

الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات فى مصر كأساس لتحقيق ضمان الجودة فى التعليم

د. نهال فؤاد إسماعيل

مدرس بقسم المكتبات والمعلومات

كلية الآداب، جامعة الإسكندرية

مقدمة

إن عملية البحث عن التميز فى أداء أقسام المكتبات والمعلومات فى مصر، يستدعى معرفة جوانب القوة والضعف فى كل عنصر من عناصر ذلك الأداء، مع العمل على تعزيز عوامل القوة واستدراك جوانب الضعف وتصحيحها. ويعد أعضاء هيئة التدريس فى أقسام المكتبات والمعلومات فى مصر أهم عنصر، فهم يملكون مفتاح النجاح أو الفشل فى تحقيق أهداف هذه الأقسام؛ حيث إن العامل الأول لجودة التعليم فى أقسام المكتبات والمعلومات هو جودة أعضاء هيئة التدريس، فهم يشكلون أهم مدخلات النظام التعليمى فى هذه الأقسام، ويتوقف مدى مستوى خريجي أقسام المكتبات والمعلومات فى مصر على مستويات أداء أعضاء هيئة التدريس فهم المسؤولون عن التدريس وتخطيط المناهج وتحديثها. ويمكن القول: إن المكانة التى يتمتع بها أى قسم من هذه الأقسام تتحدد من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس فيه، حيث إنهم العنصر الجوهري فى تحسين وتطوير الأداء فى هذه الأقسام وهو ما يحتم أن يكون اختيارهم وإعدادهم وتنميتهم على أعلى مستوى من الكفاءة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن هذا يتطلب المزيد من العناية والرعاية والبحث عن الأسباب إلى تعوق نشاطهم الأكاديمي من أجل التخلص منها، وتوفير كافة الإمكانيات المادية والمعنوية التى تساعد على تحسين أدائهم وزيادة فعاليتهم فى المجتمع الأكاديمي.

أهمية الدراسة ومبرراتها

إن الاهتمام بعضو هيئة التدريس يعد أحد المداخل لجودة التعليم بأقسام المكتبات والمعلومات فى مصر، فهو عنصر مهم فى نجاح أو فشل تحقيق جودة التعليم، بل هو

المرتکز الذى يقوم عليه القسم. وتقدر كفاءة عضو هيئة التدريس ونشاطه وتفانيه بقدر ما يمكن النهوض بالقسم إلى أعلى المراتب؛ ولذلك يجب العناية به، ومعرفة مدى جودة أدائه، وتحديد احتياجاته المهنية، والعمل على

بسرعة كبيرة ومتلاحقة، فضلاً عن معرفة المعوقات التي تحول دون الاحتراف الأكاديمي.

أهداف الدراسة:

- معرفة مفهوم الاحتراف الأكاديمي ومقوماته الأساسية.
- معرفة الوضع الراهن لواقع الاحتراف الأكاديمي لأعضاء التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات.
- رصد جوانب القوة والضعف في متطلبات تطوير أعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات.
- التعرف على الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات.
- إلقاء الضوء على الأساليب التي تقدمها أقسام المكتبات لتفعيل التنمية المهنية لأعضائها.
- معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات.
- التعرف على مدى مناسبة معيار التقدير النهائي لاختيار المعيد في أقسام المكتبات والمعلومات.
- التعرف على المعوقات التي تحول دون الوصول للاحتراف الأكاديمي.

تساؤلات الدراسة

لضبط مسار البحث، وتوفير الإطار الذي يحكم المراحل المختلفة لخطوات إعداد، وضعت الباحثة عدداً من التساؤلات تتمثل

حل مشكلاته، والارتقاء بمستواه الاقتصادي والعلمي، حتى يكون قادراً على تقديم خدمات تعليمية ذات جودة عالية؛ لأن هذه العوامل مجتمعة سوف تساعد على الوصول إلى مرحلة الاحتراف الأكاديمي الذي يعد أحد المداخل لتحقيق الاعتماد الأكاديمي لأقسام المكتبات والمعلومات في مصر، هذا من جهة، ومن جهة أخرى شهد تخصص المكتبات والمعلومات تغيرات عميقة وسريعة أدت إلى التغير في البيئة والمحتوى نظراً للتطورات التكنولوجية التي أثرت عليه بشكل مباشر على اختلاف جوانبه المتعددة. وعلى أثر ذلك بدأ يفرز سوق العمل الحالي احتياجات جديدة ومتطلبات متطورة متمثلة في أفراد لديهم الكفايات العلمية والعملية التي تتناسب مع هذه التغيرات. الأمر الذي يتطلب توافر أعضاء هيئة تدريس قادرين على مواكبة هذا التطور، ولديهم قناعة تامة وإدراك واضح بأن أية شهادة مهما كانت درجتها لا يمكن أن تؤمن لهم المهارات العلمية والعملية التي يجب أن يمتلكوها؛ لأن التطور الحادث في المجال يعطى للتطور المهني بعداً ضرورياً لما له من فعالية في رفع مستوى الأداء وزيادة الكفاءة المهنية. ومن هنا تظهر لنا أهمية الدراسة أيضاً؛ حيث إنها تلقي الضوء على الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في مصر للقيام بمهام عملهم المتجددة والمتطورة والتي يفرضها المجال الذي تتطور فيه التقنيات والمعارف

ونصائح المحكمين، حيث تم حذف بعض الفقرات، كما تم تعديل فقرات أخرى، حتى تم التوصل للصورة النهائية للاستبانة وأصبحت صالحة للتطبيق. ولقد استعانت الباحثة بأداة أخرى، وهي المقابلة الشخصية مع أعضاء هيئة التدريس.

مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في مصر. هذا، ويقصد بعضو هيئة التدريس الأعضاء الحاصلون على درجة الدكتوراه من المصنفين على وظيفة مدرس، وأستاذ مساعد، وأستاذ ممن يقومون بالتدريس والإسهام بالإنتاج الفكري في المجال. ويتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات بكلّيات الآداب بالجامعات المصرية، وقد استثنى منهم الذين يعملون بالخارج، وأيضاً الأعضاء الذين في إجازات نظراً لعدم معيشتهم للوضع الراهن في أقسام المكتبات والمعلومات في مصر، فأعضاء هيئة التدريس الموجودون داخل مصر هم أكثر احتكاكاً بواقع العمل الأكاديمي. ولقد بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات بعد استبعاد الذين يعملون في الخارج والحاصلين على إجازات ١٢٦ عضواً في العام الدراسي ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩، وقد تم توزيع الاستبانة بالطرق التقليدية والإلكترونية نظراً لتباعد الأقسام محل الدراسة، ولقد استجاب منهم ٨٣ عضواً، وتم استبعاد اثنين

فيما يلي: السؤال الرئيس للبحث هو: "ما الوضع الراهن لواقع الاحتراف الأكاديمي لأعضاء التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات في مصر؟ وينبثق من هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات؟
- ما الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات؟
- ما الأساليب التي تقدمها أقسام المكتبات لتفعيل التنمية المهنية لأعضائها؟

- ما مدى مناسبة معيار التقدير النهائي لاختيار المعيد في أقسام المكتبات والمعلومات؟

- ما المعوقات التي تحول دون التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات؟

- ما مدى تقييم أداء عضو هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات؟

منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أفضل المناهج ملائمة للدراسة، وعن طريقه يمكن الوصول إلى بيانات يمكن تصنيفها وتحليلها. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة تم عرضها في صورتها الأولية على أربعة من الأساتذة ممن لهم خبرة وإطلاع في مجال الجودة بأقسام المكتبات، لأجل الاسترشاد بآرائهم حول الفقرات التي تضمنتها الاستبانة. وقد اخذت الباحثة بآراء

من دول الغرب التي تبنت مفهوم الاحتراف الأكاديمي كأحد مظاهر الإصلاح والنهوض بالتعليم في هذه الدول.

وهناك دراسة أخرى ذات صلة بموضوع البحث لبسمة خليفة الشيشيني. بعنوان: ضمان الجودة في أقسام المكتبات والمعلومات في مصر: دراسة ميدانية لقسمي المكتبات والمعلومات بجامعة القاهرة والمنوفية. إشراف: أسامة السيد محمود، وحسناء محمود محجوب. ٢٠٠٩

وتهدف هذه الدراسة إلى قياس مدى تحقيق عناصر الجودة الشاملة في قسمي المكتبات والمعلومات بجامعة القاهرة والمنوفية، وذلك من خلال محاور ضمان الجودة التي ذكرتها اللجنة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

وتتناول هذه الدراسة مقدمة نظرية عن ضمان الجودة في التعليم العالي في الفصل الأول. بينما يتناول الفصل الثاني نشأة وتطور رسالة وأهداف قسمي المكتبات والوثائق والمعلومات بجامعة القاهرة والمنوفية. والفصل الثالث يتناول إدارة أقسام المكتبات والمعلومات وقياداته. أما الفصل الرابع فيتناول أعضاء هيئة التدريس. والفصل الخامس يتناول البرامج التعليمية. والفصل السادس يتناول المعايير الأكاديمية. أما الفصل السابع فيتناول جودة فرص التعلم وإداراتها.

وقد قامت الباحثة في هذه الدراسة بعمل استبيان موجه لأعضاء هيئة التدريس

لعدم اكتمال إجاباتهم، وأصبح عدد الاستبانة الصالحة للتحليل (٨١) استبانة شكلت ما نسبته (٦٤%) من المجتمع الأصلي.

الدراسات السابقة

أسفرت نتائج البحث في البليوجرافيات وقواعد البيانات المتاحة على الخط المباشر مثل:

LISA, Academic Search Elite,

Emerald, ERIC web Portal

بالإضافة إلى مراجعة الدليل

البليوجرافي للإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات بطبعاته المختلفة، عن عدم وجود دراسات علمية تناولت موضوع الدراسة نفسه سواء على المستوى العربي أو الأجنبي في مجال المكتبات والمعلومات، وبناء عليه تعد هذه الدراسة أول دراسة تقيس ميدانياً الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات، ومن خلال مراجعة الدراسات والأبحاث السابقة والمتعلقة بموضوع الاحتراف الأكاديمي، نجد أن هناك ندرة في العالم العربي حول هذا الموضوع، فلم تجد الباحثة سوى دراسة واحدة نظرية فقط يخلو منها الجانب التطبيقي. وهي لمحسن عبدالرحمن المحسن. بعنوان: الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. مجلة مستقبل التربية العربية مج ١٣، ع ٤٤٤

(يناير ٢٠٠٧) ص ٩-٤٠

وقد تناولت هذه الدراسة مفهوم الاحتراف الأكاديمي ومعوقاته. وعرضت نماذج متعددة

ويرتبط به أيضاً مصطلح Proficiency وهو يعنى البراعة، والخبرة، والكفاءة، والإتقان بينما نجد أن مصطلح Professional هو المقابل باللغة الإنجليزية للمحترف، وهو الشخص الذى حقق مستوى مشهوداً له من الكفاءة فى تخصص أو نشاط^(٤).

والاحتراف الأكاديمي هو الحرفة التى يرتبط بها أستاذ الجامعة دون غيرها، ومن ثم يتفرغ للأداء الأكاديمي، وكل نشاط له علاقة بمهامه الأكاديمية سواء داخل أو خارج الجامعة. فهو عملية منظمة يؤدي عضو هيئة التدريس من خلالها واجباته العلمية والمهنية على نحو فعال ومؤثر يعتمد فيه على الجودة والكفاءة والتميز^(٥).

وعلى أثر ذلك يمكن القول: إن الاحتراف الأكاديمي أحد المدخلات المهمة فى عملية تحسين جودة النوعية فى التعليم.

مقومات الاحتراف الأكاديمي

من خلال قراءات^(٦) الباحثة عن مفهوم الاحتراف الأكاديمي والأبعاد الخاصة بهذا المفهوم. قامت بحصر الركائز التى يمكن من خلالها أن يتحقق الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس على النحو التالي:

- ١- التفرغ للعمل الجامعي.
- ٢- تفعيل نظام الجودة الشاملة.
- ٣- تحقيق الرضا الوظيفي.
- ٤- تحديث الخطط والمقررات الدراسية.
- ٥- توفير الحرية والاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٦- الاختيار الدقيق والجيد لأعضاء هيئة التدريس.

بالقسمين محل الدراسة، وكان عدد المستجيبين من الأعضاء لهذا الاستبيان أربعة عشر عضواً من هيئة التدريس فى القاهرة وثمانية أعضاء من المنوفية ليصبح العدد الكلى ٢٢ عضواً، وكان الهدف من الفصل الذى يتناول أعضاء هيئة التدريس الإجابة على أحد تساؤلات الدراسة، وهو ما مدى توافق أعضاء هيئة التدريس بالقسمين محل الدراسة مع معايير ضمان الجودة؟ وذلك من حيث نسبة عدد الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس، ومسؤوليات عضو هيئة التدريس، ومدى ملاءمة المواد التى يدرسها عضو هيئة التدريس لتخصصه الدقيق الذى تأهل فيه، وكذلك تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والفنيين لتلبية احتياجات رسالة القسم، ومن أهم النتائج التى خرجت بها الدراسة فى هذا الصدد:

عدم وجود خطة أو استراتيجية موثقة ومكتوبة لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا أو علميًا.

الإطار النظري للدراسة

مفهوم الاحتراف الأكاديمي

الاحتراف هو وصف لأي نوع من النشاط يتم إنجازه بشكل يعلو تنفيذه من جانب إنسان يتسم بقدرة ومهارة عادية^(١). والاحتراف أيضاً هو انتهاج الأسلوب المتقن فى الأداء، ومن ثم فإن المحترف من أتقن عمله وجوّه. إن مصطلح Professionalism هو المقابل باللغة الإنجليزية للاحتراف، وهو يعنى مستوى عال من الكفاءة المهنية^(٢).

٧- توفير رواتب مجزية لأعضاء هيئة التدريس.

٨- زيادة الاهتمام بالبحث العلمي والإنفاق عليه.

٩- دعم أعضاء هيئة التدريس المتميزين في الجامعات.

١٠- توفير برامج لتنمية مهارة وكفاءة أعضاء هيئة التدريس.

١١- تقييم أداء عضو هيئة التدريس.

١٢- نشر ثقافة الاحتراف الجامعي داخل الوسط الأكاديمي.

١٣- مواصلة النمو العلمي لعضو هيئة التدريس.

١٤- صفات وأخلاقيات عضو هيئة التدريس.

١٥- آليات استغلال وقت العمل.

وبعد فرز هذه الركائز قامت الباحثة بدمجها إلى أربعة مجالات أساسية، وهي:

أولاً- الأمن الوظيفي

• تحقيق الرضا الوظيفي.

• التفرغ للعمل الجامعي.

• توفير الحرية والاستقلالية.

• توفير رواتب مجزية لأعضاء هيئة التدريس.

ثانياً- التطور المهني

• توفير برامج لتنمية مهارة وكفاءة أعضاء هيئة التدريس.

• النمو العلمي لعضو هيئة التدريس.

• زيادة الاهتمام بالبحث العلمي الأنفاق عليه.

ثالثاً- كفايات عضو هيئة التدريس

• صفات وأخلاقيات عضو هيئة التدريس.

• الاختيار الدقيق والجيد لأعضاء هيئة التدريس.

رابعاً- أداء عضو هيئة التدريس

• تحديث الخطط والمقرارات الدراسية.

• تقييم أداء عضو هيئة التدريس.

• آليات استغلال وقت العمل.

• دعم أعضاء هيئة التدريس المتميزين في الجامعات.

خامساً- تطبيق إدارة الجودة الشامل

• تفعيل نظام الجودة الشاملة.

• نشر ثقافة الاحتراف الجامعي داخل الوسط الأكاديمي.

