، " السياسات البحثية بالجامعات : رؤية تحليلية نقدية " ، دراسات في التعليم الجامعي ١٤ ، (أبريل ٢٠٠٧) ، ص ص ١٩٥ - ١٩٦ .

(٤) يوسف سيد محمود ، "التحالفات والشراكات بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية : مدخل لتطوير التعليم الجامعي".

دراسات في التعليم الجامعي ٦ ، (٢٠٠٤) ، ص ٧٦ .

(٥) وليد معاني ، "التعليم العالي في الأردن : رؤية مستقبلية" ، ص ٢١ .

- ٢ - توفير المختبرات والأجهزة العلمية الحديثة اللازمة لإجراء البحوث.
- ٣ - إتاحة المراجع ، والكتب ، والدوريات العلمية الحديثة ، والتوسع فى إنشاء المكتبات.
- ٤ - توفير البيئة والمناخ العلمي الصالحين لمساعدة الباحثين على الإنتاج والإبداع.
- ٥ - تنظيم المؤتمرات العلمية ، والندوات التي تتناول قضايا المجتمع ومشكلاته بالبحث ،
- ٦ - دعم وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات العلمية على المستوى الإقليمي، والعربي، والعالمى.
- ٧ - منح حوافز للجامعات التي تنتج بحثاً علمية موائمة لاحتياجات المجتمع وذات مستوى عالٍ .

٣ - خدمة المجتمع

إن نشر العلم والثقافة جزء من رسالة الجامعات ، لما لها من دور طليعي في مجال العلم والثقافة للنهوض بالمجتمع ، فهي مركز إشعاع ثقافي للمجتمع تتعرف من خلاله على مشكلاته وتحاول معالجتها ، "وذلك من خلال تحديد الاحتياجات المجتمعية للأفراد ، والجماعات ، والمؤسسات ، وتصميم الأنشطة ، والبرامج التي تلبي هذه الاحتياجات عن طريق الجامعة وكلياتها ، ومراكزها البحثية المختلفة بغية إحداث تغيرات تنموية وسلوكية مرغوب فيها"^(١) ، وعلى المؤسسات الجامعية أن تفتتح على المجتمع ، وأن تفتح أبوابها أمامه ، وأن تستجيب للاحتياجات الثقافية للمجتمع بما يسهم في تنشيط بنيته الاجتماعية ، والارتقاء بمستواه الفكري والثقافي .

فخدمة المجتمع بالنسبة للجامعة تعنى "الخدمة العامة التي تقدمها الجامعة ، خارج إطار عملها الرسمي التعليمي والبحثي ، لهيئات ومنظمات وأفراد ، لأغراض ثقافية ومهنية واجتماعية مختلفة"^(٢) ، وهى تعد جزءاً أساسياً من الأدوار التي تقوم بها الجامعات فى الوقت الراهن .

وهناك فلسفتان رئيستان فى تحديد وظيفة الجامعة فى خدمة المجتمع:^(٣)

- الفلسفة الأولى : تركز على الجانب المعرفى ، وترى أن الوظيفة الرئيسة للجامعة وظيفة علمية ومعرفية بحتة ، والعلم هدف فى حد ذاته - بغض النظر عن فوائده وتطبيقاته - ، واعتبار الجامعة بمثابة المكان الذى تجرى فيه الدراسة والبحث العلمى المجرى .
- الفلسفة الثانية : تركز على الجانب الاجتماعى ، وترى أن وظيفة الجامعة اجتماعية سياسية ، انطلاقاً من كونها المكان الذى يدرس أوضاع المجتمع ومشكلاته ، ويحاول من خلال الدراسة

(١) إيهاب السيد أحمد ، "دور بعض المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة الأزهر فى خدمة المجتمع" (رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ٢٠٠٢) ، ص ١٢ .

(٢) أحمد حسين الصغير ، التعليم الجامعى فى الوطن العربى ، ص ٢٩ .

(٣) محمد نبيل نوفل ، تأملات فى مستقبل التعليم العالى (القاهرة : مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية ، دار سعاد الصباح، ١٩٩٢) ، ص ٥٧ .

والبحث إيجاد الحلول لها ، وهو اتجاه يزداد قوة وانتشاراً في الدول المتقدمة والنامية .

وقد أوضحت " داكسنر " *Michael Daxner* أن التصورات حول أدوار الجامعات في تشكيل المجتمعات ، تنقسم إلى تصورين ، " التصور الأول : المتمثل في النموذج الأمريكي للتعليم العالي : وهو نموذج ريادي يهتم بالوظيفة البحثية للجامعة ، وهذا النموذج تطور نتيجة لعوامل ثقافية فعالة ومتفردة ، أما التصور الثاني : المتمثل في النموذج الأوروبي ، فهو يقوم على أساس مشاركة الجامعات في تشكيل العديد من المجتمعات الأوروبية ، حيث كان للجامعات أدواراً متميزة في قيادة التحول في تلك المجتمعات ، وذلك في مجالات عديدة مثل إنتاج المعرفة ، وتسجيل براءات الاختراع ، وفهم حقوق الإنسان ، وغيرها من التصورات والممارسات التي يتطلبها المجتمع المدني".⁽¹⁾

وتصنّف بعض الدراسات مجالات خدمة المجتمع إلى مجالين:⁽²⁾

أ- داخل الجامعة : وتتلخص في المشاركة في المناشط الطلابية غير الدراسية ، وتوجيهها حسب مجالات اهتمام عضو هيئة التدريس أو هواياته في الشؤون الثقافية والاجتماعية أو الرياضية أو الفنية ، وغير ذلك أو قد ما يقام من معسكرات للخدمة موجهة للبيئة المحلية .

ب- خارج الجامعة : وتكون لكل في مجال تخصصه وحدد فيها :

- ١- القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتسهم في حلها .
- ٢- تقديم الخبرة والمشورة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص .
- ٣- المشاركة في الندوات وإعداد المحاضرات الهامة .
- ٤- الإسهام في الدورات التدريبية لتأهيل الأخير في الدولة .
- ٥- نقل نتائج البحوث والمكتشفات الجديدة في العالم إلى اللغة العربية .
- ٦- تأليف الكتب العلمية الموجهة لغير الطلاب .

إن خدمة المجتمع والمساهمة في حل مشكلاته من الوظائف الهامة لأستاذ الجامعة ، فلقد مضى الزمن الذي كان فيه عضو هيئة التدريس منعزلاً عن مجتمعه ، إذ فرض عليه التقدم السريع في العلوم التطبيقية والتكنولوجية، وعلوم المجتمع ، والإنسان أن يشارك في حل مشكلات بيئته ، خاصة بعد أن صارت تلك المشكلات معقدة ، والبحث عن حلول لها على أسس علمية ، وصار لزاماً عليه أن يكون عامل تغيير ، وتطوير

(1) Michael Daxner, "Creating Civil Societies: The University's Role", **The Presidency**, (Spring2003) : 35-37. (On-Line Access: <http://web35.epnet.com>), p23.

(2) طارق عبد الرؤوف عامر، "تصور مقترح لتطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة"، مجلة البحث الاجرائي في التربية وعلم النفس ٤ ، (يناير ٢٠٠٨) ، ص٥٦

فى بيئته.

