

الفصل الثاني

التمية المهنية لأعضاء هيئة
التدريس في الجامعات المصرية

مقدمة

تناول الفصل السابق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات إنجلترا مقدمة للنقاط التي سيتناولها بالدراسة ثم بدأها بمدخل تاريخي لنشأة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ثم أهداف تلك التنمية، وتناول الأجهزة المسئولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ثم عرض لبرامج وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتبعة في جامعات إنجلترا ثم تناول طرق تقويم برامج التنمية المهنية وختم الفصل بدراسة لأهم القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في تلك البرامج.

ويتناول هذا الفصل بالدراسة الوصفية التحليلية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في الجامعات المصرية. ويتم من خلال تناول النقاط التالية:
أولاً- مدخل تاريخي لنشأة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر.

ثانياً- أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر.

ثالثاً- الأجهزة المسئولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر.

رابعاً- برامج وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر.

خامساً- تقويم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر.

سادساً- القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر.

أولاً - مدخل تاريخي لنشأة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في

مصر:

عاشت مصر في العهد الإسلامي مع التعليم العالي الجامعي عهداً متواصل إلى الوقت المعاصر قبل الجامع الأزهر ومع أزهرها الذي افتتح عام (٣٦١هـ/ ١٠٧١م)^(١).

(١) سعد مرسي أحمد، تطور الفكر التربوي؛ عالم الكتب، القاهرة، ص ٢١٣.

وأنشئت الجامعة المصرية عام (١٩٠٨) كجامعة أهلية ثم تحولت إلى جامعة حكومية عام (١٩٢٥).

وقد نمت التعليم الجامعي في مصر ففي عام (١٩٣٨) تم إنشاء فرع للجامعة المصرية يضم كلية الحقوق والآداب في الإسكندرية وفي عام (١٩٤١ / ١٩٤٢) أضيف إليهما كلية الهندسة ليكونا بذلك نواة جامعة (فاروق الأول).

وفي عام ١٩٥٠ صدر القانون رقم (٩٣) والمتضمن إنشاء جامعة (إبراهيم باشا الكبير) في القاهرة نظراً للإقبال الكبير على التعليم الجامعي وإثر ثورة عام (١٩٥٢) تحولت جامعة (فؤاد الأول) والتي كانت من قبل تسمى (الجامعة المصرية) إلى جامعة (القاهرة) كما استبدل اسم جامعة (فاروق الأول) بجامعة (الإسكندرية)، وجامعة (إبراهيم باشا) بجامعة (عين شمس)، واستجابة للإقبال المتزايد على التعليم الجامعي فقد أنشئت جامعة (أسيوط) في صعيد مصر لتتيح لأبنائه حقهم في هذا التعليم وعمدت الجامعات الأربع (القاهرة والإسكندرية وعين شمس وأسيوط) إلى إنشاء فروع لها في كل من (طنطا والزقازيق والمنيا) على الترتيب إلى أن استقلت هذه الفروع الإقليمية عام (١٩٧٢) لتصبح جامعات مستقلة، وفي عام (١٩٧٦) تم إنشاء جامعة جديدة في كل من (حلوان والمنوفية وقناة السويس) لينضموا إلى عقد الجامعات المصرية التي يتوسطها الأزهر الشريف^(١).

ومع ازدياد الأعباء على التعليم الجامعي وعضو هيئة التدريس الجامعي طرأ اتجاه جديد نحو ضرورة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي بهدف رفع مستوى أدائه الأكاديمي وتزويده بمهارات التدريس الجامعي والأساليب الحديثة لتقويم الطلاب والجوانب النفسية والتربوية الأخرى التي تستند إليها مهمته الجامعية^(٢).

وقد عبر قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢م) في مادته (١٥٠) عن

(١) نادية محمد عبد المنعم الحفني، الهيكل التنظيمي للجامعات وعلاقته باستقلالها الإداري والمالي (دراسة مقارنة) في جمهورية مصر العربية وإنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، مرجع سابق، ص ٢٠٤.

(٢) محمد منير مرسي، مرجع سابق، ص ٢١٤.

ذلك والتي نصت بأنه على المعيدين والمدرسين المساعدين والمدرسين تلقي أصول التدريس والتدريب عليه وفق النظام المقرر^(١).

وكانت (جامعة القاهرة) هي أولى جامعات جمهورية مصر استجابة لهذا الاتجاه - والتي يكاد يتفق الباحثون على أنها الجامعة العربية الأولى في هذا المضمار - حيث عقدت الدورة الأولى من ١٦/٢/١٩٧٤ إلى ٢٣/٤/١٩٧٤ تلتها بعد ذلك جامعة (عين شمس) حيث عقدت الدورة الأولى من ١٣/٩ إلى ٢٥/٩/١٩٧٥ تلتها أيضاً جامعة (الإسكندرية) في العام نفسه ثم قامت بعد ذلك جامعة (الزقازيق) بعقد هذه الدورات فعقدت الدورة الأولى بها في الفترة من ٢٩/١/١٩٧٧ إلى ١٠/٣/١٩٧٧^(٢).

وأخذت معظم الجامعات المصرية بإقامة هذه البرامج التنموية المهنية. وقد عمدت جامعة (حلوان) كذلك إلى هذا الاتجاه مؤخرًا فأقامت الدورة الأولى من ١٩/٢/١٩٩٤ إلى ٧/٣/١٩٩٥.

وقد بلغ عدد الدورات التي عقدتها جامعة القاهرة حتى ١٥/١٢/١٩٩٤ (٦٣) دورة، وبلغ عدد الدورات التي عقدتها جامعة عين شمس حتى ٢٦/٩/١٩٩٤ (٢١) دورة؛ بينما بلغ عدد الدورات التي عقدتها جامعة الإسكندرية حتى ٢٢/٩/١٩٩٤ (٢٧) دورة، وبلغ عدد الدورات التي عُقدت في جامعة حلوان ثلاث دورات حتى مايو ١٩٩٤.

ولابد هنا من عرض موجز لجهود (كلية الهندسة في جامعة الإسكندرية) في هذا المجال حيث عمدت إلى إنشاء شبكة عربية للربط بين الجامعات العربية لتعزيز القدرات الوطنية في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية واسم هذه الشبكة هو «الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية

(١) قانون تنظيم الجامعات المصرية ولائحته التفسيرية وفقاً لأخر التعديلات؛ الطبعة التاسعة المعدلة الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة ١٩٩٤.

(٢) نبيلة ميخائيل مكاري، أثر تدريب المعيدين وللمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية خلال الدورات التدريبية على اتجاهاتهم التربوية، مرجع سابق، ص ٤٤.

بالجامعات العربية": "Arab Net Work for Staff Development Higher Eou- cation" وتم الاجتماع الأول للجنة التأسيسية في أكتوبر (١٩٩١م). والمقر الرسمي لهذه الشبكة هو كلية الهندسة جامعة الإسكندرية وعميد كلية الهندسة بصفته الاعتبارية يتولى على الدوام منصب الأمين العام لهذه الشبكة. وتعمل هذه الشبكة على تبادل الخبرات والتجارب بين الجامعات المشاركة في الشبكة والجامعات الأخرى في العالم وتقوم بتنظيم ورشات عمل متخصصة كما تنظم زيارات دراسية للإطلاع على التجارب العربية والعالمية وتقوم بالبحوث والدراسات التي تهدف إلى تطوير العملية التعليمية في الجامعات العربية، وتسعى لإنشاء مركز إقليمي عربي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، كما تقوم بإنتاج المواد التعليمية اللازمة في هذا المجال^(١). هذا ويشارك في ندواتها خبراء من (جنوب أفريقيا والأردن والإمارات والسودان والمملكة المتحدة، ومصر والأكاديمية العربية للنقل البحري وآخرون)^(٢). وهناك تعاون مع الشبكات العالمية المماثلة^(٣). وتهدف من ورش العمل التي تقيمها إلى تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية والهيئات التربوية المختلفة، ودراسة سبل رفع كفاءة الهيئات التدريسية بالجامعات العربية والوصول إلى توصيات عامة تسترشد بها مراكز التنمية والتطوير في الجامعات، وتدريب أعضاء هيئة التدريس في المجالات المختلفة التي تخدم زيادة كفاءة العملية التعليمية^(٤). ومن الموضوعات التي ناقشتها الورش التي أقامتها الشبكة.

- تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية^(٥).

(١) الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، لائحة النظام الأساسي للشبكة؛ جامعة الإسكندرية، كلية الهندسة، ١٩٩٢، ص ٣١.

(٢) الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، الاجتماع الثاني للجنة التأسيسية كلية الهندسة، جامعة الإسكندرية، ١٩٩٤، ص ١٠.

(٣) المرجع السابق، ص ٢٨.

(٤) المرجع السابق، ص ٣٤.

(٥) الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، ١٩٩٤.

- تداعيات نظام الفصول الدراسية على تطوير وتدريب أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية^(١).

- التقويم في الجامعات: المناهج - الطلاب - أعضاء هيئة التدريس^(٢).

ومن هذا العرض التاريخي الموجز يظهر أن الجامعات المصرية سجلت سبقاً في الأخذ بفكرة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي على معظم الدول العربية تقريباً^(٣) كما عملت على نشر هذه الفكرة الهامة في تطوير الأداء الجامعي في الدول العربية وسعت إلى التنسيق مع الجامعات العربية لتوحيد الجهود وتبادل الخبرات فيما بينها من جهة وبينها وبين المراكز العالمية المتخصصة في العالم واحتضنت فكرة ومقر الشبكة العربية التي أسستها في هذا المجال.

ثانياً - أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية:

تسعى الجامعات المصرية التي أخذت بإقامة دورات تنمية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ومعاونيهم نحو مزيد من الفاعلية للعمليات التعليمية ومن ذلك الأهداف التي وضعتها (جامعة القاهرة) للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي فيها وهي^(٤):

- اكتساب المعلومات اللازمة عن التعليم الجامعي ودوره في تنمية المجتمع المصرى وتطوره.

- اكتساب المعلومات اللازمة عن أهداف جامعة القاهرة ودورها في تقدم المجتمع.

(١) الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ورشة عمل تداعيات نظام الفصول الدراسية على تطوير وتدريب أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية، كلية الهندسة، جامعة الإسكندرية، أكتوبر ١٩٩٤.

(٢) الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، ورشة عمل التقويم في الجامعات المناخ - الطلاب - أعضاء هيئة التدريس؛ كلية الهندسة، جامعة دمشق - أبريل ١٩٩٥.

(٣) سرجع إلى ص ٥٥.

