

دراسة تقييمية لبرامج مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الوظيفة الثالثة للجامعة

د/ عصام عطية عبد الفتاح*

المستخلص

هدف البحث تقديم رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بما يفيد في تحقيق وظيفة خدمة المجتمع من خلال عرض الإطار الفكري لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس واستعراض الوظيفة الثالثة للجامعة المتمثلة في خدمة المجتمع، وتحليل واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لبيان مكانة خدمة المجتمع فيها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بهدف وصف برامج التنمية المهنية وتطويرها بالجامعات المصرية، ومدى ارتباطها بوظائف أعضاء هيئة التدريس بها وخصوصاً خدمة المجتمع، وتوصلت الدراسة إلى اهتمام الجامعات المصرية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها، وتركيز البرامج التدريبية المقدمة على وظيفتي التدريس والبحث العلمي مع الحرص على توظيف التكنولوجيا الحديثة في تقديمهما، وفي الوقت نفسه قلة البرامج المقدمة لتعريف أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم في خدمة المجتمع؛ ومن ثم قدمت الدراسة رؤية مقترحة كان من بنودها إضافة بعض البرامج التدريبية لمصفوفة دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بما يمكنهم من القيام بوظيفة خدمة المجتمع، وكذا تطوير المحتوى التدريبي لبعض الدورات الحالية بما يمكن من وضع موضوعات تسهم في توعية أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ووضع مشاركة أعضاء هيئة التدريس وخاصة بعد الحصول على الدكتوراه في الدورات الخاصة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة من مجموعة الدورات الأساسية التي ينبغي أن يلتحقوا بها للتقدم للترقي للدرجات الأعلى والوظائف القيادية.

الكلمات المفتاحية: خدمة المجتمع، تقييم، تنمية القدرات، أعضاء هيئة التدريس

مقدمة

يتسم العصر الحالي بالتقدم السريع في مجالات العلم والمعرفة؛ مما يفرض على جميع مؤسسات المجتمع وفي مقدمتها مؤسسات التعليم الجامعي تطوير ذاتها وتحسين مخرجاتها لمواكبة كافة التطورات الأكاديمية والمهنية، وعلى الجانب الآخر تواجه مؤسسات التعليم الجامعي مجموعة من الأهداف المتطورة باستمرار مثل: تلبية احتياجات الطلاب المتعددة، والاستجابة لمطالب المجتمع، وتوقعات أصحاب المصلحة في سياق التوقعات والأدوار والنتائج المتغيرة.

وقد تطورت الجامعات تاريخياً وشهدت مراحل تحول أسفرت عن جدال فكري حول ماهية الجامعة،

* أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية جامعة العريش – جمهورية مصر العربية
البريد الإلكتروني: essamatia@aru.edu.eg

نتج عنها تياران يختلفان على حقيقة الجامعة وأهدافها ووظيفتها ودورها في المجتمع: ركز الأول على الجانب المعرفي، ورأى أن الوظيفة الأساسية للجامعة علمية معرفية بحثية، وأن العلم هدف في حد ذاته، بغض النظر عن فوائده وتطبيقاته، وأن المعرفة يجب أن تكون موضوعية خالية من التقدم، صادقة، وأن الجامعة هي المكان الذي تجري فيه الدراسة والبحث العلمي المجرد (برج عاجي)، بينما أكدت الفلسفة الثانية على الجانب الاجتماعي، إذ ترى أن وظيفة الجامعة اجتماعية سياسية، وأن الجامعة هي المكان الذي يدرس أوضاع المجتمع ومشكلاته، ويعمل على إيجاد الحلول لها، ومن ثم فإنها توظف الدراسة والبحث لمعالجة المشكلات الاجتماعية، وتعتبرهما إعداداً للعمل، وبدلاً من مفهوم الجامعة المنعزلة عن المجتمع، تطرح مفهوم الجامعة في خدمة المجتمع، وهو اتجاه يزداد قوة وانتشاراً في الدول المتقدمة والنامية. (نوفل: ١٩٩٢، ٥٦).