وتمثل وظيفة خدمة المجتمع جانب هام من أنشطة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية ، بل ظهر اتجاه آخر تجاوز فكرة خدمة المجتمع وعُرف باسم "تجديد المجتمع" ، وهو أكثر الاتجاهات تطلعاً بالنسبة لخدمة المجتمع ، ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن " على الكليات أن تبدأ فى النظر إلى نفسها نظرة جديدة ، فدورها باعتبارها قطاعاً من قطاعات التعليم هو الدور الثانوى لها ، أما دورها الرئيس يتمثل فى إعداد قيادات المجتمع، والعمل على تحسين كل جوانب المجتمع ، وأن تتخطى النمط العلمى المرتبط بمبدأ الشهادات ، وأن تستهدف التجديد الحضارى لها ، وتجديد البيئة ، وكذلك التجديد السياسى والمعنوى والروحى أيضاً ، ويقع على عاتق أستاذ الجامعة ربط الجامعة بالمجتمع؛ بما يساعد على الانفتاح على المجتمع، والتفاعل معه، والعمل على تنميته، وحل مشكلاته، وحسن استخدام موارده"^(١) .

ومن أهم أشكال خدمة أستاذ الجامعة للمجتمع ما يلى:

- ١ - توجيه البحث العلمى لحل مشكلات المجتمع وإنمائه.
- ٢ - إلحاق أساتذة الجامعة كمستشارين وخبراء بمواقع العمل والإنتاج المختلفة بهدف تطويرها وحل مشاكلها وحسن إدارتها.
- ٣ - الاهتمام بإجراء التدريب والتأهيل بأنواعه المختلفة للعاملين بسوق العمل.
- ٤ - الإسهام فى مراكز الخدمة العامة لنشر الثقافة ورفع المستوى العلمى والتقنى لأفراد المجتمع.

وقد حددت الدراسات أوار أعضاء هيئة التدريس فى مجال خدمة المجتمع فيما يلى :^(٢)

- نشر المعرفة وتعزيز ثقافة المجتمع المحلى من خلال (تأليف الكتب والمراجع العلمية ، كتابة دراسات بحثية مبسطة لعامة الناس ، المشاركة فى وسائل الإعلام ، الانضمام للمنديات الاجتماعية والثقافية ، المساهمة فى المؤسسات والجمعيات الخيرية).
- تقديم الخبرة والمشورة ، والقيام بالبحوث التطبيقية التى تعالج مشكلات المجتمع .
- ترجمة نتائج البحوث والاكتشافات الجديدة فى العالم من لغتها إلى اللغة القومية.

أما بالنسبة لوظيفة خدمة المجتمع فى الجامعات المصرية ، فقد أكدت الدراسات على " ضعف الدور الذى يلعبه أستاذ الجامعة فى خدمة المجتمع"^(٣) ، مما أدى إلى تدنى مكانة الجامعة فى المجتمع، وفقدانها لدورها القيادي ، مدللين على ذلك بعدة دلائل منها "انتقال وظيفة الجامعة من التفكير والتنظيم للمجتمع الى

(١) عبد الناصر محمد رشاد عبد الناصر ، "أداء الجامعات فى خدمة المجتمع وعلاقته باستقلالها" ، ص ٧٠.

(٢) يوسف سيد محمود ، "المهنة الأكاديمية : الأدوار المرتبطة بها ، ونظام الإعداد لها فى الجامعات المصرية ، وتصور مقترح لتطويرها" ، مجلة التربية والتنمية ، العدد ٢٧ ، (مايو ٢٠٠٣) ، ص ٦٧.

(٣) محمد على عذب ، وسعيد محمود مرسى ، "علاقة سوق العمل بالتعليم العالى فى ظل اقتصاد العولمة" ، مجلة التربية والتنمية ، ٢٣ ، (سبتمبر ٢٠٠١) ، ٨٩.

إمداد الصفوة الحاكمة أحياناً بالموظفين من الأساتذة ، والذين لم يعودوا قادة بل خبراء يُسترشد أحياناً بأرائهم".^(١)

ختاماً ، يمكن القول إن أدوار عضو هيئة التدريس يُكمل بعضها بعضاً، وتتضمن الأدوار المتعلقة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، إضافةً إلى أدوار أخرى تفرضها طبيعة العصر ومتغيراته ، التغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية والتحولات الاقتصادية والسياسية في العالم ؛ ، ولذلك لا بد من العمل على إعدادة على النحو الذى يضمن قدرته على أداء مهامه وواجباته ، وتنمية كفاياته وقدراته.^(٢)

سادساً : - أساليب ووسائل تقويم الأداء

إن استخدام أساليب ووسائل التقويم في مجالات الحياة المختلفة أمراً في غاية الأهمية لما للتقويم من أثر فعال في تحسين الأداء ، "وشهدت العقود الثلاثة الأخيرة اهتماماً متزايداً بتقويم الأداء الأكاديمي بالجامعات، خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في مجال التعليم".^(٣) "وقد شمل هذا التقويم جميع أبعاد منظومة العملية التعليمية من طلاب وأعضاء هيئة تدريس ومناهج وأنشطة وإداريين وغيرهم، وتركز القدر الأكبر من الاهتمام حول تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على اعتبار أنهم يشكلون البعد الرئيسى في هذه المنظومة، على أساس الدور الأهم الذى يقومون به فى تحقيق أهداف الجامعة، واستناداً إلى أن جودة أى كلية جامعية تقاس - إلى حد كبير - بكفاءة هيئة التدريس بها، وأن نوع التعليم الذى تقدمه الكلية لطلابها يعتمد إلى حد بعيد على صفات وكفايات هيئة التدريس بها.

وهناك أساليب شائعة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات منها: تقويم الأداء عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وزملاء العمل ، والتقويم الذاتى للأداء ، وتقويم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق تقويم الطلاب لأساتذتهم، ويعتبر هذا الأسلوب من أصدق المحكات وأكثرها ثباتاً في تقويم عمل الأستاذ الجامعي ، ومهاراته المهنية ، والفنية".^(٤) والمقصود بالأداء أنه: "ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل جامعته، أو خارجها لتحقيق أهداف الجامعة وتوقعات المجتمع ، ويعد الأداء التدريسي أحد جوانب الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة".^(٥)

(١) عبد الناصر محمد رشاد عبد الناصر ، " أداء الجامعات في خدمة المجتمع وعلاقته باستقلالها " ، ص ١٢٠ .

(٢) محمد عبدالفتاح شاهين ، " التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي " ، (ورقة علمية اعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية- جامعة القدس المفتوحة، مدينة رام الله - فلسطين، في الفترة ٢٠٠٤ ، ديسمبر ٢٠٠٧) ، ص ٧٨ .

(٣) جمال على الدهشان وجمال أحمد السيسى، "تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم" ، ص ٢ .

(٤) إبراهيم الحسن الحكيم ، " الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات " ، ص ٩ .

(٥) على عبد الرؤوف نصار ، "موقوفات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية" ، (رسالة دكتوراه ، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٠٠١) ، ص ٨٠ .

