

مصادر النمو المهني لإستاذ الجامعة المعارف لإقطار الخليج العربية بين الإمكانيات .. والإشكالية (دراسة ميدانية)

د . السيد سلامة الخميسي *

أولاً : الاطار العام للدراسة

مدخل إلى مشكلة البحث :

رغم الجذور الممتدة - تاريخياً - لفكرة الجامعة وكيانها ووظيفتها في المجتمع ، ورغم التغيرات التي حلت بالمؤسسة الجامعية بنية ووظائف في المراحل التاريخية المتعاقبة ، فإن عقد السبعينيات عموماً ، يمثل منعطفاً تاريخياً بارزاً في تطوير وجود الجامعات المعاصرة وتوجهاتها المستقبلية .

فتزايد الطلب علي التعليم الجامعي ، وتعاضم الحاجات التنموية الي بحوث الجامعات ، وانعكاسات ما عرف في الستينيات بالثورة الطلابية أو حركات الاحتجاج الطلابي ضد السلطات الجامعية ... مثل هذه العوامل ، وغيرها اجتمعت وتفاعلت لتهدد البنية الجامعية من الأساس سعياً لتنظيم دورها وتطوير فاعليتها .

واضح معلوماً لدي المؤسسة الجامعية ، أنه لابقاء لها ولا حياة بدون السعي للتعامل الفاعل مع المتطلبات الجديدة والحاجات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الناشئة . ولم يعد الدور التقليدي للجامعة والمتمثل في بث المعرفة ونشرها في جموع الطلاب - كافياً أو مقنعاً من المنظور المجتمعي . بل أن هذا الدور نفسه بات خاضعاً للفحص والامتحان ضمن معايير محددة جديدة (١) .

وكان علي رأس الجوانب الجامعية التي حظيت بالاهتمام لإحداث التطوير ، تلك المتعلقة بأستاذ الجامعة نفسه ... اختياره .. أعداده وتكوينه .. أدواره .. فاعليته ، حرية الأكاديمية والفكرية .. نماؤه المهني .. وكان من الطبيعي أن تثار مثل هذه الاهتمامات لدور الأستاذ والمكانة التي يتبوأها في الكيان الجامعي . فقد قامت الجامعة أصلاً علي الأستاذ وشدت الي الوجود الاجتماعي وتأصلت فيه وتجزرت في أرضيته ، ونمت

* أستاذ مساعد أصول التربية - كلية التربية بدمياط - جامعة المنصورة .

وتطورت بأستاذها قبل أي عامل آخر . كما روجت سمعة الجامعة العلمية والأكاديمية بسمعة أستاذها ومكانتهم العلمية وجهودهم غير العادية لتغيير الواقع الاجتماعي .

وقد تنوعت صنوف الاهتمام بأستاذ الجامعة ، وخاصة فيما يتصل بإعداد هيئات التدريس وتطويرهم مهنيا . ومن هذه الصور والأشكال إنشاء المعاهد والمؤسسات المتخصصة لتطوير التعليم الجامعي ، ومنها البرامج القصيرة والطويلة ، الندوات ، والحلقات التدريبية وورش العمل المخصصة للتطوير الأكاديمي وللتطوير الإداري بالجامعات والكليات ، ومنها برامج تنمية الكفايات البحثية والتدريسية للأكاديميين ، وأصدار الكتب والأدلة حول أساليب وطرائق الإعداد والتطوير المهني .

ولم تكن الجامعات العربية - رغم حداثة النسبية قياسا بمثيلاتها في الغرب - بعيدة عن تيارات التغيير والتطوير التي تعرضت لها الجامعات في الدول المتقدمة . فقد كانت مشكلات التعليم الجامعي في الأقطار العربية علي رأس القضايا والمسائل التي أولاهها رجال الفكر والثقافة والتربية جل اهتماماتهم طوال الأعوام الثلاثين الماضية . ويعبر عن هذا الاهتمام العديد من المقالات والبحوث والمؤتمرات والندوات والفعاليات الفكرية والعلمية المختلفة لدراسة تلك المشكلات والتباحث والنقاش حولها (٢) .

ومهما اختلفت أنوار الأستاذ الجامعي من معهد الي آخر ، أو من بلد إلي آخر ، فإن قيمة الجامعة تظل مرهونة بمكانة هيئات التدريس بها وكفافتهم العلمية . ويجد المتأمل لأوضاع هيئات التدريس بجامعات الدول العربية أنها تتسم بعدم الاستقرار ، حيث يعاملون معاملة الموظفين الحكوميين ، ويتقاضون مرتبات لا تتفق ومكانتهم الأدبية ومسئولياتهم العلمية والاجتماعية (٣) .

ولكن هذا النمو الكمي قد لا يرافقه بالضرورة أو يستتبعه نمو كفي أو تحسن في مستوي التعليم الجامعي . فإذا كانت الجامعات تضم الطلاب والأساتذة والمدرسين المساعدين (المحاضرين) والمعيدين وجهاز الإدارة العليا والتجهيزات الفنية والمادية والخدمية ، إلا أن الجامعة بأستاذتها لا يمانيتها ، والجامعة بفكر هؤلاء الأساتذة وعلمهم وخبرتهم قبل أي شئ آخر ، فبعلم هؤلاء الأساتذة ويحوثهم تعرف بين شقيقاتها وتحترم ، فسمعة الجامعة من سمعة أستاذتها (٥) .

وعليه ، فإن أية مشكلات تتعلق بأستاذ الجامعة إنما يكون لها إفرزاتها وإنعكاساتها علي مختلف الجوانب لفعاليات الجامعة ودورها وسمعتها . وتكون بالتالي خطورة هذه المشكلات بقدر خطورة الموقع الذي يتبوأه الأستاذ في هيكل الجامعة وكيانها .

أن كثيراً من الظواهر السلبية في الوسط التعليمي الجامعي مثل ، انخفاض مستوى الطلاب أو انتشار ظاهرة الرسوب ، والشكوى المتزايدة من مستوى الخريجين في سوق العمل ، وضعف كفاياتهم الانتاجية فيه ، ترجع الي عوامل عدة ، من أهمها ضعف كفاءة التأهيل التربوي المهني لأعضاء هيئة التدريس (٦).

ففي دراسته المعنونة بـ "عضو هيئة التدريس الجامعي ، إعداده ومسؤولياته ومشكلاته" بين (قاضي) : أن انخفاض المستوى العلمي للطلاب يعود إلي سؤ أحوال أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية ، وإلي أسلوب تقييم أداء عضو هيئة التدريس لا سيما التقييم لغرض الترقية ، فضلا عن مشكلة تقييم إعدادهم الأكاديمي ونموهم المهني . لذلك ، يقترح صاحب الدراسة علي عضو هيئة التدريس أن يسعى الي تنمية تخصصه العلمي وتطوير وسائل تدريسه وأساليب تقييم أدائه بنفسه من حين لآخر والإتصال المستمر بالمستجدات في مجال تخصصه (٧).

ولكن .. هل النمو العلمي والمهني لأستاذ الجامعة رهن بجهدده الخاص وسعيه الذاتي لتطوير إعداده وتكوينه ؟ وهل يمكن تحييد المتغيرات المجتمعية العامة أو المؤسسية الخاصة المحيطة بالأستاذ المؤثرة عليه ؟ أو هل يمكن غض الطرف عن انعكاسات هذه المتغيرات علي نموه مهنيًا ؟ ! .

لعل الأستاذ الجامعي المصري - علي وجه الخصوص - كان أكثر تأثراً بهذه المتغيرات وأكثر معاناة منها عن غيره من نظرائه في الجامعات الأخرى حتي العربية منها . فالمتغيرات المجتمعية المحيطة بالأستاذ المصري - في الداخل - والواقع المادي الاجتماعي والنفسي الذي يعمل فيه لعبت ومازالت تلعب دوراً مركزياً طارداً من بيئته التي أعد ليخدم فيها أصلاً . كما أن المناخ العام - والمؤسسي علي وجه التحديد - الذي يعمل فيه أو ينتقل اليه - بالنسبة للأستاذ المعار - لم يكن يوماً بأفضل حال من سابقه رغم اليسر المادي الذي قد يتوفر هناك - في أقطار الخليج مثلاً - والذي كان أصلاً عاملاً من عوامل خروجه من جامعه الأم .

فإذا تناولنا المسألة - مسألة الإعارة - من منظور العلاقات الشبكية بين المتغيرات والعوامل ، فإن ثمة عناصر فاعلة تتعلق بالحرية الأكاديمية ، وأعباء العمل ، والمناخ المؤسسي والدور المتوقع ، والرضا المهني ... وهي كلها عوامل لا يمكن عزل تأثيراتها السلبية علي النمو المهني لأستاذ الجامعة المعار فعلي الرغم من الأسبقية التاريخية للجامعات المصرية ورغم تميز دورها حضارياً بين قريناتها من الجامعات العربية وتقدم إنجازاتها التعليمية والعلمية والبحثية علي مستوى الوطن العربي ، وتميز دور أساتذتها

قطريا وقوميا ، رغم هذا كله فإن ثمة عوامل مختلفة سياسية واقتصادية واجتماعية ونفسية جعلت الجامعات المصرية بيئة طاردة لأساتذتها في حقب زمنية مختلفة . فأمام ضغوط العمل ، وعدم كفاية الرواتب ، وضعف التجهيزات التعليمية والبحثية ، وزيادة الأعباء وفي ظل تغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية الضاغطة ، كان الخروج من الجامعة - هجرة أو إغارة - سعيًا للبحث عن فرص عمل أفضل في ظل مناخ عمل أفضل يتناسب وطموح أستاذ الجامعة . ورغم الجوانب الإيجابية لهذه الظاهرة والمتمثلة - رسمياً علي الأقل - في الوفاء بالالتزامات القومية الريادية لمصر عموماً ولجامعاتها خصوصاً نحو الأقطار العربية ، وليس هذا فحسب بل لترويج سمعة الجامعات المصرية وأساتذتها في السوق التعليمي والعملية العربي . رغم هذا فإنه يظل لتلك الظاهرة ظلالها السلبية علي الواقع التعليمي الجامعي المصري ، ويظل لها تفاعلاتها المتضاعفة سلبياً علي جزء كبير من هؤلاء الأساتذة المعارين أنفسهم (٨) .

فالأستاذ المعار يقضي عدة سنوات لا يمكن إسقاطها من عمره المهني والأكاديمي، وإذا لم تتح لهذا الأستاذ سبل النمو العلمي والمهني في فترة وجوده خارج جامعته الأم ، أضحت هذه السنوات فترة هدر لإمكاناته ، ومن ثم هدر الإمكانيات الجامعة الأم وبالتالي - وفي التحليل النهائي - هدر الواحدة من أهم الإمكانيات البشرية المتخصصة في المجتمع كله .

وهنا تثار تساؤلات هي : هل تتوفر بالضرورة لأستاذ الجامعة المعار أو المتعاقد للجامعات العربية الخليجية فرص العمل الأفضل أكاديمياً ومهنياً ؟ وهل هناك ما يضمن أن هذا الأستاذ الذي ترك جامعته الأم - مؤقتاً أو نهائياً - سوف يجد المناخ التعليمي والعلمي الذي يسهم في تطوره وإرتقائه مهنيًا ؟ وهل سوف تتاح لأستاذ الجامعة المعار أو المتعاقد - فرص العودة إلي جامعته الأم أكثر نمواً وأعمق خبرة ، وأكثر قدرة علي الاضطلاع بأنواره المتوقعة ؟

مثل هذه التساؤلات الأولية ، أثارها الإحساس بمشكلة البحث ، ومنها تبلورت متطلباته وتوجهاته المنهجية .

فكرة الدراسة وأهدافها :

من الخطأ الاعتقاد بأن العمل العلمي والتعليمي في أقطار "اليسر" المادي يتيح للأكاديميين يوماً فرص النمو العلمي والمهني . إذ أن مثل هذا الاعتقاد غالباً ما تتوافر عوامل ومتغيرات معينة تجعل التحفظ بشأنه ، والحذر بشأن تعميمه أمراً ضرورياً .

فقد أتيح للباحث - من خلال عمله في إحدى المؤسسات التعليمية في أحد أقطار الخليج العربية - أن يتعرف علي كثير من جوانب معاناة الأساتذة الجامعيين المعارين فيما يتصل بالجوانب المتعلقة بنموهم في مجالات التدريس والبحث والمهنة الأكاديمية بشكل عام . فثمة عوامل مؤسسية ومادية ومجتمعية وشخصية تحول دون إتاحة فرص النمو المهني للأستاذ . فقد توفرت للباحث جملة من الملاحظات التي أمكن تلمسها - أو معايشتها بالفعل - عن ظروف في مؤسسات تعليمية أدنى من المستوي الجامعي الذي جاء منه الأستاذ ، أو زيادة ساعات العمل الرسمي داخل المؤسسة ، أو الإفتقار الي المكتبات والمختبرات التي تتوفر بها إمكانات العمل التعليمي والبحثي الصحيح ، أو ندرة - إن لم يكن انعدام - حلقات النقاش العلمي الدوري ، أو بعض القيود الرسمية المحاطة بالحرية الأكاديمية التي تتيح فرص الانطلاق العلمي التلقائي للأستاذ .. هذا ، علاوة علي بعض "المحرمات" المجتمعية والثقافية التي تجعل من العمل العلمي - لاسيما الميداني - مغامرة محفوفة بالمخاطر ..

وما من شك أن مثل هذه الظروف وغيرها تؤدي الي انكماش فرص النمو المهني المتاحة ، أو التي يمكن أن تتاح أمام الأستاذ الجامعي المعار . ومن ثم ، فلا يبالغ بعض الأساتذة ممن قابلهم الباحث ، حينما يصرحون بأن فترة الإعارة غالبا ما تكون - بالنسبة لكثير من الأساتذة - فترة ركود علمي ومهني ، خاصة أن جل الاهتمام الشخصي في هذه الفترة يتمركز حول تحقيق المكاسب المادية ، وسعي الأستاذ لتأمين فرصة بقاءه في العمل المعار إليه أطول فترة زمنية ممكنة حتي يمكن استثمار هذه المرحلة الزمنية من عمره لتحقيق مالم يمكن تحقيقه داخل الوطن.