(٤) جامعة القاهرة، الدورة (٦٢) لأعداد المعلم الجامعي ١٢/٣ - ٩٤/١٢/١٥؛ معهد الدراسات والبحوث التربوية - شعبة أعداد المعلم الجامعي، ١٩٩٤، ص ٣ - ٤.

- اكتساب المعلومات والمهارات اللازمة للقيام بعملية التعليم وتطبيق أسسه ومبادئه ومعاونة الطالب الجامعي في التغلب على ما يواجهه من صعوبات أثناء تعلمه والقدرة على توجيهه وإرشاده نفسياً واجتماعياً وتعليمياً وثقافياً.
- اكتساب مهارات التدريس في التعليم الجامعي والقدرة على تطويرها من خلال استخدام طرق تعليم جديدة ووسائل تعليمية متنوعة وبعض آلات تكنولوجيا التدريس.
- اكتساب القدرة على تطوير عملية الامتحان من خلال استخدام أساليب جديدة ومتنوعة للاختبارات في ضوء نظرة تكاملية لتقويم العملية التعليمية.
- ووضعت (جامعة عين شمس) أهدافاً للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وهي ما يلي^(١):
- تعريف المشتركين في الدورة على بعض المبادئ والمفاهيم التربوية والنفسية بقصد إتمام الوعي بأهميتها في تطوير العملية التعليمية نحو تحقيق أهداف هذه العملية بصورة أفضل.
- إتمام الفهم لبعض الأسس التي ينبغي أن تقوم عليها عمليتا التعلم والتعليم من أجل زيادة القدرة على الأخذ بها في التدريس سواء من حيث التخطيط له وأدائه.
- إتمام بعض مهارات التدريس الأساسية وخاصة:
 - تحديد الأهداف التعليمية.
 - التخطيط لعملية التدريس.
 - أداء الدروس اليومية.
 - إجراء عملية التقويم ووضع الاختبارات.
 - معايشة المنهج السبير نطقي تعميقاً لفهمه أساساً لوحدة المعرفة.

(١) جامعة عين شمس، دليل الدورة التربوية للمدرسين المساعدين والمعيديين الدورة الحادية والعشرون ١٤١٥ - ١٩٩٤، مرجع سابق، ص ٧.

- التعرف على طرق التفكير المختلفة والمجال المناسب لكل طريقة منها.

- مناقشة مفهوم لقاء الحضارات.

وأما الأهداف التي وضعتها (جامعة الإسكندرية) للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي فيها فهي^(١):

تنمية الاتجاه الإيجابي لدى المعلم الجامعي نحو ضرورة الإلمام بالمفاهيم والمبادئ التربوية والنفسية ومتابعة الجديد فيها، وذلك عند الاضطلاع بمهام تعليم الإنسان وتربيته إذا شئتنا المزيد من الفاعلية للعمل في التعليم الجامعي.

تنمية الوعي وتعميق الفهم للأسس العلمية والتربوية والنفسية للعملية التعليمية لتحقيق أفضل إعداد للطالب بالجامعة بما يؤدي إلى تنمية القدرة على الأخذ بها في التدريس سواء من حيث التخطيط أم التنفيذ أم التقويم.

رفع مستوى المهارة في أداء المعلم الجامعي لمختلف المهام التعليمية وخاصة ما يتناول منها تحديد الأهداف التعليمية، والتخطيط للتدريس واستخدام الاستراتيجيات التدريسية المناسبة في المحاضرات وحلقات المناقشة والدروس العملية اليومية، وتقويم ما تحقق من الأهداف التعليمية لدى الطالب.

وقد اتخذت (جامعة حلوان) للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي فيها الأهداف التالية^(٢):

- اكتساب المعلومات اللازمة عن التعليم الجامعي ودوره في تنمية المجتمع بعامة والمصري بخاصة.

- اكتساب المعلومات اللازمة عن جامعة حلوان من حيث أهدافها وتنظيمها ودورها في تقدم المجتمع.

(١) جامعة الإسكندرية، دليل دورة إعداد المعلم الجامعي من ١٩٩٤/٩/٢ إلى ١٩٩٤/٩/٢٣ (الدورة السابعة والعشرون)؛ كلية التربية، ١٩٩٤، ص ٧.

(٢) جامعة حلوان، الدورة التربوية للمعلم الجامعي الدورة الثالثة، أبريل - مايو ١٩٩٤م؛ مرجع سابق ص ٣.

- اكتساب معلومات عن اتجاهات تطوير التعليم الجامعي في مصر وخارجها.
- اكتساب معلومات عن واجبات أعضاء هيئة التدريس وحقوقهم وأبعاد مسؤولياتهم نحو الطالب والجامعة والمعرفة والمجتمع.
- اكتساب المعلومات والمهارات اللازمة للقيام بعملية التعليم الجامعي وتطبيق أساسها ومبادئها وكيفية مساعدة الطلاب على مواجهة المشكلات الدراسية وعلاجها وأساليب توجيه الطلاب علمياً ونفسياً واجتماعياً.
- اكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع المستحدثات التكنولوجية للتعليم والتعلم واستخدامها في التعليم الذاتي والتعليم المستمر.
- اكتساب المعلومات والمهارات عن التقويم وبناء وسائله الحديثة وتقنياتها واستخدامها، وما يمكن الاستفادة منها في تطوير الامتحانات في التعليم الجامعي.
- ويظهر من هذا العرض للأهداف اتفاق أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في الجامعات المصرية على تطوير التدريس الجامعي.

ومن الأهداف التي تختص بها (جامعة القاهرة) ما يلي^(١):

- ١ - اكتساب المعلومات اللازمة عن التعليم الجامعي ودوره في تنمية المجتمع المصري وتطوره.
- ٢ - اكتساب المعلومات اللازمة عن أهداف جامعة القاهرة ودورها في تقدم المجتمع.

ومن الأهداف التي تختص بها (جامعة عين شمس) ما يلي^(٢):

- ١ - معايشة المنهج السبير نطقي عميقاً لفهمه باعتباره أساساً لوحدة المعرفة.

(١) جامعة القاهرة، الدورة (٦٣) لأعداد المعلم الجامعي ١٢/٣ - ٩٤/١٢/١٥؛ معهد الدراسات والبحوث التربوية - شعبة أعداد المعلم الجامعي، ١٩٩٤، ص ٣.

(٢) جامعة عين شمس، دليل الدورة التربوية الحادية والعشرين لإعداد المدرس الجامعي من ٩/٩ إلى ١١٩٩٤/٩/٢٦ مرجع سابق، ص ٧.

٢ - التعرف على طرق التفكير المختلفة والمجال المناسب لكل طريقة منها.

ومن الأهداف التي تختص بها (جامعة حلوان) ما يلي^(١):

١ - اكتساب المعلومات اللازمة عن جامعة حلوان من حيث أهدافها وتنظيمها ودورها في تقدم المجتمع.

٢ - اكتساب معلومات عن واجبات أعضاء هيئة التدريس وحقوقهم وأبعاد مسؤولياتهم نحو الطالب والجامعة والمعرفة والمجتمع.

والذي يظهر من دراسة هذه الأهداف أنها تُغلبُ التنمية في الجانب التعليمي عماماً وخدمة المجتمع على مجال البحث العلمي، وهذه الأهداف الخاصة التي تتميز بها بعض الجامعات عن بعض فهي تعكس شيئاً من خصوصيتها الذاتية.

أما الأهداف الواقعية من تلك الدورات فيمكن تصنيفها وفق موضوعاتها إلى ما يلي:

١ - طرق التدريس:

وتهدف الدورات التي تبحث هذا الموضوع إلى^(٢):

- أن ينمو الاتجاه الإيجابي لدى المشتركين فيها نحو مهنة التعليم، بحيث يدركون أهميتها وأهمية دور المشتغلين بها، ويسعون من خلال تقديرهم لهذه المهنة لتطويرها والارتقاء بمستواها.

- أن ينمو الاتجاه الإيجابي لدى المشتركين في الدورة نحو ضرورة الأخذ بالمفاهيم والمبادئ التربوية والنفسية عند التخطيط للعملية التعليمية، وأداء مهامهم كمعلمين، من أجل مزيد من المفاهيم السليمة لعملية التعليم.

- أن ينمو ميل المشتركين في الدورة نحو الاستزادة من العلوم التربوية والنفسية سواء عن طريق التعلم الذاتي أم الاشتراك في دورات وحلقات تربوية أكثر

(١) جامعة حلوان، الدورة التربوية للمعلم الجامعي الدورة الثالثة، أبريل، مايو ١٩٩٤م؛ مرجع سابق ص ٣.

(٢) جامعة عين شمس، دليل الدورة التربوية للمدرسين المساعدين والمعيدنين، مرجع سابق، ص ٨.

تخصصاً، وذلك من أجل الارتقاء بمستواهم المهني في مجال التعليم وتحقيق مزيد من الفاعلية لأدائهم في عملية التدريس.

- فهم بعض أساسيات العملية التعليمية بالقدر الذي يتيح للمشاركين في الدورة توظيف هذه الأساسيات في أداء مهامهم التدريسية تخطيطاً وتنفيذاً.

وتتناول هذه الأساسيات المفاهيم والمبادئ التي تتصل بالنواحي التالية:

أ - منظومة العملية التعليمية ومكوناتها والعلاقات بين هذه المكونات.

ب - أسس عمليتي التعليم والتعلم والعوامل المؤثرة فيهما.

ج - التخطيط للعملية التعليمية.

د - أساليب التفويم.

هـ - وسائل التعليم.

- فهم بعض المصطلحات والمفاهيم المستخدمة في العلوم التربوية والنفسية من أجل إثناء قدرة المشاركين في الدورة على النمو المهني الذاتي من خلال قراءة الكتب التربوية ومتابعة الدراسات التي تنشر في مجال عملهم كمعلمين.

- التعرف على أهم العوامل المؤثرة في التعليم بوجه عام، وتلك التي تؤثر على التعليم الجامعي بوجه خاص.

- إثناء القدرة على تحديد المشكلات التعليمية بصورة موضوعية إلى جانب إثناء الاتجاه نحو حل هذه المشكلات عن طريق الأخذ بالمنهج العلمي في التفكير والمدخل السير تطبيقي في تخطيط وتنفيذ الوحدات الدراسية.

- فهم بعض استراتيجيات التدريس وأشكاله وأبعاد تنميته^(١).

- فهم مهارات التدريس الجامعي^(٢).

(١) جامعة عين شمس، محاضرات الدورة التدريبية للمدرسين المساعدين والمعيدون؛ ١٤١٥ هـ /

١٩٩٤ م. ص ١٥٦.