ويرجع الاهتمام بالأداء التدريسي إلى ارتباطه بنشأة الجامعة - باعتباره من أهم وظائفها - ، للدرجة التي جعلت البعض يبالغ فيعرّف الجامعة على أنها مكان لتدريس المعرفة ، ونشرها وليس لاكتشافها وتوليدها .⁽¹⁾ وقد عاد هذا الاتجاه للظهور مرة أخرى والتأكيد على أن التدريس من أهم وظائف الجامعة ؛ وبالتالي من أهم وظائف أعضاء هيئة التدريس. لذلك احتل تقويم الأداء التدريسي في معظم الجامعات التي قطعت شوطاً كبيراً في مضمار التقدم في مجال تقويم الأداء الجامعي - مكاناً محورياً ومهماً بين مجالات الأداء الأخرى؛ فيحظى تقويم الأداء التدريسي باهتمام وقبول كبيرين من قبل أعضاء هيئة التدريس (التقويم الذاتي) في معظم الجامعات الأمريكية والأوروبية؛ وهو ما أكدته دراسات عديدة، كدراسة "بولسين وفليدمان" *Fledman & Paulsen*⁽²⁾، ودراسة "فيروذر" *Fairweather* ، والتي توصلت كل منها إلى أن "أكثر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية يميلون للتدريس أكثر من ميلهم للبحث العلمي وأنهم يفضلون أن يكون للإبداع في التدريس الأولوية في تقويم أعضاء هيئة التدريس، على الإنتاجية في البحث العلمي، خصوصاً عند النظر في أهليته للترقية".⁽³⁾

كما توصلت دراسة "مايكل بولسين" *Michael Paulsen* إلى "أن ٧٢.٨% من جملة ٣٣٧٨٥ أستاذاً جامعياً من ٣٧٨ كلية أمريكية ، تميل اهتماماتهم بشدة نحو التدريس بالرغم من وجود أدلة مؤكدة تشير إلى أن الأساتذة الذين يقضون وقتاً أقل في التدريس ووفقاً أكبر في البحث العلمي يتقاضون مرتبات أعلى".⁽⁴⁾

وعموماً ، يتم تقييم طرق التدريس التي يستخدمها أستاذ الجامعة على أساس مداخل مختلفة منها:

١- **مدخل العمليات والنواتج *Process-Product Approach*** : يستند هذا المدخل في تقييم فاعلية التدريس إلى نتائج قياس تحصيل الطلاب وإنجازاتهم في المقررات الدراسية.

٢- **مدخل "الأحكام التقييمية" *Rating Approach*** : يستند هذا المدخل إلى أحكام وتقديرات الزملاء والقائمين بمهام الإدارة الجامعية من رؤساء أقسام وغيرهم ، والطلاب ، والتقارير الذاتية ، وهو يعتمد أساساً على مقاييس تقدير فاعلية التدريس؛ فتلك الأحكام يمكن أن تكون مصدراً من مصادر المعلومات فيما يتعلق بنشاطات عضو هيئة التدريس وتدريبه .

(1) William, K. "The Service University Movement in the US: Searching for Momentum", *Journal of Higher Education*, Vol. 45, No. 1, (1998) , p.69.

(2) Paulsen, M & Feldman, K. "Toward a Reconceptualization of Scholarship: A Human Action System with Functional Imperatives", *The Journal of Higher Education*, Vol. 66, No. 6, (1995), pp. 616-636.

(3) Fairweather, J. *Faculty work and Public Trust: Restoring the Value of Teaching and Public Service in American Academic Life*, (Boston: Allyn & Bacon, 1996),pp. 110-112.

(4) Paulsen, M. "Evaluating Teaching Performance", *New Directions for Institutional Research*, No. 114, Summer 2002, p.6.

ومن أبرز الاتجاهات العالمية فى تقييم عضو هيئة التدريس هو الاعتماد على الأحكام التقييمية للطلاب وذلك لعدة اعتبارات :

١- الطلبة يمثلون المستفيدين من عملية التدريس.

٢- ملازمتهم لمعلمهم وملاحظتهم لأدائه بما يمكنهم من الحكم على نوعية التعليم الذى يتلقونه من حيث محتواه وعملياته .

٣- تقييمهم لتدريس أساتذتهم يتسم بقدر معقول من الاتساق والعدالة.

٤- إعطاء الفرصة للطلاب للمشاركة فى تعليم أساتذتهم.

وتبنى " معظم الجامعات الأمريكية والأوروبية وبعض جامعات دول الخليج (الكويت - الإمارات العربية المتحدة) ما يُعرف بتقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس، عن طريق توزيع نماذج خاصة من الاستبانات على الطلاب فى نهاية كل فصل دراسي؛ لمعرفة وجهات نظرهم فى الأداء الأكاديمي لأستاذ الجامعة؛ انطلاقاً من أن الطالب الجامعي هو أكثر الأشخاص اطلاعاً ومعايشةً لأستاذ الجامعة؛ ممَّا يمكنه من الحكم الصحيح على الأداء الأكاديمي لأستاذ الجامعة"^(١).

وبالنسبة لنظم تقويم أداء الأستاذ الجامعي فى جامعات بلدان العالم المختلفة فهناك ثلاثة أنظمة هي:^(٢)

١- **التقويم المتمركز حول سمات الشخصية:** وفي هذه الحالة يتم استخدام مقياس من المقاييس المعروفة (المقاييس الكمية والمقاييس النوعية) لتقويم بعض سمات شخصية الأستاذ مثل:

- سمات النجاح ومنها: الثقة فى النفس وتقدير الزمالة وتقديم النصح والإرشاد.
- سمات التعاون ومنها: الإيثار والتواضع والإخلاص والتفاني فى العمل.
- سمات الثبات ومنها: الانضباط والدقة والشعور بالمسؤولية واحترام الوقت.
- سمات النشاط الذهني ومنها: التحليل المنطقي والتركيز وحضور البديهة.
- سمات الحيوية ومنها: الدافعية القوية والرغبة فى الإنجاز والجد والمثابرة.

٢- **التقويم المتمركز حول السلوك:** أي كيف يسلك الأستاذ وهو يؤدي مهامه المختلفة. مثلاً كيف يتعامل مع طلبته ، ومع الأساتذة الآخرين؟ هل يسمح للطلبة بان يطرحوا أسئلة حول مسائل الدرس الغامضة؟ كيف يتصرف عندما يقدم له سؤال محرج؟.

(١) رضا رزق إبراهيم ، " مؤشرات تقييم الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الكلية : دراسة عاملية " ، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٤٨، (أكتوبر ٢٠٠٠) ، ص ٧٥ .
(٢) محمد مقداد ، "الإعداد التربوي لأستاذ الجامعة : نحو طريقة شاملة"، ص ١٠ .

٣- التقييم المتمركز حول الإنجاز : يعتمد على ما ينشره الأستاذ من مقالات وبحوث وعدد الرسائل العلمية التي يشرف عليها .

وبغض النظر عن نظام التقييم المستخدم ، يجب أن يكون الأستاذ على علم به حتى يتمكن من الاستعداد له وقبول نتائجه بدون مقاومة تذكر. والقائمين بالتقويم يتغيرون؛ فقد يكونون الطلاب ، أو رؤساء الأقسام، أو زملاء العمل ، وقد يتم الاعتماد على كل هؤلاء الأفراد؛ وفي هذه الحالة، فإن التقويم يمكن أن يوصف بأنه "نظام التغذية الراجعة ذو ٣٦٠ درجة".

