

الفصل الثامن

الواقع الحالي للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مصر

مقدمة :

- أولا : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس
- ثانيا : معايير الترقية والتقييم لعضو هيئة التدريس
- ثالثا : أوجه القصور في برامج التنمية المهنية

الفصل الثامن

الواقع الحالى للتنمية المهنية لعضو

هيئة التدريس فى مصر

مقدمة :

نظراً لأرتباط التقدم الحضارى والإنتعاش الإقتصادى على مستوى التعليم والبحوث وعلى عدد الحاصلين لمؤهلات أعلى من الدرجة الجامعية الأولى والذين يمكنهم استخدام المعلومات بفاعلية والتي تعتمد على مستوى رفيع من المهارات الفكرية والقدرات الأبتكارية ، والتي تهدف إلى رفع الإنتاجية ومواجهة متطلبات المجتمع المتزايدة من الخدمات ومواجهة كل ما يواجه المجتمع من المشاكل والتحديات .

ولما كانت الجامعات تقع على قمة المؤسسات التعليمية فى المجتمع حيث يقع عليها عبء تجديد حيوية العملية التعليمية ، وتمدها بمقومات التطور والأستمرار ، وهى المنبع الذى تحصل منه على فيض متدفق من الكفاءات الفنية العالية من أعضاء هيئة التدريس والعلماء والمفكرين والخبراء المدرسين فإن إنتاج هذه الكفاءات بعد من المور المهمة .

وهذه الأهمية تدعوا إلى التعرف على أسلوب قبول وإعداد عضو هيئة التدريس فى الجامعات ، وكيفية تحسين إعداده ليبقى ملماً بما يستحدث فى مجال تخصصه فقد أجمعت جميع الجامعات على ضرورة وضع شروط دقيقة لقبول طلاب الدراسات العليا وعدم التضحية بالكيف فى سبيل الكم ، كما دعت تلك الدراسات إلى ضرورة التحسين المستمر لأساليب أنتقاء المرشحين المؤهلين فعلاً للألتحاق بالدراسات العليا .

وفى مصر تعتبر الدراسات العليا هى المصدر الوحيد لإعداد المعلم الجامعى ، وتعتبر الشهادة التى يحصل عليها طالب الدراسات العليا هى رخصة دخولة إلى مجال التدريس الجامعى وبهذا يكون المؤهل الدراسى مساوياً للكفاءة التدريسية .

ويعزى هذا النظام بعض أوجه القصور أهمها :

- لا تأخذ سياسة الدراسات العليا فى الاعتبار مسئولية إعداد المعلم الجامعى ولكنها تحصر مسئولياتها فى التدريب على البحث .
- تختار برامج الدراسات العليا طلابها دون النظر إلى ميولهم نحو التدريس ولا تهتم مقرراتها بتنمية مهارات التدريس .
- وتمثل المجالات البحثية منافساً كبيراً للجامعات فى اجتذاب حملة المؤهلات العليا مما يترتب عليه عجز فى أعضاء هيئة التدريس وعلى الرغم من ذلك فإن الدراسات العليا فى الجامعات المصرية تعاني من :
 - ضعف طلابها فى اللغة العربية ، وهى اللغة التى يكتبون بها بحوثهم غالباً .
 - تكرار موضوعات الرسائل فى بعض الأحيان نتيجة لضعف الاتصال بين الكليات المتناظرة .
 - اتباع أساليب تقليدية فى تخزين المعلومات وسدرة الربط بين موضوعات الماجستير والدكتوراه ومشكلات البيئة والمجتمع .
- تعاني الدراسات العليا من نقص واضح فى المكتبات والمعامل والتسهيلات البحثية الأخرى ، ونقص فى أعداد الأساتذة المشرفين فى بعض التخصصات بالإضافة إلى افتقاد الضمانات الضرورية لجودة المنتج من رسائل الماجستير والدكتوراه لعدم توافر القاعدة المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصال .

وتعتبر مصر من التجارب الرائدة فى مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ففى مصر تنظم كليات التربية عام 1973 فى جامعات القاهرة والأسكندرية وعين شمس دورات عدة بهدف تنمية الاتجاه الإيجابى لدى الأستاذ الجامعى نحو مهنة التدريس ومسئولية التعليم الجامعى ورفع مستوى المهارة فى الأداء التدريبي الجامعى وكان من اهتمام جامعة الأسكندرية على سبيل المثال ان أنشأت مركزاً متخصصاً بالتطوير المهنى والعلمى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بميزانية مستقلة وريطاً ادارياً بنائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث ، كما تم إنشاء الشبكة العربية للتطوير المهنى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية ومقرها بجامعة الأسكندرية عام 1993 بهدف ربط مراكز التطوير العربية ببعضها من أجل تفعيل التطوير المهنى لأساتذة الجامعات الأعضاء بالشبكة .

أولاً : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

تقوم الجامعات المصرية بعقد دورات إعداد المدرس الجامعى يلتحق به المعيدون والمدرسون المساعدون وأيضاً المدرسون والأساتذة المساعدون الذى تم يتلقوا مثل هذا التريب من قبل .