وتطبيقاً لذلك فقد مرت الجامعات بعدة تحولات في وظائفها، فبدأت بنقل المعرفة عن طريق التدريس، ثم إنتاج المعرفة واكتشافها عن طريق البحث العلمي، وانتهاء بتطبيق المعرفة في مجال خدمة المجتمع، مع الأخذ في الاعتبار تكامل هذه الوظائف وارتباطها ببعضها، وهذا يعني أنه مع تطور دور الجامعة لم تعد وظيفتها التعليم والبحث العلمي رغم تطورهما كافتيتين لعمل الجامعة، وإنما أضيفت لهما وظيفة ثالثة تصبح معها معنية بخدمة المجتمع التي ورد النص عليها لأول مرة في مصر في القانون ٤٨ لعام ١٩٥٨ الذي نص على أن الجامعات تعنى بإجراء البحوث العلمية وتشجيعها لخدمة المجتمع، ثم أكد عليها القانون ٤٩ لعام ١٩٧٢ الذي نص في مادته الأولى على أن الجامعات تختص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي الذي تقوم به كلياتها ومعاهدها في سبيل خدمة المجتمع والارتقاء به حضارياً، ومن ثم تم استحداث قطاع خدمة المجتمع الذي أصبح منوطاً به كل ما تقدمه الجامعة وكلياتها المختلفة بإمكاناتها المادية والبشرية من خدمات وأنشطة للمجتمع المحيط بها والتي هي جزء منه، من أجل تقدمه وتطوره، بعيدة في ذلك عن وظائفها التقليدية الممثلة في التدريس والبحث العلمي. (سليمان: ٢٠١٧، ١٠٠).

ولا تتحقق هذه الوظائف بمجرد توفر المباني والإمكانات المادية، وإنما يتم تحقيقها من خلال عضو هيئة التدريس الذي يشغل مكانة متميزة ومهمة وسط مكونات المؤسسة الجامعية؛ حيث يتحمل العديد من المسؤوليات والأدوار المباشرة في تنفيذ وظائف الجامعة، وكفاءته في أداء أدواره المختلفة من معايير جودة المؤسسات التي ينتمي إليها، وعندما تقل كفاءته ويضعف أدائه ينعكس ذلك سلباً على مستوى المؤسسة ككل، ولم تعد وظيفة عضو هيئة التدريس مقصورة على مجرد نقل العلم والمعرفة لطلابها، وإنما تعددت أدواره ومسئوليته لتشمل البحث العلمي، وممارسة أدوار إدارية تسند إليه من خلال المشاركة في اللجان المختلفة في الجامعة، وكذلك خدمة المجتمع.

ونظراً لتعدد الأدوار المطلوبة من الأستاذ الجامعي فالأمر يتطلب ضرورة الاهتمام بإعداده وتنميته مهنياً عن طريق تزويده بالمهارات والمعارف اللازمة التي تمكنه من ملاحقة الثورة العلمية المتدفقة لمواكبة متطلبات العصر ومتغيرات التحديث، خاصة في ظل ما يشير إليه واقع تعيين عضو هيئة التدريس معيذاً أو مدرساً مساعداً أو حتى بحصوله على درجة الدكتوراه لم يتأهل لأداء هذه الأدوار المنوطة به، بل تم تعيينه بناءً على الدرجة العلمية دون مراعاة لكفاءته التدريسية أو المهنية، ولا يمكن الادعاء بأن شهادة الدكتوراه تعني كفاءة حاملها وقدرته على التدريس الجامعي، وإنما تعني أن الحاصل عليها قد مارس بعض منهجيات البحث العلمي في مجال محدد تحت إشراف متخصصين، وصار مؤهلاً

لاستمرار مسيرة حياته العلمية الشاقة ومواصلة البحث في مجال تخصصه. (الناقة: ٢٠٠٥، ٥١).

وبشكل عام، تعمل مؤسسات التعليم الجامعي على تقديم مجموعة متنوعة من الأنشطة لتقديم الدعم لأعضاء هيئة التدريس لأدوارهم ومساعدتهم على البقاء على اطلاع دائم بقدراتهم المهنية ولمساعدتهم على التعامل مع التغيير المستمر المرتبط بالتحديات المشار إليها؛ تقوم مؤسسات التعليم الجامعي بتزويدهم ببرامج التطوير المهني في مجالات التدريس والبحث العلمي والخدمة المجتمعية، وقد دعا العديد من الباحثين والخبراء إلى اتخاذ إجراءات من قبل تلك المؤسسات من أجل تعزيز معرفة أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم وخبراته (Alkathiri: 2019, 597-599).