و تميل معظم الجامعات - أثناء عملية تقويم أداء الأستاذ- إلى استخدام نظام التقييم المتمركز حول السلوك أو نظام التقييم المتمركز حول الأداء لأنهما - وخاصة الثاني- أكثر موضوعية، ولا يثير استخدامهما آليات الدفاع والمقاومة لدى الأساتذة. ومن الاتجاهات العالمية المعاصرة فى تقويم أستاذ الجامعة هو اللجوء إلى التقويم الذاتى باعتباره وسيلة للتنمية المهنية الذاتية والتعلم الذاتى ^(١) ، والاعتماد على ما يُطلق عليه "الحقيقية الوثائقية"/"ملف الإنجاز"/ البورتفوليو والذى هو عبارة عن تجميع منظم ومستمر لمختلف الإنجازات الأصلية التى توثق التقدم المهنى والجهود ، والمواقف ، والاتجاهات والممارسات التربوية ، والنمو الأكاديمي ، وبعبارة أخرى " فهو سجل شخصى للإنجاز والتنمية المهنية يوضح مستوى خبرة الفرد ومدى مهاراته ونشاطه وتقدمه كأستاذ جامعى". ^(٢) ويهدف إلى : ^(٣)

١ - توثيق لإنجازات الفرد لأهداف النمو المهنى المستمر.

٢ - التقويم الذاتى المستمر .

٣ - اكتشاف مواطن القوة والضعف عن طريق التفكير التأملى فى الأداء والإنجاز.

٤ - رفع مستوى الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية .

ويعد البورتفوليو أحد وسائل التقويم التى تساهم فى تطوير العمل والاهتمام بتنمية القدرات لأنه يعتمد على التقويم الذاتى النابع من عضو هيئة التدريس ذاتياً ، وتتضمن محتوياته ما يلى :

١ - البيانات الشخصية .

٢- مجال التدريس : (المقررات التى قام بتدريسها - المقررات التى يقوم بتدريسها - نسبة العبء التدريسي)

(1) Genevieve Brown, Beverly J. Irby, *The Principal Portfolio* (Thousand Oaks, California: Corwin Press, Inc.,2001) p.24.

(2) Fry, H and Ketteridge, S., 'Teaching portfolios' (pp. 242-52), in H Fry et al. (2nd edn), *A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education* (London: Kogan Page : 2003) , p.37.

(٣) باترسيا كوستا ننينو ، ملف الإنجاز المهني : دليل المعلم المتميز ، ترجمة محمد طالب السيد سليم (القاهرة : دار الكتاب الجامعي ، ٢٠٠٤) ، ص٦٤.

٣- مجال الإنتاج العلمى : (الأبحاث العلمية المحكمة- الكتب المحكمة – المشروعات والابتكارات – الرسائل التى أشرف عليها – الندوات والمؤتمرات – الجوائز – تحكيم البحوث).

٤- النشاط العلمى : (الدورات الحاصل عليها - ورش العمل).

٥- النشاط الإدارى (المناصب الإدارية - التاريخ الوظيفى - عضوية اللجان والمجالس).

٦- أنشطة أخرى متنوعة (خدمة المجتمع- عضوية الجمعيات والروابط).

٧- مظاهر النمو والتقدم فى الخبرة :

• النمو الأكاديمى : (استراتيجيات التدريس- تطوير أهداف المقررات – استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة – تطوير أساليب التقويم) .

• النمو الإدارى (العلاقات بالرؤساء- المرؤوسين – الزملاء- مقترحات التعديل والتطوير).

٨- التقويم : أ- تقويم من قبل الرئيس المباشر. ب- التقويم الذاتى . ج- تقويم من قبل الطلاب.

ويتم استخدام البورتفوليو فى التقويم الذاتى لعضو هيئة التدريس من منطلق أن التنمية المهنية تبدأ من الأستاذ ، ولا تُفرض عليه ، فمن خلال البورتفوليو الذى يعده الأستاذ كل عام دراسى ، والتفكير التأملى ، يحدث ما يُطلق عليه "التنمية المهنية الذاتية"^(١) ، ويستطيع تحديد نقاط قوته ونقاط ضعفه التى تحتاج إلى تدريب وتطوير ، وتحديد برامج ودورات التنمية المهنية التى يحتاجها.^(٢)

لكن واقع الحال ، يظهر أن كثيراً من الأساتذة فى الجامعات المصرية ، لا يهتم بمعرفة مجمل إنجازاته ونقاط قوته ، وكذلك نقاط ضعفه إلا عند تقدمه للترقى ، وخصوصاً عند إعداده لسيرته الذاتية ، أو تقدمه للتعاقد مع أحد الجامعات العربية أو الأجنبية، فى حين أن دول العالم تلجأ إلى البورتفوليو كأداة للتقويم الذاتى والتشخيص ، وليس مجرد أداة للترقى أو إعداد السيرة الذاتية. وعموماً فقد تطور هذا الاتجاه ، وظهر ما يطلق عليه "البورتفوليو الالكترونى" ، والذى ترى بعض الدراسات أنه أحد مسؤوليات الأستاذ ، وإنه جزء من مستقبل المهنة ، وأوضحت الحاجة للمزيد من البحث حول فوائده ومزاياه.^(٣)

(١) Genevieve Brown, Beverly J. Irby, *The Principal Portfolio*, p.67.

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

(٣) . For more details :

- Irby, B. J., & Brown, G., *The career advancement portfolio* (Thousand Oaks, CA: Corwin Press, Inc.,2000).

- Provenzo, E. F. , *The Internet and the World Wide Web for teachers, 2nd Edition*. (Needham Heights, MA: Allyn & Bacon,2002).

- Jerry P. Galloway, "Electronic Portfolios for Educators" , Accessed, 10/5/2012, www.jerrygalloway.com

التحديات التي تواجه نظام التعليم الجامعي

يشهد العالم - اليوم- نتيجة للتطورات والاختراعات العلمية الهائلة نمط جديد من التطور المجتمعي يعتمد في نفوذه على المعرفة ، حيث تعاضد دور صناعة المعلومات بوضعها الركيزة الأساسية في بناء الاقتصاد الحديث ، فالمعرفة أصبحت العنصر الرابع لمصادر الثروة التي كانت محصورة في الأرض (الموارد الأولية) ورأس المال والقوة العاملة ؛ وفي ضوء ذلك أصبحت خصائص المجتمعات المتطورة وسماتها تتضمن: (١) الانفجار المعرفي ، والتسارع ، والتطور التكنولوجي ، انهيار الفواصل الجغرافية ، والتنافس في الوقت، والبحث العلمي ؛ فبدخول العالم الألفية الثالثة أصبحنا ننتقل من حضارة الصناعة الى حضارة المعلومات (٢) ؛ وتشكل نوع جديد من الوعي هو الوعي الكوني الذي يتجاوز في إثاره الوعي الاجتماعي والطبقي ، كما ادى التقدم فى مجالات التكنولوجيا والمعلومات ، إلى رفع شعار السرعة والابتكار بديلاً للتكرار والنمطية الثابتة.(٣) ولقد أخذت الدول والمجتمعات تتسابق وتتبارى في بناء أنظمتها التعليمية ، وتطويرها بالشكل الذي يتيح لها أفضل السبل للتقدم والتطور المعلوماتي ، وأصبحت الجامعات بمثابة الحاضنة العلمية لحضارة المعلومات بما تنجزه من اختراعات علمية، وما تخرجه من كفاءات تتسلح بالعلوم المتقدمة لتصبح الركيزة الأساسية في رفاه أبنائها ، ورفقي أوطانها، وتطوير قدراتها المادية والمعنوية.