مثل هذه الهواجس ، والانطباعات ، والملاحظات دفعت الباحث للتفكير في إمكانية دراسة هذه الوضعية من خلال سبر أغوار المعارين أنفسهم والتعرف إلي واقعهم المهني المعاش خارج الوطن.

أما أهداف الدراسة فتتمثل في :

١ - تحديد أهم المصادر الممكنة للنمو المهني لأستاذ الجامعة المعار لسلطنة عمان والذي يعمل في مؤسساتها التعليمية والعلمية المختلفة.

٢ - الوقوف علي مدى إفادة أستاذ الجامعة من هذه المصادر - في حالة توفرها - في نموه مهنيا خلال فترة إعارته .

٣ - الوقوف علي أهم العوامل المعوقة لاستفادة أستاذ الجامعة من هذه المصادر - في حالة توفرها - في تحقيق نموه مهنيا .

٤ - طرح بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن التوسل بها لترشيد عملية إعاره الأساتذة المصريين للأقطار العربية الخليجية ، بما لا يجعل من الإعاره مصدراً لاستنزاف الإمكانية العلمية التعليمية للجامعات المصرية ، ومصدراً من مصادر تدني المستوي العلمي والمهني للأستاذ .

تحديد مشكلة البحث :

يمكن تحديد مشكلة الدراسة الراهنة منهجياً في التساؤل الرئيسي التالي :
ما أهم المصادر الممكنة للنمو المهني لأستاذ الجامعة المصري المعار لأقطار الخليج العربية ؟ وما مدى إفادة الأستاذ من هذه المصادر في تحقيق نموه المهني ؟
وتستدعي الإجابة عن هذا التساؤل الرئيسي السابق ، الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية :

- ١ - ما أهم المصادر الممكنة للنمو المهني لأستاذ الجامعة المعار إيا كان الموقع التعليمي أو العلمي الذي يعمل فيه ؟
- ٢ - ما مدى اختلاف إمكانية توفر هذه المصادر باختلاف المؤسسات العلمية أو التعليمية التي يعمل بها الأستاذ المعار ؟
- ٣ - ما مدى إفادة أستاذ الجامعة المعار من هذه المصادر في نموه مهنيًا ؟
- ٤ - ما مدى اختلاف درجة الإفادة من هذه المصادر باختلاف المؤسسة أو الهيئة التي يعمل فيها الأستاذ المعار ؟
- ٥ - ما أهم الأسباب التي تحول دون إفادة أستاذ الجامعة المعار من مصادر النمو المهني في حالة توفرها ؟
- ٦ - كيف يمكن ترشيد إعاره أستاذ الجامعة المصري لأقطار الخليج بما لا يؤثر سلباً علي نموه المهني ؟

حدود البحث :

تتحرك هذه الدراسة في إطار الحدود التالية :
من حيث مصادر النمو المهني : حددت هذه المصادر الممكنة في ضوء التوقع ، والدراسة الاستطلاعية فتمثلت في المصادر الواردة في استمارة الاستبيان (أنظر الملحق) .

منطقة الدراسة : اقتصر إجراء هذه الدراسة علي المؤسسات العلمية والتعليمية العالية في سلطنة عمان .

من حيث العينة : طبقت أنوات البحث علي عينة من أساتذة الجامعات المصريين المعارين الذين يعملون في مؤسسات عظمية وتعليمية مختلفة بعضها تابع لوزارة التربية والتعليم وهي (الكليات المتوسطة للمعلمين والمعلمات - دائرة البحوث التربوية - دائرة تطوير المناهج - دائرة إعداد وتوجيه المعلمين - معهد التأهيل التربوي) وجامعة السلطان قابوس ، ومعاهد السلطان قابوس للدراسات الإسلامية (التابعة لديوان البلاط السلطاني) .

من حيث منهجية الدراسة : فالدراسة ميدانية تعتمد علي المنهج الوصفي التحليلي ، من خلال تحليل وتفسير البيانات المتجمعة من الدراسة الميدانية في ضوء الإطار النظري والمفاهيمي وكذا في ضوء خلفية الدراسة الميدانية نفسها .

منطلقات الدراسة وموجهاتها :

تستند فكرة هذه الدراسة الي عدة منطلقات Assumptions أو اقتراحات أهمها :

١ - أن الجامعة - أي جامعة - تستمد مكانتها وسمعتها العلمية من مكانة أساتذتها وسمعتهم ، فالجامعة بأساتذتها وليس العكس .

٢ - يستمد الأستاذ الجامعي أهميته أساسا من كفايته الأكاديمية ، ويتصل بهذه الكفاية مقدرة الأستاذ البحثية والتدريسية والشخصية (٩) .

٣ - إذا كان النمو العلمي البحثي يفضي بالضرورة إلي نمو مهني ينعكس علي التدريس ، أداء ومهارة ، فالنمو المهني في التدريس قد يترتب عليه نمو علمي بحثي ، أو علي الأقل سعي للاستزادة من المعلومات الجديدة (١٠) . فالتدريس والبحث يؤثر كل منهما في الآخر باعتبارهما رافدين هامين من روافد النمو المهني للأستاذ .

٤ - تمثل الإعارات لأقطار الخليج العربية مصدرا محتملا من مصادر هدر إمكانية الأساتذة المعارين ، ويزداد مستوي هذا الهدر وتتضاعف انعكاساته في حالة عزوف الأساتذة عن العودة لجامعتهم بعد الإعارة .

٥ - عندما يعمل الأستاذ الجامعي المعار في مناخ علمي وتنظيمي ومؤسسي أدني مما كان يعمل في إبطاره ، فإن هذا يمثل أحد المسببات المحتملة للتدني المهني .

ثانياً : الإطار النظري والمفاهيمي

وظائف الجامعة .. ومهام الأستاذ وأدواره :

غالبا ما تأخذ طبيعة المؤسسة الجامعية ووظائفها كمصدر لتحديد طبيعة المهام التي يجب أن يضطلع بها أساتذتها واتجاهات هذه المهام . ومع ذلك فإن التركيز علي مهام الأستاذ وأدواره تختلف باختلاف الجامعة ، وإختلاف طبيعة القسم الذي ينتمي اليه . ومهام عضو هيئة التدريس ليست ثابتة أو نهائية . فعلي الرغم من الإتقان الذي أضحى إجماعا حول مهام الجامعة ووظائفها والمتمثلة في الوظيفة الثلاثية - البحث ، والتدريس ، وخدمة المجتمع - فإن ثمة اهتماما عاما بتطوير هذه الوظائف وتفعيلها لكي تكون الجامعة أكثر تأثيرا في المجتمع ، وأكثر استجابة لمطالباته المتغيرة .

وتطوير المهام الجامعية ، وتفعيل أدوارها يصبح ممكنا - بالدرجة الأولى - من خلال تطوير مهام أساتذتها وتفعيل أنوارهم ومن خلال تنميتهم مهنيا بإعتبارهم العنصر الأول الفاعل في تحقيق مساعي الجامعة وترجمة مستهدفاتها في دنيا الواقع .

وقد أضحى الاهتمام بتنمية عضو هيئة التدريس يمثل بؤرة لحركة ملحوظة وهامة في التعليم الجامعي والعالي . ويرجع هذا الإهتمام لأسباب عدة أهمها : احتياجات الطلاب ضد تزايد الاهتمام بالبحث العلمي علي حساب التدريس ، والشعور المجتمعي المتزايد بعدم الرضا نحو كفايات خريجي الكليات ، وتقليل أعداد الطلاب المقبولين بالجامعات ، وتقليل مصادر التمويل الجامعي (١١) . ويتلاقى مع تلك التوجهات ويدعمها تلك التطورات الحادثة في مجال عمل أساتذة الجامعة . فثمة تطورات حادثة في أساليب البحث وتصميماته وإجراءاته ، والأجهزة المستخدمة ووسائل جمع البيانات . وثمة تطورات أخرى في مجال التدريس وطرق استراتيجياته ، وفي تكنولوجيا التعليم ، وطرق التقويم وأساليبه . وهناك أيضا تطورات في مجال انفتاح الجامعة علي المجتمع وخدمته والاستجابة لحاجاته المستجدة والمتغيرة .

ان هناك ما يحدد دور عضو هيئة التدريس ، وهناك أنشطة وفعاليات تتعلق بهذا الدور ، كما أن هناك أيضا معايير تحكم هذا الدور . وهذه وتلك قد بنيت علي أساس مهام الجامعة وتوقعات المجتمع المتعلقة بتلك المهام ، وعلي أساس تحليل الوظيفة التي تمارس هذا الدور وما هو متوقع فيما يتعلق بالبحث والتدريس وخدمة المجتمع . فلكل معاييره ومتطلباته التي يجب أن تعرف وتحدد لكي تمارس ، حتي تتحقق الأهداف (١٢) .

ويشير "عبد الموجود" الي العلاقة بين مهام أستاذ الجامعة ، ووظائف الجامعة نفسها مبينا أنه لاختلاف علي أن تتبني الجامعة أكثر من وظيفة كالبحث والتدريس والخدمة العامة . ".... ينبغي أن نؤكد أن لكل وظيفة متطلباتها ، وأن الحصول علي درجة الدكتوراه لا يعني بالضرورة التدريب علي أداء جميع هذه الوظائف الثلاث ، أو أدائها بدرجة عالية من الكفاءة ، ذلك لأن كل وظيفة تقتضي مهارات عمل مختلفة عن الوظيفة الأخرى ، وأن كانت هناك صفات مشتركة بين البحث والتدريس والخدمة العامة " (١٣)

فالباحث العلمي : يقتضي مهارات بحثية تحليلية رفيعة المستوى . فالباحث حين يسعى للتحقق من مشكلة ما فإنه يستخدم منهاجاً علمياً معيناً لابد أن يكون علي دراية بأصوله وتقنياته ، ويقدم تقريراً بنتائج هذا التحقيق . وهو في هذه الحالة إنسان يسعى للموضوعية قدر الإمكان بحكم الطبيعة الموضوعية لعملية البحث . فهو لا يفسر بيانات بحثه وفق ذاتيته المحضة ، كما لا يمكنه أن يستنتج نتائج لا تدعمها بيانات كافية .

والقيمة النهائية للبحث العلمي الذي ينتجه أستاذ الجامعة أو الذي يسهم في إنتاجه تقاس بالقدر الذي يعده الباحثون جزءاً لا غني عنه في الدراسة المكثفة والترتيب المنهجي لفرع علمي أو موضوع أو مسألة ما ، أو كأداة هامة لمواصلة الجدل الفكري والعلمي . ويكون الاختبار النهائي لقيمة البحث هو ما إذا كانت المادة المنشورة تفيد في تدعيم النظرية والمعرفة القائمين أو في ابتداء أسس نظرية وعلمية جديدة (١٤) .

والتدريس : نشاط عقلي انفعالي ، يتطلب الفعل ، والانفعال والتفاعل داخل حجرة الدراسة . والأستاذ القائم بالتدريس يحاول أن يستخدم مهاراته وإمكاناته من أجل مساعدة طلابه علي التعلم . وإذا كان الأستاذ الباحث يري نتائج جهده بطريقة ملموسة ومباشرة وسريعة نسبياً ، فإن الأستاذ المدرس لا يري نتيجة جهده إلا بالطريقة غير مباشرة ونسبية الي حد ما . فنتائج البحث ترد الي جهد الباحث بالدرجة الأولى ، بينما نتائج التعليم لا ترد الي جهد المدرس وحده ، وإنما يشارك هذا الجهد عوامل وإسهامات عديدة داخل بيئة النظام وخارجه علي السواء (١٥) .

وللتدريس أثاره الفعالة علي الطلاب ، فحينما يكون التدريس فعالاً فإنه يستثير أفكار الطلاب ويشحن خيالهم ويغذي إدراكهم بالأفكار والتوجهات العقلانية . والمدرسون الفعالون يختارون المحتوى الذي يتحدى عقول الطلاب وينظمونه ويعرضونه بأساليب وإستراتيجيات تدفع الطلاب الي التفاعل معه . كما أن هؤلاء المدرسين يمارسون مستويات رفيعة من الاتصال الشخصي - غير الرسمي - مع الطلاب ويعززون رضاهم .

ودافعيتهم التعليمية (١٦).

أما الخدمة العامة : فهي نشاط تطبيقي تسعى الجامعة من خلاله الي تطبيق الأساليب العلمية والمستحدثات التكنولوجية في حل مشكلات المجتمع وتسهيل عملية التنمية . ولكي يسهم عضو هيئة التدريس في أداء هذه الوظيفة فإنه يحتاج الي مهارة في الاتصال مع المؤسسات الأخرى خارج الجامعة كما يحتاج الي معرفة بفلسفة خدمة المجتمع وميادين تلك الخدمة العامة عموما والتعليم المستمر خصوصا . وفوق هذا وذاك لابد أن يمتلك عضو هيئة التدريس اتجاهات إيجابية نحو هذه المهمة وقناعة بأهميتها بين وظائف الجامعة الأخرى (١٧) .

والوظائف الثلاث السابقة ليست منفصلة ، حيث لا يعمل أي منها بمعزل عن الآخر ، فثمة جوانب مشتركة بين التدريس والبحث والخدمة العامة ، منها القدرة علي استرجاع المعلومات واستخدامها والنظرة التحليلية والقدرة علي تنظيم العلاقات الاتصالية ومهاراتها . فالترابط بين الوظائف الثلاث ترابط عضوي تكاملي . فالتدريس يثري البحث ويمده بالبراعم البحثية ، والبحث يغذي التدريس من خلال النتائج المستخلصة من البحوث التي تعطي التدريس ابعادا تحديثية . أما الخدمة العامة ، فهي تستفيد من نتائج البحث العلمي وخلاصة التدريس . وفي نفس الوقت ، تثير الخدمة العامة أمام البحث مزيدا من التحديات والمشكلات البحثية الحافزة للبحث والدافعة اليه مما يوفر للباحثين أرضا خصبة لبيان مهاراتهم ، وإظهار إبداعاتهم العلمية .