(٢) المرجع السابق، ص ١٦٣.

- أن ينمو الاتجاه الإيجابي نحو مواصفات المدرس المثالي بالجامعة^(١).

٢ - طرق إعداد المنهج ووسائل تطويره:

وتهدف الدورات التي تقام حول هذا الموضوع إلى:

- فهم طرق إعداد المنهج و سبل تحقيق أهدافه^(٢).

- فهم أنواع المناهج وبعض المبادئ التي ينبغي مراعاتها عند إعداد الوحدات^(٣).

٣ - أساليب التقويم:

وتهدف الدورات التي تقام حول هذا الموضوع إلى تحقيق ما يلي^(٤):

- إتمام القدرة على وضع خطط لتقويم الطلاب ويتضمن هذا إتمام مهارة وضع الاختبارات المناسبة لقياس الجوانب التالية:

أ - الجانب المعرفي (بمستوياته المختلفة).

ب - الجانب النفسحركي (المهاري).

ج - الجانب الوجداني (الوعي والميل والاتجاه).

- فهم تعدد زوايا الرؤية عند تفسير درجات الاختبار وعند بنائه^(٥).

٤ - الإلقاء:

وتهدف الدورات التي تعد لهذا الموضوع إلى:

- إتمام الخصائص المناسبة للاشتراك في المناقشات، سواء كقائد أم كعضو في مجموعة المناقشة.

(١) المرجع السابق، ص ٤٠٠.

(٢) المرجع السابق، ص ٦٩.

(٣) المرجع السابق، ص ٧٥.

(٤) جامعة عين شمس، دليل الدورة التربوية للمدرسين للمساعدين وللمعيدين، مرجع سابق، ص ٩.

(٥) جامعة عين شمس، محاضرات الدورة التدريبية للمدرسين للمساعدين وللمعيدين؛ مرجع سابق، ص ٢١٣.

هذا ولم يتسنى للباحث الوقوف على مدى تحقق هذه الأهداف في البرامج المقدمة.

هذا ولم يتسنى للباحث الوقوف على مدى تحقيق البرامج المقدمة لهذه الأهداف. والملاحظ على الأهداف تنوعها وشمولها لكل ما يمكن عضو هيئة التدريس الجامعي من تجويد أدائه التدريسي إلى حد كبير إلا أنها لا تعمل على تنميته في مجال البحث العلمي. ولعل ذلك يعكس النظرة السائدة في الجامعات المصرية والتي ترى أن مهمة عضو هيئة التدريس هي التدريس وخدمة المجتمع، وما عدا ذلك فهو متروك لجهده الشخصي ونموه الذاتي.

وللملاحظات التي تظهر من دراسة الأهداف العامة والواقعية يمكن أن يُقترح ما يلي:

- أن تضاف الأهداف التي تختص بها بعض الجامعات عن بعض إلى الأهداف العامة المتفق عليها لفائدتها مثل:

- اكتساب المعلومات اللازمة عن التعليم الجامعي ودوره في تنمية المجتمع المصري.

- اكتساب المعلومات اللازمة عن الجامعة التي تقام فيها الدورة ويعمل فيها عضو هيئة التدريس.

- التعرف على طرق التفكير المختلفة والمجال المناسب لكل طريقة منها.

- اكتساب معلومات عن واجبات أعضاء هيئة التدريس وحقوقهم وأبعاد مسؤولياتهم نحو الطالب والجامعة والمعرفة والمجتمع.

وقد توصل بعض الباحثين بعد دراسته لبرنامج المعلم الجامعي في (جامعة الإسكندرية) إلى اقتراح بأن يضاف أيضاً بعض الأهداف ومنها^(١):

(١) رجب أحمد الكلزة وعبد الله محمد إبراهيم، «تقويم برنامج التدريب التربوي للمعلم الجامعي دراسة تطبيقية على الدورة الخامسة عشرة لإعداد المعلم الجامعي بكلية التربية - جامعة الإسكندرية»، مجلة التربية المعاصرة، العدد الحادي عشر، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، مرجع سابق، ص ٣٤٨.

- تحديد أهداف التعليم الجامعي في مصر بوضوح لدى الدارسين.

- تحديد تصور لتطوير بعض جوانب التعليم الجامعي.

- فهم خصائص نمو الطالب الجامعي.

- معرفة دور الجامعة في خدمة قضايا التنمية.

- إدراك مواصفات البحث العلمي.

ويمكن في مجال خدمة المجتمع باعتبارها من وظائف الجامعة أن يضاف إلى أهداف التنمية بعض الأهداف ومنها:

- تعريف المشاركين ببيئة ومجتمع الجامعة.

- التدريب على وضع تصور لما يمكن أن تقدمه كليات الجامعة المختلفة من إسهام في تحقيق النمو والتقدم للمجتمع المصري.

ثالثا - الأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر:

رغم انتشار برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر إلا أنه لا توجد إدارة مركزية تقوم على التخطيط والإشراف والتنفيذ لتلك البرامج وأيضاً لا يوجد تعاون كبير بين إدارات البرامج التنموية داخل الجامعات وبين الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات العربية والتي مقرها في كلية الهندسة جامعة الإسكندرية، كما لا يوجد أي تعاون مع المراكز العالمية المتخصصة.

وتقوم كل جامعة بتكليف جهة أو تشكيل لجنة للقيام بالتخطيط والإشراف على تلك البرامج.

ففي (جامعة القاهرة) شعبة متخصصة باسم «شعبة إعداد المعلم الجامعي» تتبع عمادة معهد الدراسات والبحوث التربوية تقوم بالتخطيط للدورة المراد إقامتها لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإشراف على تنفيذها كما يشترك في الإشراف

على مجموعات العمل أثناء الدورة مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المكلفين من
الشعبة بذلك^(١).

وفي جامعة (عين شمس) قسم متخصص في إدارة الجامعة باسم «قسم تدريب
المدرسين المساعدين والمعيدين وهذا القسم تتبعه عدة لجان تتوزع عليها مسؤولية
الإشراف والإدارة والتنفيذ وهي^(٢):

١ - لجنة الإشراف والإدارة وتتكون من عميد كلية البنات وعميد كلية التربية
وبعض وكلاء الكليات وأعضاء هيئة التدريس.

٢ - لجنة التنفيذ والإدارة وتسمى عند إحداث كل دورة تنمية مكونة من إدارة
الكلية التي تنظم الدورة منها ومن بعض أعضاء هيئة التدريس.

كما أن هناك أعضاء من إدارة الجامعة ممثلة في أمين الجامعة المساعد ومديرة
تدريب المدرسين المساعدين والمعيدين بالجامعة ورئيس قسم تدريب المعيدين وبعض
الإداريين من القسم ومن إدارة كلية البنات.

وقد تم في جامعة (عين شمس) إنشاء مركز متخصص بتطوير التعليم الجامعي
ويسمى «مركز تطوير التعليم الجامعي». وذلك في كلية التربية عام ١٩٩١ وجعل من
مهامه المتعددة^(٣):

- تطوير طرق التدريس لإثراء العملية التعليمية.

- التدريب على استخدام الوسائل التعليمية.

- التدريب على بناء أدوات التقويم.

- إعداد وتنفيذ الدورات التدريبية للمدرسين المساعدين والمعيدين.

- عقد دورات تدريبية لمن يرغب من الجامعات والهيئات المختلفة.

(١) جامعة القاهرة، الدورة (٦١) لإعداد المعلم الجامعي؛ مرجع سابق، ص ١، ٦.

(٢) جامعة عين شمس، دليل الدورة التدريبية للمدرسين المساعدين والمعيدين الدورة الحادية والعشرون
مرجع سابق، ص ١٩ - ٢١.

(٣) جامعة عين شمس، رسالة مركز تطوير التعليم الجامعي؛ مركز تطوير التعليم الجامعي، ١٩٩٢

ومن أنشطة المركز التي قام بها في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي إنشاء شعبة تعمل على إنشاء وحدة متخصصة في كل كلية من كليات الجامعة لتعزيز ما تم في الدورات السابقة وتعميقه بحيث يصبح قابلاً للتطبيق فعلاً وعلى مستوى التخصص المناسب لكل لكلية. وقد تم تكوين هذه الوحدات وأصبحت مهيئة للعمل والإنتاج^(١).

وفي (جامعة الإسكندرية) تقوم كلية التربية لإعداد والتنفيذ لهذه الدورات التنموية حيث تتولى هيئة خاصة ذلك تسمى «هيئة الإشراف والإدارة» مكونة من عميد كلية التربية ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث وأحد أعضاء هيئة التدريس ليكون منسقاً للدورة^(٢).

وكذلك الأمر في (جامعة المنوفية) حيث تقوم كلية التربية بدءاً من العام ١٩٩٠ بإقامة دورات تنموية لأعضاء هيئة التدريس كما تسمى لإقامة مركز لتطوير التعليم الجامعي. تكون تلك الدورات من مسؤولياته^(٣).

وهذه الهيئات والأجهزة المشرفة تستعين على إقامة الدورات بأعضاء من هيئته التدريس من الجامعة التي تقام فيها الدورات وبعضها تستعين بأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الأخرى ومثال ذلك التعاون القائم بين جامعة حلوان وأعضاء هيئة التدريس من كلية التربية في جامعة عين شمس^(٤).

ومن المفيد هنا الإشارة إلى ما توصل إليه أحد الباحثين من أن إحدى مشكلات الدورات التنموية المصرية أن معظم العاملين فيها غير مدربين على تنمية أستاذ

(١) جامعة عين شمس، دليل الدورة التربوية للمدرسين المساعدين والمعيدين الدورة العادية والعشرون مرجع سابق، ص ٤.

(٢) جامعة الإسكندرية، دليل دورة إعداد المعلم الجامعي، مرجع سابق، ص ١٣.

(٣) الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات العربية، ورشة عمل تصادف الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية مرجع سابق، ص ٥٠، ٥٤.

(٤) جامعة حلوان، الدورة التربوية للمعلم الجامعي - الدورة الثالثة؛ مرجع سابق، ص ١٢ - ٢٥.

الجامعة^(١) وتقوم هذه الهيئات والأجهزة المسؤولة بالإعلان عن هذه الدورات ليتقدم الراغبون في المشاركة بالتسجيل فيها.

هذا وتقوم تلك الإدارات بالتخطيط للدورات وفق الأولويات التي تراها تلك الإدارات إضافة إلى الاسترشاد بنتائج تقويم الدورات السابقة واقتراحات المشاركين فيها حتى أنه في بعض الأحيان يتم إعادة بناء الدورات من جديد تلبية للاحتياجات الفعلية للجامعة^(٢).