وهناك العديد من التحديات التي يواجهها نظام التعليم الجامعي ، ويقع بعضها خارجه ، منها تحديات التكنولوجيا والمعرفة(٤) ، والعولمة ، والديمقراطية، والتحديات الاقتصادية والاجتماعية والسكانية والبيئية، كما أن ثمة تحديات تقع فى إطار التفاعل المباشر بين التعليم الجامعي كنظام ، والأنظمة الأخرى المحيطة مثل : تراجع موارد التمويل ، وهيمنة القيم الاقتصادية ، والإشراف الحكومى عليه ، وهناك تحديات من داخل نظام التعليم الجامعي نفسه ، وترتبط بألياته وتنظيماته وبأشكال التنوع والتفريع، وإشكاليات الصراع الواقع فيه.(٥) وقد أشارت دراسة " بارتولومي" *Antonio Bartolome* ، ودراسة "تارين" *Luis Tarin* ، ودراسة " كوسكينين" *Tapio Koskinen* إلى أن "أبرز التحديات التي يواجهها التعليم الجامعي اليوم تتمثل فى "العولمة والتدويل، واستخدامات التعليم عن بعد ، والثورة الرقمية والخصخصة، وتزايد الطلب على التعليم الأفضل ، وخبرة الطلاب المتزايدة، وتصنيف الجامعات

(١) نعيم أبو الحمص: "واقع التعليم وسوق العمل العربي" (المنتدى العربي الرابع للتربية والتعليم ، مؤسسة الفكر العربي، عمان ٢٠٠٧) ، ص ٦٦.

(٢) نبيل على ، *تحديات عصر المعلومات* (القاهرة : دار العين للنشر ، ٢٠٠٣) ، ص ٤٤.

(٣) ابراهيم قويدر ، "التحديات والفرص المتاحة" (بحث مقدم إلى المنتدى العربي الرابع للتربية والتعليم ، مؤسسة الفكر العربي، عمان ، ٢٠٠٧) ، ص ٧٦.

(٤) أحمد زويل ، *عصر العلم* ، الطبعة الثانية عشرة (القاهرة : دار الشروق ، ٢٠١٠) ، ص ١٨٨.

(٥) سعيد طه محمود والسيد محمد ناس ، *قضايا فى التعليم العالى والجامعى* ، ص ٤١٥.

والأبحاث عالمياً ، وكل هذه التحديات تقود لمزيد من الإبداع والتطوير".^(١) وعموماً فإن هذه التحديات يمكن تصنيفها لمجموعتين من التحديات :

أ- **داخلية** : ترتبط ببنية الجامعات وفلسفاتها وأساليب العمل فيها والعوامل الضابطة لحركتها ، بل ونوعية هذه الجامعات ، ومن أمثلة هذه التحديات :^(٢)

- ١- قدرة المؤسسات على الاستيعاب مع التزايد المستمر في أعداد الطلاب.
- ٢- تقديم تعليم عال يتواءم مع متطلبات المجتمع و التنمية.
- ٣- التكيف مع التغيرات التكنولوجية سريعة الحدوث.
- ٤- التكيف مع التغيرات السريعة التي تحدث في طبيعة المهن.
- ٥- التعامل مع مشاكل التمويل ومحدودية الموارد المتاحة.
- ٦- إحداث نوع من التوازن بين متطلبات الفرد ومتطلبات المجتمع.
- ٧- إحداث نوع من التوازن بين وظائف التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع.
- ٨- إحداث نوع من التوازن بين متغيرات الكم والكيف فى التعليم الجامعى.

ب- **خارجية** : تضم كل من :

- تحديات ترتبط بمجتمع المعرفة الجديد ، وما يذخر به من علوم ومعارف وتقنيات ومهن جديدة.^(٣)
- تحديات ترتبط بالعولمة ، وما تفرضه من تغييرات سياسية واقتصادية وسياسية وتعليمية.^(٤)
- تحديات ترتبط بمجتمع التعلم الذى أصبح ضرورة ماسة فى ظل مجتمع المعرفة ، حيث بات واضحاً أنه من الضرورى أن تتحول الجامعات إلى مجتمعات تعلم حقيقية ، يمكن أن ترفع من مستوى أداء الفرد والجماعة".^(٥)

ويخلص الشكل رقم (١) أبرز التحديات التى تواجهها الجامعات فى مطلع الألفية الثالثة :^(٦)

(١) Antonio Bartolome , Tapio Koskinen, Luis Tarin: "Higher Education For a New Society" *eLearning Papers* 24 , (April 2011• www.elearningpapers.eu