وما يمكن التوصل إليه : أن للجامعة وظائف ثلاث أساسية ، ولكل وظيفة متطلباتها التي يقابلها مهام وأدوار لعضو هيئة التدريس .

مهام عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية :

بتحليل الوظائف السابقة للجامعة ، والنظر فيما يقتضيه الوفاء بها من أدوار ومهام عضو هيئة التدريس ، فإن الدراسة الراهنة تتبني تلك المهام التي طرحت في أحدي الفتوات العربية والتي وصفت مهام أستاذ الجامعة وحددتها فيما يلي (١٨) :

١ - رعاية الطلبة فكريا وتربويا بما يضمن تنشئة جيل مؤمن بالمبادئ الإسلامية وأهداف الأمة العربية ومستقبلها في بناء المجتمع العربي .

٢ - الإشراف علي البحوث والرسائل الجامعية .

٣ - القيام بالتدريبات النظرية والعملية والتطبيقية والميدانية وتطويرها المستمر

ومتابعة حسن سيرها والإشراف علي تحضير مستلزمات التجارب المختبرية والتطبيقية والميدانية .

٤ - إجراء البحوث العلمية الأساسية الهادفة لخدمة خطط التنمية القومية في مختلف المجالات .

٥ - الالتزام بعدد ساعات العمل الأسبوعية التي تحددها تعليمات الجامعة .

٦ - المشاركة في النشاطات الجامعية كالمواسم الثقافية ومعارض الكلية وحفلات التخرج والفعاليات الطلابية ، وما يطلب القيام به من فعاليات علمية واجتماعية .

٧ - المشاركة في التأليف والترجمة والنشر .

٨ - المشاركة في المجالس واللجان الدائمة والمؤقتة التي يكلف بها .

٩ - المشاركة في تطوير الأقسام العلمية فكريا وتربويا وعلميا ، وذلك بتقويم الدراسات والبحوث والتقارير والخطط والمناهج الدراسية وغيرها وإبداء رأيه فيها كلما دعت الحاجة .

١٠ - إجراء الإمتحانات ومراقبة حسن سيرها .

١١ - المشاركة في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل الجامعة وخارجها .

١٢ - القيام بالدراسات والبحوث التي تقترحها دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية في نطاق التعاون بين الجامعات وتلك الدوائر .

١٣ - اداء الواجبات الإدارية التي يكلف بها في الجامعة .

١٤ - تقديم تقرير سنوي الي رئيس القسم يتضمن نشاطه التدريسي وما أكمله من المناهج وما اعترضه من مشكلات وما يقترحه من توصيات لحلها ، كما يتضمن البحوث والمقالات التي نشرها والمحاضرات العامة التي ألقاها ومقترحاته لتطوير المناهج والقسم والكلية .

١٥ - العمل في المراكز أو المكاتب الإستشارية التابعة للجامعة .

بيد أن العلاقة بين الوظائف (الجامعية) والمهام - (الأستاذ) علاقة وثيقة وتفاعلية فيها التأثير والتأثر . ولا يمكن تصور قيام الجامعة بوظائفها الثلاث خير قيام بدون اضطلاع الأستاذ بمهامه وأنواره المفترضة والمتوقعة . كما لا يمكن أن تخضع هذه المهام لمنطق الثبات أو التحديد النهائي فلهذه المهام جوانبها المهنية ، وهذه المهام ديناميكية بحكم التغير الحادث في المهنة وتجدد تحدياتها وتغير متطلباتها . ومجرد

الحصول علي شهادة الدكتوراه أو غيرها من الدرجات العلمية لا يعني ضمان النمو المهني الذي يؤهل صاحبه للوفاء بمتطلبات الدور بإقتدار .

المهنة الأكاديمية .. والأستاذ كمهني :

حدد لبين " Lippit " مجموعة من المواصفات التي ينبغي أن تتوافر في الشخصية المهنية والتي تحدد فيما يلي (١٩) :

- التركيز علي أسلوب حل المشكلات كمدخل للتعليم والتغير .
- استخدام البيانات الإحصائية ولا يعتمد علي الانطباعات فقط .
- تنمية العلاقات مع الآخرين ، ولكن بدون إعتمادية .
- ممارسة ما يصل اليه في ميدان المعرفة المتخصصة .
- تشخيص المواقف بعمق وتدقيق .
- فهم الذات باستمرار ولا يجعل حاجاته الشخصية عقبة في نمو الآخرين أو المؤسسة .
- إقامة اتصالات علي مستوى الواقع بعقل متفتح .
- تقبل الأخطاء والاعتراف بها والتعلم من الإخفاقات .
- ابداء الرغبة في التجريب وفي الإبداع .
- تنمية فلسفة شخصية عن العمل والمؤسسة .
- الإستعداد لبيان عدم المعرفة أو القدرة .
- الرغبة الدائمة في التعلم وتعديل الفكر والسلوك .

وتطبيق مفهوم المهنة ومعاييرها علي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يفضي الي ما يسمى بـ " المهنة الأكاديمية " حيث يتجسد فيها مفهوم المهنة وتتجلي فيها المعايير المهنية . فالمهنيون الأكاديميون - أعضاء هيئة التدريس - يشتركون في دور عام ويخضعون لمعايير معينة متماثلة ولكنهم معنيون بفروع معرفية وتخصصات دراسية بعينها .

وعليه ، فإن مجرد الحصول علي درجة الدكتوراه لا تؤهل صاحبها للوفاء بكل متطلبات المهنة الأكاديمية . فإذا كانت هذه الدرجة تعد أولي متطلبات الالتحاق بتلك المهنة ، الا أن الإستمرارية في الانتماء لهذه المهنة تستوجب نماء مهنيًا مستمرًا حتي يكون

العضو خليقا بالاضطلاع بالأدوار المهنية بإقتدار وحتى يسهم في ارتقاء المهنة والتجديد فيها . فالمهارات التدريسية المتنوعة ، والتعامل مع تكنولوجيا التعليم ، وإتقان مهارات المشاركة في البحوث الفريقية ، وتوجيه الطلاب وإرشادهم ، والاسهام في برامج التعليم المستمر التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحيط ، والتأليف والنشر ، والمشاركة في المؤتمرات .. وغير ذلك كله من ممارسات وفعاليات لا يفي بتحقيقها مجرد الحصول علي الدكتوراه ، وإنما تحتاج الي معاشية وانفتاح علي مصادر النمو المهني داخل الجامعة وخارجها ، كما تحتاج الي مجالات متنوعة من المعاشية الخيرية ، وتحتاج الي قنوات اتصال متعددة تتيح لعضو هيئة التدريس فرص اثراء معرفته وصقل خبرته وتدعيم اتجاهاته وتعزيز قيمة والتزاماته المهنية .

ويشير "حسان" إلي أن قضية التعامل مع التدريس الجامعي علي أنه مهنة تحتاج الي إعداد خاص ، أصبحت قضية ملحة في الفكر الجامعي الغربي ، وتحتاج اهتماما مضاعفا في الفكر الجامعي العربي (٢٠) .

النمو المهني لأستاذ الجامعة : جوانبه .. أبعاده :

إن مراجعة الأدبيات الخاصة بتنمية عضو هيئة التدريس تشير إلي عدد من المصطلحات التي تستخدم أحيانا كمترادفات ، وإن كان ثمة اختلاف بينها في المعني والمضمون ، وفيما يلي بعض هذه المصطلحات :

Instructional Development : - التنمية التعليمية (التدريسية) :

والتي تركز علي نمو وتنمية مهارات العضو الخاصة بتكنولوجيا التعليم وطرائق التدريس ، والتعليم المصغر ، والوسائل المعينة ، والتعامل مع المناهج والمقررات الدراسية (٢١) .

professional Development : - التنمية المهنية :

وتركز علي نمو وتنمية عضو هيئة التدريس في مختلف أنواره المهنية (٢٢) .

Organizational Development : - التنمية التنظيمية :

وتركز علي نمو عضو هيئة التدريس أو الأعضاء في أدوارهم المهنية المتنوعة والخاصة بالمؤسسة أو الهيئة كمنظام (٢٣) .

Career Development : - التنمية الوظيفية :

وتركز علي الإعداد للإرتقاء والترقيع الوظيفي Career Development في إطار

المهنة التي يعمل فيها عضو هيئة التدريس .

التنمية الشخصية : Personal Development

وتركز علي نمو وتنمية مهارات التخطيط الحياتي . وإقامة علاقات شخصية وظيفية ونمو مجتمع الكلية أو المؤسسة التعليمية كأفراد إنسانيين (٢٤) .

ومختلف الأشكال السابقة من التنمية ، يرتبط بعضها ببعض حيث تصب جميعها في مجري واحد يعني بتنمية المؤسسة الأكاديمية برمتها . ولكن أكثر هذه المصطلحات إرتباطا بالموضوع الراهن هي : التنمية التدريسية ، والتنمية المهنية حيث يرتبطان معا بعلاقة الجزء - (التنمية التدريسية) بالكل (التنمية المهنية) . ولذلك يصبح استجلاء معانيهما مطلبا هاما في هذا السياق المفاهيمي .

١ - التنمية المهنية :

يفضل كثير من الباحثين والمهتمين بأدبيات أعضاء هيئة التدريس استخدام مصطلح التنمية المهنية . كما دعت حركة تنمية أعضاء هيئة التدريس ، فإن العديد من مراكز التنمية الجامعية والأكاديمية قد وجهت جل اهتمامها لتنمية جوانب أساسية تشمل : التدريس ، البحث ، والخدمة العامة ، وهو ما أطلق عليه " التاج المثلث للأكاديمية " The Triple Crown of Academia وإن كانت الخدمة العامة تقع خارج حدود هذه الأنوار في بعض الأقطار (٢٥) .

وإذا كان ثمة غموض في مفهوم التنمية المهنية ، فإن هذا الغموض مرجعه أصلا ما يحيط بمصطلح " التنمية " عموما من غموض . وفي هذا الصدد ، يشير "Reigle" الي أن مفهوم التنمية يرتبط ببعض أو كل من المفاهيم التالية :

- التحسين (التطوير) : Improvement

- العلاج : Remediation

- إعادة التدريب : Retraining

- التجديد : Rejuvenation

ومن ثم ، فإن التنمية المهنية تتسع - كعملية - لتضم أربعة جوانب منفصلة وهي : التحسين والتطوير المهني ، والإصلاح المهني ، وإعادة التدريب المهني ، والتجديد المهني .

٢ - التنمية التدريسية :

تمركزت حركة تنمية أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي والعالي في الأساس حول تحسين وتطوير العملية التعليمية . وما زالت برامج التنمية في العديد من الكليات ومراكز التعليم تتعامل مع هذا الجانب بإعتباره أولوية ملحة . وثمة دلائل تشير إلي أن أولئك الأعضاء الذين يسعون لتطوير مهاراتهم التدريسية غالبا ما يحصل طلابهم علي معدلات مرتفعة من الإنجاز الدراسي ، كما ينظر هؤلاء الطلاب اليهم كمدرسين أكفاء (٢٦) .

وقد تزايد الاهتمام بتنمية عضو هيئة التدريس في هذا الجانب استنادا الي عدد من المسلمات أهمها (٢٧) :

- أن التدريس علم له أصوله وقواعده .
- أن القدرة علي البحث لا تعني بالضرورة القدرة علي التدريس رغم العلاقة الوثيقة بين التدريس والبحث العلمي .
- أن رفع كفاءة المدرس الجامعي عن طريق استخدام الطرق والأساليب التعليمية الحديثة من شأنه رفع كفاءة التعليم والبحث العلمي في نفس الوقت .
- أن الاعداد التربوي للمدرس الجامعي من شأنه أن يعمق الجوانب الإنسانية في عملية التدريس ويطور العلاقة بين المدرس والطلاب . وعلي ضوء المسلمات السابقة واستنادا إليها ، تزايد الاهتمام بإستمرارية تنمية المهارات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال الإلتحاق بدورات التعليم المستمر في الجوانب النفسية والتربوية والإلتحاق بالدورات والمشاغل الخاصة بوسائل وطرائق التعليم ، وتكنولوجيا التعليم والاختبارات والتقويم والإشاد الأكاديمي للطلاب . هذا فضلا عن الأهمية المعقودة علي عضو هيئة التدريس في تنمية هذه الجوانب تلقائيا من خلال الخبرة والتعلم الذاتي .

(٢) التنمية البحثية :

وتركز علي تنمية عضو هيئة التدريس كباحث من خلال نمو وتنمية كفاياته البحثية بدءا من أساليب جمع المعلومات حول المشكلات البحثية ، وإنهاء بتوجيه مخرجات البحث ونتائجه لمجالات التطبيق ذات العلاقة لحل بعض المشكلات . بمعنى آخر ، فإن التنمية البحثية تعني في المحصلة النهائية بزيادة الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس . والإنتاجية العلمية تمثل محورا رئيسيا من محاور التنمية العلمية وتعتبر عنها .

ولكي تستمر التنمية العلمية كمنظومة فلا بد أن تفرز مردودا كفوفاً وفعالاً . ويمكن التعبير عن الانتاجية العلمية بعدد من المؤشرات الكمية التي تشتق منها . وتتصل هذه المؤشرات بالمنشورات العلمية للباحث من كتب وبحوث ومقالات الي جانب مظاهر التقدير العلمي له وحضور المؤتمرات وعضوية الدورات وغيرها (٢٨) .

وعلي الرغم من الارتباط بين الأشكال السابقة من تنمية عضو هيئة التدريس فان ثمة فروقا بسيطة في جوانب التركيز - فالتنمية المهنية تسلم بإمكانية التنمية في البحث وفي الخدمة العامة ، تماما مثل إهتمامها بالتنمية التدريسية . ولكن الملاحظ أن اهتماما قليلا قد وجه للتنمية في مجال البحث وفي الخدمة العامة قياسا بالاهتمام بالتنمية التدريسية ، بمعنى أن التنمية التدريسية كانت تمثل أكثر جوانب التنمية ظهورا واهتماماً (٢٩) .