رابعاً - برامج وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

فيما يلي عرض لكل من برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأساليبها:

(١) البرامج:

تختلف مسميات الدورات بين جامعة وأخرى كما تقدم إلا أن برامجها متقاربة جداً فيما بينها. وهي في حقيقة الأمر برامج تنمية حيث «تطور مفهوم الإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس من التدريب Training إلى «التنمية» Development المستمرة لجميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. فالتدريب يعني: تكوين وصقل مهارات معينة في المتدرب عن طريق معلم أو مدرب. بينما تعني التنمية: تشجيع أعضاء هيئة التدريس على أخذ المبادرة وتكوين الرغبة الذاتية في الارتقاء بالقدرات العلمية والتعليمية، ومساعدتهم في تنمية الوعي المهني اليقظ إلى جانب المهارات المتصلة بتعليم العلم وعلم التعليم بجوانبه المختلفة»^(٣).

(١) حسام حلوان، نظرة جديدة لبرامج تنمية هيئة التدريس في الجامعات المصرية، نسخة بالألة الكاتبة، ص ١٨.

(٢) جامعة عين شمس، دليل الدورة التربوية للمدرسين والمساعدين والمعيدنين، مرجع سابق، ص ٤.

(٣) مدحت أحمد النمر، «تجربة جامعة الإسكندرية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس» ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات العربية، مرجع سابق، ص ٥٧.

وقد استجابت الجامعات المصرية لهذا التوجه العالمي الإيجابي في سبيل تطوير الأداء الجامعي، والبرامج التي تقدم في الدورات التنموية في الجامعات المصرية متقاربة في الزمن وخلال أيام معدودة كما سيظهر ذلك فيما بعد من خلال الجداول التي ستعرض، وبما أنها تقدم في شكل متصل وتعمل في إطار واحد وهو تطوير عضو هيئة التدريس في المجال التعليمي فقط. فستناول الدراسة عرض محتويات البرامج جملة دون تصنيف وذلك لجامعات (القاهرة وعين شمس والإسكندرية) لما تمثله هذه الجامعات من مكانة بين الجامعات المصرية.

جدول رقم (٢)

بيان مواضيع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

في جامعة القاهرة الدورة (٦٣) عام ١٩٩٤ (١)

تاريخ المحاضرة	اسم المحاضر	الموضوع
١٩٩٤/١٢/٣	مفيد شهاب	١ - أهداف جامعة القاهرة.
١٩٩٤/١٢/٣	عبد الفتاح جلال	٢ - تحديد العملية التعليمية في جامعة المستقبل.
١٩٩٤/١٢/٤	نعيمة محمد عيد	٣ - أساسيات المنهج الدراسي.
١٩٩٤/١٢/٥	نعيمة محمد عيد	٤ - التخطيط للمشروع.
١٩٩٤/١٢/٧	سعد دياب	٥ - عروض لتنمية بعض مهارات التدريس.
١٩٩٤/١٢/١٠	حسين الطوبجي	٦ - التدريس المصغر.

(١) جامعة القاهرة، الدورة (٦٣) لإعداد المعلم الجامعي، مرجع سابق، ص ٥.

وبالنظر إلى الجدول السابق رقم (٢) يرى الباحث أن موضوعات التنمية التي يراد إحداث التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس المشارك محدودة في مجال التدريس ولا تشمل قائمة المواضيع الجوانب النفسية للطالب الجامعي الذي هو محل التعليم كما لا تتناول المشكلات التعليمية التي قد تواجه عضو هيئة التدريس وتنمية القدرة الذاتية لديه على حل المشكلات ولم تتعرض بالتفصيل لموضوع التقويم مع أهميته الخاصة في جامعات الأعداد الكبيرة، وغني عن القول أنها لم تسع لتنمية عضو هيئة التدريس المشارك في مجال البحث العلمي الذي يُتَمِّمُ وظيفة الجامعة الأولى وهي التدريس ثم خدمة المجتمع.

جدول رقم (٢)

بيان مواضيع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

في جامعة عين شمس الدورة (٢١) عام ١٩٩٤ (١)

الموضوع	اسم المحاضر	تاريخ المحاضرة
١ - خصائص مدرس الجامعة.	-	١٩٩٤/٩/١٠
٢ - التفاعل الجماعي.	-	٩/١١
٣ - نظم التقويم الحالية وشروط الاختبار الجيد.	-	٩/١٢
٤ - تعلم المهارات النفسحركية.	-	٩/١٤
٥ - مفهوم العادات اللسبع للسلوك الفعال.	-	
٦ - دافعية الانجاز وجهة الضبط	-	

(١) جامعة عين شمس، دليل الدورة التريوية للمدرسين المساعدين والمعيدين؛ مرجع سابق، ص ١٣ -

تابع الجدول رقم (٢)

تاريخ المحاضرة	اسم المحاضر	الموضوع
٩/١٥	-	٧ - طرق تنمية الوجدانيات.
٩/١٧	-	٨ - نقد طرق تقويم المعرفة ومناقشة خصائص الاختبار الجيد.
	-	٩ - المنهج السييرنطقي أساس لوحدة المعرفة.
٩/١٨	-	١٠ - الأهداف بشكل عام.
	-	١١ - مستويات المعرفة ودوافع التعلم.
٩/١٩	-	١٢ - مستويات التدريس وعلاقتها بالأهداف.
	-	١٣ - التفكير الابتكاري ونماذج أخرى في التفكير.
٩/٢١	-	١٤ - تخطيط وحدة دراسية متكاملة.
	-	١٥ - اختبار طرق التدريس المناسبة.
٩/٢٢	-	١٦ - وضع منهج متسلسل للدورة
	-	١٧ - لقاء المحاضرات.
	-	١٨ - اختبار المقالة القصيرة.
٩/٢٥	-	١٩ - تدريس مصغر.

يلاحظ من الجدول رقم (٣) أن الموضوعات التي احتواها البرنامج تهدف إلى تنمية القدرة على التدريس الجيد في معظم الأبعاد التي تحتاجها عملية التدريس فقد تناول موضوعات نفسية لابد من الإفادة منها لعضو هيئة التدريس الجامعي كما هو جانباً جيداً عن التقويم والاختبارات كما عمد إلى طرق موضوعات يحتاجها عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية وهي الابتكار والسلوك الفعال ومستويات المعرفة وإن كان لم يعرض للتعليم الجامعي المصري ولتحسين مهارات الألقاء البارِع والعرض الفعال، ولم يسع إلى تنمية مهارات البحث العلمي، وخدمة المجتمع عند عضو هيئة التدريس المشارك في تلك الدورات.

جدول رقم (٤)

بيان مواضيع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

في جامعة الإسكندرية الدورة (٢٧) عام ١٩٩٤ (١)

الموضوع	اسم المحاضر	تاريخ المحاضرة
١ - فلسفة التعليم الجامعي في مصر وطبيعته.	عبد الفتاح أحمد حجاج	١٩٩٤ / ٩ / ٣
٢ - الخصائص النفسية للطالب الجامعي.	سامية لطفي الأنصاري	٩ / ٥
٣ - ماهية التدريس ومهاراته واستراتيجياته.	سعيد عبده نافع	٩ / ٦
٤ - تكنولوجيا التعليم الجامعي.	مدحت أحمد النمر	٩ / ٧
٥ - الأهداف التربوية والتقويم	مدحت أحمد النمر	٩ / ١٠
٦ - تدريس مصغر	-	-

(١) جامعة الإسكندرية، دليل دورة إعداد المعلم الجامعي (٣٧)؛ مرجع سابق، ص ١٠ - ١٢.

رغم قلة المواضيع نسبياً التي يحتويها برنامج التنمية في (جامعة الإسكندرية) إلا أنه يتسم بشيء من الشمول لتحقيق الهدف الذي يسعى إليه وهو تنمية قدرات عضو هيئة التدريس في مجال التعليم الجامعي فقد عرض البرنامج للتعليم الجامعي في مصر ومهارات التدريس والأهداف والتقويم وتكنولوجيا التعليم، غير أنه لم يول قضية التقويم القدر الكافي وكذلك موضوع الإلقاء ولغة التعليم والقدرة على حل المشكلات ونحو ذلك.

ويلاحظ أن هذه البرامج في الجامعات المصرية اتفقت على أن تكون قاصرة على تحسين القدرات التعليمية وتفاوتت فيما بينها في النظرة إلى الجوانب الأهم التي ينبغي العمل على تنميتها بما يخدم هذا المجال، ولا بد هنا من القول بأن البرامج بصورتها الحالية تعتبر متطورة بالنسبة للبرامج الأولى التي كانت عليها في بداية إقامتها ومن ذلك ما قامت به (جامعة عين شمس) من إضافة موضوع المدخل السيرنطقي باعتباره المدخل الرئيسي لوحدة المعرفة، واعتبار المنظومة التربوية التي تستند إليه في التصور الصحيح للعملية التعليمية داخل الجامعة^(١). وذلك ما تم أيضاً في (جامعة الإسكندرية) حيث تمت الاستجابة للدراسات وبعض الاقتراحات بإدخال تعديلات على موضوعات لم تكن من قبل حيث تم التركيز على تنمية المهارات التدريسية في خلال التدريس المصغر بدأ من الدورة السابعة عشر كما أمكن إجراء تعديلات مختلفة في بعض جوانب البرنامج بين كل دورة وأخرى^(٢).

وهذه الدورات تعقد لأعضاء هيئة التدريس من المدرسين - يقابل هذه الرتبة العلمية في الجامعات الأخرى مسمى «أستاذ مساعد»^(٣) مع المدرسين المساعدين

(١) فؤاد أبو حطب، «تجربة جامعة عين شمس في مجال التطوير والتدريب لأعضاء الهيئات التدريسية» ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية؛ الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات العربية، ص ٤٨.

(٢) مدحت أحمد النمر، «تجربة جامعة الإسكندرية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس» المرجع السابق، ص ٥٩.

(٣) محمود أحمد المساد، المشكلات التي تعوق عضو هيئة التدريس الجامعي عن تلبية وظائفه في كل من الأردن وجمهورية مصر العربية والمملكة المغربية والولايات المتحدة الأمريكية (دراسة مقارنة) مرجع سابق، ص ١١٥.

والمعيدين في برنامج واحد^(١).

(٢) أساليب التنمية المهنية:

يُعرفُ الأسلوب التنموي بأنه : الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التنموية باستخدام الوسائل والإمكانات المتاحة. وتختلف الأساليب باختلاف طبيعة البرامج التنموية، والمشاركين فيها والقائمين عليها.

وقد تعدد الأساليب التدريبية بالبرنامج الواحد.