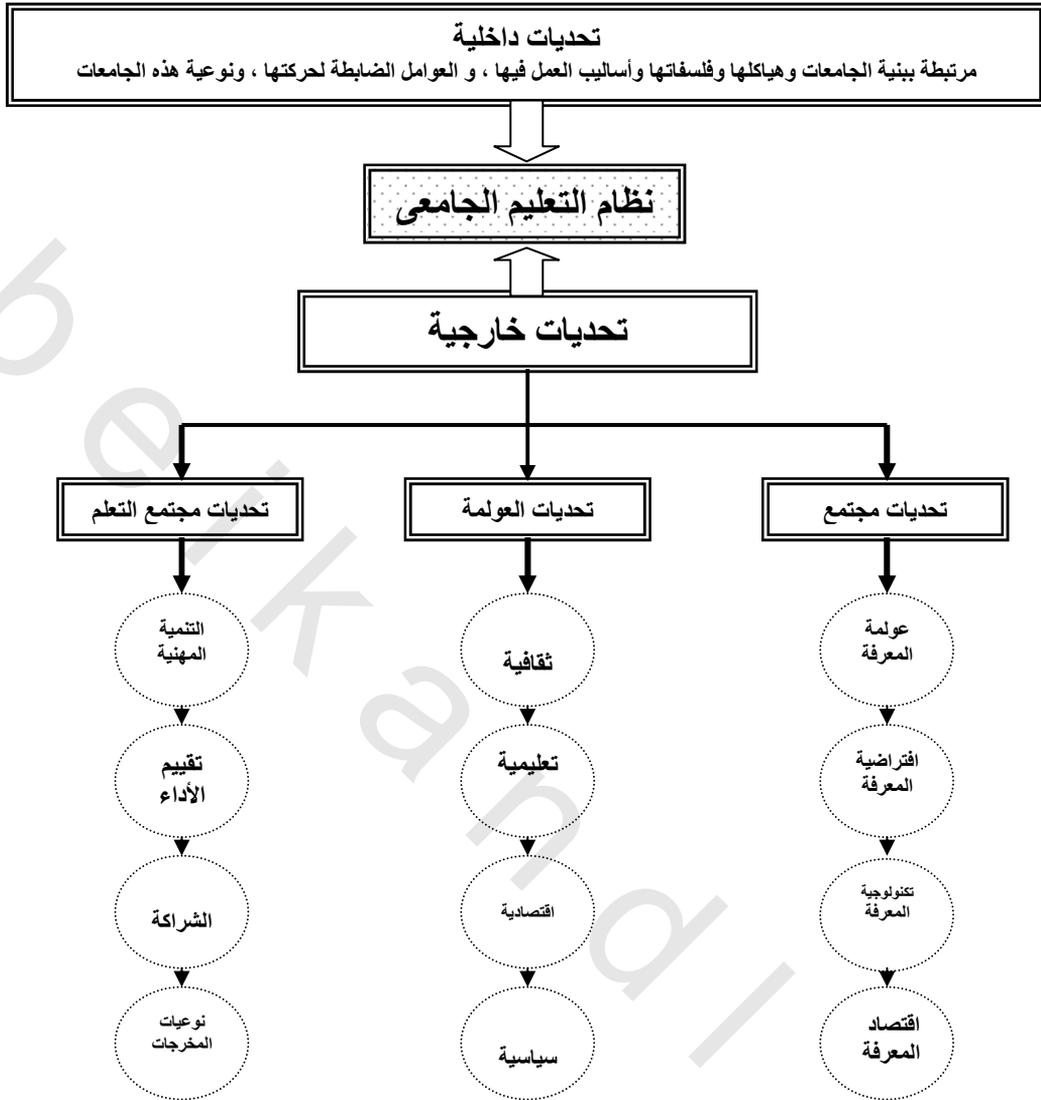
(٢) سعيد طه محمود و السيد محمد ناس ، قضايا فى التعليم العالى والجامعى ، ص ٧٣.

(٣) السيد يسين ، تحولات الأمم والمستقبل العالمى (القاهرة : الهيئة العامة للكتاب ، مكتبة الأسرة ، ٢٠١٠) ، ص ٣٠.

(٤) نعوم تشومسكى ، النظام العالمى القديم والجديد (القاهرة : الهيئة العامة للكتاب ، مكتبة الأسرة ، ٢٠١٠) ، ص ٢٣٢.

(٥) أحمد حسين الصغير ، التعليم الجامعى فى الوطن العربى : تحديات الواقع ورؤى المستقبل ، ص ٧١.

(٦) سعيد طه محمود و السيد محمد ناس ، قضايا فى التعليم العالى والجامعى ، ص ٧٣.



شكل رقم (١) يوضح أبرز التحديات التي تواجه نظام التعليم الجامعي

يتبين من الشكل السابق مدى تنوع هذه التحديات وتشعبها ، سواء من داخل التعليم الجامعي نفسه أو من خارجه ، ومدى الضغوط الواقعة عليه ، والحاجة للتعامل معها ، فهذه التحديات فرضت على الجامعات القيام بدور محوري وفعال في بناء ، وإثراء ، وتطوير ، وتنمية البناء المعرفي للمجتمع ، وذلك من خلال ما تمتلكه من قدرات عالية على استثمار أصولها المعرفية وتوظيفها بشكل فعال يسهم في تحقيق أهدافها من ناحية ، وأهداف مجتمعاتها من ناحية أخرى^(١) ، والعناية بما يعرف في الأدبيات المعاصرة بـ

(١) عبد اللطيف حسن حيدر ، "الأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم في الوطن العربي في ظل مجتمع المعرفة" ، مجلة كلية التربية ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ٢١ ، (٢٠٠٤) ، ص ٣٢ .

"إدارة المعرفة" كمدخل حديث للتطوير يتضمن "مجموعة من العمليات المتكاملة المتمثلة في تحديد ، واقتناء، وتطوير ، ونقل، واستخدام، وتخزين المعرفة ، والتي تسعى الجامعة لإدارتها بشكل فعال من خلال إحداث تغييرات جذرية في ثقافتها التنظيمية ، وهياكلها التنظيمية ، ونظم وإجراءات العمل بها ، بما يضمن لها البقاء والاستمرار في بيئة دائمة التغير ، ويحقق أهدافها ، ويكسب أعضاء هيئتها التدريسية القدرة على حل المشكلات الحالية، والاستعداد لمواجهة المشكلات المستقبلية ، ومن ثم فهي ترفع من كفاءاتهم ، وتسهم في تطوير أدائهم".^(١) فهناك حاجة لتطوير ورسم صورة التعليم الجامعي المستقبلي ومقوماته في مجالات نظم التعليم وأنماطه، وسياسة القبول، والوظائف، والأهداف ، والبرامج ، والمناهج وأساليب التدريس ، والتقويم ، والإدارة ، وتكنولوجيا التعليم وأدوار المعلم ومتطلباته.

وعلى الرغم من وجود اتفاق كبير بين الدراسات حول ضرورة التجديد في التعليم الجامعي ، فإن ثمة اتفاق أقل حول كيفية التجديد ، وربما يكون هذا هو أكبر تحدٍ يواجه التربويين اليوم".^(٢)

انعكاس هذه التحديات على طبيعة أدوار أستاذ الجامعة

لقد صار التعليم الجامعي مطالباً بأن يقدم أنواعاً مختلفة من المسارات للتعلم مدى الحياة ، والفهم الجديد للمعرفة الإنسانية ، والعناية بالمدخل الاجتماعية البنائية للتعلم الإنساني التي تؤكد على الطلاب باعتبارهم متعلمين ، وافترض مسئوليتهم عن تعلمهم ، وكذلك الاهتمام بالتعلم التعاوني ، ومشاركة الطلاب في حل المشكلات والتعليم الحوارى ، ومن المتوقع تغير دور الأستاذ الجامعي. فعليه أن يسعى جاهداً لمضاعفة جهده لرفع قدراته وكفايته العلمية؛ بما يستجيب لطبيعة التحولات المتسارعة المحيطة بعمله التدريسي والبحثي ، وضرورة اكتساب مزيد من مهارات التعامل مع التقنية المتطورة والاستفادة المثلى منها باعتبارها من مقومات بناء مجتمعات الغد، فدوره متجدد في ميدان لا يعرف السكون والركون للراحة ؛ "ويحتم عليه مواصلة التعلم والنمو المهني والتدريب ، واكتساب المزيد من الكفايات التعليمية العملية لمواكبة التغيرات والمستجدات التي تطرأ على مهنة التعليم وكفاياتها يوماً بعد يوم سواء عن طريق التدريس أو التعلم الذاتي".^(٣)

"والتحدى الذى يواجه التعليم الجامعي - اليوم - هو العمل على توفير الأعداد الكافية من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين علمياً وتربوياً ومهنياً في مختلف أدواره العلمية والعملية، سواء كانت تدريسية أو

(١) دعاء محمود عبد الفتاح جوهر ، "تصور مقترح لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة" (رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٨) ، ص ٣١.