وربما يرجع الاهتمام المتزايد بالجانب التدريسي في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس الي الاعتقاد الذي شاع في الأوساط الجامعية لفترة طويلة والذي كان مفاده أن ثمة تركيزا واهتماما أكبر علي البحث ولامبالاة نسبية تجاه التدريس . وكرد فعل لهذا الاعتقاد - ولعوامل أخرى مصاحبة مثل التطورات الحادثة في المجال التربوي والنفسي - نشأ اتجاه معاكس يدعو الي توجيه الاهتمام نحو التدريس بحيث يتبوأ موقعه اللائم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس .

علي أية حال ، تفضي الطروحات النظرية والمفاهيمية السابقة إلي الخلوص إلي أن الدراسة الراهنة تبني مضمون التنمية المهنية نظريا كما ورد في هذا الإطار باعتبارها تشمل الجوانب الثلاثة من التنمية (التدريسية - البحثية - الخدمة العامة) .

أما علي المستوي الإجرائي الذي يوجه الدراسة الميدانية ومناقشة نتائجها فإن تبني الإتجاه النظري والمفاهيمي السابق يفضي إلي بلورة المفهوم التالي لأستاذ الجامعة :

كل مظاهر وأشكال النمو والتطور الكمي والكيفي في المعلومات والمعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة الأستاذ الجامعي لأنواره المهنية (التدريس - البحث - الخدمة العامة) وكذا ما يكتسبه من معلومات وخبرات متنوعة (تعليمية - بحثية - ادارة تنظيمية) تتعلق بالعمل نتيجة لممارسته لمهامه وأنواره المهنية في عمله الحالي . ويستند هذا المفهوم الذي تتبناه الدراسة إلي جملة من الركائز المبررة والشارحة له أهمها :

- أن التنمية المهنية تمتد جوانبها لتشمل الأبعاد الأربعة للتنمية : التطور ،

- الاصلاح ، اعادة التدريب ، التجديد .
- أن التنمية المهنية تعني بالأوار الثلاثة الرئيسية : التدريس ، البحث العلمي ، الخدمة العامة وما يتعلق بها من أدوار فرعية .
- أن التنمية المهنية تشمل - كيفيا - المعرفة العامة ، والمعرفة التخصصية ، والمهارات والخبرات وتطوير الأداء .
- أن مصادر التنمية المهنية لأستاذ الجامعة متسعة ومتعددة ومتنوعة بدءا من العلاقات الشخصية غير الرسمية مع الزملاء وإنتهاء بالدورات والحلقات والمشاغل التدريبية المعدة أصلا لبلوغ أهداف محددة سلفا .
- أن التنمية المهنية ليست متغيرا تابعا حتماً لمجرد وجود الأستاذ في المهنة وإنما هي مرهونة بمدى توفر مصادرها ، ومدى إفادة الأستاذ من هذه المصادر في نمائه مهنياً .
- أن تغير الواقع المهني الذي يعمل فيه أستاذ الجامعة قد يؤثر ايجابا أو يؤثر سلبا علي تنميته مهنياً .
- أن التنمية المهنية لأستاذ الجامعة يمكن التعبير عنها كميًا وكيفيًا .

ثالثا : الإطار الميداني

أهداف الدراسة الميدانية :

تأتي أهداف الدراسة الميدانية مكملة للأهداف التي صدر بها الإطار العام للدراسة ، ومن ثم فهي مشتقة منها ومتكاملة معها . فقد اتخذ الباحث من العينة موضع الدراسة مصدرا واقعيا للإجابة عن أهم التساؤلات المثارة والتحقق من بعض الفرضيات التي قادت منهجيا الي هذا البحث ولا سيما فيما يتصل بالوقوف علي أهم معوقات التنمية المهنية للأستاذ الجامعي المعار .

الإجراءات والمنهجية المتبعة :

١ - العينة :

- تم حصر المؤسسات والهيئات التعليمية والعلمية المختلفة التي يعار اليها أساتذة جامعيين مصريين بسلطنة عمان ، والتعرف الي الطابع المهني العام للمهام التي يقومون

بها فكانت علي النحو المبين في الجدول التالي :

جدول (١)

يبين المؤسسات والهيئات التعليمية والعلمية التي يعمل بها أساتذة مصريون بسلطنة عمان

٢	الهيئة أو المؤسسة	الطابع العام للمهام المهنية للأستاذ العامل بها
١	الكلية المتوسطة للمعلمين والمعلمات	تعليمية وإشرافية.
٢	جامعة السلطان قابوس	تعليمية وبحثية وإشرافية.
٣	معهد التأهيل التربوي للجامعيين	تعليمية وإشرافية.
٤	معاهد السلطان قابوس للدراسات الإسلامية *	تعليمية
٥	دائرة تطوير المناهج **	تخطيطية وإستشارية.
٦	دائرة إعداد وتوجيه المعلمين **	تخطيطية وإستشارية.
٧	دائرة البحث التربوي **	إستشارية وبحثية.

* تتبع هذه المعاهد دائرة المساجد والمدارس التابعة لديوان البلاط السلطاني .

** تتبع هذه الدوائر المديرية العامة للتتمة التربوية ، وهي إحدى المديريات العامة التابعة لوزارة التربية والتعليم .

- قام الباحث بعمل حصر لأعداد وأسماء الأئمة المصريين العاملين بهذه الهيئات أو المؤسسات البنية في الجدول من خلال الإستعانة ببعض البيانات الإحصائية الأولية والإتصال ببعض الزملاء بها مباشر أو عن طريق الإتصال الهاتفي . ووصل عدد ما أمكن حصره ٨٧ عضواً من أعضاء هيئة التدريس والخبراء والباحثين .

أداة البحث :

- قام الباحث بعمل لقاءات مبدئية مع بعض أفراد هذه العينة من كل المؤسسات والهيئات السابق ذكرها ، وتم تجميع وتسجيل بعض الآراء والملاحظات والبيانات حول الدراسة ومتغيراتها بهدف صياغة أداة البحث وبلورة توجيهاتها .

- تم إعداد الصورة المبدئية للاستبيان علي ضوء الملاحظات التي أمكن تجميعها وكذا علي ضوء الأدبيات والدراسات المتصلة بالمشكلة والمشار إليها في الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة .

- عرضت الاستمارة في شكلها المبدئي علي مجموعة من الأساتذة بكلية التربية والعلوم الإسلامية بجامعة السلطان قابوس وبعض الكليات المتوسطة من الأساتذة المساعدين والمتخصصين في العلوم التربوية . وسجلت ملاحظات وآراء هؤلاء الأساتذة كمحكمن للأداة .

- عدلت فقرات وينود الاستثمارة علي ضوء هذه الملاحظات ولا سيما تلك التي اتفقت بشأنها جل الأراء أو كلها ، حتي تفي الاستثمارة بالغرض ويتحقق فيها عامل الصدق . وصيغت الأداة في شكلها النهائي - بعد التعديل - فكانت علي النحو الذي طبقت فيه علي أفراد العينة (٣٠) .

تطبيق الأداة : وزعت استثمارة الاستبيان - في شكلها النهائي - باتباع أسلوب الاستبيان البريدي Mailed Questionnaire مع أفراد العينة في كل الهيئات والمؤسسات السابق تحديدها باستثناء الكلية التي يعمل بها الباحث حيث طبق فيه الاستبيان بالشكل المباشر . وقد وزع الاستبيان بريديا في شهر يناير ١٩٩٢ م .
ثم جمعت استثمارات الاستبيان بريديا أو بالشكل المباشر خلال الفترة من آخر يناير حتي أوائل ابريل . وكان عدد استثمارات الاستبيان المكتملة الإجابات والصالحة للتفريغ والتحليل ٦٦ استثمارة بنسبة فاقد بلغت (٢٤١٪) .

٣ - خصائص العينة :

فرغت البيانات الواردة باستمارة الاستبيان ، وصنفت خصائص العينة فكانت علي النحو المبين في الجدولين التاليين :

باستقراء بيانات الجدولين التاليين يمكن استخلاص الخصائص التالية :

- **الدرجات العلمية لأفراد العينة :** أن أكثر من نصف أفراد العينة (٥٧٥٪) في درجة مدرس ، وحوالي ثلثها (٣٠٣٪) في درجة أستاذ مساعد . بينما يمثل درجة أستاذ ٦٪ فقط من العينة .

- **جهة العمل بالسلطنة :** إن ما يقرب من نصف أفراد العينة (٤٨٥٪) يعملون بالكلية المتوسطة للمعلمين والمعلمات بالسلطنة ، يليهم من يعملون بجامعة السلطان قابوس (٢٢٧٪) ثم العاملون بمعاهد السلطان قابوس للدراسات الإسلامية ، ثم الملتحقون بوزارة التربية والتعليم كخبراء (٧٦٪) .

- **الوظيفة الحالية بالسلطنة :** يمثل المعينون في وظيفة مدرس (بالجامعة والكلية المتوسطة والمعاهد الإسلامية) غالبية أفراد العينة (٦٢١٪) يليهم المعينون في وظيفة أستاذ مساعد (١٥١٪) .

- سنوات الخبرة في السلطنة : أن ما يقترب من نصف أفراد العينة (٤٦٩٪) قضا في عملهم بالسلطنة من سنتين الي أربع سنوات يليهم من قضا أقل من سنتين (١٩٧٪) .

- الوظيفة السابقة قبل العمل بالسلطنة : ان أكثر من نصف أفراد العينة (٥٣٪) كانوا يعملون مدرسين بالجامعات المصرية يليهم من كانوا يعملون في وظيفة أستاذ مساعد (٢٧٣٪) بالجامعة ، ويلاحظ ارتفاع نسبة الذين لم يبينوا وظيفتهم السابقة (١٦٦٪) .

جدول رقم (٢)
يبين أهم خصائص العينة

الخصائص	الدرجات العلمية		جهة العمل بالسلطنة		الوظيفة الحالية بالسلطنة		عدد سنوات العمل بالسلطنة		الوظيفة السابقة		العدد والنسبة
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	
١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٦٦
٢	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	١١
٣	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٢
٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٨
٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٢٣
٦	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	١٣
٧	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٢١
٨	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	١٨
٩	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٦
١٠	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٥
١١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	١٠
١٢	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
١٣	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
١٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
١٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
١٦	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
١٧	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
١٨	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
١٩	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٢٠	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٢١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٢٢	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٢٣	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٢٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٢٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٢٦	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٢٧	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٢٨	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٢٩	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٣٠	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٣١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٣٢	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٣٣	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٣٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٣٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٣٦	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٣٧	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٣٨	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٣٩	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٤٠	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٤١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٤٢	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٤٣	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٤٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٤٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٤٦	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٤٧	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٤٨	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٤٩	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥٠	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥٢	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥٣	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥٦	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥٧	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥٨	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥٩	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٦٠	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٦١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٦٢	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٦٣	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٦٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٦٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٦٦	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٦٧	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٦٨	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٦٩	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٧٠	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٧١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٧٢	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٧٣	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٧٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٧٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٧٦	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٧٧	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٧٨	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٧٩	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٨٠	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٨١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٨٢	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٨٣	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٨٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٨٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٨٦	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٨٧	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٨٨	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٨٩	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٩٠	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٩١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٩٢	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٩٣	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٩٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٩٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٩٦	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٩٧	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٩٨	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٩٩	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
١٠٠	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤

* يقصد بها هنا الدوائر التابعة لوزارة التربية والتعليم وهي: دائرة الأبحاث التربوية ، دائرة تطوير المناهج ، دائرة أعداد وتوجيه المعلمين

جدول رقم ٢
يبين توزيع التخصصات العلمية لأفراد العينة

التخصص	العدد والنسبة		العدد والنسبة								
	١	٢									
١	١٢	١٦,٦	١٢	١٨,٢	١١	١٦,٦	١٢	١٨,٢	١٢	١٨,٢	١٢
٢	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١
٣	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١
٤	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١
٥	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١
٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١
٧	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١	١٦,٦	١١
٨	١١	١٦,٦	١١								

- التخصصات العلمية لأفراد العينة : ان المتخصصين في الدراسات الإسلامية ، والمتخصصين في أصول التربية كل علي حدة يمثلون أكثر فئات العينة عددا حيث تساوت نسبة تمثيل كلا التخصصين (١٨٢٪) . ويولي هذين التخصصين تمثيلا في العينة ، المتخصصون في كل من المناهج وطرق التدريس (١٦٦٪) والمتخصصون في علم النفس والصحة النفسية (١٦٦٪) وهو تمثيل طبيعي لكون جل هؤلاء معارون للعمل بالكليات المتوسطة ، والمعاهد الإسلامية وجامعة السلطان قابوس (وخاصة كلية التربية والعلوم الإسلامية) .

- ويلاحظ انخفاض نسبة المتخصصين في العلوم الطبيعية ، وذلك يتفق مع طبيعة التخصصات الدراسية في الكليات المتوسطة وإنخفاض أعداد الطلاب بها مقارنة بالتخصصات النظرية ، وكذلك لأن غالبية أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الطبيعية والتطبيقية (العلوم - الصيدلة - الهندسة - الطب ...) بجامعة السلطان قابوس من غير العرب .

(٤) أسلوب المعالجة الإحصائية :

بعد تطبيق الإستبيانات وتفرغ بياناتها وجدولتها أستخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

نسبة متوسط الإستجابة : حيث أعطيت أوزان افتراضية لدرجات الاستجابة الثلاث متدرجة من الإيجابي الي السلبي (٣-٢-١) ثم حسبت الدرجة الكلية لكل بند (بضرب تكرار البند في وزن الموافقة) . ثم حسبت النسبة المئوية لمتوسط الاستجابة بالمعادلة التالية :

الدرجة الكلية للبند

النسبة المئوية لمتوسط الإستجابة = $\frac{\text{الدرجة الكلية للبند}}{\text{مجموع حواصل ضرب كل تكرار } \times \text{الوزن المقابل}}$

مقياس حسن المطابقة كا ٢ :^(٣١) حيث استخدم هذا المقياس لمعرفة أثر متغير جهة العمل علي استجابات أفراد العينة لعبارات الاستبيان .