وسوف نتناول فيما يلي كل مجال من هذه المجالات بشئ من التفصيل، ودوره في الاحتراف الأكاديمي

أولاً- الأمن الوظيفي

الأمن الوظيفي هو أن يشعر عضو هيئة التدريس بالطمأنينة والاستقرار تجاه عمله، وهو يعد أحد المحركات التي تؤدي إلى إثارة الرغبة لدى أعضاء هيئة التدريس للقيام بأعمالهم على نحو أفضل^(٧). فهو يساهم في جودة التعليم باعتباره شرطاً أساسياً من شروط الإبداع والعطاء والابتكار؛ حيث إن غياب هذا الشعور سوف ينعكس على الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس، فهو يقلل من حجم أدائه الوظيفي؛ الأمر الذي ينعكس سلباً على القسم الذي ينتسب إليه، ومما لا شك فيه أن توفر الأمن الوظيفي سوف يحقق لعضو

المتميزين؛ القيود على الحريات، إحباط الناجحين، كما يضم أيضاً مرافق القسم من حيث التهوية والإضاءة والنظافة والاثاث، ومما لا شك فيه أنه لا نستطيع أن نطالب عضو هيئة التدريس بالتفرغ لأداء مهمات الوظيفة التي عين من أجلها، وهى التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع دون توفير راتب مجز يجعله يعيش حياة اجتماعية كريمة هو وأسرته، فعندما يصل عضو هيئة التدريس لمرحلة الرضا سوف يساعده ذلك للوصول إلى الاحتراف الأكاديمي.

ثانياً- التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس فى أقسام المكتبات والمعلومات

إن معظم تطلعات الوصول إلى ضمان الجودة فى التعليم والحصول على الاعتراف الأكاديمي بالبرامج والمؤسسات ترتبط مباشرة بمستوى النمو العلمى المهني لعضو هيئة التدريس^(٩) حيث يشير "ديمنج" وهو من أهم رواد إدارة الجودة الشاملة "أن الاهتمام بالتطوير المهني يشكل متطلباً أساسياً من متطلبات تحقيق الجودة"، داعياً إلى العمل على تصميم برنامج قوى للتعليم والتدريب بغية مواكبة التطورات والمستجدات التي تؤدي إلى تطوير مستويات الأداء^(١٠). ومن صدق القول: (لا يمكن لأى نظام تعليمي أن يرتقى أعلى من مستوى المعلمين فيه)، ومن ثم يمكن القول: إن النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس فى أقسام المكتبات والمعلومات يشكل حجر الزاوية فى تحقيق الجودة والوصول إلى عالم الاحتراف

هيئة التدريس الرضا الوظيفي. والرضا الوظيفي وهو مقدار القناعة المصاحبة للعمل، فهى حالة داخلية للإنسان تجعله راضياً عن عمله مقبلاً عليه. فهو القوة اللازمة للشخص للقيام بعمله على أعلى مستوى من الأداء؛ ومن ثم فإن توفير الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات سوف يؤدي إلى أداء مرتفع فى هذه الأقسام. فهناك علاقة طردية بين الطرفين، فكلما زادت درجات الرضا ارتفعت معدلات الأداء^(٨) وبالتالي التميز. وتتمثل مداخل الرضا الوظيفي فيما يلي:

- الرضا عن الوظيفة ذاتها.
 - الرضا عن الارتقاء الوظيفي.
 - الرضا عن الأجر.
 - الرضا عن قيادة رئيس القسم.
 - الرضا عن أعضاء هيئة التدريس بالقسم.
 - الرضا عن بيئة العمل التي يعمل بها عضو هيئة التدريس.
- حيث يتأثر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالعديد من المؤثرات التي تهتم بالحالة النفسية والمادية، فالأسلوب القيادي لرئيس القسم بما ينتهجه من ممارسات ديمقراطية أو ديكتاتورية على ممارسات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك بيئة العمل تعد مصدراً أساسياً لرضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل. وبيئة العمل مصطلح شامل لقائمة كبيرة من المحددات المعنوية والمادية ومنها جماعة العمل، الشللية والمحسوبة، وتهميش

الأكاديمي. فالأقسام التي تسعى نحو التميز والاعتماد الأكاديمي لا بد أن يسعى كل عضو هيئة تدريس فيها إلى بناء استراتيجية تمكنه من تطوير نفسه.

إن الشعور الذي يسيطر على بعض أعضاء هيئة التدريس بعد حصولهم على درجة الدكتوراه بأنه لم يعد هناك مجال للتشكيك في قدراتهم، واكتفاء بعض الأساتذة بما حصلوا عليه من تعليم وتكوين علمي، وعدم حرصهم على متابعة المستجدات في التخصص، مما يجمد إمكاناتهم العلمية والفكرية والمهنية وخصوصاً وأن نظام مؤسسات التعليم العالي في مصر يكتفي بالدرجة العلمية العليا كمعيار للحصول على وظيفة عضو هيئة تدريس بها. فإن هؤلاء يمثلون أهم التحديات التي تواجه أقسام المكتبات والمعلومات نحو تحقيق مستوى متميز لجودة التعليم؛ حيث إن تطوير عضو هيئة التدريس أمر ضروري وشرط لازم لضمان جودة المخرجات، فضلاً عن أنه الوسيلة الأكثر ضماناً لبقائه في موقع الصدارة دائماً على الصعيدين العلمي، والعمل.

وفي واقع الأمر إن مبررات النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات نابعة من التحديات الراهنة التي تواجههم، والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

١- التغيرات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها تخصص المكتبات والمعلومات وتنوع مساراته نظراً للتطورات التكنولوجية التي أثرت عليه بشكل مباشر

على اختلاف جوانبه المتعددة، جعلت الإحاطة بما يستجد به من معلومات أمراً يكاد يكون مستبعداً إلا من خلال النمو المهني لعضو هيئة التدريس الذي يعد من أهم السبل لمتابعة التطورات العلمية في مجال تخصصه.

٢- ثورة تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها ألقت بظلالها وتأثيراتها على عضو هيئة التدريس. مطالبة بأن يتعامل مع عدد من التكنولوجيات الحديثة، والتي أصبحت جزءاً من مؤسسات المعلومات العصرية.

٣- تغير أدوار أعضاء هيئة التدريس، فتطور تقنيات الاتصال ترتب عليها ظهور مستحدثات تعليمية أدت إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي وأساليبه؛ وبالتالي تغير دور عضو هيئة التدريس في طريقة تعامله وتدريبه وتفاعله من مجرد ملقن إلى مستخدم للوسائط التكنولوجية المتطورة بأفضل صورة ممكنة لتحقيق الجودة والفاعلية القصوى منها في عملية التعلم حيث إن عضو هيئة التدريس لا ينجح في عمله بعلمه فقط، وإنما بطريقته، مما يتطلب توفر الخبرات والمهارات اللازمة لذلك.

٤- تغير متطلبات سوق العمل، حيث نجد أن التكنولوجيا الحديثة أدت إلى بزوخ سوق عمل جديد أحد سماته هو التزايد المتنامي على متطلبات التوظيف ذات العلاقة بالتقنية، ومما لا شك فيه أن هذه

المتطلبات المتطورة لسوق العمل أظهرت الحاجة لتوافر خريجي أقسام المكتبات والمعلومات لديهم الكفايات العملية والتقنية التي تؤهلهم للعمل وتُعدّهم للمنافسة في سوق العمل. ولما كان عضو هيئة التدريس هو المسئول المباشر عن أداء المخرجات التعليمية فإن ذلك يستلزم تطوير المقررات الدراسية لمواكبة تطور احتياجات سوق العمل. وتشير "سرفيناز أحمد حافظ"^(١١) في هذا الصدد أنه لكي يكون هذا التطوير تطويراً فاعلاً فلا بد من تطوير مهارات وأدوات عضو هيئة التدريس ذاته، حتى لا نقف على مجرد تعديل ومسميات المقررات الدراسية دون أن يمتد هذا التطوير للمحتوى وأسلوب عرض هذا المحتوى.

٥- تطبيق معايير الجودة الشاملة في أقسام المكتبات، والذي تتطلب وجود أعضاء هيئة تدريس متميزين؛ لأنهم هم الذين يضعون البرامج والمناهج المتطورة التي تهدف إلى ضمان خريج متميز وقوي؛ ومن ثم فإنهم في حاجة ماسة لتهيئة الدعائم والمقومات التي تمكنهم من هذا ويعتبر النمو المهني المستمر أحد هذه الدعائم.

٦- الاعتماد الأكاديمي لأقسام المكتبات والمعلومات الذي تسعى إليه العديد من الأقسام في ظل توجهات مصر نحو ضمان الجودة والاعتماد في التعليم

العالى، حيث تهدف هذه التوجهات إلى تهيئة مؤسسات التعليم العالي في مصر للتقدم للحصول على درجة الاعتماد والاعتماد كما ورد في دليل ضمان الاعتماد والجودة هو: "الاعتراف الذي تمنحه الهيئة للمؤسسة التي تستطيع إثبات أن برامجها تستوفي معايير مقبولة، وأنها لديها أنظمة فعالة قائمة لضمان الجودة والتحسين المستمر لأنشطتها الأكاديمية وفقاً للضوابط المنشورة بواسطة الهيئة"^(١٢) ومما لا شك فيه أن هذا الاعتماد سوف يكون بمثابة شهادة أو جواز سفر يبسر على أقسام المكتبات والمعلومات في مصر تخطي الحدود المحلية إلى الدولية، فضلاً عن أن خريجي هذه الأقسام سوف يحصلون على شهادات معتمدة، وهي تعد أحد الضمانات التي تشير إلى جودة تأهيل هؤلاء الخريجين من وجهة نظر أصحاب العمل. ويشير "محمد فتحى عبد الهادي"^(١٣) إلى أن الاعتماد الأكاديمي لأقسام المكتبات والمعلومات يعد ضمان جودة التعليم في هذه الأقسام؛ لأنه يهدف إلى التأكيد بأن هذه الأقسام تلبي المعايير الملائمة للجودة، فضلاً عن جودة نوعية التعليم الذي تقدمه تلك الأقسام. فعلى هيئة التدريس هو الأساس في تلبية المعايير؛ لأنه المسئول عن وضع أهداف البرنامج وتصميم المنهج والمقررات الدراسية، والمراجعة

المنتظمة للبرنامج وتطوير، وتنمية نفسه بما يتناسب مع هذه الأعمال المنوطة به. إن تنمية وتطوير عضو هيئة التدريس يتم من خلال التطوير الذاتى والتطوير المؤسسى: وهناك اختلاف بين التطوير الذاتى لعضو هيئة التدريس وبين التطوير المؤسسى: **فالتطوير الذاتى** هو تطوير مستمد من الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس حيث يقوم به عضو هيئة التدريس عن طواعية وعن اختيار شخصى له، فهو ذاتى الطابع والمضمون؛ لأنه يرى فيه استمرارية لكفاءته ولشخصه الاعتبارى ونموه العلمى^(١٤) ويتم ذلك عن طريق عدة أساليب، ومنها:

- الاطلاع الواسع على أحدث ما تم نشره فى التخصص.
- حضور الندوات والمؤتمرات المتخصصة.
- حضور السمينارات أو حلقات النقاش.
- إجراء الدراسات والأبحاث والتأليف والترجمة.
- ومما لا شك فيه أن هذه الأساليب مجتمعة تؤدى بأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات إلى:
- التمكن من التخصص.
- التبحر فى التخصص.
- متابعة المستجدات فى التخصص.
- الابتكار فى التخصص.

إن التنمية المهنية الذاتية هى المحور الأساسى لتكوين المعرفة الجديدة لعضو هيئة التدريس فهو يتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر فى تكوينهم العلمى، فإذا كان عضو

هيئة التدريس غير قادر على تطوير معلوماته فمن الطبيعى أنه سيكون من الصعب تطوير معلومات الطالب نفسه، ولن تكون مخرجات الأقسام على المستوى المطلوب.

بينما **التطوير المؤسسى** جهود تأخذ فى مجملها الطابع المؤسسى حيث يخطط لها ويشرف على تنفيذها المؤسسة التعليمية التى يعمل فيها عضو هيئة التدريس، وهى عبارة عن مجموعة من البرامج والأساليب التى تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات المتصلة بممارسة أدواره المهنية: التدريس، والبحث، وخدمة المجتمع، لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة جيدة؛ ومن ثم فإن التطوير المؤسسى يرتقى بالجوانب مهارية فى الأداء بالدرجة الأولى^(١٥) وهو يتم عن طريق عدة أساليب، ومنها^(١٦):

- عقد برامج تدريبية مستمرة.
- تبادل الزيارات بين الجامعات العربية والجامعات فى الخارج.
- دعم المكتبات بالمراجع الأساسية والكتب الحديثة والدوريات العلمية.
- منح إجازات للتفرغ الدراسى.
- زيادة الاهتمام بالبحث العلمى والإنفاق عليه.

وعندما يتكامل التطوير الذاتى والتطوير المؤسسى لعضو هيئة التدريس فإنه يرفع من أدائه.

ثالثاً- كفايات أعضاء هيئة التدريس

تقع مسؤولية تحقيق العديد من المعايير

الخاصة بجودة التعليم على عاتق أعضاء هيئة التدريس؛ لأنهم يمثلون أهم المدخلات بحكم أدوارهم، و يتوقف على مدى جودتهم مستوى جودة المخرجات.

إن الوصول لمرحلة الاحتراف الأكاديمي يتطلب توفر أعضاء هيئة تدريس يمتلكون كفايات ومهارات تجعلهم قادرين على إحداث التطور والتحسين للنظام التعليمي في أقسام المكتبات والمعلومات فلا بد أن يشعر عضو هيئة التدريس أن دوره تغير، فهو إذن ليس الشخص المتخصص في مادته إنما هو أحد المساهمين في تطوير أقسام المكتبات، فضلاً عن إعداد الطالب الجامعي إعداداً يمكنه من مواجهة تحديات المستقبل بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وثقافية؛ ولذلك يجب أن يكون مسلحاً بالكفايات الشخصية والمعرفية والإدارية والثقافية التي تؤهله إلى أداء هذه الأدوار بفاعلية، وتتمثل هذه الكفايات فيما يلي:

كفايات شخصية^(١٧):

- أن يكون ذا صدر رحب في تقبله للنقد البناء.
- أن يكون مبادراً في اقتراحاته ومجدداً في آرائه.
- أن يكون قاضياً عادلاً في حكمه على مدى مساهمة طلابه.
- أن يكون قادراً على إدارة الحوار والمناقشة والإقناع.
- أن يكون مرناً وغير حاد في تعامله مع الطلاب والزملاء.
- أن يكون متزناً نفسياً وفعالياً.
- أن يكون قادراً على الابتكار والتجديد.

- أن يكون واثقاً من نفسه.
 - أن يكون قادراً على كسب ثقة الطلبة واحترامهم وحبهم.
 - أن يكون أنيق المظهر.
- كفايات إدارية:

- أن يكون قادراً على التخطيط والتحليل.
 - أن يكون قادراً على اتخاذ القرارات بأسلوب علمي.
 - أن يكون قادراً على تشخيص الخلل ومواقع الضعف وإيجاد طرق العلاج.
 - أن يكون قادراً على كسب ثقة الإدارة العليا.
 - أن يكون قادراً على إدارة الوقت بشكل سليم دون إهدار.
 - أن يكون لديه الاستعدادات للتعاون كفرد في فريق.
- كفايات أكاديمية^(١٨):

- أن يكون واثقاً من معلوماته ومعرفته في المادة العلمية.
- أن يكون دليلاً للطلاب في كيفية اكتساب المعرفة.
- أن يكون على اطلاع مستمر بما يستجد في مجال التخصص.
- أن يكون مهتماً بالمشاركة في الندوات والمؤتمرات.
- أن يكون قادراً على عمل أبحاث علمية متميزة.
- أن يكون قادراً على تطوير نفسه.
- كفايات تدريسية^(١٩):
- أن يكون متحمساً لمهنة التدريس الجامعي.