أهداف برامج الإعداد

وتنقسم أهداف برامج الإعداد إلى نوعين من الأهداف هما كالتالى :

1- الأهداف العامة :

- فهم منظومة التعليم الجامعى وفلسفته وأهدافه تطلعاً لما يكون عليه مستقبلاً .

- تفعيل العملية التعليمية بالجامعة من خلال الإفادة من المعارف المتصلة بالأسس العلمية والعملية لعملياتي التعليم والتعلم التي توصلت إليها العلوم التربوية .
- اكتساب المعلومات والمهارات وتعرف المبادئ التربوية والنفسية اللازمة للقيام بعملية التعليم والتدريس وتطبيق الأسس التي تقوم عليها عمليتا التعليم والتعلم .
- اكتساب المهارات الأساسية للتعامل مع الجامعي ومعاونته في التغلب على ما يواجهه من صعوبات في أثناء تحلمه الطالب وتوجيهه وإرشاده نفسياً وإجتماعياً وتعليمياً وثقافياً ومهنياً .
- إثناء بعض المهارات التربوية الأساسية في ميدان وضع الأهداف وصياغتها وتخطيط المناهج وعمليات التدريس وطرقها وتقنياتها والتقويم المستمر .
- تعرف السمات الشخصية للمعلم الجامعي وكفاياته العلمية والتدريسية والقيم الخلقية الجامعية اللازمة للتعامل بين الأستاذ والطالب وبين الأساتذة وأنفسهم وبينهم وبين المجتمع .
- فهم القواعد الخاصة بحقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس ومراعاتها وذلك من خلال القوانين واللوائح الجامعية المنظمة لهذا النوع من التعليم .
- معايشة الاتجاه المنظومي في الفكر والتطبيق تعميقاً لوحدة المعرفة وأثر ذلك على العملية التربوية .
- التعرف على الجديد في مجال الفكر التربوي والثقافة العامة والمعرفة الإنسانية .

- التدريب العملى على الأداء الجامعى التربوى من خلال ورش العمل والتكليفات المتنوعة .

2- الأهداف الإجرائية :

تتطلع الدورات من وراء الأهداف السابقة إلى :

- أن ينمو الإتجاه الإيجابى لدى المشتركين فيها نحو مهنة التعليم عامة والتعليم الجامعى خاصة .

- أن ينمو الأتجاه الإيجابى لدى المشتركين فى الدورات نحو الأخذ بالمبادئ التربوية والنفسية عند التخطيط للعملية التعليمية وأداء عملهم كمعلمين .

- أن ينمو ميل المشتركين فى الدورات نحو الأستنادة من العلوم التربوية والنفسية عن طريق التعلم الذاتى أو الأشتراك فى حلقات دورات تربوية من أجل الأرتفاع بمستواهم المهنى .

- فهم بعض أساسيات العملية التعليمية بالقدر الذى يتيح للمشاركين فى الدورات توظيفها فى التدريس .

- فهم بعض المصطلحات والمفاهيم المستخدمة فى العلوم التربوية والنفسية لتنمية قدرة المشتركين فى الدورات على النمو المهنى الذاتى من خلال قراءة الكتاب التربوية ومتابعة الدراسات التى تنشر فى مجال عملهم كمعلمين .

- معرفة أهم العوامل المؤثرة فى التعليم والتى تؤثر فى تعلم الطالب الجامعى .

- تنمية الأتجاه نحو حل المشكلات ويشمل ذلك التفكير الناقد والحل الإبداعى للمشكلات والأخذ بالمنهج العلمى فى التفكير .

- تنمية القدرة على تخطيط الدروس اليومية وعرضها .

- تنمية القدرة على تخطيط الوحدات الدراسية ، ويتضمن هذا تحديد الأهداف بصورة إجرائية واختيار أساليب التدريس المناسبة للأهداف الإجرائية الموضوعية - وتحديد الوسائل التعليمية اللازمة لتحقيق الأهداف .
- تنمية الاتجاه نحو العمل الجامعي .
- تنمية القدرة على وضع خطط لتقويم الطلاب ويتضمن هذا تنمية مهارة وضع الأختبارات المناسبة لقياس الجوانب المعرفية والنفسحركية والوجدانية .
- تنمية الخصائص المناسبة للأشتراك فى المناقشات والقيام بأدوار القيادة والعضوية فى مجموعة المناقشة .

ثانيا : معايير الترقية والتقويم لأعضاء هيئة التدريس

- تركز معايير الترقية والتقويم لأعضاء هيئة التدريس فى مصر على الإنتاج العلمى بصورة كبيرة وذلك من خلال النظر فى القرارات الوزارية بشأن قواعد تشكيل الإجراءات المنظمة لسير العمل باللجان العلمية الدائمة .
- وقد نصت المادة 19 من القرار الوزارى رقم 2031 بتاريخ 2004/10/1
- الدورة التاسعة 2004 - 2007 على ما يلى :

تنظر اللجنة العلمية الدائمة فى ترقية عضو هيئة التدريس وفقاً لما

يلى :

- أ- الإنتاج العلمى من الأبحاث التى تقدم بها للفحص ويشكل العنصر الرئيسى فى الترقية ويقدر له نسبة 60 % من التقييم الأجمالى .
- ب- نتيجة عرض ومناقشة المتقدم لأبحاثه العلمية التى تقدم بها للفحص ويقدر لها نسبة 20 % من التقييم الأجمالى .