رابعاً : نتائج الدراسة

تمركز الهدف من الدراسة الميدانية حول التعرف الي مصادر النمو المهني لأستاذ الجامعة المعار ، وبيان مدى إفادته من هذه المصادر ومعوقات عدم الإفادة ، ولذا فإن البيانات والنتائج الناشئة عن الدراسة الميدانية سوف توجه - منهجياً - في اتجاه الإجابة عن تساؤلات البحث حسب تسلسلها .

(١) مدى توفر مصادر النمو المهني لأفراد العينة ككل :
وتستخلص نتائج هذا المحور من بيانات الجدول التالي :

جدول (٤)
يبين توزيع إستجابات أفراد العينة علي مصادر النمو المهني

٤	مصادر التنمية المهنية	مدي التفرغ والإتزان			
		متوفرة	الي حد ما	غير متوفرة	
١	٢	٣	٤	نسبة متوسط الإستجابة %	
١	الكتب	٣٠	٢٧	٩	٥٨,٨
٢	السيمانار العلمية	١١	١٣	٢	٣٢,٧
٣	ندوات	٩	٢٧	٢٠	٢٤,٣
٤	قتمرات	٥	١٢	٤٩	١٧
٥	المجالس العلمية الأكاديمية	١٨	١٤	٢٤	٤٦,٦
٦	المهام الوظيفية الرسمية	٣٣	٢١	١٢	٦٤,٧
٧	المشاكل والورش التدريبية	١٧	١٨	٣١	٤٣,٢
٨	المجلات والدرجات المتقدمة	١٨	١٠	٢٩	٤٦,٤
٩	التشيرات الحورية الرسمية	٢٥	٢٠	٢١	٥٥,١
١٠	المختبرات والخبرات العملية	١٦	٢١	٢٩	٤٠,٣
١١	الخبرات الميدانية خارج المؤسسة	١٦	٢٣	٢٧	٣٩,٧
١٢	المناهج والكتب الدراسية	٤٢	٢٢	٢١	٧٣,٣
١٣	مناخ العمل وإطارة المؤسسة	٢٠	٢٦	٢٠	٤٤,٨
١٤	معارض الكتب والمناسبات الثقافية	١٣	٢٩	٢٤	٣٢,٢
١٥	وسائط الإعلام	٢١	٣١	١٤	٤٥,٣
١٦	المراكز البحثية	١٦	١١	٢٨	٤٤,٤
١٧	تبادل الزيارات مع المؤسسات الأخرى	٥	١٣	٤٨	١٦,٩
١٨	العلاقات الخارجية	٢٩	٢٨	٩	٥١,٣
١٩	مصادر أخرى*				

* تمثلت أهم هذه المصادر في : الكتب التي يحضرها الأستاذ معه من مولته (بنسبة ٤٧٪) والإتصالات الهاتفية مع الزملاء في السلطنة وفي خارجها (١٨٪).

ويستخلص من الجدول السابق ما يلي :

١ - أن المناهج والكتب الدراسية مثلت أكثر مصادر النمو المهني توفراً أمام أفراد

العينة حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة (٧٣٣٪) ثم المهام الوظيفية الرسمية (بنسبة ٦٤٧٪) ثم المكتبة (بنسبة ٥٨٨٪) فالنشرات النورية الرسمية بنسبة (٥٥١٪) . بينما جاء تبادل الزيارات مع المؤسسات الأخرى ، وحضور المؤتمرات العلمية في ذيل هذه المصادر من حيث التوفر ، حيث بلغت نسبتها علي التوالي (١٦٩٪ ، ١٧٪) .

٢ - أن ثمة مصادر أخرى : كالمجلات والدوريات المتخصصة ، والندوات ، والمجالس العلمية الأكاديمية ، والمختبرات والخبرات العلمية ، ومعارض الكتب .. لم ترق نسبة تمثيل أي منها -كمصدر للتنمية المهنية - الي ٥٠٪ من نسبة متوسط الاستجابة .

٣ - أن وسائل الأعلام - الصحف - الإذاعة - التلفزيون ، مثلت أحد مصادر التنمية المهنية المتاحة بنسبة اقترت من النصف (٤٥٣٪) أي بنسبة أكثر من تلك التي حصلت عليها مصادر أكثر تخصصا كالسيمنارات العلمية ، والندوات بمعارض الكتب ، والمراكز البحثية .

(٢) مدي اختلاف توفر مصادر النمو المهني بإختلاف المؤسسات العلمية والتعليمية :
وتستخلص نتائج هذا المحور من بيانات الجدول التالي :

جدول (٥)
يبين توزيع إستجابات أفراد العينة علي مصادر النمو المهني حسب المؤسسات التي يعملون بها

مستوي الدالة	٢	المعهد الإسلامية		الجامعة		مؤسسات الوزارة		فئات العينة والإستجابات المصادر	٣
		ت الموافقة ٪	ن	ت الموافقة ٪	ن	ت الموافقة ٪	ن		
دالة	١٥,٢	٩٣,١	٣	٩٠,٧	١٣	٤٨,٣	١٤	١	
...	١٧,١	-	-	٦٣,٢	٨	١٧,٦	٣	٢	
غير دالة	٩,٧	٤٠,٩	٣	١٩,٤	٢	٢١,٢	٤	٣	
دالة	١٣,٣	-	-	٣٤,٦	٣	٢٠,٧	٢	٤	
...	٢٢,١	٩٠,٠	٩	٦١,٨	٢	١١,٥	٢	٥	
...	١٨,٦	٨٧,١	٩	٧٥,٠	١٠	٥١,٢	١٤	٦	
...	١٤,٦	-	-	٦٣,٦	٧	٤٠,٥	١٠	٧	
...	٢٢,٧	١٨,٨	١	٦٩,٢	٩	٣٦,٨	٧	٨	
...	١٧,٨	٦٢,٥	٥	٨٠,٥	١١	٢٨,٠	٩	٩	
غير دالة	٧,٢	٣٥,٣	٢	٥٦,٨	٧	٢٢,٣	٧	١٠	
...	١١,٦	-	-	٩٥,٥	٧	٢٧,٥	٩	١١	
...	٨,٩	٦٦,٧	٦	٥٨,٣	١٤	٦٥,٣	٢٢	١٢	
...	٦,٨	٦٦,٧	٦	٦٣,٢	٧	٣٠,٤	٧	١٣	
دالة	١٧,٤	٥٠,٥	٤	٤٤,١	٨	٥,١	١	١٤	
غير دالة	٤,٥	٣١,٦	٢	٧١,١	٥	٤٨,٨	١٤	١٥	
دالة	١٣,٢	٥٠,٠	٢	٤١,٤	٩	٢٧,٣	٥	١٦	
غير دالة	٢,٥	٦٦,٧	١	٧١,١	٤	-	-	١٧	
...	٨,٩	٦٦,٧	٦	٩	٩	٤٨,٣	١٤	١٨	

وباستقراء بيانات الجدول السابق ، يمكن استخلاص ما يلي :

١:٢ أن أكثر من نصف مصادر النمو المهني الممكنة في السلطنة يختلف مدي توفرها باختلاف مواقع العمل التي ينتمي إليها أفراد العينة (جامعة السلطان قابوس - الدوائر والمعاهد والكليات التابعة للوزارة - المعاهد الإسلامية) حيث تبدو الفروق دالة بين فئات العينة الثلاث في المصادر التالية :

- (أ) المكتبة .
- (ب) السينمات العلمية .
- (ج) المؤتمرات .
- (د) المجالس العلمية الأكاديمية .
- (هـ) المهام الوظيفية الرسمية .
- (و) المشاغل والورش التدريبية .
- (ز) المجلات والدوريات المتخصصة .
- (ح) النشرات الدورية الرسمية .
- (ط) معارض الكتب والمناسبات الثقافية .
- (ي) المراكز البحثية .

٢:٢ أن ثمة مصادر أخرى لا يختلف مدي توفرها باختلاف مواقع عمل أفراد العينة ، حيث لا تظهر فروق ذات دلالة بين فئات العينة الثلاث في هذه المصادر وهي :

- (أ) الندوات .
- (ب) المختبرات والخبرات العلمية .
- (ج) الخبرات الميدانية خارج المؤسسة .
- (د) المناهج والكتب الدراسية .
- (هـ) مناخ العمل وإطارة المؤسسي .
- (و) وسائل الإعلام .
- (ز) تبادل الزيارات مع المؤسسات الأخرى .
- (ح) العلاقات الشخصية .

٢:٢ تختلف المصادر المتاحة للتنمية المهنية لأفراد العينة باختلاف المؤسسات والهيئات التابعين لها كما يلي :

- كانت أكثر المصادر توفرا لفئة العاملين بالدوائر والمعاهد التابعة لوزارة التربية والتعليم مرتبة - حسب أهميتها - كما يلي :

(أ) المناهج والكتب الدراسية (٦٥٣٪) .

(ب) المهام الوظيفية الرسمية (٥١٢٪) .

(ج) وسائل الإعلام (٤٨٨٪) .

(د) المكتبة (٤٨٣٪) .

- وكانت أكثر المصادر توفرا لفئة العاملة بجامعة السلطان قابوس كما يلي :

(أ) المناهج والكتب الدراسية (٩٥٥٪) .

(ب) المكتبة (٩٠٧٪) .

(ج) النشرات الدورية الرسمية (٨٠٥٪) .

(د) المهام الوظيفية الرسمية (٧٥٠٪) .

(هـ) المراكز البحثية (٧١١٪) .

(و) العلاقات الشخصية (٧١١٪) .

- أما أكثر المصادر توفرا لفئة العاملين بمعاهد السلطان قابوس للدراسات الإسلامية فكانت علي النحو التالي :

(أ) المجالس العلمية الأكاديمية (٩٠٠٪) .

(ب) المهام الوظيفية الرسمية (٨٧١٪) .

(ج) المناهج والكتب الدراسية (٦٦٧٪) .

(د) تبادل الزيارات مع المؤسسات الأخرى (٦٦٧٪) .

(هـ) العلاقات الشخصية (٦٢٥٪) .

(٢) مدى إفادة أفراد العينة من مصادر النمو المهني المتاحة :

وتستخلص نتائج هذا المحور من بيانات الجدول التالي :

جدول (٦)

يبين توزيع إستجابات أفراد العينة ككل فيما يتصل بمدى الإفادة من مصادر النمو المهني

نسبة متوسط الإستجابة %	مدى الإفادة			الإستجابات المصادر	٢
	لا يستفاد منها	إلى حد ما	يستفاد منها		
٥٥,٢	٨	٣٠	٢٨		١
٢٧,٢	٤٢	١٥	٩		٢
٢٥,٠	٢٢	٢٢	١١		٣
١٤,٣	٥٢	١٠	٤		٤
٣٨,٩	٤٠	١٢	١٤		٥
٦٦,٢	١٢	٢٠	٣٤		٦
٤٢,٩	٢٢	١٦	١٧		٧
٤١,٧	٢٩	١٢	١٥		٨
٤٩,٦	٢٦	١٩	٢١		٩
٢٧,٥	٢٢	٢٢	١٠		١٠
٤٦,٢	٢٢	١٥	١٨		١١
٦٠,٤	٩	٢٦	٣١		١٢
٣٦,٣	٢٥	٢٦	١٥		١٣
٣٧,٥	٢٧	٢٤	١٥		١٤
٤٢,٩	١٨	٢٩	١٩		١٥
٢٧,٠	٤١	١٦	٩		١٦
١٦,٩	٤٨	١٣	٥		١٧
٤٥,٧	١٥	٣٠	٢١		١٨

وباستقراء بيانات الجدول السابق ، يمكن استخلاص ما يلي :

- أن غالبية هذه المصادر (١٤ مصدر) لا يستفيد منها أفراد العينة في تلميتهم مهنيا بالدرجة الملائمة ، فلم يتعد عدد المصادر التي وصلت فيها نسبة الإفادة الي ٥٠٪ فأكثر أربعة مصادر .

- أن أكثر المصادر افادة في النمو المهني لأفراد العينة كانت علي النحو التالي :

(أ) المهام الوظيفية الرسمية (بنسبة ٢ ر ٦٦٪) .

(ب) المناهج والكتب الدراسية (بنسبة ٤ ر ٦٠٪) .

(ج) المكتبة (بنسبة ٣ ر ٥٥٪) .

(د) النشرات النورية الرسمية (بنسبة ٦ ر ٤٩٪) .

- أما عن الأسباب المفسرة لضعف أو إنعدام الإفادة من هذه المصادر في النمو

المهني لأفراد العينة :

فقد تعددت الأسباب التي علل بها غالبية أفراد العينة عدم إفاذتهم أو ضعفها من

بعض مصادر النمو المهني المتاحة أو الممكنة ، ولوحظ ارتفاع مستوى استجابة أفراد

العينة علي هذا المحور . وقد أمكن تجميع هذه الأسباب وتصنيفها ومن ثم حصر الأسباب الأكثر شيوعا ، أي التي تحظي بنسبة تكرار لا تقل عن ٥٠٪ من استجابات أفراد العينة ككل . ويمكن تصنيف هذه الأسباب حسب كل مصدر كما يلي :

الأسباب الخاصة بالمكتبة * :

- قلة الكتب وضيق المكان .
- أغلب الكتب المتوفرة قديمة ولم تتوفر المراجع الحديثة أو الأجنبية .
- عدم وجود مجلات أو دوريات متخصصة .
- ضيق الوقت وكثرة الأعباء التدريسية .
- معظم الكتب وردت للمكتبة بدون خطة وبدون تدخل من الأساتذة .