ومن الأساليب التي يتم استخدامها في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في جمهورية مصر العربية ما يلي:

أ - **المحاضرات:** يتميز هذا الأسلوب رغم الملاحظات عليه بأنه يوفر الكثير من الوقت والجهد والمال في نقل المعلومات، غير أنه يحتاجُ إلى براعة المُحاضر في حُسن العَرض ، وقيمة المادة العلمية بطريقة تناسب مستوى المجموعة بما يثير انتباههم ويُمكنهم من جني أكبر ثَمرة مَرجوة من البرنامج المُشاركين فيه.

وبهذا الأسلوب أخذت مُعظمُ برامج التنمية في الجامعات المصرية باعتباره نقطة الارتكاز للأساليب الأخرى المستخدمة في البرنامج خَلا (جامعة عين شمس) فإنها أدخلت في التعديلات التي أجرتها على الأساليب المستخدمة في البرنامج التحول من أسلوب المحاضرة والإلقاء المباشر إلى أسلوب الورشة التعليمية والتعليم الخبيري وزيادة التدريب التطبيقي والتدريس المصغر^(٢). ومثلُ هذا التنوع يقدم نموذجًا تدريسيًا يساعدُ على تطوير التدريس الجامعي ويقضي على ما فيه من رتابة وجمود

(١) يمكن الرجوع في هذا إلى:

- دليل الدورة (٢) لإعداد المعلم الجامعي، جامعة القاهرة، مرجع سابق، ص ٣.

- دليل الدورة التريوية للمدرسين المساعدين المعيدين الدورة (٢١)، مرجع سابق، ص ٧.

- الدورة التريوية للمعلم الجامعي، جامعة حلوان، مرجع سابق، ص ٣.

(٢) فؤاد أبو حطب، مرجع سابق، ص ٤٧.

باعتبار أن الجمود في الإسلوب على عَدَدٍ محدودٍ في الأساليب قد يَحُولُ دون تحقيق الهدف من البرنامج كذلك.

ب - **المناقشات:** نظراً للأعداد الكبيرة ولكي تؤدي هذه البرامج إلى فائدة أفضل للمشاركين يتم تقسيمهم إلى مجموعات صغيرة وذلك لما تحققه هذه المجموعات من تفاعل بين المشرف على المجموعة والمشاركين وفيما بينهم أيضاً مما يؤدي إلى اكتساب العديد من المهارات والاتجاهات المرغوبة، ويرجع تميز هذه المناقشات إلى ما يأتي^(١):

- يستطيع المشرف أن يعطي المزيد من الاهتمام لكل فرد من المجموعة والوصول إليه والتلقي منه.

- يصبح المشاركون في المجموعة أكثر استغراقاً في عملية التعلم وأكثر حرية في الاشتراك في المناقشات.

- تتيح المجموعة الصغيرة للمتدربين الفرص الأكبر لإنماء النواحي القيادية واكتساب مهارات الحديث والمناقشات والعمل في فريق.

- يمكن من خلال المجموعة الصغيرة استخدام العديد من أساليب المناقشة والكثير من أنشطة التعليم.

وهذا الأسلوب تستخدمه بعض الجامعات في البرامج التنموية عقب محاضرة يليها أحد أعضاء هيئة التدريس ومثال ذلك ما يحدث في (جامعة الإسكندرية) حيث يُوزع الدارسون إلى ثلاث مجموعات تبعاً لتقارب مجالات التخصص بحيث تضم المجموعة الواحدة عدداً من الدارسين ذوي التخصصات المتقاربة، ويتم خلال هذه المناقشات شرح وتفسير المفاهيم الرئيسية إلى جانب الاشتراك في مهام تطبيقية لتعميق التعلم وإتاحة الفرصة أمام جميع الدارسين للممارسة والتجريب ويسبقها عرض لموضوع النقاش ثم مجموعات عمل.

وتنهج الجامعات الأخرى أسلوب الاعتماد الأكبر على هذه المجموعات ابتداءً مثل (جامعة القاهرة)^(٢)، أو الاعتماد الكلي مثل (جامعة عين شمس) ولعل من أهم

(١) جامعة الإسكندرية، دليل دورة إعداد المعلم الجامعي الدورة (٣)؛ مرجع سابق، ص ٩.

(٢) جامعة القاهرة، الدورة (٦٢) لإعداد المعلم الجامعي، مرجع سابق، ص ٦.

أسباب هذا الاتجاه ضخامة أعداد المشتركين في البرامج فقد بلغ عددهم في الدورة (١٩) ٣١٠ مشارك وفي الدورة (٢١) بلغ عدد المشاركين ٤٠٠ مشارك^(١). ويُقسَّم المشتركون في الدورة إلى مجموعات عمل وفق تخصصاتهم في جامعة القاهرة^(٢). وفي (جامعة عين شمس) يقسم المشتركون في برامج التنمية إلى مجموعات للعمل يضم كل منها حوالي (٣٠) مشتركاً دون الالتفات إلى التجانس بين المشتركين بل تشتمل على تخصصات متعددة^(٣). ولا يوجد في هذه المجموعات معلم أو متعلم بل كل من شارك فيها رائداً أو دارساً يُعطي ويأخذُ بالقدر الذي تُتيح له قدراته وخبراته السابقة وبمقدار ما يبذله من جهد في المهام والأعمال التي تتطلبها الدورة.

ويُعدُّ المشغلُّ لعدة أيام مثل مجموعات عمل في التدريس المصغر، وقد يكون في جزء من اليوم مثل مجموعة عمل لمناقشة موضوع يُجزئه هذا الوقت مثل: الأساسيات في المنهج الدراسي^(٤).

ومن فوائد هذه المجموعات أنها تؤدي إلى خلق تغيير في الفرد يجعله شخصاً أفضل ومدرساً أنجح، وهذه المشاغل التنموية تتميز بتضمنها عدداً من الأنشطة الاجتماعية والأكاديمية وتمكّن من بحث المشكلات التربوية القائمة والتعاون على حلها^(٥).

ويلاحظ على هذه المجموعات كثرة عدد المشاركين في المجموعات كما تقدم بينما يري بعض الباحثين أنه مع مختلف الظروف والأحوال ينبغي ألا يزيد عدد المشاركين عن (١٥) مشاركاً^(٦).

(١) جامعة عين شمس، دليل الدورة التربوية للمدرسين المساعدين والمعيرين الدورة التاسعة عشر ١٤١٣هـ، ١٩٩٢، مرجع سابق، ص ٩.

دليل الدورة التربوية للمدرسين المساعدين والمعيرين الدورة الحادية والعشرون؛ مرجع سابق، ص ٧.

(٢) جامعة القاهرة، الدورة (٦٢) لإعداد المعلم الجامعي؛ مرجع سابق، ص ٥.

(٣) فؤاد أبو حطب، مرجع سابق، ص ٤٧.

(٤) جامعة القاهرة، الدورة (٦٣) لإعداد المعلم الجامعي؛ مرجع سابق، ص ٦، ٧.

(٥) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الورشة التعليمية عن عمليات وأساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة؛ القاهرة، ١٩٧٩، ص ١٢٦.

(٦) المرجع السابق، ص ١٢٧.

وقد جاء في توصية أحد الباحثين ضرورة تقليل عدد الدارسين في كل مجموعة من مجموعات المناقشة والتدريب تحقيقاً للاستفادة من الحوار والتدريب. كما يلاحظ قلة أجهزة الوسائل التعليمية الأمر الذي لا يتيح لبعض الدارسين الفرصة للتدريب عليها^(١). ويعيق تحقيق أهداف التنمية لكل عضو من أعضاء الهيئة التدريسية المشاركين في البرنامج.

ج - الواجبات: تلزم البرامج التنموية في الجامعات المصرية المشاركين فيها بواجبات متنوعة لا بد من إعدادها وتشابه في هذا مع بعض برامج الجامعات السعودية. ومن تلك الواجبات:

- إعداد تقرير كتابي عن عمل المجموعة وأسماء المشتركين فيها مع إعداد برنامج^(٢).

- تخطيط لدرس يومي مصغر (في صورة محاضرة أو مناقشة) في أي موضوع يختاره على أن يتضمن إعداد الوسائل التعليمية اللازمة له وتقديمه أثناء جلسات التدريس المصغر.

- تخطيط لوحدة دراسية (يستغرق تدريسها حوالي ١٠ ساعات) يختار المشترك موضوعها على أن يتضمن هذا التخطيط:

* الهدف العام عن الوحدة.

* الأهداف الإجرائية للوحدة.

* العناصر العملية للوحدة.

* خط تدريس الوحدة (الاختبارات ووسائل التقويم اللازمة للوحدة).

ومن المفترض أن يبدأ المشترك في إعداد الواجبات منذ بداية العمل في برنامج الدورة وهي:

(١) رجب أحمد الكلزة وعبد الله محمد إبراهيم، «تقويم برنامج التدريب التربوي للمعلم الجامعي - دراسة تطبيقية على الدورة الخامسة عشرة لإعداد المعلم الجامعي بكلية التربية جامعة الإسكندرية» مجلة التربية المعاصرة، مرجع سابق، ص ٣٤٨.

(٢) جامعة القاهرة، الدورة (٦٣) لإعداد المعلم الجامعي؛ مرجع سابق، ص ٥

- كتابة تقرير عن الدورة^(١).

- أداء ما يكلف به من مهام خلال الورش^(٢).

وتتميز الواجبات هنا عن الواجبات التي يكلف بها المشاركون في البرامج المشابهة في الجامعات السعودية بأنها إلزامية ولها اعتبارها عند تقويم المشارك في نهاية البرنامج.

خامساً - تقويم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

لما كانت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي عنصراً هاماً في تطوير التعليم الجامعي فإن الأمر يتطلب وضع التخطيط المناسب لتحقيق أهدافها الأمر الذي يقتضي مداومة ومتابعة وتنفيذ تلك الخطط وتقييم أنشطتها للتأكد من أنها تتم في حدود التوقيتات المقدرة لها مع اكتشاف نقاط الضعف والشغرات التي تخللت مرحلة التنفيذ لتداركها.

والتقويم: عملية هادفة لقياس كفاءة العمل التنموي ومقدار ما تم تحقيقه من أهداف البرنامج وإبراز نواحي الضعف والقصور. وهذه العملية هي أساس عملية الارتقاء بتلك البرامج التنموية^(٣).

وخطة التقويم: هي مجموعة الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التنموية، وكذلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة المشتركين في البرامج، ومدى التغيير الذي نجح في إحداثه فيهم، وأيضاً كفاءة الرواد وأعضاء هيئة التدريس الذين ساهموا في تقديم المعرفة والخبرة للمشاركين^(٤).