(2) Carson, C. et al., "Prospectives on education in America", *The Journal of Educational Research* 38, (May-Jun.1993) : p. 259.

(3) Peterson, M. , "Enhancing Faculty in Evolvment In Intuitional Research" (*Paper Presented At The Annual Forum At The Association For Intuitional Research 46th, Albuquerque ,New Medico, May 5-8, 1996*), p 49.

بحثية أو إدارية أو تقييمية أو معلوماتية أو مهنية أو ذاتية؛ لأن عضو هيئة التدريس هو حجر الزاوية المناط به إحداث تغييرات كبيرة وعميقة في منظومة التعليم، والتي تستلزم أن يتحول فيها من ممارس لمهام بسيطة الى ممارس لمهام متعددة ومعقدة^(١)، فقد صار لزاماً على أعضاء هيئة التدريس أن يتعاملوا مع صيغ متنوعة للتعليم الجامعي كصيغ وأنماط "التعليم عن بعد"، "التعليم المفتوح"، وإتقان استخدام أحدث الأدوات والمنهجيات من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات^(٢). فعلى سبيل المثال فإن الجامعة المفتوحة ببريطانيا تقوم بالاستخدام الواسع لتكنولوجيات الجديدة، وتقديم "الدروس الافتراضية"، وتصحيح الواجبات المنزلية عبر الانترنت^(٣). وتؤكد الدراسات أن شبكة الانترنت ستحدث تأثيراً جوهرياً في المنظومة التعليمية بأكملها، حيث سيتحول "النظام التعليمي التقليدي المغلق" إلى "النظام التعليمي المفتوح" الذي يعتمد على شبكات المعرفة المتطورة، كما سيصبح التعلم الذاتي مدى الحياة من أهم الصيغ التعليمية وذلك لتحقيق فاعلية التعليم بين الأستاذ الجامعي والطالب^(٤).

ولعل الاستغلال الجيد لتكنولوجيا المعلومات في التعليم الجامعي سوف يُتيح للأستاذ الجامعي التواصل بصورة أفضل يمكن من تطوير كفاياته وحسن ممارسته لوظيفته من خلال إتقان مهارات البحث العلمي، والقدرة على التحكم في المعلومات، وتسخيرها في خدمة الواقع؛ إذ يمكن له أن يستعين بالإنترنت في التدريس، وإجراء بحوثه العلمية، وتبادل المعلومات؛ مما يجعله يعايش أحدث التحولات العلمية، ويقع في قلب التطورات، بل ويساهم في صناعتها^(٥)، وعليه أن يجارى التطور التكنولوجي، ويساعد طلابه على التعرف على أبعاد الثورة التكنولوجية وتطوراتها في مجالات الحياة المختلفة، وكيفية استخدامها في العملية التعليمية داخل الجامعة، بالإضافة إلى تنميته بعض المهارات والقيم لدى طلابه لمواجهة تلك التحديات، ومنها مهارة اكتشاف المعرفة بأنفسهم، ومهارة حل المشكلات، وقيمة الاستقلالية، والمحافظة على الذاتية الثقافية دون عزلة عن الحضارة العالمية^(٦).

(١) رياض عزيز هادي، أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، ص ١٩.

(٢) Colin Latchem, Ferhan H. Odabasi, Istil Kabakci, "Online Professional Development for University Teaching in Turkey : A Proposal", *The Turkish Online Journal of Educational Technology-TQJET*, No.5, (July 2006), p28.

(٣) نانديه فريديريكو مايور، التعليم على مشارف ٢٠٢٠: عن بُعد أم من دون بُعد؟ في عالم جديد، ترجمة خلفات خليل وخلفات علي (بيروت: دار النهار، ٢٠٠٢)، ص ٣٨٣.

(٤) حسني بيومي كمال و انتصار علي محمد، "الاتجاهات الحديثة والخبرات العالمية في التنمية المهنية للأستاذ الجامعي"، *عالم التربية*، ١ (مايو ٢٠٠٠)، ص ١٢٥.

(٥) Leonor Margalef Garcí'a, Natalie Pareja Roblin, "Innovation, research and professional development in higher education: Learning from our own experience", *Teaching and Teacher Education*, 24 (2008), p.104.

(٦) فاطمة عبد القادر بهنسي، "تقديم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات": ص

ونتيجةً لتلك التغييرات والتطورات غيرت صورة الأستاذ الجامعي ، ووظائفه وأدواره ، فتحول من مجرد ناقل للمعرفة ، وخبير معرفي لديه مخزون جيد من أساليب التعليم ، ويفهم عملية التعليم والتعلم ، إلى معلم قادر على تطبيق أساليب التعليم بشكل وافٍ ، وعلى حل المشكلات ، واتخاذ القرارات لممارسة التعليم وتقويمه، وحل التعارضات والتضاربات، وممارس مفكر لديه القدرة على التفكير فى عمله ، وابتكار مهمات ، وأنشطة جديدة تضم الأهداف ، والمعتقدات ، والمعارف، وهو فى نفس الوقت مهني يعمل وفقاً لمعايير المهنة وضوابطها .

الأدوار الجديدة للأستاذ الجامعي فى ضوء تلك التحديات

هناك تغييرات جذرية فى أدوار أعضاء هيئة التدريس ، والتي حتماً ستختلف فى المستقبل عما هى عليه فى الوقت الحاضر لتنسجم مع متطلبات العصر؛ ولتلبى التغييرات المستمرة لحاجات المستفيدين ، والمواقف التعليمية ؛ والتطورات فى البيئة الداخلية والخارجية للجامعة ، " فلم يعد دور الأستاذ الجامعي نقل المعارف ذات الصلة بموضوعات مقرراته الدراسية؛ بل ظهرت أدوار أخرى، مثل: الدور التوجيهي، والدور الاجتماعي، ودور مثير للمنافسة الشريفة بين طلابه" ^(١) ، كما تحول دوره من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب ومواكب دائم للتطورات لينمو ، ويتطور مهنيًا ، وأكاديميًا كي يتمكن من أداء دوره المعهود في ظل هذه المتغيرات وفي مختلف جوانب الحياة إذ أصبحت مهامه تتعدى دور التعليم إلى البحث والتقصي وممارسة الدور التربوي والإرشادي وغير ذلك من الأدوار ليساهم في بناء شخصية المتعلم وتنميتها في جميع الجوانب. ^(٢) وفى محاولة للكشف عن التطورات الحديثة فى أدوار الأستاذ الجامعي - قامت " جورنال" *Lynne Gornall* بوضع قائمة للأدوار المتوقعة شملت دوره التدريسي وتتضمن الأدوار الفرعية المتوقعة (كمحاضر - كمرشد أكاديمي للطلاب - كمرشد لبرامج تعليم الكبار)، وبالنسبة لدوره البحثي فشملت الأدوار الفرعية المتوقعة (كباحث أكاديمي - كمنتج لبرمجيات التعليم - كمسئول تحديث مصادر المعرفة - كمطور لوسائل التعلم) ، وبالنسبة لدوره تجاه خدمة المجتمع فتشمل الأدوار المتوقعة (كمستشار تعليم التكنولوجيا - كمدبر لمقترحات التعلم - كفني تشغيل). ^(٣)

فى حين وضعت دراسة أخرى تصور حول الأدوار التي يتعين على عضو هيئة التدريس القيام بها لمواجهة تحديات القرن الحادى والعشرين ، فإنه ، يجب أن يضطلع بما يلى : ^(٤)

^(١) Chalmers, D. and Fuller, R. , *Teaching for learning at university. Theory and practice.*, p49.