- أن يكون قادراً على تحدى قدرات الطالب وتشجيعها.
- أن يكون قادراً على إثارة الطلاب نحو التعلم الذاتى والبحث.
- أن يكون قادراً على توظيف أكبر قدر من طاقات وحواس الطلاب فى التعليم.
- أن يكون قادراً على الإعداد الجيد للمادة العلمية وحسن تنظيمها وعرضها بطريقة شيقة.

كفايات ثقافية: (٢٠)

- أن يكون مطلعاً على مواد مختلفة عن تخصصه.
- أن يكون مطلعاً على مشاكل البيئة.
- أن يكون مطلعاً على الأحداث المحلية والعالمية.
- أن يكون مطلعاً على ثقافات وحضارات مختلفة.

ومن هنا يمكن القول إن الأستاذ الجامعى هو النموذج الذى تتطلع إليه أنظار الآخرين، وبخاصة طلابه ومعاونوه وتعتبر سلوكياته أهم المؤثرات على سلوكياتهم، بل يكاد ينسى الناس أن الأستاذ الجامعى بشر مثلهم، ويتصورونه دائماً بلا أخطاء. وصحيح أن فى ذلك مبالغة كبيرة، ولكنها مبالغة تفرض على الأستاذ مسؤولية كبيرة أيضاً، وتتمثل هذه المسؤولية فى أن يحاول الأستاذ جاهداً أن يقدم فى أقواله وأفعاله نموذجاً طيباً يحتذى به طلابه. فعضو هيئة التدريس نموذج وقوة ولا يقف ما نقصده فى النموذج بالاجتهاد العلمى والالتزام العلمى، وإنما يمتد ليشمل كل جوانب شخصية الأستاذ حتى

ملبسه ومشيته وكلامه واهتماماته^(٢١). ومن ثم فإن نظام اختيار وتعيين عضو هيئة التدريس الذى يعتمد على المعدل التراكمى فقط ليس مقياساً كافياً. فهناك قاعدة سلوكية عامة تقول: " إنك إذا وظفت شخصاً لديك فقد وظفت أخلاقه معه " فلا يتصور منطقياً أن ينفصل الشخص عن خلقه عندما يطلب منه التصرف الحر، وقد نلتزم بالقواعد واللوائح، ولكن هذا الالتزام يتأثر بعمق وصلابة الاقتناع بالأساس الخلقى لهذه القواعد واللوائح. هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن هناك عشرات المواقف التى يطلب فيها التصرف دون أن يكون هناك حكم واضح فى القواعد واللوائح؛ من هنا كان الالتزام الخلقى ضرورياً. ومن الأخطاء الشائعة التى يعتنقها البعض مثلاً أن أخلاقيات المهنة تعنى فقط الالتزام بالقوانين والقواعد القانونية الحاكمة للعمل.

ويترتب على مثل هذا الاعتقاد أن ننظر إلى الأخلاق على أنها تطبيق لقواعد قانونية محددة، ويصبح قانون الجامعات مثلاً هو المرجع فيما يخص الحكم الأخلاقى بالعمل الجامعى. فالقانون عادة ما يتضمن قواعد عامة بدرجة كبيرة ولا تتطرق إلى تفاصيل المواقف العديدة التى يحتاج فيها الأستاذ إلى مرجعية أخلاقية، وهناك خطأ ثان وهو أن الجامعة بخير والأساتذة على خلق، ولا داعى للانشغال بأخلاقيات المهنة. ليس كل الأساتذة بالتأكيد ملائكة، والوقوع فى الخطأ وارد سواء بسبب نقص الخبرة أو بسبب سوء القصد، فإذا تعلق الأمر بنقص الخبرة وجب

نخلص من هذا أنه لم يعد يكفي أن يتقن الأستاذ مادته العلمية، بل أصبح من الضروري أن يكون متمتعاً بكفايات شخصية وأخلاقية متكاملة ومعداً إعداداً علمياً وثقافياً ومهنيّاً حتى يدخل إلى عالم الاحتراف الأكاديمي.

رابعاً- أداء عضو هيئة التدريس

إن مستوى أداء عضو هيئة التدريس وكفاياته العلمية والمهارية تنعكس سلباً وإيجاباً على أداء طلابه؛ وبالتالي على أداء أقسام المكتبات والمعلومات. ومن ثم ظهرت الحاجة إلى تقييم أداء عضو هيئة التدريس، ومن ثم تقويمه لضمان وصول عضو هيئة التدريس إلى مستوى التمكن من عمله حيث إن التقويم له آثار كبيرة على تعديل العمل وتجويده وزيادة فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات، فالتقويم أحد الخطوات المهمة للوصول للاحتراف الأكاديمي .

والتقويم هو نشاط مستمر، وله إجراءات متتابعة تتم بانتظام واستمرار، فهو لا يتم مرة واحدة وتنتهي، فمن خلال عملية التقويم يتحقق ما يلي: (٢٥)

- متابعة أداء عضو هيئة التدريس.
- كشف جوانب القوة والضعف في الأداء.
- تمكين عضو هيئة التدريس من تطوير أدائه.

هناك ثلاث مهام أساسية تعد أساساً لتقييم عضو هيئة التدريس، وهي التدريس والبحث العلمي والإسهامات الفكرية وخدمة الجامعة والمجتمع. وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة عضو هيئة التدريس من نشاط إلى آخر، ولكن

أن نعلم الناس، وإذا تعلق بسوء القصد وجب أن نحاسبهم (٢٦).

إن الرقيب الحقيقي على سلوك عضو هيئة التدريس هو ضمير يقظ ونفس لوامة، فالرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها لا ترقى إلى الرقابة الذاتية (٢٧).

وهناك خطأ ثالث شائع أيضاً وهو تعامل بعض المدرسين والأساتذة بشدة مع المعيدین ، وفي نفس الوقت تكليفهم بمهام هي بالأصل من عمل الأستاذ، مع التقدير الشديد في أي تقدير لجهودهم. وعادة يخشى المساعدون بطش الأساتذة ويتحولون إلى أشباه "الصبيان" الذين يخافون ولا يحترمون، وينفذون ولا يتقنون، ويطيعون وبداخلهم يتذمرون. ويصبح هدف الواحد منهم أن ينال الدكتوراه وأن يعين مدرساً، وبعدها ليكن بعدها ما يكون. فيجب أن يكون هناك مزيج من روح الرعاية والعناية وروح الحزم والانضباط ، فهذا المزيج إذا خلط جيداً فيحقق به الأستاذ الكثير في تفجير طاقات معاونيه وكشف قدراتهم وتأهيلهم وتشجيع إبداعاتهم (٢٨).

ويمكن القول إن كل ما يفعله عضو هيئة التدريس أو يقوله له دلالة خلقية، سواء شاء ذلك أو لم يشأ. إن الالتزام الأخلاقي يشعر عضو هيئة التدريس بالثقة بالنفس أنه يقف على أرض صلبة ونزيهة وشريفة. ومما لا شك فيه أن هذا الالتزام سوف يجعل عضو هيئة التدريس يؤدي أعماله الموكلة إليه بأمانة وإخلاص مما يجعله متميزاً، وهذا يعد أهم ركائز الاحتراف الأكاديمي.

ومما لا شك فيه أن الركائز الأربع السابقة تدخل تحت منظومة الجودة الشاملة ومدى تفعيلها في مؤسسات التعليم العالي؛ ولذلك سوف نتعرض إليها بشئ من التفصيل.

خامساً- إدخال منظومة الجودة الشاملة في التعليم

لقد حظيت عمليات إصلاح التعليم باهتمام كبير في معظم دول العالم، وحظيت الجودة الشاملة بجانب كبير من هذا الاهتمام إلى الحد الذي جعل المفكرين يطلقون على هذا العصر عصر الجودة باعتبارها إحدى الركائز الأساسية لمسيرة المتغيرات الدولية، فأصبح المجتمع العالمي ينظر إلى الجودة الشاملة والإصلاح التربوي باعتبارهما وجهين لعملة واحدة؛ ومن ثم يمكن القول إن الجودة الشاملة هي التحدي الحقيقي الذي ستواجهه الأمم في العقود القادمة^(٢٧).

لقد أصبحت إدارة الجودة الشاملة هدفاً لكل المؤسسات التعليمية الطموحة التي تترفع بنظرها عن مواقع أقدامها وتتنظر إلى المستقبل، حيث إن الجودة الشاملة بمفهومها وأبعادها هي السلاح الذي يمكن التعامل بواسطته مع مستجدات العصر وتطوراتها؛ ومن ثم فإن تطبيق مبادئ الجودة الشاملة أصبح ضرورة ملحة وحتمية للمؤسسة التي ترغب في تحقيق التميز، فالمؤسسة التعليمية التي تسعى إلى التميز في تقديم خدماتها إلى المستفيد سواء كان للطلاب الجامعي أو سوق العمل لا يتحقق إلا من خلال الارتقاء إلى مستوى متميز من الجودة.

تتكامل محصلة هذه الأنشطة لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي^(٢٦).

ويعد تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس أحد بنود المعيار الخامس في استمارة تقييم أداء مؤسسات التعليم طبقاً لدليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر الإصدار الأول - يناير ٢٠٠٩، وهذا مؤشر إلى أهمية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس؛ حيث إن التقييم يعد بمثابة الأداة التي من خلالها يتم الحكم على ما يبذله أعضاء هيئة التدريس من جهد، ومن خلاله يمكن تقدير كفاءة عضو هيئة التدريس في عمله، بغرض معرفة مدى صلاحيته في القيام بأعباء وظيفته ومستوى أدائه لواجباته.

وعلى الجانب الآخر فإن أحد العوامل التي تساعد على الوصول إلى مرحلة الاحتراف هو تنظيم الوقت واستثمار كل لحظة فيه الاستثمار الأمثل، وتوزيعه توزيعاً مناسباً على متطلبات العمل الأكاديمي، حيث يواجه أعضاء هيئة التدريس مشكلة توتر الأدوار، فهم ملزمون بأداء متطلبات أكثر من دور في آن واحد، ومن ثم تبدو مشكلة توزيع الوقت والجهد على هذه الأدوار، وعلى أثر ذلك فإن استغلال وتنظيم الوقت المتاح لعضو هيئة التدريس لا بد أن يدخل ضمن بنود تقييم الأداء.

وأخيراً يمكن القول إن عملية تقييم عضو هيئة التدريس هي عملية معقدة وصعبة بسبب تداخل عدة عناصر مختلفة مؤثرة في أدائه، ومؤثرة أيضاً في نواتج أدائه.

مشكلات ومنعها، ويهدف ذلك إلى توفير مستويات الجودة المقررة، ويتم ذلك من خلال تنفيذ سلسلة من القياسات المخططة لتقييم الأداء مقارنة بالمعايير، وذلك للتأكد من التوافق مع الموصفات واتخاذ الإجراءات التصحيحية والمانعة للخطأ أو الانحراف عن المعايير.

إدارة الجودة الشاملة (TQM) Total Quality Management

إن السعى لتحقيق الجودة يؤدي إلى انتهاج أسلوب حديث في الإدارة وهو إدارة الجودة الشاملة Total Quality Management وهو منهج نظري وتطبيقي لعملية متكاملة ومتناسقة من المفاهيم والوسائل والأساليب والخطوات الإجرائية المنظمة التي تهدف إلى ضمان استمرارية جودة المنتج أو الخدمة المقدمة^(٣١). فهو أسلوب إداري متكامل يطبق في جميع فروع المنظمة التعليمية ومستوياتها ليوثر للأفراد وفرق العمل في المؤسسة الفرصة لإرضاء الطلاب والمستفيدين من التعلم^(٣٢).

بالنظر إلى مصطلح TQM نجد أنه يتكون من ثلاثة عناصر:

Total: وهو يشير إلى الكلية، وهو يعني أن الكل في المؤسسة التعليمية لا بد من تضافر جهودهم للوصول إلى الجودة المرجوة حيث إن تحقيق الجودة عملية يلتزم بها الجميع وبشكل متواصل.

Quality: هو يشير إلى الجودة، وهي مجموعة من الخصائص أو العناصر التي

ولذلك يعد تطبيق وتفعيل الجودة أولى الركائز وأهمها للدخول في عالم الاحتراف الأكاديمي. وقبل عرض مفهوم إدارة الجودة الشاملة لا بد من التعرف على بعض المفاهيم التي تؤدي في مجملها إلى إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية.

ضمان الجودة Quality Assurance

قد جاء في قانون الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد أن ضمان الجودة هو "استيفاء الجودة لجميع عناصر العملية التعليمية: من مناهج ومؤسسات وطلاب ومعلمين، وأساتذة، ومختلف الأنشطة التي ترتبط بالعملية التعليمية"^(٣٣) ويتم تأكيد الجودة من خلال عمليتين، هما: هندسة الجودة، ومراقبة الجودة على مستوى وظائف المؤسسة التعليمية ككل.

هندسة الجودة^(٣٤) Engineering quality

يقصد بهندسة الجودة تخطيط استراتيجي تجاه تصميم الجودة في المؤسسة التعليمية، حيث تبدأ بتحري رغبات وتوقعات المستفيدين مروراً بترجمة هذه الخصائص إلى تصميم معين يجب توافره في المخرجات، ثم تحري أنسب سبل لإنتاج مخرجات تستوفي شروط المعايير، ويشمل هذا التخطيط التنبؤ بمشكلات الجودة الممكن وقوعها قبل إدخالها في المؤسسة التعليمية.

الرقابة الشاملة على الجودة^(٣٥) (TQC)

Total Quality Control

مجموعة من الأنشطة الرقابية التي تكفل وتعطي الثقة بعدم حصول انحرافات أو

تكون أساساً في تقييم جودة المدخلات والعمليات والمخرجات في العملية التعليمية. Management: وهو يشير إلى الإدارة، وهو يعنى أنه أسلوب إدارى قائم بذاته يتم تطبيقه في مختلف مستويات المنظومة التعليمية للوصول إلى الجودة.

ويمكن القول: إن مؤسسات التعليم العالى لا تستطيع أن تطبق مباشرة منهج إدارة الجودة الشاملة Total Quality Management TQM دون المرور بالمراحل السابقة لها، فالمرحلة الأساسية التى تسبق تطبيق منهج إدارة الجودة الشاملة هى مرحلة ضمان الجودة Quality Assurance، حيث إن ضمان الجودة يمثل واحدة من المراحل المهمة فى تطبيق إدارة الجودة الشاملة، ومرحلة ضمان الجودة لا نستطيع تحقيقها بدون الرقابة الشاملة على الجودة Total Quality Control حيث إن ضمان الجودة QA يهدف ويكفل توفير الضمان بأن الرقابة الشاملة على الجودة TQC تجرى وتمارس بصورة فاعلة على جميع عناصر المؤسسة التعليمية.

لقد بدأت العديد من المؤسسات التعليمية فى عدد من الدول العربية فى بذل جهود كبيرة من أجل تطبيق ضمان الجودة سعياً منها للوصول إلى منهج إدارة الجودة الشاملة. وفى اليابان وصلت تطبيقات الجودة إلى مرحلة متقدمة؛ ولذلك فإن المؤسسات اليابانية ألغت منذ العام ١٩٩٦ مصطلح ضمان الجودة واستبدلت به مصطلح إدارة الجودة الشاملة بعد أن أصبحت جميع

الممارسات تصب فى منهج إدارة الجودة الشاملة، وهذا يرجع إلى التقدم الكبير الذى حققته المؤسسات اليابانية فى الجودة مفهوماً وممارسة وتطبيقاً^(٣٣).