السيمنارات العلمية :

- عدم تشجيع مثل هذه السيمينارات من قبل المسؤولين .
- ضيق وقت عضو هيئة التدريس .
- في حالة انعقادها يغلب عليها طابع الإستعراض العلمي من قبل بعض الأعضاء .
- ليس لها جدوي لعدم وجود دراسات عليا .
- تدني مستويات المناقشة العلمية وغلبة الجوانب الشخصية علي توجهاتها .

الندوات :

- عدم وجود تخطيط لذلك من قبل المسؤولين .
- الاهتمام بالعمل التقليدي الروتيني بدرجة أكبر .
- تدني الطموحات الثقافية والعلمية لدي الكثيرين وقلة الندوات ، وضعف الحضور في حالة إنعقادها .
- مقصورة علي عمل لقاءات لمناقشة أمور وقضايا تعليمية (كالتربية العملية مثلا

* غالبية هذه الأسباب وردت في استجابات أفراد العينة من الكليات المتوسطة للمعلمين والمعلمات .

- أو الامتحانات ...) .
- تكوين غير متخصصة في حالة انعقادها وتخدم موضوعات عامة فقط .
- شكلية ومناسبة فقط .

المؤتمرات :

- ضعف تشجيع المسؤولين لمثل هذا النشاط .
- لا تتوفر التسهيلات للمشاركة فيها في حالة انعقادها .
- ضيق وقت عضو هيئة التدريس .
- قلة عدد المتخصصين في المجالات المختلفة .
- تتطلب تفرغا ليوم أو أكثر وهذا غير متاح في إطار العمل الرسمي .
- لم ندع إليها أو نعلن بها من قبل .
- لا تمثل المشاركة فيها ميزة وظيفية لعضو هيئة التدريس .

المجالس العلمية الأكاديمية :

- ندرة انعقادها .
- اهتمامها بالجوانب الإدارية والتنظيمية الروتينية وضعف الاهتمام بالنواحي العلمية .
- مجالس شكلية وليس لها فاعلية .
- الموضوعات المثارة فيها عامة وغير متخصصة .
- تشكيلها أصلا غالبا ما يكون غير علمي فكيف تكون تأثيراتها العلمية؟!
- تهتم أكثر بالقضايا التعليمية بينما القضايا العلمية تحظى باهتمام هامشي .

المهام الوظيفية الرسمية :

- أغلب هذه المهام تدريسيه وليس فيها مهام بحثية .
- روتينية تهبط بمستوي الأساتذة نتيجة الإحساس بعدم القدرة علي تغييرها والارتقاء بهل .
- تمثل معظمها خبرات دون الخبرات التي سبق اكتسابها .

المشاغل والورش التدريبية :

- لا تتعلق بالتخصص العلمي .
- خاصة بالمقررات التدريسية في أغلبها .
- لا يتاح المشاركة الا في المحلي منها ، أما المشاغل المركزية فبعد المكان وضيق الوقت لا يتيحان المشاركة فيها .
- لا تقام بناء علي إحتياجات يحددها أعضاء هيئة التدريس أنفسهم وإنما تحدد من قبل السلطان الرسمية .

المجلات والدوريات المتخصصة :

- لعدم توفرها أصلا ، فلا توجد في مجال الدراسات التربوية - علي سبيل المثال - سوي مجلة "رسالة التربية" التي تصدرها دائرة البحوث التربوية ، نادرا ما تصدر بانتظام وحدود النشر فيها محدودة للغاية .
- عدم وجودها بمكتبة الكلية .
- لا تتوفر إلا في الجامعة وفي العاصمة ولا تسمح ظروف العمل بالاستفادة منها بالشكل المرضي لتعقيد نظام الإستعارة والإطلاع .
- المؤسسة التي أعمل بها غير مشتركة في أية دورية علمية .

النشرات الدورية الرسمية :

- خاصة بالتعليمات الإدارية في أغلب الأحيان .
- غير منتظمة .
- الوارد منها تعليمات وليس لها مضمون يرقى لمستوي الخبرات العلمية أو التعليمية .

المختبرات والخبرات العملية :

- إمكاناتها ضعيفة .
- تجهيزاتها لا ترقى لمستوي الإسهام في النمو المهني .
- معظم استخدامها موجه للأغراض التعليمية الخاصة بالطلاب .

- استخدامها في مجال البحث محاط بالتحفظات والقيود .
- ينقصها الكفاءات الفنية لتشغيلها في حالة وجودها .
- لم يخطط لإنشائها بحيث تفي بالأغراض التعليمية والعلمية بشكل جيد .

الخبرات الميدانية خارج المؤسسة :

- الوقت لا يسمح بتفعيل دورها .
- تقتصر علي مجال التربية العملية .
- معتمدة علي الخبرة الذاتية والتكليف من قبل المؤسسة .
- كلها خبرات مكررة ومملة .

المناهج والكتب الدراسية :

- بها الكثير من الحشو .
- إنخفاض مستواها وسطحيتها .
- مفروضة حيث حددت سلفا دون اختيار من القائمين علي تدريسها .

مناخ العمل وإطاره المؤسسي :

- سيطرة الروتينية والشكلية .
- زخم القرارات والتعميمات .
- مركزية الإدارة .
- سئ وملئ بالمتناقضات .
- عدم تجانس الكوادر البشرية العاملة * .
- خلوه من الطابع العلمي .
- تدني مستوي الدافعية للإنجاز .
- سئ جدا نظرا لسلوكيات المعار ، والإعارة وما يحيط بها من جو نفسي واجتماعي مضطرب .
- غلبة الإهتمامات المادية علي فكر وسلوكيات المعار .

* ففي الكليات المتوسطة - علي سبيل المثال - تباين المؤهلات العلمية لأعضاء هيئة التدريس من الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس أو الليسانس) حتي الأستاذية .

- حرص غالبية المعارين علي الإلتزام بكل ما من شأنه تجديد عقود عملهم بصرف النظر عن الإسهام الحقيقي في تطوير المناخ أو الإرتفاع بمستواه .

معارض الكتب والمناسبات الثقافية .

- ندرة هذه المعارض .
- مركزيتها حيث تقام غالبا في العاصمة .
- معظم الكتب عامة وغير متخصصة .
- ضيق الوقت وزيادة الأعباء الزللفية .
- غير منتظمة ومناسبة فقط ولا يقيد بها في النمو المهني .

وسائل الإعلام :

- اهتمام البرامج الإعلامية بالجوانب الترفيفية والثقافية العامة .
- الإفادة منها تعتمد علي الصدفة ولا يعتد بها كمصدر دائم للنمو المهني .
- لأن البرامج المتخصصة مساحتها محدودة في الوسائل الثلاث .

المراكز البحثية :

- ندرتها حيث لا يوجد سوى مركزين أحدهما بالجامعة ، والآخر بالوزارة .
- فرص الإفادة منها قاصرة علي العاملين بها .
- لا توجد قنوات اتصال بين عملي وتلك المراكز .
- منغلقة علي نفسها .
- غالبا ما تكون هي نفسها من معوقات التنمية المهنية حيث تفرض نوعا من الوصاية الفكرية والعلمية الرسمية علي البحوث التي يبادر أعضاء هيئات التدريس - خارجها - لإجرائها .

تبادل الزيارات مع المؤسسات الأخرى :

- تقتصر علي الطلاب .
- محدودة .

- القيود بشأنها كثيرة فيما يتصل بالمعار .
- يختار لها أشخاص يعينهم لاعتبارات رسمية أو إدارية أو شخصية .
- ضعف الإمكانيات .
- زحمة جدول العمل الرسمي .

العلاقات الشخصية :

- هي في حدود المهام الوظيفية الضيقة .
- غالباً ما تكون نفعية أو من طرف واحد .

(٤) إختلاف مدي إفاة فئات العينة من مصادر النمو المهني :
وتستخلص نتائج هذا المحور من بيانات الجدول التالي :

جدول (٧)
يبين توزيع إستجابات فئات العينة فيما يتصل بدرجات الإفاة من المصادر

مستوي الدلالة	٢ ي	الفئات والإستجابات						٣
		فئة المعاهد الإسلامية		فئة الجامعة		فئة الوزارة		
		%	ن الموافقة	%	ن الموافقة	%	ن الموافقة	
دالة	١٣,١	٤٦,٢	٤	٧٥,٠	١٠	٤٨,٨	١٤	
غير دالة	١١,٦	٢١,٤	١	٣٦,٤	٤	٢٣,١	٤	١
...	١٤,٦	٤٠,٩	٣	٢٨,١	٣	٢٦,٨	٥	٢
...	١٥,١	-	-	٣٧,٢	٣	٦,٥	١	٣
...	١٧,١	٨٠,٨	٧	٥١,٧	٥	١٢,٠	٢	٤
...	٢٢,٦	٩٣,٨	١٠	٦٩,٢	٩	٩٠,٩	١٥	٥
...	١٩,٦	-	-	٦٠,٠	٦	٤٤,٠	١١	٦
...	٦,٩	١٨,٨	١	٦٠,٠	٧	٣٦,٨	٧	٧
دالة	٢١,١	٦٥,٢	٥	٦٩,٢	٩	٢٢,٣	٧	٨
غير دالة	٨,٦	٢١,٤	١	٣٥,٣	٤	٢٤,٦	٥	٩
دالة	١٧,٥	-	-	٧١,١	٩	٣١,٣	٩	١٠
...	١٣,١	٦٩,٢	٦	٩٢,٩	١٣	٤١,٩	١٢	١١
غير دالة	٦,٨	٦٠,٠	٥	٤٦,٩	٥	٢٣,١	٥	١٢
دالة	١٣,٦	٣٩,١	٣	٦٦,٧	٨	٣٤,٤	٤	١٣
...	١٨,١	١٧,٦	١	٥٦,٨	٧	٤١,٨	١١	١٤
...	١٥,١	١٧,٦	١	٥٢,٩	٦	١١,٨	٢	١٥
غير دالة	٩,٦	-	-	٤٦,٩	٥	-	-	١٦
...	٤,٥	٦٠,٠	٥	٦٣,٢	٨	٣٢,٠	٨	١٧
								١٨

ويستقرأء بيانات الجدول السابق . يمكن إستخلاص النتائج التالية :

١ - أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين فئات العينة فيما يتصل بدرجة الإفادة من مصادر التنمية المهنية ، وإنحصرت هذه الفروق في ٦ مصادر فقط وهي :

(أ) المكتبة .

(ب) النشرات الدورية والرسمية .

(ج) الخبرات الميدانية خارج المؤسسة .

(د) معارض الكتب والمناسبات الثقافية .

(هـ) وسائل الإعلام .

(و) المراكز البحثية .

٢ - وأن غالبية مصادر التنمية المهنية الأخرى (وعددها ١٢ مصدر) لم تظهر النتائج فروقا دالة بين فئات العينة الثلاث في مدى الإفادة منها .

٣ - تختلف درجة الإفادة من مصادر النمو المهني ، وأهمية كل مصدر باختلاف مواقع العمل التي ينتمي إليها أفراد العينة .

- فبالنسبة لأفراد العينة الذين يعملون بدوائر معاهد الوزارة ، كانت أكثر المصادر إفادة في تنميتهم مهنيا كما يلي :

(أ) المهام الوظيفية الرسمية (بنسبة ٩٠.٩٪) .

(ب) المكتبة (بنسبة ٤٨.٨٪) .

- وبالنسبة لأفراد العينة العاملين بالجامعة فكانت أكثر المصادر إفادة كما يلي :

(أ) المناهج والكتب الدراسية (بنسبة ٩٢.٩٪) .

(ب) المكتبة (بنسبة ٧٥.٠٪) .

(ج) الخبرات الميدانية خارج المؤسسة (بنسبة ٧١.١٪) .

(د) المهام الوظيفية الرسمية (بنسبة ٦٩.٢٪) .

ومن الملفت للنظر أن المراكز البحثية ، والمجالس العلمية الأكاديمية لم تزد نسبة تمثيلها كمصدر من مصادر النمو المهني الممكنة عن النصف تقريبا رغم أهميتها في المؤسسة الجامعية وإرتباطها بكيانها العلمي والمهني .

- أما بالنسبة للعاملين بالمعاهد الإسلامية ، فكانت أكثر المصادر إفادة في نموهم مهنيا كما يلي :

(أ) المهام الوظيفية الرسمية (بنسبة ٩٣.٨٪) .

(ب) المجالس العلمية الاكاديمية (بنسبة ٨٠.٨٪) .

(ج) المناهج والكتب الدراسية (بنسبة ٦٩.٢٪) .

خامساً : مناقشة النتائج والتوصيات

المناقشة :

هدفت هذه الدراسة - كما هو مبين في إطارها العام - الي التعرف علي أهم المصادر الممكنة للنمو المهني لأستاذ الجامعة المعار الي سلطنة عمان والذي يعمل في مؤسساتها التعليمية والعلمية المختلفة ، والوقوف علي مدي إقاداته من هذه المصادر في تنميته مهنيا خلال فترة إعارته ، وكذا الوقوف علي أهم العوامل والأسباب المعوقة لاستفادته من هذه المصادر .

- وفي معرض الإجابة عن التساؤل الأول المتعلق بالمصادر الممكنة لتنمية أستاذ الجامعة المعار مهنيا بينت النتائج أن أكثر هذه المصادر توفرا تتمثل في :

(أ) المناهج والكتب الدراسية .

(ب) المهام الوظيفية الرسمية .

(ج) المكتبة .

(د) النشرات الدورية الرسمية .

بينما تدنت إمكانية توفير مصادر أخرى مثل السيمينارات ، والمؤتمرات ، تبادل الزيارات مع المؤسسات الأخرى .