(١) جامعة عين شمس، دليل الدورة التريوية للمدرسين المساعدين والمعيددين الدورة (٢١)؛ مرجع سابق،

ص ١٠.

(٢) جامعة الإسكندرية، دليل دورة إعداد المعلم الجامعي الدورة (٢٧)؛ مرجع سابق، ص ٩.

(٣) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الورشة التعليمية هي عمليات وأساليب تدريب المعلمين في

أثناء الخدمة؛ مرجع سابق، ص ١٧٥.

(٤) المرجع السابق، ص ١٧٩.

والتقويم في برامج التنمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية يشمل
الدارسين والبرنامج.

أ - فيما يتعلق بالدارس المُشترك في الدورة: يعتبر الدارس مُجتازاً للدورة -
باعتبار اجتيازها ضرورة للعمل الوظيفي - إذا حقق ما يأتي وفق ما تقرره الجامعة
المعدة للبرنامج^(١).

- الانتظام في حضور الدورة بنسبة لا تقل عن ٨٠٪ من عدد ساعات العمل
كحد أدنى ويعتبر هذا شرطاً أساسياً.

- تقديم الدرس المصغر في الفترة المحددة له.

- أداء المهام المكلف بها.

- الإسهام الإيجابي في المناقشات.

ب - تقويم الدورة - وهو المقصود هنا - ويتم من خلال تقارير متابعة السير في
الدورة الذي تقوم به هيئة الإشراف وتقارير السادة المشتركين في الدورة يومياً
واستجابتهم للعناصر الواردة في الاستبيانات التي توزع عليهم في ختام
الدورة^(٢).

ويتم توزيع هذا الاستبيان على جميع المشتركين في الدورة لكتابة الرأي بصراحة
حتى يُفاد منه في التخطيط المستقبلي للدورات القادمة.

ويشمل هذا الاستبيان ما يلي^(٣):

- الأهداف: وفيه عرض لثمانى أهداف من اكتساب المعلومات عن التعليم
الجامعي ودوره في المجتمع المصري، والتعرف على مسؤولية أستاذ الجامعة كقيادة

(١) جامعة عين شمس، دليل الدورة التريوية للمدرسين المساعدين والعيدين، مرجع سابق، ص ١٠.

(٢) المرجع السابق، ص ١٠.

(٣) جامعة القاهرة، استمارة تقويم نهائى؛ معهد الدراسات والبحوث التربوية، شعبة إعداد المعلم
الجامعي، ص ١ - ٣.

تربوية. واكتساب المعلومات عن مهنة التعليم وأأسسه ومبادئه، واكتساب القدرة على معاونة الطالب الجامعي وحل مشكلاته، واكتساب مهارات التدريس الجامعي واكتساب القدرة على تطوير التدريس الجامعي، واكتساب القدرة على تطوير عملية الامتحان من خلال استخدام أساليب جديدة ومُتنوعة في ضوء نظرة تكاملية لتقويم العملية التعليمية كما يشملُ بنداً لاقتراح أهدافٍ أخرى للدورات المستقبلية.

- مدة الدورة من حيث الأيام والفترات اليومية.

- الأساليب المستخدمة في الدورة من حيث المحاضرة، والمناقشة والمجموعات واقتراحات المشارك في هذه النقطة.

- الموضوعات التي يراها المشاركُ قد حققت أهداف الدورة والموضوعات التي أغفلتها الدورة ويقترح الدارس إضافتها.

- المقترحات التي يراها الدارس عموماً هامة لهذا البرنامج التنموي.

- تنظيم الدورة بصورة عامة.

وتقومُ البرامج بالاعتماد على التقويم كتغذية راجعة من خلال استطلاع آراء الدارسين والرواد أولاً بأول ثم العمل على تطوير الدورة في ضوء الآراء التي يبديونها بحيث تُصبحُ البرامج متجددة دائماً. ومن أمثلة ذلك الإضافات التي حدثت في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في (جامعة عين شمس) في النواحي التالية^(١):

أ - موضوعات الندوات العامة مثل (لقاء الحضارات - طرق التفكير).

ب - استقرار دور النشاط الاجتماعي في الدورة في إرساء التفاهم والانتماء بين الدارسين والرواد معاً خصوصاً في المجموعات المصغرة التي تضم دارسين من مختلفة الكليات.

(١) فؤاد أبو حطب، مرجع سابق، ص ٤٨.

سادسا - القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في التنمية المهنية

لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

بما أن الجامعة ركنٌ رئيس في المجتمع تؤثر فيه وتتأثر به، فإن تطوير التعليم الجامعي بما في ذلك التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يعكس مجموعة من القوى والعوامل المختلفة تسمى إلى تطوير الواقع للأفضل نحو بناء مستقبل واعد بالتقدم والقوة. وستعرض الدراسة لأهم العوامل والقوى الثقافية المؤثرة في هذا المجال ورمناها:

١ - العامل التاريخي:

للتعليم الجامعي في مصر تاريخ متميز يمتد إلى ما قبل نشأة الأزهر الشريف ثم إلى الجامعة الأهلية والتي تم افتتاحها عام ١٩٠٨م التي أسست وفق المفهوم الحديث للجامعة، وقد ساهم الشعب المصري في تأسيسها وبدأت مستقلة عن الدولة^(١).

وقد تعرضت لأزمات عديدة إبان الحرب العالمية الأولى، الأمر الذي دفع المسؤولين للبحث عن حلول لتلك الأزمات.

وتم إنشاء جامعة حكومية تضم تحت مظلتها الجامعة الأهلية والمعاهد العلمية العالية القائمة في ذلك الوقت عام (١٩٢٣م) بعد أن آل التعليم لأيدٍ مصرية، وفي عام (١٩٢٥) تحولت الجامعة المصرية إلى جامعة الدولة^(٢)، ثم تابعت الدولة إنشاء فرع الإسكندرية وتالت بعد ذلك حبات عقد الجامعات المصرية التي عمت الأقاليم وذلك منذ عام (١٩٤٢ / ٤١) حين تم إنشاء جامعة فاروق الأول (الإسكندرية) وفي عام (١٩٥٠) تم إنشاء جامعة إبراهيم باشا الكبير (عين شمس) لتعبر بها الجامعات من جامعات الصفوة ذات الأعداد القليلة إلى جامعات جماهيرية ذات

(١) أنور بيومي مصطفى أبو الخير، تجديد وظائف بنية التعليم الجامعي المصري في إطار نظام التعليم المستمر، دراسة مستقبلية^٢: رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٤١٠هـ/ ١٩٩١م، ص ٣٦.

(٢) نادية محمد عبد المنعم الحفنى، مرجع سابق، ص ٦٨.

الأعداد الكبيرة وذلك استجابةً لمقتضيات مجانية التعليم الابتدائي عام ١٩٤٤م والثانوي عام ١٩٥٠ / ١٩٥١^(١).

ولأن التعليم العالي - في حضارتنا الراهنة - غداً أكثر أهمية وإلحاحاً بسبب تعقد الحضارة الإنسانية المعاصرة والدور الذي يقوم به اليوم «في خدمة التطور القومي» على حد تعبير ويدنر Weidner^(٢).

احتلت الجامعات المصرية موقع الريادة لا في مصر فحسب وإنما في الدول العربية والأفريقية والإسلامية وكانت بحق منارةً للتقدم في العلوم والآداب، والتطور العلمي وخرَّجتْ أجيالاً من الرواد في شتى التخصصات. وقد توافر لها الأستاذ الجامعيُّ القادرُ علمًا، والقُدوةُ خلقًا، والراسخُ بحثًا، والحرُّ رأيًا، والنشطُ في حركة الفكر والحياة في المجتمع والأمة؛ وتوافر لها المنهج العلمي وطرائق التدريس المناسبة للظروف الأنية حينها؛ وأعدادُ الطلاب المعقول؛ والخدمات التعليمية المتميزة^(٣).

وتشير البيانات الإحصائية أنه منذ عام ١٩٢٥ / ١٩٢٦ إلى عام ١٩٨٩ قد تخرج من الجامعات المصرية نحو (١,٤٥٠,٠٠٠) طالب وطالبة في مرحلة البكالوريوس والليسانس، كما حصل نحو (٢٠,٠٠٠) طالب وطالبة على درجة الدكتوراه منذ عام (١٩٣١ / ٣٢)، ونحو (٥٠,٠٠٠) على درجة الماجستير وحوالي (٨٥,٠٠٠) على دبلومات الدراسات^(٤).

ولا غرابة في ذلك فقد بدأت مصر بوضع أقدامها على طريق التقدم منذ أكثر

(١) أنور بيومي مصطفى أبو الخير، مرجع سابق، ص ٣٧.

(٢) عبد الغني عبود، التربية ومشكلات المجتمع؛ مرجع سابق، ص ١٧٦.

(٣) عبد الفتاح جلال «تجديد العملية التعليمية في جامعة المستقبل» مجلة العلوم التربوية، المجلد الأول يولية ١٩٩٣، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ص ٢٣.

(٤) المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، تقرير مقدم إلى السيد رئيس الجمهورية عن أعمال المجلس في دورته السادسة عشر، سبتمبر ١٩٨٨ - يوفيه ١٩٨٩، ص ١٤٤.

من قرن ونصف سابقة في ذلك كلاً من اليابان والاتحاد السوفيتي السابق والصين^(١).

ويمكن القول أن التعليم الجامعي من منظور تاريخي قد شهد استجابةً للمتغيرات التي حدثت على المستوى العالمي وما أثير من مشكلات حول التعليم الجامعي هل هو للقلة (للنخبة) أم للكثرة (للجميع)؟

فقد كان التعليم الجامعي على طول تاريخه تعليمًا للقلة باعتباره يعالج مهارات ومعارف لا يستطيع الجميع استيعابها وبالفعل جاءت معظم الجامعات في العالم (كأبراج عاجية) وتأثرت الجامعات المصرية بذلك، إلا أنها نتيجة لنشأتها الحديثة نسبيًا، في القرن العشرين فقد تأثرت بمتغيرات هذا القرن والعقود الأخيرة خاصة مثل تزايد الضغط الاجتماعي للحصول على التعليم الجامعي والعالي وظهور أفكار مثل (التعليم العالي للجميع).

«على أن القضية ليست قضية افتتاح جامعات كما نرى في بلاد العالم الثالث لأن المبنى الجامعي ليس هو قوام الجامعة، وإنما قوام الجامعة هو الطالب والأستاذ، والمكتبة، والعمل، التي من خلالها تستطيع الجامعة أن تقوم بواجباتها»^(٢).