لقد أصبحت المؤسسات التعليمية التى تتبع نظام الجودة الشاملة فى تزايد مستمر عالمياً وعربياً؛ لأن الجودة الشاملة يهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر فى المنتج التعليمي؛ لأنه بمقتضاها يتم تحديد المواصفات والخصائص المتوقعة فى المخرج التعليمي، وتوضيح الطرق التى تتحقق من خلالها تلك المواصفات. حيث تتمثل أهداف إدارة الجودة الشاملة فى التعليم الجامعى فيما يلى^(٣٤):

- ضبط وتطوير النظام الإدارى بالجامعة نتيجة لتوصيف الأدوار والمسؤوليات المحددة لكل فرد فى النظام الجامعى.
- الارتقاء بالمستوى الأكاديمى للطلاب باعتبارهم أحد مخرجات النظام الجامعى.
- تحسين كفايات أعضاء هيئة التدريس وجميع الإداريين.
- تطوير الهيكلية الإدارية للجامعة بطريقة تسهل عملية التعلم بعيداً عن البيروقراطية.
- التدريب المستمر لكافة المعنيين والمشاركين من أجل التطوير والتحسين للوصول إلى مخرجات تعليمية ملائمة ذات صبغة تنافسية.
- زيادة الاحترام والتقدير والاعتراف العلمى بالمؤسسات التعليمية.
- ولم تقف مصر بمنأى عن التوجهات العالمية فى إدخال الجودة الشاملة فى

التعليم والاعتماد، وتتمثل رسالة الهيئة في الارتقاء بجودة التعليم وتطويره المستمر لضمان الجودة وكفاءة الأداء في مؤسسات التعليم العالي المصرية. واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات أولاً: النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات ١- وسائل التطوير الذاتي

التعليم، ففي أكتوبر ٢٠٠١ تم إنشاء اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد، والهدف الاساسى للجنة هو تهيئة مؤسسات التعليم العالي في مصر للتقدم للحصول على درجة الاعتماد من خلال مشروع توكيد الجودة والاعتماد QAAP وهو يعد أحد مشروعات تطوير التعليم في مصر^(٣٥). وتبع تشكيل اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة

جدول رقم (١)

يوضح وسائل التطوير الذاتي لدى أعضاء هيئة أقسام المكتبات والمعلومات

النسبة المئوية	الاستجابات	أساليب تفعيل التنمية المهنية الذاتية
٦٩.١	٥٦	الاطلاع على أحدث ما تم نشره في التخصص
٦٦.٧	٥٤	حضور الندوات والمؤتمرات المتخصصة
٥٠.٦	٤١	حضور السمينارات أو حلقات النقاش
٧٤.١	٦٠	إجراء الدراسات والأبحاث والتأليف
٢٩.٦	٢٤	حضور الدورات التدريبية المتخصصة
٦.١٧	٥	مهام عملية

• نظام التعليم في أقسام المكتبات والذي يعتمد على الكتاب الجامعي على اعتباره مستودعاً للمعرفة. ويمكن القول: إن البحث العلمى الجاد الذى يعتمد على الإبداع والابتكار وخلق معرفة جديدة يعد أحد أساليب التطور المهني، ويعتبر ذلك من الركائز الأساسية لعضو هيئة التدريس للتواصل مع المستجدات العالمية فى المجال. ويجب التأكيد على أن الكمية لا تغنى عن النوعية.

من تحليل جدول رقم (١) يتضح أن ٧٤.١% من أعضاء هيئة التدريس أفادوا بأن إجراء الدراسات والأبحاث والتأليف هو الأسلوب الأول من الأساليب المستخدمة في تفعيل التنمية المهنية الذاتية لديهم، وترجع الباحثة ذلك إلى الأسباب الآتية:

• البحث العلمى يمثل نشاطاً رئيساً لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس؛ لأنه معيار التقويم والترقية فى السلم الوظيفي الجامعي.

التدريبية التي تعقدها أقسام المكتبات والمعلومات من جهة، وارتفاع أسعار الدورات التي تنتاول الموضوعات الجديدة على الساحة، والتي تنظمها الجهات الخاصة من جهة أخرى ولقد احتلت المرتبة الأخيرة المهمات العملية حيث بلغت نسبة من أفادوا بذلك ٦١.٧%، ويرجع السبب في ذلك أن المهمات العلمية عادة ما تكون على نفقة الدولة، ويتم ترشيح أعضاء هيئة التدريس لها بناء على معايير محددة. وعادة ما تتراوح منتها ما بين ٣-٦ شهور، وهي تساعد أعضاء هيئة التدريس على الاطلاع على أحدث المهارات والخبرات والمعارف الجديدة ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية؛ مما يدعم النمو المهني والتقدم العلمي لديهم.

٢- التطوير المؤسسي:

١/٢- وسائل التطوير المؤسسي التي يقدمها القسم

إن التطوير المؤسسي يمكن أن يكون عن طريق القسم أو الجامعة التي ينتسب لها عضو هيئة التدريس ولقد توجهت الدراسة بسؤال مؤداه "هل ترى أن القسم الذي تنتمي إليه يقوم بعدة جهود لتفعيل التنمية المهنية لأعضائه؟" ويوضح الجدول التالي استجابات أعضاء هيئة التدريس

وقد جاء في المرتبة الثانية الاطلاع على أحدث ما تم نشره في التخصص حيث أفاد بذلك ٦٩.١%، ومما لا شك أن قواعد البيانات المتاحة من خلال البوابة الإلكترونية للجامعات المصرية قد ساهمت ودعمت ملاحقة التغيرات والتطورات في التخصص وتقصى كل ما هو جديد، وهذا يعد أحد العوامل التي سوف تساعد على رفع الأداء العلمي والمهني إلى المستوى المطلوب.

ولقد احتل حضور الندوات والمؤتمرات المتخصصة المرتبة الثالثة بنسبة ٦٦.٧% فهي بمثابة لقاءات فكرية تساعد على رفع المستوى المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس. ولقد جاءت في المرتبة الرابعة حضور السمينارات أو حلقات النقاش، حيث أفاد ٥٠.٦% بذلك. ومما لا شك فيه أن السمينارات تعد مجالا لمناقشة الموضوعات التي تطلعا، وتأتي أهمية السمينار من أهمية الموضوعات المطروحة فيه، وهناك بعض الأقسام التي لا تعقد بها السمينارات لتسجيل الماجستير والكتوراه، وهذا يفسر انخفاض النسبة قليلا.

ولقد احتل المرتبة قبل الأخيرة حضور الدورات التدريبية المتخصصة، حيث أفاد بذلك ٢٩.٦% ويفسر انخفاض هذه النسبة إلى حد كبير قلة الدورات

جدول رقم (٢)

يوضح مدى مساهمة أقسام المكتبات والمعلومات في التنمية المهنية لأعضائها

مدى مساهمة القسم في التنمية المهنية	الاستجابات	النسبة المئوية
نعم	٣٦	٤٤.٤
لا	٤٥	٥٥.٦
المجموع	٨١	١٠٠%

يتضح من جدول رقم (٢) أن نسبة من أفادوا بأن القسم يقوم بعدة جهود لتفعيل التنمية المهنية لأعضائه ٤٤.٤ %، بينما أفاد ٥٥.٦ % بعكس ذلك وهي النسبة الأكبر. ويمكن القول إن أقسام المكتبات والمعلومات في مصر إذا أرادت البحث عن التميز في الأداء والوصول لمرحلة الاحتراف الأكاديمي لأعضائها سوف يستدعي هذا الاهتمام بالنمو العلمى والمهنى وتعزيز العوامل التى تؤدى إلى رفع مستوى مهارات أعضاء هيئة التدريس، وتحسين أدائهم وتحديث الإطار المعرفى فى مجال تخصصهم. ويوضح الجدول رقم (٣) الأساليب التى تقدمها أقسام المكتبات لتفعيل التنمية المهنية والتى أفاد بها ٤٤.٤ % من أعضاء هيئة التدريس

جدول رقم (٣)

يوضح وسائل التنمية المهنية التى تقدمها أقسام المكتبات والمعلومات لأعضائها

النسبة المنوية	الاستجابات	الأساليب التى تقدمها أقسام المكتبات لتفعيل التنمية المهنية لأعضائها
٦٦.٧ %	٢٤	المساعدة فى نشر البحوث العلمية التى أعدتها
٥٢.٨ %	١٩	دعم أبحاثك عن طريق تقديم الخبرات والمشورة العلمية
٤٧.٢ %	١٧	عقد صالون علمى أو لقاءات علمية بصفة دورية تتناول أحدث الموضوعات فى المجال
١٩.٤ %	٧	تخفيف العبء التدريسي ليتسنى لسيادتكم التفرغ للبحث
٨.٣ %	٣	توفير الجو الملائم والبيئة المناسبة للإنتاج العلمى
٣٣.٣ %	١٢	توفير الحافز الأدبى و المعنوى للباحثين النشطين
٢٧.٧ %	١٠	عقد دورات تدريبية متخصصة
٣٦		عدد أعضاء هيئة التدريس الذين أفادوا بمساهمة القسم فى التنمية المهنية

التدريس فى أى قسم من أقسام المكتبات هو المرأة التى تعكس مستوى وسمعة و شهرة الكادر الأكاديمي به.

ولقد بلغت نسبة من أفادوا من أعضاء هيئة التدريس بأن القسم يعقد صالوناً علمياً أو لقاءات علمية بصفة دورية تتناول أحدث الموضوعات فى المجال ٤٧.٢ %، وتعد هذه اللقاءات أحد الجسور التى يمكن العبور

يتضح من جدول رقم (٣) أن ٦٦.٧ % من أعضاء هيئة التدريس أفادوا بأن المساعدة فى نشر البحوث العلمية هو الأسلوب الأول من الأساليب المستخدمة فى تفعيل التنمية المهنية. يلى ذلك دعم الأبحاث عن طريق تقديم الخبرات والمشورة العلمية والتي أشار إليها ٥٢.٨ %، ويمكن أن نرجع ذلك إلى أن البحث العلمى لأعضاء هيئة

من خلالها إلى التطورات المعرفية والتقنية السريعة؛ ومن ثم تساعد في تطوير أداء عضو هيئة التدريس.

لقد بلغت نسبة من أفادوا من أعضاء هيئة التدريس بأن القسم يوفر الحافز الأدبي والمعنوي للباحثين النشطين ٣٣.٣% وهذه النسبة منخفضة جدًا؛ لأن عدم النظر إلى أعضاء هيئة التدريس بمنظار يراعى تفوقهم وإبداعهم وإنتاجهم العلمي يؤدي العديد من السلبيات، أهمها: الخمول البحثي، وانتهاج السلبية نحو المشاركة الفكرية، وتعطل الطاقات الإبداعية لعضو هيئة التدريس، ومما لا شك فيه أن مكافأة عضو هيئة التدريس المتميز وإبراز أهمية هذا الأداء المتميز سوف يرفع من معنوياته، ويشجعه على الإبداع والبحث العلمي والعمل الدؤوب وإتقان العمل، فضلاً عن أنه يفجر الطاقات الكامنة لديه، وهذا يساعد على الوصول إلى مرحلة الاحتراف الأكاديمي. ويمكن أن يتم تفعيل ذلك في أقسام المكتبات والمعلومات من خلال تخصيص جائزة التميز. ومن الممكن أن تكون هذه الجائزة مجرد لقب يعطى لعضو هيئة التدريس وهو لقب الأستاذ الجامعي المتميز أو المحترف أكاديمياً لكل عام دراسي. وهذا سوف يحفز أعضاء هيئة التدريس على المحافظة على الأداء المتميز، بل الإجادة في الأداء من جهة وتشجيع واستنهاض الزاهدين في البحث والإنتاج العلمي من جهة أخرى.

لقد بلغت نسبة من أفادوا من أعضاء هيئة التدريس بأن القسم يعقد وينظم دورات

تدريبية متخصصة ٢٧.٧%، وتعد هذه الدورات إحدى الأدوات الفعالة للتعامل الفوري والإيجابي مع التحولات في سوق العمل، حيث تؤدي إلى رفع المستوى المهاري والعلمي لدى عضو هيئة التدريس، والذي يؤثر بدوره على جودة مخرجات أقسام المكتبات والمعلومات.

لقد بلغت نسبة من أفادوا من أعضاء هيئة التدريس بأن القسم يخفف العبء التدريسي ليتسنى لهم التفرغ للبحث ١٩.٤%، ويرجع انخفاض هذه النسبة إلى سفر العديد من أعضاء هيئة التدريس للعمل في الدول العربية؛ ومن ثم فإن عبء الساعات التدريسية يتم وضعه على كاهل أعضاء هيئة التدريس المتواجدين في الأقسام، وهو عبء ثقيل، وهو أحد المصادر الرئيسة لإجهاد عضو هيئة التدريس.

ولقد بلغت نسبة من أفادوا من أعضاء هيئة التدريس بأن القسم يوفر الجو الملائم والبيئة المناسبة للإنتاج العلمي ٨.٣%، وهي نسبة منخفضة جدًا لأن الإنتاج العلمي يُمثل الركيزة الأساسية في كل قسم من أقسام المكتبات والمعلومات، ولذلك فإن توفير الجو الأكاديمي الملائم وتهيئة مقومات البحث العلمي التي تساعد على تنمية الإبداع الفكري يعد أحد واجبات هذه الأقسام. فنحن الآن تحت لواء منظومة الجودة الشاملة ومحاولة الحصول على الاعتراف الأكاديمي مما يولد مواجهة شديدة بين الجامعات بل الأقسام، والتي تستخدم فيها كل أدواتها وقدراتها لتحقيق تفوق ساحق على كل جبهات التنافس

٢/٢- وسائل التطوير المؤسسي التي تقدمها الجامعة

تشرف الجامعة على تخطيط وتنفيذ عدد من البرامج التدريبية، وذلك من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

(FLDP) ويعد أحد مشاريع تطوير منظومة التعليم العالي ويوضح الجدول التالي تقييم هذه البرامج من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات.

جدول رقم (٤)

عناصر التقييم	نعم	النسبة المئوية	إلى حد ما	النسبة المئوية	لا	النسبة المئوية
الموضوعات المطروحة تلبي احتياجاتك الفعلية	١٢	١٧.١	١٣	١٨.٦	٤٥	٦٤.٣
تحديد الخصائص المميزة للمتدربين مثل سنوات الخبرة، نوع التأهيل	١٠	١٤.٣	١٤	٢٠	٤٦	٦٥.٧
اختيار مدربين أكفاء متخصصين في الموضوعات المطروحة	٢٢	٣١.٤	١٣	١٨.٦	٣٥	٥٠
التدريب بوضعه الحالي عملية روتينية شكلية	٥٦	٨٠	١١	١٥.٧	٣	٤.٢٩
عدد أعضاء هيئة التدريس الذين حضروا الدورات	٧٠					

إن الهدف من مشروع FLDP كما ينص هو "تنمية مهارات وجدارات أعضاء هيئة التدريس لتمكينهم من مواكبة لغة العصر ورفع كفاءة مخرجات التعليم العالي"^(٣٦) ولكن أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات لهم رأى آخر حيث تشير بيانات الجدول رقم (٤) إلى أن ٦٤.٣% منهم أفاد بأن الموضوعات المطروحة لا تلبي احتياجاتهم الفعلية، وهذا يرجع إلى إغفال تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس التي تعد الوسيلة المثالية لتحديد القدر المطلوب تزويد المتدربين من

المعلومات والمهارات والخبرات بكافه أنواعها كمًا وكيفًا.

ولقد أفاد الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس، وهم ٨٠% ممن حضروا هذه الدورات بأن التدريب بوضعه الحالي عملية روتينية شكلية، وترجع الباحثة ذلك إلى ما يأتي:

- أن هذه الدورات أحد متطلبات الترقى في السلم الجامعي.
- هذه البرامج إذا كانت مبنية على احتياجات حقيقية فسوف يؤدي ذلك إلى

يؤدي إلى عدم المشاركة الإيجابية من جانبهم في المناقشات أو أنشطه البرنامج، وخصوصاً أنه لا يوجد متطلبات قبلية لهذه البرامج.