ويمكن تفسير هذه النتائج علي ضوء الواقع المهني التعليمي والعلمي بسلطنة عمان ، وكذا خصائص العينة نفسها . فالجامعة - وهي أعلي المؤسسات العلمية والتعليمية - حديثة العهد حيث لم يتخرج منها سوي ثلاث دفعات حتي الآن ، ومن ثم فهي أحدث الجامعات الخليجية حتي الآن . كما أن الأساتذة الذين يعملون بالكليات المتوسطة ويمثلون ما يقرب من نصف إجمالي العينة (٤٨.٥٪) والموزعين علي تسع كليات يعملون في ظروف مهنية أدني بكثير من الواقع المهني الذي جاؤا منه . فلا يوجد بالعاصمة مسقط من هذه الكليات سوي إثنان ، والسبع الأخرى موزعة علي بقية الولايات ، كما أن ثلاثا من هذه الكليات السبع حديثة العهد حيث لم يمض علي إنشائها أكثر من سنتين .

ومن ثم يمكن القول أن البنية العلمية والتعليمية لم تصل بعد الي مستوى النضج الذي يجعل هذه المؤسسات أرضا خصبة لنماء الأستاذ مهنيا . ولذا اقتصر مصادر النمو المهني علي الحد الأدنى الضروري من البنية التعليمية والعلمية الذي لا يمكن لمؤسسة تعليمية وعلمية أن تبدأ بدونها كالمناهج والمكتبة والنشرات الرسمية . أما المصادر الأخرى التي تحتاج الي مراحل متأخرة من الرشد العلمي والتعليمي - كالسمينارات والمجالس العلمية والأكاديمية ، فيحتاج توفرها ، واستواء شأنها الي بعض الوقت .

- وفي معرض الإجابة عن التساؤل الثاني المتعلق بمدى اختلاف توفر هذه المصادر باختلاف المؤسسة العلمية أو التعليمية التي يعمل بها الأستاذ المعار فقد أظهرت النتائج اختلافا في مدى توفر أكثر من نصف هذه المصادر (١٠ مصادر) لاختلاف هذه المؤسسات العلمية والتعليمية التي يعمل بها الأساتذة المعارين . كما اختلفت أيضا أولويات هذه المصادر من حيث توفرها باختلاف هذه المؤسسات . ويرجع ذلك بدرجة كبيرة الي جملة عوامل أهمها :

(أ) اختلاف ظروف نشأة كل مؤسسة وخاصة من الناحية الزمنية .

(ب) التباين في الإمكانيات المادية ، ففي الوقت الذي تحظى فيه جامعة السلطان قابوس بإمكانيات مادية وفنية - خدمية وتعليمية وعلمية - رفيعة المستوى ، فإن الكليات المتوسطة للمعلمين والمعلمات - علي سبيل المثال - تعاني من قصور حاد في بعض الإمكانيات الدنيا حتي تلك المتصلة بالمتطلبات التعليمية . في الوقت الذي تحتل فيه المعاهد الإسلامية ، وبعض بوائز وزارة التربية والتعليم - مثل دائرة البحوث التربوية - موقعا وسطا من حيث الإمكانيات المادية والفنية .

(ج) الاختلاف النسبي في الطابع المهني للمؤسسات والهيئات التي يعمل بها الأساتذة المعارون . فالأستاذ الذي يعمل بالجامعة معني أساسا بالتدريس ، والبحث ، والخدمة العامة في ظل الوظائف الثلاث الرئيسية للجامعة . بينما الأستاذ الذي يعمل في دائرة البحوث التربوية أو دائرة المناهج ، أو دائرة اعداد وتوجيه المعلمين ، معني أساسا بمهام بحثية أو إستشارية أو تخطيطية . أما الأستاذ الذي يعمل بالكليات المتوسطة أو بالمعاهد الإسلامية فمعني أساسا بالمهام التدريسية والإشرافية ذات الطابع التعليمي .

ولذلك فمن الطبيعي أن يكون عدد المصادر المتوفرة والممكنة للنمو المهني للأساتذة العاملين بجامعة السلطان قابوس أكثر منها لدي المواقع المهنية الأخرى .

- وفي معرض الإجابة عن التساؤل الثالث المتعلق بمدى إفادة الأستاذ الجامعة المعار من هذه المصادر في نموه مهنيا ، فقد أظهرت النتائج أن عدد المصادر التي

يستفيد مقها أساتذة الجامعة بالمستوي الملائم لم يتعد أربعة مصادر وهي : المهام الوظيفية الرسمية ، والمناهج والكتب الدراسية ، والمكتبة ، والنشرات الدورية الرسمية . وهي تقريبا نفس المصادر الأكثر توفرا ، (كما بينت نتائج الإجابة عن التساؤل الأول) وهذه النتيجة تكشف الي حد كبير عن محدودية المصادر الممكنة للنمو المهني للأستاذ المعار مما يجعل من سنوات الإعارة خارج جامعته الأم سنوات هدر الإمكانات النماء المهني تعليميا وعلميا .

وتبقي مساعي ومبادرات النمو المهني للأستاذ المعار - في حالة سعيه لذلك - مجرد أماتي أكثر منها مبادرات جادة بحكم بعده عن دائرة اتخاذ القرار أو تحديد توجهات المؤسسة التي يعمل بها .

فمنظرا للطبيعة الخاصة لجامعات الخليج العربي - وغيرهما من المؤسسات التعليمية والعلمية الأخرى - من حيث اعتمادها علي العناصر العربية الوافدة في الكوادر التعليمية يشكل كبير ، وعلي العناصر المواطنة في الكوادر الإدارية ، يحتل نوع العقد وطبيعة العمل الإداري أهمية خاصة في علاقتها بالإنتاجية العلمية (٣٢) . ولذلك تبقي الافادة من هذه المصادر محكومة بالاعتبارات الوظيفية الروتينية التي لا تتطلب مبادرات من قبل الأستاذ المعار ، أو تتطلب إجراءات إدارية وتنظيمية غير عادية .

فالمهام الوظيفية الرسمية - تدريسا ، بحثا ، إشرافا ، استشارة - حتمية ، بحكم أهداف المؤسسة التعليمية والعلمية وبنيتها ووظائفها . والمناهج والكتب الدراسية حتمية طالما أن هناك وظائف تدريسية ، والمكتبة تمثل الحد الأدنى اللازم لأية مؤسسة تعليمية حتي علي مستوي المدرسة ، والنشرات الدورية الرسمية مثل الحد الأدنى الحتمي من إجراءات إدارة المؤسسة وتنظيمها وتسييرها .. فهل يمكن للأستاذ المعار أن يكون في حل من التعاون مع هذه المصادر ؟!

- وفي معرض الإجابة عن التساؤل الرابع المتعلق باختلاف مدي الإفادة من هذه المصادر باختلاف مواقع العمل ، فقد أظهرت النتائج فروقا في درجة الإفادة بين فئات العينة الثلاث في ستة مصادر علي الأقل . وتفسير هذه النتيجة يسير في نفس السياق والتوجه الذي فسرت به نتائج الإجابة عن التساؤل الثاني . فطالما اختلفت إمكانية توفر هذه المصادر من مؤسسة لأخرى ، فيترتب عليها بالضرورة - في أغلب الأحيان - إختلاف درجة الإفادة بين الأساتذة أنفسهم . يضاف الي ذلك الاختلاف النسبي في المهام الوظيفية الرسمية ، والاختلاف في درجات الرضا المهني ، والدافعية للإنجاز والعمل ، والاختلاف بين الأساتذة في الوقت المتاح للإفادة من هذه المصادر وغيرها . وقد

أظهرت نتائج دراسة سابقة أنه كلما تحسنت بعض جوانب ظروف العمل بالقسم تحسنت الإنتاجية العلمية عندما تقاس بالعدد المطلق من البحوث بشكل خاص (٣٢) .

- وفي معرض الإجابة عن التساؤل الخامس والأخير المتعلق بأسباب عدم الإفادة من هذه المصادر في حال توفرها . فقد تنوعت الأسباب والعوامل التي تحول دون تلك الإفادة وأكثر هذه العوامل شيوعا في استجابات الأساتذة ارتبطت بطبيعة المؤسسة التي يعمل بها الأستاذ مثل طغيان المهام الوظيفية الروتينية ، وضيق الوقت ، وغياب الحوافز الدافعة للإنتاجية المتميزة ، ومحدودية الحرية المتاحة للأستاذ مهنيا ... الخ . وهناك بعض العوامل المرتبطة بالأساتذة أنفسهم مثل طغيان الاهتمامات المادية (كالإدخار ، والتحويلات ..) وتدني الطموحات العلمية ، والحرص علي الاستمرارية في العمل ، والتحفظ تجاه أية مساعي أو أنشطة تهدد هذه الإستمرارية .

بمعني آخر ، يمكن القول أن ضمانات الإفادة من هذه المصادر في تنمية الأستاذ المعار مهنيا لم تتوفر بعد بالدرجة التي تجعل سنوات الإعاره إضافة زمنية في النمو المهني للأستاذ المعار .

فحتي هؤلاء الأساتذة الذين يعملون بجامعة السلطان قابوس - وهي أرقى مؤسسة تعليمية وعلمية في السلطنة - قد أوردوا في إجاباتهم ما يفيد عدم استثمارهم لسنوات الإعاره في نموهم المهني بالشكل المتوقع علي الرغم من الرواتب المرضية ، والإمكانات المادية الهائلة . فغياب الدراسات العليا وبالتالي عدم إرساء قواعد وأسس متبلورة للبحث العلمي المؤسس من شأنها أن تضعف من فرص المناقشات العلمية البناءة، وتغيب مظاهر الجدل الفكري بين الأساتذة ، وتظل الوظيفة الأكثر ظهورا وفاعلية هي الوظيفة التدريسية التي لا تكفي لنماء الأستاذ المعار مهنيا ، وثمة عوامل أخرى ترتبط بالأساتذة أنفسهم تضعف من فرص استثمار إمكانات الجامعة في نموهم مهنيا وهي تقترن ببعض الظواهر التي تشيع بين المعارين والعاملين في أقطار الخليج عموما مثل الاهتمامات المادية الأساسية أو الترفيه . فليس بخاف أن البعض ينظر لسنوات الإعاره من منظور إقتصادي وإجتماعي بحت .

التوصيات :

لقد أسفرت هذه الدراسة بجانبها النظري والميداني عن عدة نتائج ومعطيات ذات علاقة مباشرة بالنمو المهني لأفراد العينة . وتشكل هذه النتائج مؤشرات هامة لرسم السياسات المصرية المتعلقة بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بشكل عام ،

ولرسم السياسات العلمية المتعلقة بإعارة الأساتذة للعمل بالخارج بشكل خاص . ومن ثم يمكن أن تخدم هذه المؤشرات وتلك النتائج كمرتكزات عامة في مجال تخطيط استراتيجيات إعارة أساتذة الجامعات للعمل في الأقطار العربية الأخرى . ومن ثم يمكن أن تورد الدراسة الراهنة بعض التوصيات ذات العلاقة مثل :

(١) إعادة النظر في سياسات الجامعات المصرية الخاصة بإعارة الأساتذة للعمل في الأقطار العربية الخليجية بحيث تراعي هذه السياسات :

- ضمان عمل الأستاذ الجامعي في ظروف مهنية لا تقل مستوي عن الظروف المهنية التي يعمل فيها حتي لا تمثل سنوات الإعارة مصدر هدر لإمكاناته العلمية والبحثية .

وهنا توصي الدراسة بأن تقف الجامعات المصرية موقفا حازما من تعاقد أعضاء هيئة التدريس للعمل بالكليات المتوسطة للمعلمين والمعلمات أو غيرها من المؤسسات التعليمية والعلمية دون المستوي الجامعي .

- اطلاع الجامعة الأم لعضو هيئة التدريس علي الواقع المهني الذي سوف ينتقل اليه الأستاذ المعار بحيث تحاط الجامعة بخصائص هذا الواقع مهنيا حتي تكون هذه الخصائص في الاعتبار عند النظر في تحديد أجازة الأستاذ في السنوات التالية .

- أن تتولي الجامعات الأم - عن طريق المجلس الأعلى للجامعات - تبصير عضو هيئة التدريس المتعاقد أو المعار بنظام التعليم أو العمل الذي سوف ينتقل اليه العضو المعار أو المتعاقد حتي يكون علي وعي بطبيعة مهامه وأنواره المستقبلية خارج الوطن .

- استحداث قنوات اتصال فعالة بين كل جامعة وأعضائها المعارين بحيث تسمح مثل هذه القنوات بتواصل الأستاذ المعار مع كليته وجامعته ولا ينقطع عنها مهنيا . فالأستاذ المعار سوف يعود - غالباً - الي جامعته ومن ثم فهو في حاجة الي معرفة ما تمر به جامعته من مستحدثات خلال سنوات اعارته ، وهو في حاجة أيضا الي التواصل مع جامعته من خلال المؤتمرات والمنشورات العلمية والقوانين واللوائح والتنظيمات الإدارية والعلمية المستجدة .

(٢) تتولي الجامعات المصرية القيام ببعض الإجراءات والفعاليات التنظيمية العلمية والثقافية التي من شأنها تشجيع أساتذتها المعارين علي النمو المهني طوال مدة إعارتهم ومن هذه الإجراءات :

- تعقد كل جامعة - في فترة الأجازة الصيفية - مؤتمرا للمعارين خارجها ، تناقش فيه مختلف القضايا والمشكلات المتعلقة بالنمو المهني للأساتذة المعارين من خلال

لجان فرعية حسب التخصصات والكليات التي ينتمي اليها المعار . وترفع توصيات هذه المؤتمرات للجهات المعنية لحل ما يمكن من مشكلات ، وتيسير سبل التنمية المهنية الخاصة بالجامعة الأم .

- يمكن أن تتاح الفرصة بكل جامعة ، أو كل كلية لإتخاذ ما تراه من معايير مهنية كشرط لتجديد إعاره أعضاء هيئة التدريس بها ، كأن تشترط حدا أدني من الأبحاث التي ينجزها العضو في كل عام اعارة كي تتجدد الموافقة علي الإعاره من قبل الكلية أو الجامعة .