ج- تقييم مجمل النشاط العلمى والتعليمى والتطبيقاتى للمتقدم
ويقدر له نسبة 20 % من التقييم الإجمالى .

ويعنى هذا أن الإنتاج العلمى يقدر له 80 % من درجات التقييم طبقاً
للبنـد (أ) ، والبنـد (ب) بل ويدخل الإنتاج العلمى أيضاً فى البنـد (ج) مرة أخرى
والذى يشمل مجمل النشاط العلمى .

وبالنسبة لمعايير التدريس وخدمة المجتمع وخدمة الجامعة فتدخل
جميعها ضمن البنـد (ج) – والذى يتمثل فى أمور كثيرة نصت عليها المادة 22
من القانون رقم 2031 بتاريخ 2004/10/1 مثل الأعمال الإنشائية
والأختراعات والمشاركة فى المشروعات والأبحاث التطبيقية فى مجال الإنتاج
أو خدمة البيئة ، أعمال تطوير التعليم فى مجال التخصص وتشمل :

- التدريس بالجامعة
 - الكتب المؤلفة أو المترجمة منى كانت صادرة عن دورة نشر معترف
بها وتحمل رقم إبداع
 - الإشراف على الرسائل العلمية
 - المشاركة فى وضع المناهج الجامعية أو تطويرها
 - المشاركة فى المؤتمرات والندوات العلمية
 - والدرجة المخصصة لكل ذلك 20 % فقط وهكذا نجد تركيزاً على
الإنتاج العلمى وتهميشاً للمعايير الخاصة بالترقية
- ثالثاً : أوجه القصور فى برامج التنمية المهنية

أنه من خلال البرامج التى تقدم لتنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعى
فى الجامعات المصرية لوحظ أنها تقتصر على مجال التدريس الجامعى فقط
دون الوظائف الجامعية الأخرى (البحث العلمى – خدمة المجتمع – الإدارة
الجامعية) ويتم التخطيط لهذا البرامج بعيداً عن رغبات المشاركين

واحتياجاتهم الفعلية أحياناً ، ولا تتصف بالواقعية فى بعض الجامعات حيث يغلب عليها الطابع المثالى :

وعليه يوصى البحث الحالى أن يراعى برنامج التنمية المهنية فى الجامعات المصرية المجالات التالية :-

1- مجال التدريس الجامعى :

- خصائص الطالب الجامعى ومشكلاته وكيفية علاجها
- بناء وتطوير المنهج الدراسى فى ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة
- طرق التدريس الجامعى وديناميكية التدريس الفعال
- نظريات التعليم والتعلم وعلاقتها بطبيعة التدريس الجامعى الجيد
- خصائص الأستاذ الجامعى المتميز (أخلاقيات الأستاذ الجامعى)
- التقويم والقياس التريوى
- التخطيط الجيد لعملية التدريس وإدارة المحاضرات وأستخدام

تكنولوجيا التعليم

- مهارات التدريس فى المجموعات الصغيرة
- نماذج التعليم الجيدة وأساليبها تطبيقات عملية
- التعليم الإلكترونى

2- مجال البحث العلمى :

- طرق البحث العلمى
- كيفية كتابة ونشر الأبحاث والمقالات العلمية
- كيفية أستخدام الحاسب الألى فى مجال البحث العلمى
- تصنيف البحوث العلمية " أساسية - تطبيقية - تطويرية -

تنموية "

- الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها وكيفية قياسها

- أخلاقيات البحث العلمى ومهاراته الأساسية
- الألات الأرقام الأحصائية وكيفية تفسير النتائج العلمية
- تحديات ومسئوليات المشرفين على البحوث العلمية
- تنمية الفروق والمشروعات البحثية ودورها فى خدمة المجتمع

3- مجال خدمة المجتمع :

- دور الجامعة وخدمة المجتمع
- طرق الاستشارات العلمية
- تنمية القدرة على الحوار والنقاش مع اعضاء المجتمع المحلى
- الجوانب التطبيقية التى يحتاج إليها عضو هيئة التدريس فى

خدمة المجتمع

- طرق مخاطبة الجمهور والقاء المحاضرات المتخصصة لخدمة

المجتمع

4- مجال الإدارة والقيادة الجامعية :

- أساسيات الإدارة الجامعية ووظائفها المتعددة
- الأساليب الحديثة فى إدارة الموارد البشرية
- مهارات صياغة الأهداف الإدارية واتخاذ القرار
- أساليب القيادة والاتصال والتوجيه والإرشاد
- طبيعة وأسباب الصراع فى الحياة الجامعية وسبل العلاج
- طبيعة وأسس السلطة وأساليب التحكم والإقناع والحفز
- نظرية التنظيم وتطبيقها على مؤسسات التعليم العالى
- تنمية الموارد البشرية وتعديل السلوك
- أساليب تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التعليمية
- حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس الجامعى