تشير بيانات الجدول رقم (٤) أن ٣١.٤% أشاروا إلى استعانة هذه البرامج بمدرسين متخصصين في الموضوعات المطروحة، بينما أفاد ١٨.٦% بالاستعانة بمدرسين متخصصين إلى حد ما، ولكن أجمع ٥٠% ممن حضروا هذه الدورات على عدم الاستعانة بمدرسين متخصصين في الموضوعات، ومن خلال المقابلة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس أشاروا إلى أن المدرسين من تخصصات مختلفة، حيث تقوم كل جامعة باختيار مجموعة من المدرسين لتنفيذ البرامج التدريبية بها، وتتنوع ما بين طب وهندسة وتربية وزراعة وتجارة وآداب، ومما لاشك فيه أن عدم توافر مدرسين متخصصين يمكن أن يؤدي إلى فشل البرنامج التدريبي؛ ولذلك لا بد من اختيار مجموعة من المدرسين الذين يتمتعون بكفاءة علمية ومهنية في موضوعات البرامج المطروحة، بالإضافة إلى خبرة تدريبية كبيرة.

إثارة اهتمام أعضاء هيئة التدريس نحوها وإقبالهم عليها عن رغبة ورضا. يتضح من الجدول أيضاً أن هذه الدورات تجهل الخصائص المميزة لأعضاء هيئة التدريس مثل نوع التأهيل والخبرة حيث أفاد بذلك ٦٥.٧%، فهذه البرامج لا تجمع فقط أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات على اختلاف خبراتهم وفئاتهم، بل أيضاً تضم أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات في برنامج تدريبي واحد، وهذا يشير إلى أحد السلبيات في هذه البرامج، حيث إن عامل الخبرة والتأهيل لهما أثر كبير في تحديد محتوى البرنامج، ومما لا شك فيه أن إهمال هذه الخصائص يؤدي إلى السلبيات الآتية:

- قد يلجأ المدرب إلى التبسيط أو التعمق في الموضوع، وبالتالي يؤدي إلى عدم جدوى البرنامج للأطراف المشاركة.
- يمكن أن يخمد حماس بعض المتدربين نحو البرنامج التدريبي من ذوى الخبرة الأقل أو غير المؤهلين لهذا البرنامج؛ لأنهم سوف يشعرون بأنهم أقل في المعلومات والمهارات من غيرهم؛ مما

جدول رقم (٥)
يوضح مدى التحاق أعضاء هيئة التدريس ببرامج تدريبية متخصصة

النسبة المئوية	الاستجابات	مدى التحاق أعضاء هيئة التدريس ببرامج تدريبية متخصصة
٢٧.٢	٢٢	نعم
٧٢.٨	٥٩	لا
١٠٠	٨١	المجموع

٣/٢- مدى التحاق أعضاء هيئة التدريس ببرامج تدريبية متخصصة

من تحليل جدول رقم (٥) يتضح أن الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس وهم ٧٢.٨ % لم يلتحقوا بدورات تدريبية متخصصة نظمت من قبل القسم أو الجامعة، وترجع الباحثة ذلك إلى ما يأتي:

- عدم وجود خطة استراتيجية أو سياسة ملزمة لتنظيم دورات تدريبية متخصصة لأعضاء هيئة التدريس.
- أن الموضوع برمته مازال خاضعاً للاجتهادات الشخصية وللحرية المطلقة لرئيس القسم الراغب في عقد هذه الدورات.
- لا يوجد ميزانية خاصة تنظم الإنفاق على هذه الدورات التدريبية.

يمكن القول: إنه إذا أرادت أقسام المكتبات والمعلومات في مصر أن تتبنى الأخذ بمبدأ جودة النوعية فيجب أن تحرص على تنظيم برامج تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس. فعملية تأمين النوعية لا يمكن القيام بها بشكل ذاتي. فالخطيطة والتنظيم لبرامج موجهة لتطوير قدرات عضو هيئة التدريس المهنية مكون مكمل لمكونات جودة الأداء في

أقسام المكتبات والمعلومات؛ لأن الدورات التدريبية المتخصصة هي أحد الأساليب الفعالة في مجال تطوير وتأهيل أعضاء هيئة التدريس، وخصوصاً بعد أن شهد تخصص المكتبات والمعلومات تغيرات عميقة نظراً للتطورات التكنولوجية التي أثرت عليه بشكل مباشر على اختلاف جوانبه المتعددة؛ مما دعا الأمر إلى حتمية تنظيم دورات تؤهل عضو هيئة التدريس للتعامل مع هذه المتغيرات، حيث إنه لا يستطيع القيام بدوره على الوجه الأكمل في ظل متطلبات سوق العمل والتحديات التي يفرضها مجتمع تكنولوجيا المعلومات، إلا إذا تلقى تدريباً عملياً منظماً على استخدام تلك التكنولوجيا.

٤/٢- الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس

لا شك أن نجاح برامج التدريب يعتمد بشكل أساسي على تحديد الاحتياجات التدريبية؛ حيث إنها أحد الضمانات لإقبال أعضاء هيئة التدريس عليها، ويوضح الجدول رقم (٦) مدى تلبية الجامعة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (٦)

يوضح مدى تلبية الجامعة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات

النسبة المنوية	لا	النسبة المنوية	نعم	مدى تلبية الجامعة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس
٧٧.٨	٦٣	٢٢.٢	١٨	تستخدم الجامعة أدوات مناسبة للتعرف على الاحتياجات التدريبية لسيادتكم
٧٢.٨	٥٩	٢٧.٢	٢٢	تهيئ الجامعة الفرص لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء الاحتياجات الفعلية

برامج تدريبية كمتدرب، فما هي احتياجاتكم المهنية؟"

لقد أجاب على هذا السؤال ٥٧ عضواً من مجتمع الدراسة الذي يمثل ٨١ عضواً، وترجع الباحثة ذلك إلى ما يلي:

- اكتفاء البعض بما حصل عليه من تعليم وتكوين علمي.

- هناك اعتقاد خاطئ لدى البعض أن مثل هذه الاحتياجات تشير إلى القصور العلمي لديهم.

- عدم تفضيل أسلوب الدورات التدريبية كأسلوب للنمو المهني، على الرغم من أنه أكثر الأساليب التي يمكن من خلالها تأمين الكفاية النظرية والعملية للتطورات المستجدة في المجال. فهذه الدورات تؤمن استخدام منتجات التكنولوجيا المتطورة ليتمكن عضو هيئة التدريس في أقسام المكتبات من لعب دوره كاملاً في البيئة الرقمية.

وأياً كان السبب فيجب التأكيد على أن عضو هيئة التدريس لا بد أن يكون مقتنعاً تماماً بأن هناك مستوى أعلى مما هو فيه، ويجب عليه الوصول إليه.

ومن تحليل الإجابات التي أفاد بها أعضاء هيئة التدريس، وتسجيل الموضوعات المكررة توصلت الباحثة في النهاية إلى تحديد الموضوعات المرغوبة. ويوضح الجدول رقم (٧) الاحتياجات التدريبية لديهم.

يتضح من الجدول رقم (٦) أن نسبة من أفادوا بأن الجامعة تستخدم أدوات مناسبة للتعرف على الاحتياجات التدريبية ٢٢.٢%، في حين أفاد ٧٧.٨% وهي الغالبية العظمى بأن الجامعة لا تستخدم أدوات للتعرف على الاحتياجات التدريبية، وهذا يتفق إلى حد كبير مع نتائج الجدول رقم (٤) حيث أفاد فيه ٦٤.٣% ممن حضروا الدورات التي تنظمها الجامعة بأن الموضوعات المطروحة لا تلبي الاحتياجات، ولقد أشار ١٨.٦% إلى أنها تلبي احتياجاتهم إلى حد ما، في حين أفاد ١٧.١% بأن الموضوعات المطروحة تلبي احتياجاتهم الفعلية.

ويوضح الجدول رقم (٦) أن ٧٢.٨% من أعضاء هيئة التدريس أفادوا بأن الجامعة لا تهيئ الفرص لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء الاحتياجات الفعلية لهم، وهذا يؤثر تأثيراً سلبياً خطيراً على النمو العلمي لعضو هيئة التدريس؛ حيث إنه إذا لم يزود بالوسائل التي تعينه على تطوير ذاته فسوف ينعكس هذا على أدائه وقدراته على العطاء العلمي.

ولتقليل الفجوة بين واقع الدورات التي تنظمها الجامعة وما يرغب أعضاء هيئة التدريس حاولت الباحثة في هذا الجزء رصد الاحتياجات الفعلية لهم، والتي يمكن أن تفيد أيضاً أقسام المكتبات عند تحديد موضوعات الدورات المتخصصة، فتوجهت بسؤال مفتوح مؤداه: "إذا تسنى لسيادتكم حضور

الجدول رقم (٧)
يوضح الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات

الاحتياجات التدريبية	الاستجابات	النسبة المئوية
تكنولوجيا المعلومات	٣٩	٦٨.٤
اللغة الإنجليزية	٢٢	٣٨.٦
مهارات الوعى المعلوماتي	٣	٥.٢
علم النفس التعليمي	٢	٣.٥
تشريعات ولوائح العمل الأكاديمي والجامعي	١٥	٢٦.٣
عدد أعضاء هيئة التدريس	٥٧	

أفاد بذلك ٣٨.٦ %، وهذا قد يشير إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس في معرفة اللغة التي تؤهلهم للتعامل مع تطبيقات التكنولوجيا الحديثة، حتى لا تقف عائقاً أمام استخدامهم لتلك التكنولوجيا، فضلاً عن فهم وترجمة الإنتاج الفكري باللغة الإنجليزية.

وقد جاء في المرتبة الثالثة موضوع تشريعات ولوائح العمل الأكاديمي بنسبة ٢٦.٣ %، ويمكن أن نرجع هذا إلى أن هناك العديد من أعضاء هيئة التدريس لا يعرف ما له وما عليه في المجتمع الأكاديمي. ولقد أشار أحد أعضاء هيئة التدريس بضرورة عقد ورشة عمل لمناقشة لائحة أقسام المكتبات والمعلومات في مصر، والتوصل إلى أفضل لائحة وتعميمها على جميع الأقسام بالجمهورية.

٣- المعوقات التي تحول دون التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

لقد هدفت الدراسة للكشف عن المعوقات التي تؤثر بالسلب على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في مصر، ويوضح جدول رقم (٨) استجابات أعضاء هيئة التدريس.

من تحليل الجدول رقم (٧) يتضح أن موضوع تكنولوجيا المعلومات احتل المرتبة الأولى بنسبة ٦٨.٤ %، حيث تنوعت الموضوعات التي أشار إليها أعضاء هيئة التدريس ما بين بناء المكتبات الرقمية والنظم الآلية لإدارة المحتوى الرقمي، وتراخيص استخدام البرامج الآلية والبرامج مفتوحة المصدر والويب ماتركس، دبلن كور، برمجة نظم إدارة قواعد البيانات، وهذا يشير إلى أنه أصبحت البيئة التكنولوجية الآن متلاحمة مع عضو هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في مصر نظراً لاستخدامه المكثف لتقنيات المعلومات والاتصالات، حيث أفرزت ثورة الاتصالات عددًا من التطبيقات والأدوات الجديدة لعمليات البحث والاسترجاع وبحث المعلومات؛ وبالتالي غيرت وطورت من طبيعة وآلية عمل عضو هيئة التدريس هذا من جهة، ومن جهة أخرى رغبة أعضاء هيئة التدريس في اكتساب المهارات النظرية والعملية في كل ما هو جديد في مجال التخصص.

وقد جاء في المرتبة الثانية الحاجة إلى دورات تدريبية في اللغة الإنجليزية، حيث

الجدول رقم (٨)
يوضح مدى وجود معوقات تحول دون التنمية المهنية

مدى وجود معوقات تحول دون التنمية المهنية	الاستجابات	النسبة المئوية
نعم	٧٠	٨٦.٤
لا	١١	١٣.٦
المجموع	٨١	١٠٠

نستطيع القول بناء على ما تمخض عن الجدول رقم (٨) من تكرارات إن ٨٦.٤ % من أعضاء هيئة التدريس لديهم معوقات تحول دون التنمية المهنية لهم، ويكشف الجدول رقم (٩) الستار عن هذه المعوقات.

الجدول رقم (٩)

يوضح المعوقات التي تحول دون التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

المعوقات التي تحول دون التنمية المهنية	عدد الاستجابات	النسبة المئوية
الأعباء التدريسية الكثيرة التي يكلف بها عضو هيئة التدريس من قبل القسم	٤٨	٦٨.٥
المهام الإدارية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس من قبل القسم	٣٢	٤٦
تشدد سياسة الجامعة في السماح لعضو هيئة التدريس في حضور المؤتمرات	٢٦	٣٧
قلة اهتمام الجامعة بالبحث العلمي	٣٠	٤٣
ضعف مجموعات المكتبة بالكلية	٥٢	٧٤
عدم وجود دعم مالى من قبل الجامعة للتطور المهني	٥٢	٧٥.٧
عدم وضوح معايير تمويل البحوث من قبل الجامعة	٤٠	٥٧
ضعف الكادر المالى لأعضاء هيئة التدريس	٥٥	٧٩
الانشغال بأعمال أخرى تدر دخلاً مرتفعاً	٢٧	٣٩
الانشغال ببعض الالتزامات الاجتماعية تجاه ذويهم	٢٩	٤١.٤
عدم منح إجازات للتفرغ الدراسي	٣٠	٤٣
معوقات أخرى	٥	٧.١
عدد أعضاء هيئة التدريس ممن لديهم معوقات	٧٠	

من تحليل الجدول رقم (٩) صنفت الباحثة المعوقات إلى ٤ فئات على النحو التالي:
المخصصات المالية التي يتقاضاها أعضاء هيئة التدريس

يأتى على رأس المعوقات التي تحول دون التنمية المهنية ضعف الكادر المالى لأعضاء هيئة التدريس، مما يصعب الصرف منه على متطلبات التنمية المهنية، فقد أفاد بذلك ٧٩%، يلى ذلك عدم وجود دعم مالى من قبل الجامعة للتطوير المهني بنسبة ٧٥.٧%، ويمكن القول: إن قلة المخصصات المالية يؤدى إلى العديد من السلبيات:

- انشغال أعضاء هيئة التدريس بأعمال أخرى تدر دخلاً مرتفعاً، فقد أفاد بذلك ٣٩%، وهو شكل من أشكال التسرب من العمل الأكاديمي.

- قبول العديد من أعضاء هيئة التدريس عقود عمل فى الدول العربية بدرجة أقل من درجاتهم الأكاديمية.

- عدم اهتمام عضو هيئة التدريس بعملية التدريس والبحث والنمو المهني، وقد يؤدى هذا إلى السواد الأعظم بحيث لا تصبح أولوياتهم ذات صلة بالعمل الأكاديمي والمهني وصولاً إلى العيش فى مستوى اقتصادى يليق ومستوى التعليم الذى وصلوا إليه.

كل ذلك له تأثير سلبي وخطير على النمو العلمى المهني لأعضاء هيئة التدريس، والخاسر الأكبر دائماً ليس فقط أقسام المكتبات، ولكن المجتمع الأكاديمي برمته؛

ولذلك لا بد من ضرورة إعادة النظر فى الكادر المالى لأعضاء هيئة التدريس ومراجعتة بما يتناسب والمكانة الاجتماعية أسوة بما هو متبع فى جامعات الدول العربية، وعلى الرغم من أن عضو هيئة التدريس يمكن أن يزيد من راتبه إذا اشترك فى نظام الجودة الشاملة إلا أن هذا النظام مشروط بتواجده فى القسم لمدة ٤ أيام، مما جعل العديد من أعضاء هيئة التدريس لم يشتركوا فى هذا النظام، وخصوصاً الذين يعملون فى جامعات الأقاليم؛ لأن مصاريف السفر وأحياناً الإقامة تقطع جزءاً كبيراً من الراتب، فضلاً عن اغترابهم عن أسرهم، وخاصة عضوات هيئات التدريس.