^(٢) المكتب الإقليمي للدول العربية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٣ (عمان: المكتب الإقليمي للأمم المتحدة بالدول العربية ، ٢٠٠٣) ص ٢٢ .

^(٣) Lynne Gornall , "New Professionals: Change and Occupational Roles in Higher Education", *Perspectives*,2,(Summer1999) , p. 44.

^(٤) سعد المسعودى ، وعزيزة طيب : "تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس جامعة الملك عبد العزيز" (بحث مقدم إلى المؤتمر القومي السنوى الثاني عشر : تطوير أداء الجامعات العربية فى ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد" - مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ، ١٨-١٩/١٢/٢٠٠٥) ، ص ٢١ .

- ١- دوره كخبير فى التدريس يعمل على الارتقاء بمستوى مادته العلمية ، وطريقة تنظيمها ، وتقديمها وتطويرها.
- ٢- دوره كباحث فى مجال تخصصه مكتشفاً للمعارف ، والقوانين ، والمفاهيم ، والنظريات ، ويقدم حلولاً لمشكلات مجتمعه.
- ٣- دوره كأخصائي اجتماعي ومرشد أكاديمي تربوي ، ويرشد طلابه ، ويوجههم بما يتفق وقدراتهم ، وإمكاناتهم ، وميولهم .
- ٤- دوره كمقوم لأداء طلابه ، يطور ، وينوع فى أساليب ، وأدوات التقويم بما يتلاءم مع الأساليب التربوية الحديثة.
- ٥- دوره كمستخدم ماهر للتكنولوجيا العصرية .
- ٦- دوره كإداري متمرساً يساهم فى تحقيق أهداف الجامعة واتخاذ قراراتها وحل مشكلاتها التعليمية والإدارية ، والمالية على مستوى القسم والكلية والجامعة.
- ٧- دوره كمساهم فى خدمة المجتمع ، من خلال ما يقدمه من أنشطة علمية ، ومهنية واجتماعية ، بالإضافة إلى دوره كممثل لمجتمعه على المستوى الدولى.

مما تقدم؛ يمكن القول إن أستاذ الجامعة قد تنوعت أدواره وتوسعت ، فلم تعد الأدوار التقليدية من تدريس ، وإجراء البحوث العلمية ، وخدمة المجتمع ، وأدوار قيادية وإدارية ، كافية ، بل ظهرت أدوار جديدة نظراً لاختلاف طبيعة العصر ، ومتطلبات المجتمع ، وتنوع حاجات الطلاب؛ ومن هنا ظهرت الأدوار الجديدة كمرشد ، وخبير تدريسي ، ومستخدم ماهر للتكنولوجيا ، ومساهم فى خدمة المجتمع ، يضاف إلى ذلك دوره كقدوة لطلابيه ، ودوره كمبدع ومجدد لمجتمعه بما يجريه من بحوث وابتكارات فى تخصصه ، ونظراً لتعدد هذه الأدوار وتنوعها ، فإن ذلك يتطلب من برامج التنمية المهنية وأنشطتها أن تراعى التوازن بين هذه الأدوار ، وتلبية كفايات أداء عضو هيئة التدريس لها ، إضافة لضرورة أن يعتنى مخطوطو ومصممو برامج وأنشطة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس البعد المستقبلى ، فلا تقتصر على الأدوار الحالية ، بل لا بد من الوضع فى الحسبان ما قد ينشأ من أدوار مستقبلية تتطلبها طبيعة العصر ، ومتغيراته .

تعقيب :

تأسيساً على ما سبق ، فإنه فى ظل تعدد وتنوع أدوار ومهام أستاذ الجامعة وتطورها المستمر وتشابكها ، أصبحت برامج التنمية المهنية الضمان الوحيد الذى يحول دون عجز أعضاء هيئة التدريس عن أداء أدواره المنسجمة مع متطلبات العصر بكفاءة، " فمقياس تفوق أى جامعة يعتمد على امتلاكها لأعضاء هيئة

تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً، وتوفيرها جميع الظروف والإمكانات، من جو أكاديمي ملائم وخدمات مختلفة تساهم في جودة العملية التعليمية كي تكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات العصر المتسارعة".^(١) ، لأنه مكون فاعل في أداء الجامعة لمهامها، وأي خلل في عملية إعداده ينعكس سلباً على أدائه التدريسي ، وعلى نوعية التعليم وجودته ، وقد أشار إليه تقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠٠٣) والذي دار حول التعليم الجامعي وأساليب التدريس فيه، وأوضح تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون الـ (٦٠%) وفقاً للمعايير المعمول بها، وأن أحد العوامل الرئيسة في تدني جودة التعليم الجامعي هو ضعف أداء أعضاء هيئة التدريس".^(٢) "وهذا يدعو إلى إعادة النظر في برامج وجهود التنمية المهنية للأستاذ الجامعي في الجامعات العربية ، والتدريب المستمر للتعرف على كل ما هو جديد في مجال التخصص العلمي ، ومهارات البحث والاستقصاء ، وكيفية إعداد بنوك الأسئلة ، وتنوع أدوار أستاذ الجامعة وشمولها ، بحيث تتضمن دور المنسق لعمليات التعليم ، والمصمم لبيئة التعلم، والخبير في استخدام تكنولوجيا المعلومات بدلاً من مجرد نقل المعرفة وتلقين معلومات متقدمة".^(٣)

وختاماً ، فإنه بعد مناقشة مفهوم أستاذ الجامعة وأسس اختيار وانتقائه ، وإعداده ، والكفايات اللازمة له وأساليب ونظم تقويم أدائه ، والتحديات التي تواجه نظام التعليم الجامعي الذي يعمل فيه ، وانعكاس هذه التحديات على أدواره ، وطرح لأدواره الجديدة في ضوء تلك التحديات ، يتبين مدى الحاجة إلى أنشطة وجهود التنمية المهنية لإعداده لمواجهة تلك التحديات ، وأدائه لمهامه وأدواره المستقبلية ، وتحقيق متطلباتها ؛ لذلك سنتناول في الفصل التالي تحليل نشأة وطبيعة مفهوم التنمية المهنية لأستاذ الجامعة وخصائصه، من خلال تحليل الأدبيات والبحوث في ذلك الميدان.

(١) فروهوالد وولفجانج ، "ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الأيديولوجية الجديدة للجامعة" ، ص ٣.

(٢) منى بنت حسن الأسمر ، " احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية: رؤية مستقبلية" ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية ، جامعة أم القرى ٢ ، (يوليو ٢٠٠٩) ، ص ٢٣٣.

(٣) حاتم فرغلي على ضاحي جاد ، "الأدوار المستقبلية للتعليم الجامعي في مصر في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين: دراسة استشرافية" (رسالة دكتوراه ، كلية التربية بأسوان ، جامعة جنوب الوادي ، ٢٠٠٥) ، ص ١٠٩.