وأدى التوسع في القبول أن أصبحت الجامعات المصرية شأنها شأن الكثير من جامعات دول العالم الثالث التي تتسم بأنها جامعات الأعداد الكبيرة فقد بلغ عدد المقيدين بالجامعات المصرية عام ١٩٩٤ / ٩٣ (٤٢٠١٦٢ طالباً)^(٣).

«وقد أخذت الجامعات المصرية في بدايتها بالنزعة المثالية والتي حصرت وظيفة الجامعات وعضو هيئة التدريس فيها بالتدريس والبحث العلمي مع تفاوت في أولوية هاتين القضيتين؛ وتدرجياً تحول الاتجاه إلى التركيز على البحث الأكاديمي

(١) عبد الغني عبود، دراسة في التربية المقارنة؛ مرجع سابق، ص ٤٨٤.

(٢) عبد الغني عبود، التربية ومشكلات المجتمع؛ مرجع سابق، ص ١٧٨.

(٣) المجلس الأعلى للجامعات، إحصاء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالجامعات المصرية في العام الجامعي ١٩٩٤ / ٩٣؛ مركز بحوث وتطوير التعليم الجامعي، إدارة الإحصاء، القاهرة، ١٩٩٥، ص ١٩٢.

كما كان في الجامعات الإنجليزية والألمانية، وخضعت الجامعة لسيطرة اعتبارات نظرية المعرفة الأمر الذي أعطاها مظهر العزلة عن الأحداث الجارية خارج أسوار الجامعة، إلا أن الجامعات المصرية عموماً تميل حالياً إلى الانفتاح على المجتمع والمساهمة في خدمة الإنسان المصري، وبهذا تكون قد استفادت من التجربة الأمريكية ونهجها البرجماتي النفعي، ومن تحول الجامعات البريطانية نحو هذا الاتجاه وهو ما يسمى بجامعة المجتمع أو الجامعة المعاصرة التي تقوم فلسفتها على وضع العلم وتطبيقاته في خدمة الإنسان ورفاهيته.

على أن هذا الاتجاه لم يتجاوز البدايات وتعرضه الكثير من العقبات منها موروث يتصل مع طبيعة المجتمع ومفاهيم الأفراد حول السلطة والقيادة ومركزية القرار والحراك الاجتماعي والحرم الجامعي.. إلخ ومنها الإمكانيات وقدرة الجامعة على توفير التسهيلات ومستلزمات التدريس والبحث وخدمة المجتمع^(١).

لقد توجهت الجامعات في بعض مناشطها إلى خدمة المجتمع وذلك يفسر إنشاء العديد من الجامعات الإقليمية في مصر بهدف خدمة المجتمع وإن كان هذا التوسع لم يحقق الهدف من إنشاء هذه الجامعات في فترة السبعينيات - خدمة الانفتاح الاقتصادي - والرغبة لدى كل إقليم في مصر في الحصول على مزيد من المكاسب ومن بينها وجود «جامعة» لديه تحقق رغبة أبنائه في تعليم جامعي قريب من مسكنه ومحل أقامته؛ وتاريخ التعليم الجامعي في مصر يؤكد أنه كان تعليماً للقلّة مع الاعتناء بالكيف قبل الستينيات، حيث كان قاصراً على أبناء الميسورين القادرين على دفع النفقات، أما بعد الستينيات وحتى الآن فالتعليم كمي حيث الأعداد الكبيرة ورغم ذلك لا يمثل إلا نسبة ضئيلة من المجتمع المصري.

لقد أدى هذا الواقع التعليمي من توسع في معدلات القبول بالجامعات المصرية وما صاحبه من مشكلات انعكست على أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى أن تتجه الجامعات المصرية نحو التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي مبكراً

(١) محمود أحمد محمود المساد، مرجع سابق، ص ١٢٧، ١٢٨.

بحيث تمكنهم من القيام بواجباتهم الرئيسية تجاه الجامعة ومتابعة الانفجار المعرفي الكبير الذي يشهده العالم مثل ذلك في صدور قانون (٤٩) لعام (١٩٧٢) لتنظيم التعليم الجامعي والذي نص على إقامة هذه الدورات في المادة (١٥٠). ونهضت جامعة القاهرة للاستجابة لهذا القرار وكانت الدورة الأولى عام (١٩٧٤) وتالت بعد ذلك معظم الجامعات المصرية تقدم هذه البرامج لتتجاوب مع مسؤوليات الجامعة الحديثة نحو نفسها والمجتمع.

ب - العامل الاجتماعي:

تفاعل الجامعات مع واقع مجتمعيها وظروفه وأحواله بشكل وبآخر وتنعكس بعض السائد فيه. وقد توسع التعليم الجامعي بعد صدور قوانين يوليو الاشتراكية عام (١٩٦١) وما استتبعها من تقرير مجانية التعليم الجامعي باعتباره أن العلم وسيلة التقدم^(١). وقد واجه التعليم الجامعي مشكلات عدة منها^(٢):

- زيادة عدد السكان بشكل مطرد حيث تتم بمعدلات متعاضمة.

- عدم زيادة الجامعات والمؤسسات التعليمية بنفس الزيادة الكلية.

- زيادة الهجرة من الريف إلى المدن.

- زيادة إقبال المرأة على التعليم.

وقد اضطرت الجامعات تحت تأثير الضغط المتزايد إلى استيعاب أعداد تفوق الإمكانيات المتاحة حتى أطلق على الجامعة اسم جامعة الأعداد الكبيرة وإن كانت نسبة المقيدون في الجامعات المصرية لا تزيد عن (٩, ١٤٪) عام ٨٤/١٩٨٥ م، وهي أقل من كثير من الدول المتقدمة وبعض الدول النامية والتي تتراوح ما بين ٢٠٪ إلى ٥٠٪^(٣). والمشكلة تكمن في زيادة الأعداد في الجامعة

(١) أحمد إسماعيل حجي، نظام التعليم في مصر، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩١، ص ٤٢٢.

(٢) السيد حسن حسنين، «الجامعات المصرية بين الواقع والمستقبل»، مجلة العلوم التربوية، المجلد الأول، مرجع سابق، ص ١٠٢.

(٣) المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، تقرير مقدم إلى السيد رئيس الجمهورية عن أعمال المجلس في دورته السادسة عشرة؛ مرجع سابق، ص ١٤٥.

الواحدة^(١). ويقابل هذا انخفاضٌ في نسبة أعداد أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب في بعض الكليات النظرية ومنها كلية الحقوق إلى ١ : ١٥٨ والتجارة ١ : ١٥٣ وفي التربية ١ : ٩٠ وفي السياحة والفنادق ١ : ١٠٧^(٢). وهذا الأمر يتطلب جملةً من الحلول لمواجهةها منها إحداثُ تنمية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس لتجويد عطائهم العلمي والتربوي لتلك الطلاب، يضاف إلى ذلك أن المجتمع المصري شأنه شأن سائر الشعوب الواعية يتطلع إلى التقدم الفعال نحو الأفضل ومع ذلك لازال يُلاحظ على التعليم الجامعي (جمود النظم الدراسية، والاعتماد على أسلوب التلقين والمحاضرات باعتبارها أبسط الوسائل، وقلة استخدام الأساليب الأخرى التي تعتمد على المناقشة والحوار) بينما الاتجاهات العالمية المعاصرة قد أظهرت أنماطاً جديدة من المؤسسات التعليمية التي تختلف في خصائصها وبرامجها عن تلك المؤسسات التقليدية ولذلك دعا التقرير المقدم لرئيس الجمهورية عن المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا إلى^(٣) ضرورة استخدام أساليب التعليم الحديث مثل الكتاب المبرمج بحيث يسمح بتقويم الطالب في مختلف مراحل تحصيل محتوى الكتاب بأجزائه المختلفة، والرجوع إلى مصادر المعرفة المتنامية وأسلوب حل المشاكل بالطريقة المهنية والتفكير النقدي، والتي تعد من أهم العوامل التي تؤهل الخريج للقدرة على التصور والابتكار والمبادأة واستقلال الفكر وممارسة الحرية والقدرة على التفكير الإيجابي بالأسلوب العلمي والتعامل مع أدوات العصر برشد وفاعلية، ومن ثمَّ يعدُّ الإنسان الكامل.

ولا ريب أن هذه التوصية تعكس الرغبة بعد دراسة وتمحيص لواقع التعليم الجامعي في تطويره من خلال تطوير عملية التعليم والتي لا يمكن أن تتم إلا من خلال تنمية مستمرة جادة لأعضاء هيئة التدريس.

(١) احمد إسماعيل حجي، مرجع سابق، ص ٤٢٥.

(٢) المجلس الأعلى للجامعات، إحصاء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية في العام الجامعي ١٩٩٤ / ٩٣؛ المرجع السابق، ص ١٩٣.

(٣) المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، مرجع سابق، ص ١٦٥.

وقد عكست أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي العامل الاجتماعي في أهدافها حين نصت على رفع مستوى المهارة في أداء المعلم الجامعي لمختلف المهام التعليمية وخاصة ما يتناول منها تحديد الأهداف التعليمية والتخطيط للتدريس واستخدام الاستراتيجيات التدريسية المتمثلة في المحاضرات وحلقات المناقشة والدروس العملية اليومية وتقويم ما تحقق من الأهداف التعليمية لدى الطالب واكتساب المعلومات اللازمة عن دور التعليم الجامعي في خدمة المجتمع ونظم التقويم والاختبار الجيد وتعدد أساليب التنمية المهنية لإعطاء فرصة جيدة للتعرف على الأساليب الحديثة للتدريس الجامعي كل ذلك رغبة في تحسين الأداء الجامعي داخل المجتمع المصري.

ج - العامل الاقتصادي:

بعد أن أخذت مصر بمجانبة التعليم الجامعي اعتمدت الجامعات اعتماداً كلياً على التمويل الحكومي وأصبحت الجامعات مؤسسة حكومية تتولى الدولة رسم سياستها وتخطيطها وإنشائها وتمويلها شأنها في ذلك شأن معظم الجامعات في الدول العربية. ولقد كان لزيادة النفقات في الدولة نتيجة الالتزام (بالنهج الاشتراكي) في حينه وخوض غمار الحروب أثره على عدم إتاحة موارد مالية كافية للجامعات تمكنها من الوفاء برسالتها وتحقيق أهدافها مما أدى إلى تقصير الإنفاق الفعلي في موارد الجامعة المالية^(١). مع أن موازنات التعليم الجامعي ارتفعت من حوالي ٦٠ مليون جنيه عام ١٩٧٤ / ٧٤ إلى ٦٧٠ مليون جنيه عام ١٩٨٨ / ٨٧^(٢). وفي المقابل ارتفع عدد الطلاب عام ١٩٨٨ / ٨٨ إلى حوالي ٥٠٠,٠٠٠ طالب وطالبة كما أن التضخم النقدي الذي يجتاح العالم مع التوسع في القبول داخل الجامعات وعجز الموارد المالية سوف ينعكس على المخرجات النهائية من حيث الكيف والمستوى التعليمي

(١) نادية محمد عبد المنعم حفني، مرجع سابق، ص ٢١٩.