تكليفات القسم

لقد أشار أعضاء هيئة التدريس إلى أن الأعباء التدريسية الكثيرة التى يكلف بها عضو هيئة التدريس من قبل القسم وكذلك المهام الإدارية التى يكلف بها تمثل أحد المعوقات التى تعوق التنمية المهنية على التوالى بنسبة ٦٨.٥% و ٤٦%. وقد يعود السبب فى ذلك إلى ما يتطلبه التدريس من جهد ووقت يتمثلان فى التحضير والتصحيح، فضلاً على أن المهام الإدارية تأخذ حيزاً كبيراً من وقت الأستاذ الجامعي، مما يؤثر تأثيراً سلبياً على الوقت المتاح له للتنمية المهنية. ولقد أفاد ٤٣% بعدم منح إجازات للتفرغ الدراسى يمثل أحد المعوقات، وقد يرجع ذلك إلى قلة أعضاء هيئة التدريس فى بعض الأقسام نظراً لحدثة

هذه الأقسام من جهة، وسفر العديد من أعضاء هيئة التدريس في الخارج من جهة أخرى.

توجهات الجامعة نحو البحث العلمي

مما لا شك فيه أن من أهم الجوانب التي تتفاضل فيها مؤسسات التعليم وتتمايز في مكانتها العلمية هو مقدار ما توليه من اهتمام بالبحث العلمي وتوفير مقوماته، فلا يمكن أن تكون هناك مؤسسة للتعليم العالي بالمعنى الحقيقي إذا أهملت البحث العلمي^(٣٧) أو لم تُعَرِه الاهتمام الذي يستحقه. هذا ويعتبر البحث العلمي في أقسام المكتبات والمعلومات مطلباً أساسياً لتمييز هذه الأقسام، وتشير بيانات الجدول رقم (٩) إلى أن ٤٣% من أعضاء هيئة التدريس أفاد بقلّة اهتمام الجامعة بالبحث العلمي و٥٧% منهم أفاد بعدم وضوح معايير تمويل البحوث من قبل الجامعة، وهذا يمكن أن يرجع إلى ما يلي:

- عدم وجود خطة واضحة للبحث العلمي لدى الجامعات المصرية.
- قلة المردود العائد للفرد من البحث في مقابل ارتفاع التكاليف التي يتحملها في سبيل ذلك، فالباحث هو الراعى الأول والوحيد لبحثه في مصر.
- وهذا يؤدي إلى العديد من السلبيات، منها:
- ضعف مستوى البحث العلمي.
- تدهور التنمية المهنية لأن البحث العلمي أحد المقومات التي تدعم التنمية الذاتية.
- هجرة العلماء إلى الدول المتقدمة، حيث إن توفر العقلية العلمية وحدها غير كاف ما لم تقترن بقوة مالية تكفل توفير كافة متطلبات البحث.

تشير بيانات الجدول أيضاً إلى أن تشدد سياسة الجامعة في السماح لعضو هيئة التدريس في حضور المؤتمرات تعد أحد معوقات التنمية المهنية لديهم حيث أفاد بذلك ٣٧%. يمكن القول: إن أحد مقومات رفع كفاءة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات وصولاً إلى الاحتراف الأكاديمي يجب أن يمر بمحطة الاحتكاك الدولي في مجال التخصص الذي له آلياته وأولها حضور المؤتمرات الدولية التي تعقد؛ ولذلك لا بد أن تيسر الجامعة فرص حضور هذه المؤتمرات بالخارج وأن يكون هناك عدالة في توزيع هذه الفرص على أعضاء هيئة التدريس.

وعلى الجانب الآخر تعد المكتبة الجامعية أحد المقومات التي توفرها الجامعة لتدعيم البحث العلمي، ولقد أفاد ٧٤% من أعضاء هيئة التدريس بأن ضعف مجموعات المكتبة بالكلية تمثل أحد معوقات التنمية المهنية لهم. فمن الضروري أن تكون المجموعات في المكتبة على درجة من الجودة والنوعية والحجم بحيث تسمح بالارتقاء بالبحث لا تحد منه، ومن الواضح أن المجلس الأعلى للجامعات تدارك هذا الأمر من خلال إتاحة الاشتراك في عدد من قواعد البيانات ضمن مشروع المكتبة الرقمية للجامعات المصرية حيث يتاح من خلالها مجموعة كبيرة من قواعد البيانات والدوريات والكتب والرسائل الجامعية الإلكترونية. تتنوع مستويات الاشتراك في قواعد البيانات ما بين المستخلصات والنصوص الكاملة لهذه المصادر، ويتاح

البحث فيها واسترجاعها من خلال بوابة موحدة
من قبل السادة أعضاء هيئة التدريس، ولقد
حاولت الباحثة معرفة مدى استفادة أعضاء
هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات
من هذا المشروع ويوضح الجدول رقم (١٠)
الاستجابات المختلفة.

الجدول رقم (١٠)
يوضح مدى الاستفادة من مشروع المكتبة الرقمية

مدى الاستفادة من مشروع المكتبة الرقمية	الاستجابات	النسبة المئوية
نعم	٤٤	٥٤.٣
لا	٣٧	٤٥.٧
المجموع	٨١	١٠٠

يتبين من الجدول رقم (١٠) أن ٥٤.٣ % من أعضاء هيئة التدريس أفاد بأن هناك استفادة
من مشروع المكتبة الرقمية، بينما ٤٥.٧ % أفاد بعدم الاستفادة، وهذا يشير إلى عدم الاستفادة
الكاملة من هذا المشروع.

يوضح الجدول رقم (١١) الصعوبات التي تعوق الاستفادة من مشروع المكتبة الرقمية.

الجدول رقم (١١)
يوضح الصعوبات التي تعوق الاستفادة من مشروع المكتبة الرقمية

الصعوبات التي تعوق الاستفادة من مشروع المكتبة الرقمية	عدد الاستجابات	النسبة المئوية
الدوريات المتاحة غير كافية	١٢	٣٢.٤
عدم المعرفة بالطريقة التي تصل بها إلى قواعد البيانات	٨	٢١.٦
لا تجد كل ما ترغبه	١٥	٤٠.٥
صعوبة الاستخدام والبحث في قواعد البيانات المتوفرة	٤	١٠.٨
عدد أعضاء هيئة التدريس الذين أفادوا بعدم الاستفادة من مشروع المكتبة الرقمية	٣٧	

أوعية تناسب اهتمامات أعضاء هيئة
التدريس، ويرجع ذلك إلى عدم تحديد
الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس
قبل الإقدام على شراء هذه القواعد، فكان لا
بد من عمل مسح يقيس اهتمامات مجتمع
المستفيدين منها، حيث تعتبر احتياجات
المستفيدين هي العنصر الرئيسي والهيكل
الذي تقوم عليه دعائم عملية اختيار أوعية
المعلومات. ومما لا شك فيه أن إعداد قاعدة

يأتى على رأس الصعوبات التي تحول
أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات دون
الاستفادة من مشروع المكتبة الرقمية هو أنهم
لا يجدون فيها كل ما يرغبون حيث أفاد بذلك
٤٠.٥ %، يلي ذلك عدم كفاية الدوريات
المتاحة بنسبة ٣٢.٤ %، أى أن ٧٢.٩ % من
الصعوبات التي تعوق الاستفادة من مشروع
المكتبة الرقمية متصلة بمصادر المعلومات
الموجودة بها، وهذا يدل على عدم وجود

المكتبات في مصر من العنصر النسائي الذي يشكل النواة الاجتماعية التي تقع على عاتقها مسؤولية الدور الفعال والمؤثر في التنشئة، وهذا يفسر أيضاً تأخر العديد من عضوات هيئة التدريس في الترقية.

لقد أفاد ٧.١% من أعضاء هيئة التدريس بوجود معوقات أخرى تتمثل فيما يأتي :

- عمل الجامعة بنظام الترم الدراسي مما يكثف العبء التدريسي في فترة زمنية قصيرة، يلي ذلك التصحيح، ثم الإعداد للترم الثاني مما لا يسمح للعضو بالتنمية المهنية.
 - اعتبار البحث العلمي في مصر استيفاء شكلياً للحصول على درجة علمية.
 - عدم اقتناع المسؤولين بالجامعة والدولة بأهمية وقيمة الأستاذ الجامعي وتوفير الرعاية المتكاملة لهم والارتقاء بمستواهم.
 - قلة الدورات التدريبية المتخصصة.
- يشير العامل الثاني والثالث إلى الإحباطات المتلاحقة التي يعيشها أعضاء هيئة التدريس بسبب عدم مراعاة احتياجاتهم واستخدام الأبحاث العلمية للترقية فقط وليس للتنمية. ومما لا شك أن الأستاذ الجامعي هو عماد البحث العلمي، فمن الضروري أن ينال من العناية والاهتمام بالقدر الذي يتناسب مع الأدوار الكبيرة التي يقوم بها، فضلاً على توفير الضمانات اللازمة للقيام بواجبه على النحو المنشود؛ لأن هذا سوف يساعد في رفع روحه المعنوية التي تزيد من إنتاجه العلمي وتنمية مهاراته.

بيانات باحتياجات كل قسم في الكليات المختلفة من قبل المجلس الأعلى للجامعات يعتبر أمراً مهماً وضرورياً في ظل وجود هذه القواعد التي تخدم جميع التخصصات في كل جامعات مصر، وسوف تساعد هذه القاعدة في تحقيق الاختيار الأمثل لمصادر المعلومات على اختلاف أشكالها لكل تخصص. ويمكن أن يتم تحديد هذه الاحتياجات عن طريق إعداد استبيان يوضع على موقع البوابة الرقمية الخاصة بالجامعات المصرية يحدد فيه كل عضو هيئة تدريس احتياجاته الفعلية، وهذا سوف يساعد في تحقيق أعلى استفادة من هذا المشروع.

يتضح من الجدول رقم (١١) أن عدم المعرفة بالطريقة التي تصل بها أعضاء هيئة التدريس إلى هذه القواعد يمثل أحد الصعوبات التي تعوق الاستفادة، يلي ذلك صعوبة الوصول والبحث في قواعد البيانات المتوفرة، حيث أفاد بذلك على التوالي ٢١.٦% و ١٠.٨%، ويرجع ذلك إلى عدم كفاية الإعلان والتدريب الذي يمكن من استخدام هذه القواعد بأفضل صورة ممكنة لتحقيق الفاعلية القصوى منها.

معوقات أخرى أفاد بها أعضاء هيئة التدريس تحول دون التنمية المهنية

تشير تكرارات الجدول رقم (٩) أن ٤١.٤% من أعضاء هيئة التدريس أفاد بأن الانشغال ببعض الالتزامات الاجتماعية تجاه ذويهم يمثل أحد المعوقات، وقد يرجع ذلك إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس بأقسام

ثانياً- الأمن الوظيفي

والمعلومات في مصر، ويوضح الجدول رقم (١٢) عناصر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

يعد الأمن الوظيفي أحد العوامل المهمة التي تؤثر على الوصول إلى الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات

الجدول رقم (١٢)
يوضح عناصر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

عناصر الرضا الوظيفي	درجة كبيرة	النسبة المئوية	درجة متوسطة	النسبة المئوية	درجة منخفضة	النسبة المئوية	الوزن النسبي
الرضا عن الوظيفة ذاتها	٥٩	٧٢.٨	٧	٨.٦	١٥	١٨.٥	٣٠.٦
الرضا عن الارتقاء الوظيفي	٠	٠	٦٨	٨٤	١٣	١٦	١٤٩
الرضا عن الأجر	٠	٠	٣٧	٤٥.٧	٤٤	٥٤.٣	١١٨
الرضا عن قيادة رئيس القسم	١٤	١٧.٣	٣٧	٤٥.٧	٣٠	٣٧	١٤٦
الرضا عن بيئة العمل التي تعمل بها	٠	٠	٣٩	٤٨.٢	٤٢	٥١.٨	١٢٠

تشير بيانات الجدول إلى أن ترتيب الوزن النسبي لعوامل الرضا الوظيفي تتمثل فيما يلي:

احتل المرتبة الأولى الرضا عن الوظيفة ذاتها، وهذا يرجع إلى أن وظيفة عضو هيئة التدريس تحقق مستوى اجتماعياً متميزاً ومكانة مرموقة في المجتمع، حيث ارتبطت مهنة الأستاذ الجامعي بهالة من التقدير والاحترام.

احتل المرتبة الثانية الرضا عن الارتقاء الوظيفي حيث أفاد ٨٤% من أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن الارتقاء الوظيفي بدرجة متوسطة، وهذا يشير إلى أن لديهم

طموحاً أكبر في الترقية للوصول إلى مناصب عليا أو مراتب أعلى.

احتل المرتبة الثالثة الرضا عن قيادة رئيس القسم، حيث أفاد ١٧.٣% بدرجة كبيرة، وأفاد ٤٥.٧% من أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن ذلك بدرجة متوسطة. وهذا قد يشير إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الإشراف والقيادة الذي يخضعون له في أقسام المكتبات والمعلومات في مصر، وهذا العنصر مهم جداً؛ لأنه يعد أحد المعايير لقياس الفاعلية التنظيمية والإشرافية في هذه الأقسام، حيث يجب النظر لكل عضو هيئة تدريس على أساس

هيئة تدريس قوية متميزة قادرة على الرقى بأداء أقسام المكتبات والمعلومات في مصر، حيث إن المعيد هو النواة الأولى للأستاذ الجامعي، ويوضح الجدول رقم (١٣) آراء أعضاء هيئة التدريس نحو مدى مناسبة معيار التقدير النهائي لاختيار المعيد في أقسام المكتبات والمعلومات.

الجدول رقم (١٣)

يوضح مدى مناسبة معيار التقدير النهائي لاختيار المعيد

مدى مناسبة معيار التقدير النهائي لاختيار المعيد	الاستجابات	%
نعم	١٦	١٩.٨
لا	٦٥	٨٠.٢
المجموع	٨١	١٠٠

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن ٨٠.٢% من أعضاء هيئة التدريس أفادوا بأن معيار التقدير النهائي لاختيار المعيد في أقسام المكتبات والمعلومات غير كاف، وللوقوف على الأسباب توجهت الدراسة بسؤال مفتوح لأعضاء هيئة التدريس بشأن ذلك، ومن تحليل الإجابة وتسجيل المكررة منها توصلت الباحثة في النهاية إلى تحديد الأسباب والمقومات التي يمكن من خلالها اختيار عضو هيئة التدريس.

لقد أجمع الغالبية العظمى من مجتمع الدراسة على أنه ليس الأول هو دائماً الأفضل، حيث إن الدرجات الأعلى ليست

الكفاءة والاختصاص وليس الانتماء والولاء، واستخدام أساليب ديمقراطية في الإشراف من أجل زيادة رضاهم الوظيفي الذي سينعكس بالإيجاب على تحسين أدائهم.

احتل المرتبة الرابعة مستوى الرضا عن بيئة العمل، حيث أظهرت النسب انخفاض نسبة الرضا عن بيئة العمل، فلم يُقد أي عضو من أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في مصر بالرضا عن بيئة العمل بدرجة كبيرة، ولكن أفاد ٤٨.٢% بالرضا عن ذلك بدرجة متوسطة، بينما أفاد ٥١.٨% عن ذلك بدرجة منخفضة، وهذا مؤشر خطير يجب أن تنتبه إليه أقسام المكتبات والمعلومات في مصر؛ لأن هذا يدل على أن بيئة العمل غير مريحة، وهذا ينعكس بدوره على مستوى أداء عضو هيئة التدريس الذي ينعكس بدوره على أداء هذه الأقسام.

احتل المرتبة الخامسة الرضا عن الأجر حيث يشير الجدول رقم (١٢) إلى انخفاض نسبة الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الأجر، والذي أفاد به أيضاً أعضاء هيئة التدريس بأنه أحد معوقات التنمية المهنية حيث جاء على رأس المعوقات، فقد احتل المرتبة الأولى؛ مما يعطى مؤشر إلى أهمية تحسين أوضاع هيئة التدريس المالية وتوفير كافة الإمكانيات التي تساعد على تحسين أدائهم وزيادة فعاليتهم.