- أن تيسر الجامعات والكليات ومراكز البحوث سبل التواصل العلمي والمهني بينها وبين أساتذتها المعارين في مواقع عملهم وخاصة فيما يتصل بما تنشره الكليات والجامعات من نوريات علمية ومجلات متخصصة ، وما تعقده من مؤتمرات أو ندوات أو أية فعاليات حتي تتاح للأستاذ المشاركة فيها أو المعلم بنتائجها أو متابعتها .

- تصدر كل جامعة سجلا إحصائيا تفصيليا عن أساتذتها المعارين بشكل شبه دوري بحيث يشتمل هذا السجل علي كل ما يتصل بالجوانب المهنية للأستاذ المعار .

- تقوم المحقيقات والبعثات الثقافية المصرية بالأقطار العربية الخليجية وغير الخليجية - بالتنسيق مع المجلس الأعلى للجامعات - بالاتصال بالأساتذة المعارين ومعاونتهم في تدليل كل ما من شأنه تعويق نمائهم المهني في مواقع عملهم وبما لا يؤدي الي التدخل غير المقبول في المؤسسات المعارين اليها .

- تعقد الجامعات دورات تدريبية تجديدية للأساتذة العائدين من الإعاره وتبني هذه الدورات علي الاحتياجات التدريبية الحقيقية للعائدين ، كما تتاح الفرص الملائمة لتبادل الخبرات المهنية لهؤلاء العائدين والإستفادة منها .

بحوث ودراسات تثيرها الدراسة :

ويعد ... فهذا هو أهم ما خلصت اليه الدراسة الراهنة من نتائج وما تقدمه من توصيات ، ولكن وحتى توتي مثل هذه التوصيات أكلها فيجب التعامل مع ظاهرة الإعاره في إطارها الصحيح ومن منظور شامل لا يحصرها في محدداتها الإقتصادية من قبل المعارين أنفسهم أو الدولة . فالأستاذ الجامعي هو العماد الرئيسي للجامعات المصرية ولاكيان للجامعة بدونه ، ولا رفعة لها الا به . والجامعات لم تعد ترفعا علميا في المجتمع المعاصر ، بل هي قوة نمائية ريادية للمجتمع بأسره . ولذا يجب أن يعاد النظر في ظاهرة بكاملها - مثل ظاهرة الإعاره - إذا ما تبين أنها يمكن أن تمثل - بشكلها

وصيغتها الحالية - هدرا إمكانية الأساتذة ، والجامعات ، ومن ثم الجميع .
ويقود مثل هذا الاستخلاص الي اقتراح بعض الدراسات التي يمكن أن تتجلي
كثيرا من جوانب مسألة الإعارة :

- الاسهامات العلمية للأساتذة المصريين بأقطار الخليج العربية .
- المشكلات الشخصية والإجتماعية للأستاذ المعار وأثرها علي إنتاجته العلمية .
- الانتاجية العلمية للأستاذ المعار قبل وبعد الإعارة : دراسة مقارنة .
- الحرية الأكاديمية للأستاذ المعار بأقطار الخليج العربية .
- دراسة مقارنة لأوضاع الأساتذة المعارين لأقطار الخليج العربية .

المراجع والهوامش

(١) خليل ابراهيم العريض : " التطور المهني والفني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين بالجامعات الخليجية " في : وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج . جامعة الملك عبد العزيز ، جدة ١٣-١٥ ابريل ١٩٨٥ ، ص ٢٠٨ .

(٢) من هذه الجهود والفعاليات علي سبيل المثال :

- الحلقة الدراسية لمناقشة : " فلسفة تربوية متجددة لعالم عربي يتجدد " التي عقدت في بيروت عام ١٩٥٥م والتي انتهت الي صياغة مقترحة لعقيدة تربوية عربية حددته في ٢٥ بندا خصت الجامعة منها بخمسة بنود منها رسالة الجامعة ووظيفتها .

أنظر : جماعة من علماء التربية في العالم العربي : فلسفة تربوية متجددة لعالم عربي يتجدد . الجامعة الأمريكية ببيروت ، دائرة التربية ، ١٩٥٥ م .

- ندوة جريدة " الثورة " العراقية حول قضايا التعليم الجامعي في العراق عام ١٩٦٩ م .

- مؤتمر " رسالة الجامعة في المملكة العربية السعودية " جامعة الملك سعود ١٦-١٩ نوفمبر ١٩٧٤ م .

- ندوة جريدة " الرأي العام " الكويتية عام ١٩٧٥م حول العمل الجامعي في جامعة الكويت .

- ندوة جريدة " الوطن " الكويتية عام ١٩٨٤م حول " التعليم العالي وأفاق المستقبل .

- ندوة "عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية " الموضوعات الرئيسية للندوة ، الرياض ، جامعة الملك سعود ، ١٩٨٢ م .

- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - ادارة التربية : المؤتمر الثاني للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي ، تونس ٢٠-٢٢ أكتوبر ١٩٨٣ م .

- هذا غير أنشطة وفعاليات هيئات ومنظمات عربية وقطرية مثل :

إتحاد الجامعات العربية .

المجلس الأعلى للجامعات بمصر .

مجلس التربية العربي لدول الخليج .

نوادى أعضاء هيئة التدريس .

وهذه الجهود أكثر من أن يشار اليها تفصيلا في هذا الإطار .

(٣) ضياء الدين زاهر : " مستقبل الجامعة في مصر : تحديات وخيارات " في : الكتاب السنوي في التربية

وعلم النفس ، المجلد الثالث عشر ، اشراف د/ سعيد اسماعيل علي ، ١٩٨٧ م ، ص ٢٢٩ - ٢٣٠ .

- (٤) أحمد صيداوي : " التعليم العالي العربي من الواقع الي التطوير النوعي " في : " المجلة العربية لبحوث التعليم العالي ، العدد الثاني ١٩٨٤م ، ص ٢٣-٧٤ .
- (٥) محمد عبد العليم مرسي : " حتي يكون هناك شيئا من الإنصاف لعضو هيئة التدريس في جامعاتنا العربية " . في : رسالة الخليج العربي ، السنة السادسة ، العدد ١٨/١٤٠٦هـ - ١٩٨٦ ، ص ٢٢٧ .
- (٦) صائب الالوسي : " التعليم الجامعي في دول الخليج العربية : واقعه ومؤثراته المستقبلية " في : وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومدبري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج ، مرجع سابق ، ص ٧٧ - ٧٨ .
- (٧) صبحي عبد الحفيظ قاضي : " عضو هيئة التدريس الجامعي : إعداده ومسئولياته ومشكلاته . مركز البحوث التربوية والنفسية - كلية التربية بمكة المكرمة ، ١٩٨٢م ، ص ٥٦ - ٧٠ .
- (٨) لمزيد من التفصيل حول هذه المسألة ورأي مسئول سابق عن التعليم الجامعي أنظر :
- محمد حلمي مراد : " حوار حول التعليم الجامعي " في : دراسات تربوية ، رابطة التربية الحديثة ، القاهرة ، المجلد الخامس ، الجزء ٢٢ - ١٩٩٠م ، ص ٢٧ - ٣٨ .
- (٩) ضياء الدين زاهر : مستقبل الجامعة في مصر " ، مرجع سابق ، ص ٢٣٠ .
- (١٠) نفس المرجع ، ص ٢٣٠ .
- (١١) Claude B. Mathio : "Staff Development " on : Encyclopedia of Educational Research. ed. by: Harold E. Metzler (New York free press, 1982), pp. 646-55.
- (١٢) أنور الخطيب : " تحضير الكفايات العلمية والدراسات العليا " في : المؤتمر التربوي لتطوير التعليم العالي والجامعي ، دمشق < أغسطس ١٩٧١م ، ص ٨٠ - ٨١ .
- (١٣) محمد عزت عبد الموجود : " التعليم العالي وإعداد هيئة التدريس " في : دراسات تربوية ، المجلد الثالث ، الجزء ١١ ، مارس ١٩٨٨م ، ص ٤٧ .
- (١٤) جون ب . ديكنسون : العلم والمشتغلون بالبحث العلمي في المجتمع الحديث . ترجمة ، شعبة الترجمة باليونيسكو ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد ١١٢ ، الكويت ، ابريل ١٩٨٧م ، ص ٣٧ .
- (١٥) محمد عزت عبد الموجود : المرجع السابق ، ص ٤٧ - ٤٨ .
- (١٦) خليل يوسف الخليلي : " مشكلات التدريس لجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك " في : دراسات تربوية ، المجلد السادس ، الجزء ٢٥ ، ١٩٩١م ، ص ٢٨٩ .
- (١٧) سيف الإسلام علي مطر : الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة . سلسلة بحوث تربوية . العدد ٣٠ رابطة التربية الحديثة . القاهرة ١٩٩٠م ، ص ٣٦ .

(١٨) أنظر :

وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج ، مرجع سابق ، ص ٤٧٤ - ٤٧٥ .

G. L. Lippitt : Visualising change : University Associates, 1973. P. 65. (١٩)

(٢٠) حسان محمد حسان : نحو أهداف سلوكية للتعليم الجامعي العربي ، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، ١٩٩٠م ص ٥٢ - ٥٥ .

(٢١) أنظر :

- Jerry G. Gaff : Toward Faculty Renewal. San Francisco : Jossey Bass, 1975.

- William H. Berquist & Steven R. phillips : A Handbook for faculty Development. Washington, D.C. Council for the Advancement of Small Colleges, 1975.

-Mary L. Crow : " The Future" in : Journal of Teacher Education, No. (٢٢) 29 (May / June) 1978, pp. 33-36.

Ibid. , pp. 33 - 36 . (٢٣)

- Rodney p. Riegle : " Conception of Faculty Development" in Educa- (٢٤) tional Theory. Board of Trustees of the University of Trustees of the University of Illinois, Vol. 37, No. !, Witner , 1987, p. 54.

Ibid. , p. 56 . (٢٥)

(٢٦) أنظر :

-patricia E. Van West : " toward A Greying Professoriate : A study of Faculty Stages (ph.D. diss. , Illinois State University) , 1982.

(٢٧) طه تايه النعيمي : " الإعداد المهني والفني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين " . في : وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج ، مرجع سابق ، ص ٢٩٢ - ٢٩٣ .

(٢٨) محيي الدين توق ، ضياء الدين زاهر : الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي . الرياض ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ١٩٨٩ ، ص ٤٤ .

- Rodney p. Riegle : Op. vit. , p. 56.

(٢٩)

(٣٠) أنظر : ملحق البحث .

(٣١) أنظر :

فؤاد البهي السيد : علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٩ م .
ص ٤٩٩ .

(٣٢) محي الدين توقي ، ضياء الدين زاهر : مرجع سابق ، ص ٢٦٢ .

(٣٣) نفس المرجع ، ص ٢٦٧ .

ملحق استبيان : آراء أساتذة الجامعة المعارين حول مصادر نموهم مهنيا

الفاضل / الفاضلة /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته . . .

فالاستبيان المرسل لكم ، هدفه التعرف الي مصادر النمو المهني من خلال عملكم الحالي من حيث مدي توفرها وتنوعها ، ومدي إستفادتكم منها وكذا أهم أسباب عدم الإستفادة في حالة وجودها . والنمو المهني للأستاذ الجامعي -وفقا للتعريف الميداني للإستبيان - يعني : كل مظاهر وأشكال التطور الكمي والكيفي في المعلومات والمعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بالتخصص العلمي للأستاذ ، وكذا ما يكتسبه من معلومات وخبرات متنوعة (تعليمية - بحثية - إدارية وتنظيمية ..) تتعلق بالعمل ، نتيجة لممارسة لمهامه وأنواره المهنية في عمله الحالي .

والمرجو منكم قراءة كل عبارة من عبارات الإستبيان وبيان رأيكم بشأنها بوضع علامة (√) أمام العبارة وفي الخانة التي تتفق ورأيكم فيها ، وكتابة ما ترونه من معوقات في حالة وجودها في الخانة الأخيرة كما يمكن إضافة أية مقترحات أو آراء اذا ما رأيتم ذلك .
* يرجى - بعد الإجابة علي الإستبيان - التكرم بإرسالها بريديا علي العنوان المسجل في ذلك صفحة الغلاف .. أملا سرعة الرد قدر الإمكان .

مع وافر الشكر والتقدير سلفا .

الباحث

بيانات عامة :

- ١ - الإسم : (إذا رغبتم) -----
- ٢ - الدرجة العلمية : -----
- ٣ - التخصص الدقيق : -----
- ٤ - جهة العمل بالسلطنة : -----
- ٥ - الوظيفة الحالية : -----
- ٦ - عدد سنوات العمل بالسلطنة : -----
- أقبل من عامين () من عامين - أقل من ٤ () أربعة أعوام فأكثر ()
- ٧ - الوظيفة السابقة للعمل في السلطنة : -----
- ٨ - ما أهم مقترحاتكم لزيادة الإستفادة من هذه المصادر ؟

مع خالص الشكر لحسن تعاونكم ، ،

م	مصادر النمو المهني	١- مدى توافرها			٢- مدى الاستفادة		
		متوفرة كثيراً	السيحد ما	غير متوفرة	بدرجة كبيرة	السيحد ما	لا يستفاد منها
١	الكتب						
٢	السينارات العلمية						
٣	الندوات						
٤	المؤتمرات						
٥	المجالس العلمية الأكاديمية						
٦	المهام الوظيفية الرسمية						
٧	المشاغل والورش التدريبية						
٨	المجلات والدوريات المتخصصة						
٩	النشرات الدورية الرسمية						
١٠	المختبرات والخبرات العلمية						
١١	الخبرات الميدانية خارج المؤسسة						
١٢	المنافع والكتب الدراسية						
١٣	مناهج العمل وأطواره المؤسسي						
١٤	معارض الكتب والمناسبات الثقافية						
١٥	وسائل الإعلام						
١٦	المراكز البحثية						
١٧	تبادل الزيارات مع المؤسسات الأخرى						
١٨	العلاقات الشخصية						
١٩	مصادر أخرى متاحة (تذكر)						

* يرجى تخصيص أسباب عدم
الاستفادة حسب كل مصدر