(٢) أحمد حسن البرعي، المخصصة ومشكلة العمالة الزائدة (خطة قومية للعلاج)، كتاب الأهرام

الاقتصادي، العدد ١٠٢، يوليو ١٩٩٦، ص ٩.

خاصة وأن مصر قد دخلت بخطى واسعة نحو التخصص الاقتصادية والموضوع له حساسية بالغة. فالتحول من نظام الاقتصاد الموجه إلى نظام الاقتصاد الحر له انعكاساته على التعليم الجامعي في مصر حيث عانت الجامعات في مصر مما قامت به الحكومات المتعاقبة منذ أوائل الستينيات استناداً إلى شعارات سياسية لا تتسم بالواقعية ولا تأخذ بالقوانين الاقتصادية في الاعتبار، في ضرورة أن يكون التعليم الجامعي متاحاً للجميع، ورغم الدواعي السياسية والاجتماعية المتمثلة في تزايد الطلب على التعليم، إلا أن ذلك قد انعكس في الكثير من السليات والمعوقات التي يعاني منها التعليم الجامعي المصري.

ولعل المتسبع لتاريخ البدء في الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية يلاحظ أنه قد بدأ في السبعينيات من هذا القرن وهي فترة الافتتاح الاقتصادي وبداية ظهور مشكلات جديدة تمثل في ضعف علاقة التعليم بمخرجاته من الطلاب بقطاعات الإنتاج، في مصر وغلبة الجانب النظري عليه، ومشكلة البطالة بين الخريجين وتدني مستوى نوعية الخريجين^(١).

كل هذا دفع الجامعات المصرية إلى الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها بهدف محاولة الدخول إلى «الكيف» في التعليم الجامعي ومواجهة متطلبات دخول مصر في عصر التخصص والمعلومات. غير المعاناة الاقتصادية التي يعيشها التعليم الجامعي في مصر أثرها على برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي - التي لا بد من اجتيازها للتعين الوظيفي للمرشحين للتدريس سواء قبل الانضمام إلى هيئة التدريس الجامعي أو عندها - من حيث الإنفاق إذ أنها تستلزم موارد مالية جيدة لتحقيق أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي المأمولة منها وذلك لتأمين الوسائل التعليمية الكافية وتقليل عدد المشاركين في ورش العمل بما يحقق الفائدة عوضاً التكدس بها الذي يجعلها مشابهة لفصول المحاضرات الطلابية نسبياً. كما أن هذه البرامج وحتى توابك التقدم العالمي في

(١) محمد أحمد، «ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات، العوامل التي أدت إلى ظهورها وكيف يمكن معالجتها»، مجلة التربية والتنمية، السنة الثانية، العدد (٩)، يناير ١٩٩٤، ص ١.

التعليم الجامعي من حيث التدريس والبحث العلمي لما له من أهمية بالغة في النهوض بالتعليم ومواكبة المستجدات الاجتماعية من التخصصة ونحوها وكذلك خدمة المجتمع تحتاج أيضاً إلى التوسع في أهدافها لتشمل كل وظائف الجامعة. الأمر الذي يقتضي السعي للإفادة من الخبرات العالية في هذا المجال من خلال الزيارات وتبادل المعلومات، والخبراء، والمشاركة في المؤتمرات المتخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

إذ بالتنمية الجيدة السليمة يزداد عطاء عضو هيئة التدريس الجامعي لجامعته وأمتة تدريساً وبحثاً وخدمةً للمجتمع، ويتقتر الموارد تُعاق التنمية المهنية عن فاعليتها إلى حد كبير الأمر الذي تنعكس آثاره على عطاء عضو هيئة التدريس وقيامه بمسئوليته وواجباته.

وباعتبار أن التعليم الجامعي عملية استثمارية منتجة لا بد أن توفر له الموارد المالية كما توفر لقطاعات غير فاعلة في المجتمع من المغنين ونحوهم وذلك بإدراك «أن نشاطات البحث، وتدريب العلماء والتكنولوجيين ذوي المستوى العالي، في الجامعات يجب أن تُشجع، وتُزود بالتأييد المادي المناسب، كما أن دور الجامعات في التقدم العلمي والتكنولوجي في البلاد يجب أن يُعظَّم» كما أشار به جارسياً Garcia.^(١)

د - العامل التكنولوجي:

تطورت «الحياة الجامعية» من بيئة صغيرة ودار صغيرة وبحث محدود في اللاهوت وخُلف بين الأساتذة، وبينهم وبين الطلاب، واضطهادات الكنيسة والحكومات للأفكار الحرة والمفكرين إلى دور كبيرة ومكتبات ومُدْرَجَات ومعامل وحدائق ورحلات واستكشافات واختراعات وسياسات وحياة تحكي أحياناً الصورة الصغرى لحياة أمة متعلمة راقية، وتطورت معها قيمها وتقاليدها مع تطور وظائفها

(١) عبد الغني عبود، التربية ومشكلات المجتمع: مرجع سابق، ص ١٨١.

التي يكاد يكون هناك شبه إجماع على أن الوظائف الرئيسة لها اليوم تندرج تحت ثلاثة عناوين رئيسة هي (١):

١ - إعداد القوى البشرية.

٢ - البحث العلمي.

٣ - التشييط الثقافي والفكري العام.

فالتطور العالمي والتكنولوجي والاقتصادي المعاصر، وتغيرُ طبيعة العمل، وتَنوعُ احتياجات المجتمع التخصصية تفرض كلها إعداداً متخصصاً عالي المستوى.

ومن هنا يتحتم على الجامعة وغيرها من معاهد التعليم العالي أن تقوم بدورها في الإعداد المهني للقوى العاملة، كما أن ضخامة حجم المعرفة الإنسانية عما سبق ونوعها الهائل السريع يفرضان التخصص الدقيق ربما منذ بداية التعليم العالي ولعل هذا التطور العلمي والتكنولوجي هو ما دفع التعليم الجامعي في مصر أن يأخذ بعض الأشكال العلمية والتطبيقية مثل المعاهد العليا الفنية والأكاديمية والتكنولوجية بأنواعها المختلفة، وكذلك فإن للخصخصة دورها الهام في الاستجابة للدعوة إلى إنشاء (الجامعات الخاصة) وقد بدأ الاهتمام بالجوانب العملية وتزويد المتعلمين بالمهارات العملية المرتبطة بمصر الخصخصة والانفتاح الاقتصادي الذي تشهده مصر حالياً.

وإذا كنا نقف على أعتاب مرحلة جديدة تتمثل في (عصر المعلومات والثورة التكنولوجية وعصر ما بعد الحداثة، وعصر الكونية، وما بعد الحرب الباردة) وغيرها من مصطلحات ومفاهيم فإنه من الطبيعي أن تتفاوت استجابة الجامعات في الدول المختلفة لتأثير هذه المتغيرات التكنولوجية والسياسية والاقتصادية التي تجتاح العالم.

فلا تزال الجامعات في مصر تقف عند جانب الاستفادة المحدودة من التكنولوجيا والمعلومات في تطوير الأداء الجامعي وتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي فالمحاضرات وعمليات التلقين والكتاب المقرر هي أبرز الأدوات التي

(١) عبد الغني عبود، «الجامعة نظام قيمي»؛ دراسات في التطوير الجامعي، مجلة غير دورية تصدر عن مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، العدد الثاني، سبتمبر ١٩٩٥، ص ٣٥.

يستعين بها عضو هيئة التدريس في تدريس الطلاب ويستعين بها أيضاً الذين يهتمون بتنميته في البرامج المقدمة لذلك مع أن التخصصية التي يتجه إليها المجتمع المصري تقوم على التفاعل مع التكنولوجيا المتطورة في إدارة الشركات والمؤسسات؛ كما أن الجامعات الخاصة تعتمز التمييز عن الجامعات الحكومية من خلال استخدام الأجهزة التكنولوجية الحديثة في الكليات الأمر الذي يعني أن الجامعات الحكومية واستجابة للعامل التكنولوجي والتنافسي مدعوة لتبنيت مواقعها في المجتمع المحلي والإقليمي والدولي إلى تنشيط برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال تعديل البرامج المقدمة والأساليب المستخدمة.

وأن يكون من أهداف هذه البرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس على أحدث المعدات التكنولوجية خاصة في الكليات العملية ليتمكنوا بدورهم من الأسهم في محو الأمية المهنية استخداماً وتعاملاً. هذا ويتطلب استخدام تكنولوجيا التعليم والتدريس بالجامعة المزيد من الحرية الأكاديمية حيث تعتبر عنصراً من عناصر الاستقلال الأكاديمي للجامعات فالمجتمع يحتاج إلى مؤسسة أو مؤسسات تقوم بالتفكير والبحث والدراسة والابتكار دون رقابة ومن غير تحفظ وبلا خوف من تهديد خارجي أو تدخل في أعمالها^(١).

ومن سبل نجاح التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الاهتمام بتكنولوجيا التعليم باعتبارها وسيلة لمواجهة تحديات جامعات الأعداد الكبيرة؛ وكذلك تقديم الجديد من المعدات التكنولوجية خاصة في الكليات العلمية ليتدرب عليها أعضاء هيئة التدريس لتسهم الجامعات من خلالهم في محو (الأمية المهنية والتكنولوجية) استخداماً وتعاملاً بعد أن عانت مصر وبلاد العالم الثالث من الاستهلاك الذي لا علاقة له بالإنتاج التكنولوجي نتيجة شيوع مظاهر شكلية فارغة دون تنمية الطاقات النفسية والعقلية المبدعة التي تدفع إلى حضارة حقيقية، ونتيجة لذلك تعيش هذه البلاد اليوم حالة من التردد بين القديم والحديث وبين التقدم والتخلف وبين الأصالة والتقليد^(٢).

(١) محمد نبيل نوفل، تأملات في مستقبل التعليم الجامعي؛ مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية القاهرة، ١٩٩٢، ص ٩٦.

(٢) عبد الغني عبود، في التربية المستمرة (محو الأمية وتعليم الكبار)؛ مرجع سابق، ص ٢١٠.