ثالثاً- كفايات عضو هيئة التدريس

يمكن القول إن الدقة في اختيار عضو هيئة التدريس هي الخطوة الأولى في بناء

- هي المقياس الصحيح لاختيار المعيد للأسباب الآتية:
- أن نظام الامتحان في الكليات النظرية لا يختبر إلا مهارة الطالب في الحفظ فقط دون باقى المهارات التى ينبغى ان تتوفر فيه.
- أن طريقة أو أسلوب الامتحان قد يخدم البعض دون الآخر.
- توجد بعض المجاملات فى الدرجات فى أحيان قليلة.
- هناك العديد من الجوانب الشخصية والنفسية التى يجب مراعاتها وأخذها فى الاعتبار وليس الاكتفاء بمجموع الدرجات.
- ولقد أفاد أعضاء هيئة التدريس بالمعايير أو المقومات التى يمكن من خلالها اختيار عضو هيئة التدريس فيما يلى:
- أن يكون ذا شخصية قوية متزنة.
- القدرة على النقد والتحليل.
- القدرة على عرض المعلومات وتوصيلها.
- القدرة على التواصل والتعامل مع مختلف المستويات.
- إجادة التعامل مع التقنيات الحديثة ومسيرة الاتجاهات الحديثة فى التكنولوجيا.
- سلامة النطق والهيئة.
- حب البحث العلمى.
- إجادة اللغة الإنجليزية التى باتت إجادتها عنصراً أساسياً فى التواصل العلمى مع العالم المتقدم.
- واسع الأفق وصبور.
- يتمتع بأخلاق كريمة.
- النظر إلى أثر الموروث البيئى والاجتماعى على شخصيته، لأنه يؤثر على سلوكياته على المدى الطويل.
- ولقد اشار ٩٠% من أعضاء هيئة التدريس ممن أفادوا بعدم مناسبة معيار التقدير النهائى لاختيار المعيد بضرورة عقد مقابلة شخصية بشفافية تامة للتأكد من المقومات السابقة، ولقد أضاف البعض أن تتضمن هذه المقابلة قياساً نفسياً لكل من سيتم تعيينه.
- بينما أشار ١٠% من أعضاء هيئة التدريس ممن أفادوا بعدم مناسبة معيار التقدير النهائى لاختيار المعيد إلى أن الطريقة المثلى للاختيار هي اختبار الطالب المرشح معيداً عن طريق تكليفه بمهمات محددة تقيس تفوقه فى البحث العلمى ومهاراته وقدرته على توصيل المعلومة والتعامل مع الطلبة؛ حيث تختلف مقومات شخصية الباحث عن مقومات شخصية الطالب الذى لديه قدرة كبيرة على الحفظ.
- وعلى أثر ذلك يمكن القول بأن المعيار المتبع حالياً لا يفى بالمتطلبات التى يتوقع توفرها فى المعيد لأداء مهمته. حيث يجب أن ترتبط معايير الاختيار بكفايات علمية وشخصية، وتكنولوجية ولغوية، فليس كل طالب ناجح فى التحصيل هو بالقطع باحث ومعلم جيد متزن.

رابعاً- أداء أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات

لقد اعتنقت أقسام المكتبات في مصر نظام الجودة الشاملة، فعلى الرغم من عدم تطبيق هذا النظام في بداية الأمر على جميع هذه الأقسام إلا سرعان ما فرض نفسه من خلال قبول

واشترك الكليات في هذا النظام. ويعد تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس أحد آليات تفعيل ضمان الجودة يوضح الجدول رقم (١٤) مدى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات.

الجدول رقم (١٤)
يوضح مدى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات

النسبة المنوية	لا	النسبة المنوية	إلى حد ما	النسبة المنوية	نعم	مدى تقييم أداء عضو هيئة التدريس
٧٤.١	٦٠	١٩.٨	١٦	٦.١	٥	يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بطرق قياس موضوعية بصورة دورية
٣٤.٦	٢٨	٨.٦٤	٧	٥٦.٨	٤٦	تعمل إدارة الكلية على تقويم أداء كل عضو هيئة تدريس من منظور الطلبة
٦٠.٥	٤٩	١٣.٦	١١	٢٥.٩	٢١	يتم اخطار سيادتكم بنتائج تقييم الأداء
٧١.٦	٥٨	١١.١	٩	١٧.٣	١٤	يتم تقييم الكتاب الدراسي من قبل القسم
٦٠.٥	٤٩	٦.٢	٥	٣٣.٣	٢٧	يطبق القسم آليات للتأكد من حسن استغلال وقت العمل

فالأستاذ الجامعي له الحرية المطلقة بأن يقوم بأداء واجباته بالطريقة والكيفية التي يعتقدها مناسبة.

يتضح من الجدول أيضاً أن ٥٦.٨% من أعضاء هيئة التدريس أفادوا بأنه يتم تقويم أداء كل عضو هيئة تدريس من منظور الطلبة، بينما أفاد ٨.٦٤% إلى حد ما، وأفاد ٣٤.٦% بعدم التقويم، وقد يرجع ذلك إلى حداثة نظام الجودة في بعض أقسام المكتبات والمعلومات هذا من جهة، ومن جهة أخرى عادة ما تطلب وحدة ضمان الجودة والاعتماد في الكليات بعمل تقييم لمادتين فقط لكل قسم

يكشف الجدول رقم (١٤) أن ٧٤.١% من أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في مصر أفادوا بأنه لا يتم تقييم أدائهم بطرق قياس موضوعية وبصورة دورية وهذا قد يرجع إلى ما يأتي:

- الحكم الشخصي والعشوائي القائم على معايير تقييم خفية، والتي عادة ما تكون ناتجة عن تدخل الأهواء والمواقف الشخصية والأحاديث غير الرسمية بين أعضاء هيئة التدريس.
- الإيمان العميق بأن الأساتذة الأكاديميين ينبغي ألا يتعرضوا أو يخضعوا للتقييم،

لاستيفاء بنود الجودة، وليس بغرض تحسين أداء عضو هيئة التدريس. ومما لاشك فيه أن إعلام عضو هيئة التدريس بنتيجة تقييم أدائه سوف يساعده في تحديد مدى نجاحه أو إخفاقه، حيث إنها تمده بنوع من التغذية الراجعة التي تمكنه من تشخيص جوانب القوة والضعف في أدائه.

تشير بيانات الجدول رقم (١٤) إلى أن أقسام المكتبات والمعلومات في مصر لا تطبق آليات للتأكد من حسن استغلال وقت العمل فقد أفاد بذلك ٦٠.٥%، بينما أفاد ٣٣.٣% بتطبيق ذلك، وأفاد ٦.٢% بتطبيق ذلك إلى حد ما. وهذا يشير إلى قصور يجب أن تتجنبه أقسام المكتبات إذا أراد أعضاؤها الوصول إلى الاحتراف الأكاديمي، حيث إن هذا القصور يكون نتيجته أن بعض أعضاء هيئة التدريس يتواجدون في القسم لإثبات حضورهم، وخصوصاً في ظل نظام الجودة الذي يتطلب التواجد ٤ أيام دون استثمار الوقت وإشغال الوقت بما هو خارج عن متطلبات العمل؛ ولهذا لا بد من وجود آليات للتأكد من حسن استغلال وقت العمل.

نتائج وتوصيات الدراسة

أولاً- نتائج الدراسة

فيما يلي عرض للنتائج التي أسفرت عنها الدراسة:

لقد وضعت الباحثة سولاً رئيساً وانبثق عنه عدد من الأسئلة الفرعية، وسوف نحاول في هذا السياق عرض نتائج الدراسة في مسار هذه الأسئلة.

على الرغم من أن نظام الجودة يتطلب التقييم الكامل لكل المواد والفرق.

تشير بيانات الجدول رقم (١٤) إلى أن الغالبية العظمى من أقسام المكتبات والمعلومات في مصر لا يتم فيها تقييم الكتاب الدراسي حيث أفاد بذلك ٧١.٦% وهذا مؤشر يجب الانتباه إليه؛ لأن جودة الكتاب الجامعي باعتباره منتجاً أكاديمياً يعد أحد آليات ضمان جودة العملية التعليمية في أقسام المكتبات والمعلومات، وخصوصاً أن النظام التعليمي في أغلب الأقسام قائم على الكتاب الدراسي المقرر؛ لذلك لا بد من تقييمه ثم تقويمه، فهو يشكل أكثر المحددات التقويمية أهمية في الحكم على مدى كفاءة العملية التعليمية. ويمكن أن يتم ذلك من خلال تشكيل لجنة للتدقيق العلمي من قبل القسم؛ لأن هذا التقييم سوف يكون ضماناً لما يأتي:

- حداثة المادة العلمية.
- عدم التكرار في الموضوعات بالمقررات المختلفة.
- أن يتناسب محتواه مع التوصيفات المحددة.
- زيادة درجة الثقة في مضمون الكتاب الجامعي.

لقد انخفضت نسبة أعضاء هيئة التدريس ممن أفادوا بأنه يتم إعلامهم بنتائج تقييم الأداء، حيث أفاد ٢٥.٩% فقط بأنهم يتم إعلامهم بشكل فعلي، وهذا مؤشر إلى أن هذا التقييم يكون بشكل صوري في بعض الأقسام

بالنسبة للموضع الراهن لواقع الاحتراف الأكاديمي لأعضاء التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات أظهرت الدراسة افتقار أقسام المكتبات والمعلومات في مصر إلى الكثير من عناصر البنية التأسيسية اللازمة للوصول أعضاء هيئة التدريس إلى الاحتراف الأكاديمي ويتضح ذلك على النحو التالي:

أولاً- النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات

كشفت الدراسة عن عدم وجود خطط استراتيجية تهدف إلى الارتقاء بمهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات فقد تبين من الدراسة ضالة دور التطوير المؤسسي سواء كان عن طريق الجامعة أو القسم. فقد أشار ٧٢.٨% من أعضاء هيئة التدريس إلى أن الجامعة لا تهيئ الفرص لتطوير قدراتهم في ضوء احتياجاتهم الفعلية، ولقد أفاد ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس بأن البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعة من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس هي عملية روتينية شكلية، ولقد أفاد ٦٤.٣% بأن الموضوعات المطروحة لا تلبي الاحتياجات الفعلية.

وعلى الجانب الآخر أفاد ٧٢.٨% من أعضاء هيئة التدريس بعدم التحاقهم بدورات تدريبية متخصصة نظمت من قبل القسم أو الجامعة، ومن ثم أظهرت لنا الدراسة عدم تفعيل الدورات التدريبية التي تعد أحد وأهم

أدوات التعامل الفوري والإيجابي مع التحولات المهنية والأكاديمية. حيث أفاد ٧٧.٨% من أعضاء هيئة التدريس أن الجامعة لا تستخدم أدوات مناسبة للتعرف على الاحتياجات التدريبية لهم.

ولقد كشفت الدراسة عن الاحتياجات التدريبية الفعلية من الموضوعات المرغوبة لتدريب أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في مصر، ولقد احتل موضوع تكنولوجيا المعلومات المرتبة الأولى بنسبة ٦٨.٤% حيث تنوعت الموضوعات التي أشار إليها أعضاء هيئة التدريس مابين بناء المكتبات الرقمية والنظم الآلية لإدارة المحتوى الرقمي و تراخيص استخدام البرامج الآلية في المجال: برامج مفتوحة المصدر، الويب ماتركس، دبلن كور، برمجة، ونظم إدارة قواعد البيانات. وقد جاء في المرتبة الثانية الحاجة إلى دورات تدريبية في اللغة الإنجليزية حيث أفاد بذلك ٣٨.٦%. وقد جاء في المرتبة الثالثة موضوع تشريعات ولوائح العمل الأكاديمي والجامعي بنسبة ٢٦.٣%.

وعلى الجانب الآخر أفاد ٥٥.٦% من أعضاء هيئة التدريس بعدم مساهمة القسم في التنمية المهنية، بينما أفاد ٤٤.٤% بمساهمة القسم في ذلك. ولقد جاء في المرتبة الأولى من الأساليب المستخدمة من قبل القسم لتفعيل التنمية المهنية نشر البحوث العلمية ٦٦.٧، يلي ذلك دعم الأبحاث عن طريق تقديم الخبرات والمشورة العلمية بنسبة ٥٢.٨%،

بينما نجد انخفاض النسبة التي أفاد بها أعضاء هيئة التدريس نحو توفير البيئة المناسبة للإنتاج العلمي وتوفير الحافز الأدبي والمعنوي للباحثين النشطين على التوالي بنسبة ٨.٣% و ٣.٣%، ويعد هذان العاملان من أهم مقومات الاحتراف الأكاديمي.

تشير نتائج ما سبق إلى عدم وجود خطط علمية تهدف إلى تأمين التكوين المهني لعضو هيئة التدريس.

كشفت الدراسة أن إجراء الدراسات والأبحاث والتأليف يحتل المرتبة الأولى من أساليب التطوير الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس بنسبة ٧٤.١%، يلي ذلك الاطلاع على أحدث ما تم نشره في التخصص حيث أفاد بذلك ٦٩.١%، ولقد احتل حضور الندوات والمؤتمرات المتخصصة المرتبة الثالثة بنسبة ٦٦.٧%، ولقد جاءت في المرتبة الرابعة حضور السمينارات أو حلقات النقاش، حيث أفاد بذلك ٥٠.٦%.

لقد تبين من الدراسة أن ٨٦.٤% من أعضاء هيئة التدريس لديهم معوقات تحول دون التنمية المهنية لهم، وجاء على رأس هذه المعوقات ضعف الكادر المالي لأعضاء هيئة التدريس، مما يصعب الصرف منه على متطلبات التنمية المهنية، فقد أفاد بذلك ٧٩%، يلي ذلك عدم وجود دعم مالي من قبل الجامعة للتطور المهني بنسبة ٧٥.٧%، يلي ذلك ضعف مجموعات المكتبة بالكلية بنسبة ٧٤%، يلي ذلك الأعباء التدريسية الكثيرة والمهام الإدارية التي يكلف بها

عضو هيئة التدريس من قبل القسم على التوالي بنسبة ٦٨.٥% و ٤٦%، يلي ذلك قلة اهتمام الجامعة بالبحث العلمي، حيث أفاد بذلك ٤٣%، يلي ذلك الانشغال ببعض الالتزامات الاجتماعية تجاه ذويهم والانشغال بأعمال أخرى تدر دخلاً مرتفعاً على التوالي بنسبة ٤١.٤% و ٣٧%.

تشير بيانات ما سبق أن الاهتمام بتطوير الأداء العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات في مصر دون المستوى المطلوب، ولا يرقى إلى الطموحات، ولا يواكب النمو المتزايد للمعارف العلمية وتطبيقاتها، وتطور العلم وأدواته.

ثانياً. الأمن الوظيفي

أظهرت الدراسة أن المستوى العام لرضا عضو هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في مصر متوسط عن العوامل الخاصة بالرضا عن الارتقاء الوظيفي، والرضا عن قيادة رئيس القسم، والرضا عن بيئة العمل، بينما ارتفعت درجة الرضا عن الوظيفة ذاتها وانخفضت نسبة الرضا عن الأجور التي يتقاضها عضو هيئة التدريس.

ثالثاً. كفايات عضو هيئة التدريس

لقد كشفت الدراسة عن عدم اقتناع أعضاء هيئة التدريس بمعيار التقدير النهائي لاختيار المعيد في أقسام المكتبات والمعلومات، حيث أفاد بذلك ٨٠.٢%، ولقد صرح أعضاء هيئة التدريس بالمعايير أو المقومات التي يمكن

بنتائج تقييم الأداء، حيث إن هذا التقييم يكون بشكل صوري لاستيفاء بنود الجودة.

لقد كشفت الدراسة أن الغالبية العظمى من أقسام المكتبات والمعلومات في مصر لا يتم فيها تقييم الكتاب الدراسي حيث أفاد بذلك ٧١.٦% من أعضاء هيئة التدريس.

التوصيات

بعد استخلاص نتائج الدراسة تقدم الباحثة جملة من التوصيات تم استنتاجها من خلال البحث، وتتمثل فيما يلي:

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

إعطاء الأولوية الكبرى للتكوين العلمي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في مصر ومتابعة نموهم العلمي، ويجب أن تستند عملية التكوين إلى خطة استراتيجية عن طريق ما يلي:

- وجود سياسة ملزمة لتنظيم دورات تدريبية متخصصة لأعضاء هيئة التدريس هدفها تحديث مهاراتهم وتزويدهم بالمتطلبات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل.

- عقد صالون علمي أو لقاءات علمية من قبل القسم بصفة منتظمة تتناول أحدث الموضوعات في المجال.

- تيسير فرص اشتراك أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات وخصوصاً الدولية؛ لأن الاحتكاك الدولي في مجال التخصص له أثر كبير في التكوين المهني لعضو هيئة التدريس.

- مراعاة عدم إثقال كاهل عضو هيئة التدريس بكثرة ساعات التدريس التي

من خلالها اختيار عضو هيئة التدريس فيما يلي:

- أن يكون ذات شخصية قوية متزنة.
- القدرة على النقد والتحليل.
- القدرة على عرض المعلومات وتوصيلها.
- القدرة على التواصل والتعامل مع مختلف المستويات.
- إجادته التعامل مع التقنيات الحديثة و مساهمة الاتجاهات الحديثة في التكنولوجيا.
- سلامة النطق والهيئة.
- حب البحث العلمي.
- إجادته اللغة الإنجليزية التي باتت إجاداتها عنصراً أساسياً في التواصل العلمي مع العالم المتقدم.
- واسع الأفق وصبور.
- يتمتع بأخلاق كريمة.
- النظر إلى أثر الموروث البيئي والاجتماعي على شخصيته؛ لأنه يؤثر ذلك على سلوكياته.

رابعاً- أداء أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات

تبين من الدراسة أنه لا يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات بطرق قياس موضوعية حيث أفاد بذلك ٧٤.١% من أعضاء هيئة التدريس. ولقد أفاد ٥٦.٨% بأن إدارة الكلية تهتم بتقويم أداء كل عضو هيئة تدريس من منظور الطلبة، بينما انخفضت نسبة أعضاء هيئة التدريس ممن أفادوا بأنه يتم إعلامهم

الاختيار الأمثل لمصادر المعلومات على اختلاف أشكالها لكل تخصص. ويمكن أن يتم تحديد هذه الاحتياجات عن طريق إعداد استبيان يوضع على موقع البوابة الرقمية الخاصة بالجامعات المصرية يحدد فيه كل عضو هيئة تدريس احتياجاته الفعلية، وهذا سوف يحقق أعلى استفادة من هذا المشروع.

- إقامة مشاريع تطويرية مهنية على مستوى أقسام المكتبات في مصر هدفها رفع المستوى العلمي بين الأكاديميين من أعضائها، ويمكن أن يتم ذلك من خلال تنفيذ برامج تطوير مهنية منتظمة تتبناها الأقسام.

- ضرورة إعادة النظر في معيار اختيار المعيد، فلا بد أن ترتبط معايير الاختيار بكفاءات علمية وشخصية وتكنولوجية ولغوية، فليس كل طالب ناجح في التحصيل هو بالقطع معلم وباحث جيد متزن.

دعم الأبحاث العلمية

- اهتمام الجامعة بوضع آلية لدعم الباحثين مالياً.

- ضرورة إيضاح معايير تمويل البحوث، وتوفير الوسائل الإعلامية المناسبة في الجامعة للاطلاع عليها من قبل أعضاء هيئة التدريس.

- اهتمام كل أقسام المكتبات والمعلومات بالمساعدة في نشر البحوث العلمية التي أعدها أعضاء هيئة التدريس بالقسم،

تزيد عن نصابه، والتخفيف من المهام الإدارية التي يكلف بها.

- جنب الجامعة استخدام أسلوب التدريب كنشاط تكميلي وتجميلي.

- ضرورة البحث في واقع البرامج التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس، والسعى إلى بناء برنامج يمكن أن يسهم في تطوير حقيقي، ورفع مستوى مهارات أعضاء هيئة التدريس المهنية والمعرفية.

- ضرورة أن يكون تصميم برامج التدريب سواء من قبل الجامعة أو أقسام المكتبات تطبيقاً لنتائج الدراسات التي تحدد الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.

- إثراء المكتبات الجامعية وتزويدها بالكتب والدوريات الحديثة في التخصص، فيجب أن تكون المجموعات على درجة من الجودة والنوعية والحجم بحيث تسمح بالارتقاء بالبحث، ولا تحد منه.

- يجب على مدير مشروع المكتبة الرقمية عمل مسح يقيس اهتمامات مجتمع المستفيدين من قواعد البيانات التي تعد أحد مصادر النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، ومما لا شك فيه أن إعداد قاعدة بيانات باحتياجات كل قسم في الكليات المختلفة من قبل المجلس الأعلى للجامعات يعتبر أمراً مهماً وضرورياً في ظل وجود هذه القواعد التي تخدم جميع التخصصات في كل جامعات مصر، وسوف تساعد هذه القاعدة في تحقيق

العمل، ويتم تفعيل ذلك في أقسام المكتبات والمعلومات من خلال تخصيص جائزة التميز، ومن الممكن أن تكون هذه الجائزة مجرد لقب يعطى لعضو هيئة التدريس، وهو لقب الأستاذ الجامعي المتميز أو المحترف أكاديمياً لكل عام دراسي.

تأمين الرضا الوظيفي

- قيام الجامعة بإجراء دراسات موضوعية مستمرة لقياس الرضا الوظيفي.
- وجود آليات لتفعيل العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي من أجل رفع مستوى الرضا لدى عضو هيئة التدريس، مما يجعله راضياً عن عمله، وهذا يؤدي إلى مضاعفة مجهوده على نحو يرتقي بمستوى أدائه.

يجب على أقسام المكتبات توفير مناخ وبيئة صالحة للعمل، وإعطاء فرصة للإبداع والتطوير، وتوفير فرص متساوية لكل الأعضاء، وخلق جو من الألفة يوفر الأمان لكل أعضاء هيئة التدريس.

الاستشهادات المرجعية:

- (١) True Maister, David H. **Professionalism: The Courage to Care about Your People, Your Clients, and Your Career.** New York: Free Press, 2000. Pp6-8.
- (٢) Edward, B. Toupin **Professionalism ... How do I get one?** available at <http://www.selfgrowth.com/articles/Toupin14.html>
- (٣) <http://www.selfgrowth.com/articles/Toupin14.html>
- (٤) **Babylon's free dictionary.**

فضلاً عن دعم الأبحاث عن طريق تقديم الخبرات، والمشورة العلمية.

- ضرورة إعادة النظر في الكادر المالي لأعضاء هيئة التدريس ومراجعتها بما يتناسب و المكانة الاجتماعية لهم.
- خلق بيئة بحثية في أقسام المكتبات والمعلومات في مصر تساعد في شحذ طاقات عضو هيئة التدريس النفسية والمهارية نحو البحث العلمي.
- اهتمام الدولة بتفعيل نتائج الأبحاث العلمية بحيث تكون أداة للتنمية، ومن ثم يشعر الباحث بأن البحث العلمي له قيمة في مصر.

نشر ثقافة الاحتراف الأكاديمي عن طريق:

- إعداد الجامعة برامج تدريبية تتناول موضوع الاحتراف الأكاديمي، وتكون ضمن منظومة برامج تطوير قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس.
- عقد العديد من اللقاءات والندوات لنشر وشرح متطلبات الاحتراف الأكاديمي.
- تفعيل نظام تقييم أداء عضو هيئة التدريس، مما يمكنه من تعديل وتحسين المجالات التي يبدو فيها النقص والضعف واضحاً ضماناً لوصوله إلى مستوى التمكن من عمله، وتحقيق درجات عالية من التميز في الأداء.
- تثمين الأداء لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في مصر من خلال تقدير وتكريم الأعضاء والباحثين النشطين والمتميزين، وهذا له أثر كبير على تجويد

محسن عبد الرحمن المحسن. الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس مفهومه ومعوقاته ومكوناته الأساسية وسبل النهوض به. مجلة مستقبل التربية ع ٤٤ (يناير ٢٠٠٧) ص ٩-٣٨.

Gélinas, Patrice. "The Value of job (٧) security: A lower-bound estimate from a human capital perspective" *Journal of Human Resources Costing and Accounting*. Vol. 10, Iss 3 (2006) pp. 155-163.

(٨) السعيد عواشيرة. العوامل المؤثرة في الإبداع في المنظمات الحكومية وآليات تفعيل أثرها الإيجابي. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي. الرياض: معهد الإدارة العامة، ١-٤ / ١١ / ٢٠٠٩. ص ١٤.

(٩) محمد شحات الخطيب. الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير. الرياض: جامعة الملك سعود، ١٤-١٥ / ١٢ / ٢٠٠٤. ص ١.

(١٠) مصطفى أحمد سيد والأنصاري محمد مصيلحي. برنامج إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي. قطر: المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج، ٢٠٠٢. ص ١٥.

(١١) سرفيناز احمد حافظ. تطوير أعضاء هيئة التدريس نحو الخطط الدراسية الحديثة بأقسام المكتبات والمعلومات بجامعة المملكة العربية السعودية. أعمال ندوة أحصائي المكتبات والمعلومات: التأهيل واحتياجات سوق

Available at
http://dictionary.babylon.com/
proficiency
Business dictionary.com.
available at http://
www.businessdictionary.com/
definition/professional.html

(٥) محسن عبد الرحمن المحسن. الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. مجلة مستقبل التربية العربية. مج ١٣، ع ٤٤ (يناير ٢٠٠٧) ص ١٦.

Ball, James R. Professionalism is (٦) for Everyone : Five Keys to Being a True Professional. Reston: Goals Institute, 2008. 72 p.

Kolsaker, Ailsa. "Academic Professionalism in the Managerialist Era: A Study of English Universities". *Studies in Higher Education*. Vol. 33, No.5 (Oct 2008). p 513-525.

McMillin, Linda. "Creating the Complete Scholar: Academic Professionalism in the 21st Century" *Liberal Education*. Vol. 90, No.2 (Spr 2004) pp.42-47.

Klay, William Earle & Brower, Ralph. "A Community-Oriented Model of Metropolitan Academic Professionalism". *Universities: An International Forum*. Vol. 12, No.3 (Sum 2001). P.41-50

Zappia, Charles A. "Academic Professionalism and the Business Model in Education: Reflections of a Community College Historian". *History Teacher*. Vol. 33, No.1 (Nov 1999) pp.55-66

O'Neill, Arthur & Meek, V. Academic Professionalism and the "Lyn Self-Regulation of Performance" *Journal for Higher Education Management*. Vol.9, No.2 (Win-Spr 1994) p p.95-111.

- (١٨) جميل نشوان. تطوير كفايات المشرفين الأكاديميين في التعليم الجامعي في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة في فلسطين. مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني في رام الله: جامعة القدس المفتوحة، ٣-٤/٧/٢٠٠٤ متاح على الخط المباشر
<http://portal.qou.edu/homePage/arabic/qualityDepartment/qualityConfernce/pepars/session4/jamel.htm>
- (١٩) محمد إبراهيم الغزيوات. "تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية". مجلة كلية التربية جامعة الإمارات العربية المتحدة س ٢٠، ع ٢٢٤، (٢٠٠٥). ص ١٤٨.
- (٢٠) جميل نشوان. مصدر سابق.
- (٢١) صديق محمد عفيفي. أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة. القاهرة: وكالة الأهرام للتوزيع، ٢٠٠٣. ص ٥٨.
- (٢٢) نفس المصدر. ص ٣١-٣٣.
- (٢٣) رائد الركابي "أخلاقيات مهنة التدريس". المؤتمر: صحيفة يومية مستقلة شاملة. متاح على الخط المباشر
http://www.inciraq.com/pages/view_paper.php?id=200910446
- (٢٤) صديق محمد عفيفي. مصدر سابق. ص ٦٩.
- (٢٥) عبد الوهاب النجار. أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات
- العمل بدول مجلس التعاون الخليجي. مكة: جامعة أم القرى، ١٦-١٧ أبريل ٢٠٠٧. ص ٤.
- (١٢) مصر. وزارة التعليم العالي. مشروع ضمان الجودة والاعتماد. دليل توكيد الجودة والاعتماد للتعليم العالي في جمهورية مصر العربية/ اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد. القاهرة: الوزارة، ٢٠٠٥. ص ١٣.
- (١٣) محمد فتحي عبد الهادي. البحث عن الاعتماد والجودة للأقسام الأكاديمية للمكتبات والمعلومات. أعمال ندوة أخصائي المكتبات والمعلومات: التأهيل واحتياجات سوق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي. مكة: جامعة أم القرى، ١٦-١٨ أبريل ٢٠٠٧. ص ٥.
- (١٤) محمد شحات الخطيب. مصدر سابق. ص ٦.
- (١٥) محمد بشير حداد. التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. القاهرة: عالم الكتب، ٢٠٠٤. ص ٢٦٠.
- (١٦) علي حمود علي. تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير. الرياض: جامعة الملك سعود، ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٤. ص ١٤.
- (١٧) صالح المهدي الحويج: الخصائص الشخصية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. ندوة التوجهات المستقبلية للتعليم العالي. طرابلس: مجمع ذات العماد، ١٨-١٩/٦/٢٠٠٥.

الجامعي الفلسطيني في. رام الله: جامعة القدس المفتوحة، ٣-٢٠٠٤/٧/٥. متاح على الخط المباشر

<http://www.qou.edu/homePage/arabic/qulityDepartment/qulityConfernce/pepars/session4/yoseef.htm>

(٣٤) فؤاد العاجز وجميل نشوان. "تطوير التعليم الجامعي لتنمية المجتمع الفلسطيني في ضوء إدارة الجودة الشاملة". مجلة الجودة في التعليم العالي. مج ١، ع ٢ (ديسمبر ٢٠٠٥). ص ١٠١-١٣٨.

(٣٥) الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. رسالة الهيئة. متاح على الخط المباشر

<http://www.naqaae.eg/sub/resala.html>

(٣٦) مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP. وحدة إدارة المشروعات. متاح على الخط المباشر

<http://www.heep.edu.eg/arabic/fl.htm>

(٣٧) على حمود على. مصدر سابق. ص ٨-٩.

التعليم العالي :- التحديات والتطوير. الرياض: جامعة الملك سعود، ١٤-٢٠٠٤/١٢/١٥. ص ٦

(٢٦) نفس المصدر. ص ٧.

(٢٧) أحمد إبراهيم. الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا للطباعة والنشر، ٢٠٠٣. ص ٩.

(٢٨) مصر. قوانين. قانون بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. القاهرة، ٢٠٠٦. ص ١.

(٢٤) Sakao, Tomohiko. "Quality Engineering for Early Stage of Environmentally Conscious Design". *The TQM Journal*. Vol 3, No.21. (2009) PP.182-193

(٢٥) Duffin, Murray. "Guidelines to TQC". *The TQM Magazine*. Vol.7, No. 4. (1995) PP. 35-41.

(٢٦) محمد بن عبدالله البكر. "أسس ومعايير نظام الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية والتعليمية". المجلة التربوية. مج ٥، ع ٦٠ (٢٠٠١). ص ٨٥.

(٢٧) النجار فريد راغب. إدارة الجامعات بالجودة الشاملة. القاهرة: أميرال للنشر والتوزيع، ١٩٩٩. ص ٧٣.

(٢٨) يوسف أحمد أبو فارة. دراسة تحليلية لواقع ضمان جودة التعليم في جامعة القدس. مؤتمر النوعية في التعليم