ونتيجة للتطورات العلمية والتكنولوجية، يواجه الأستاذ الجامعي حالياً بمزيد من التحديات والضغط أكثر من أي وقت مضى؛ ففي العديد من مؤسسات التعليم الجامعي، يكافح الأساتذة للحفاظ على إنتاجية عالية ورضا المستفيدين بالإضافة إلى ذلك، تعرض التعليم الجامعي لانتقادات بسبب عدم كفاءة أعضاء هيئة التدريس المعينين حديثاً (Muammar & Alkathiri: 2021, 1) مما يستلزم الاهتمام بالتنمية المهنية لهم واعتبارها من أساسيات تحسين العملية التعليمية، وقد لاقى هذا الأمر اهتماماً كبيراً على المستوى المحلي والعالمي، وخطت العديد من جامعات العالم ومنها الجامعات المصرية خطوات جوهريّة في سبيل تحقيقه.

ورغم الاهتمام المتزايد ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، فإنها بحاجة إلى إعادة النظر في برامجها، فقد أشارت دراسة شعيب وعصفور (٢٠١٧، ٨١) إلى مجموعة من الأسباب التي تستدعي وجود رؤية جديدة لبرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، منها ضعف مستوى برامج التنمية، وارتباطها بالترقية، ونقص الكفاءات اللازمة للتطوير، وغياب الرؤية المستقبلية.

وعلى الرغم من توجه الجامعات لتبني معيار "خدمة المجتمع" كأحد متطلبات تحقيق الجودة الشاملة فيها، فإن استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات للقيام بدورهم في خدمة المجتمع المحلي لا يزال غير واضح أو غير معروف على المستوى النظري أو التطبيقي، وخصوصاً فيما يتعلق بما يتلقونه من تدريب لتحقيق التنمية المهنية في المجالات المختلفة.

وانطلاقاً من وظيفة الجامعة تجاه مجتمعها، وعدم تصور إمكانية انعزالها عنه؛ فإن الأمر يقتضي رفع كفاءة عضو هيئة التدريس الجامعي في مجال خدمة المجتمع لتمكينه من المشاركة في كل ما يعود بالنفع والفائدة على مؤسسات المجتمع وأفراده، وتطويع علمه ومهاراته وجهوده العلمية في هذا الشأن، وإذا كان عضو هيئة التدريس مطالباً بدور حيوي في تقديم الخدمات المجتمعية، فإنه يجب أن يراعى ذلك عند اختياره وتقويم أدائه، وكذلك معرفة أهم معوقات قيامه بهذا الدور واقتراح الحلول للتغلب عليها. (الرواشدة: ٢٠١٢، ٧٦).

مشكلة الدراسة

برزت الحاجة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بصفتهم أهم عناصر منظومة التعليم العالي، وذلك بعقد الدورات التدريبية لهم في المجالات المهنية المختلفة، وأصبحت التنمية المهنية لهم تشكل مطلباً أساسياً لتحسين الأداء الجامعي، في ظل اشتغال كل معايير تصنيف الجامعات دولياً على عنصر مشترك وهو عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه، وتمكن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من القيام بمسئوليّاته

الثلاثة أمام ذاته بتحقيق تقدم في أداء وظائف الجامعة الثلاثة على أكمل وجه ممكن، وأمام مؤسسته بالإجادة في كافة المهام التي يكلف بها، وأخيراً أمام مجتمعه بالاستجابة لمشكلاته وحاجاته. (الإتربي، ٢٠١٩، ٦٨٨)

ورغم حداثة تجربة التنمية المهنية بالجامعات المصرية بالقياس بالجامعات الأجنبية؛ فإن ما تم إنجازه يعكس حرص إدارات الجامعات على هذه العملية وزيادة فاعليتها وتطويرها للارتقاء بالأداء الجامعي؛ مما يستدعي إجراء دراسة تقييمية للوقوف على جوانب القوة لتدعيمها، وجوانب القصور للتغلب عليها.

وأشارت الدراسات إلى عدة صعوبات تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وتعمق أداء مهامه وتنميته مهنياً منها كثرة أعبائه وعدم تفرغه أثناء البرنامج التدريبي، وضعف الرغبة في التعلم الذاتي، واقتصار الهدف من حضور الدورات على الحصول على الشهادة لاستيفاء متطلبات الترقى، وكذلك معوقات إدارية منها عدم حصر الاحتياجات التدريبية لكل فئة من أعضاء هيئة التدريس، وبعض الصعوبات المتعلقة بالمدرسين وبالبرامج التدريبية، وضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إعداد محتوى البرامج التدريبية، وغياب الاستراتيجية التي تربط أهداف برامج التنمية بالاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس. (الإتربي، ٢٠١٩، ٦٨٤)

ويشير استعراض تجارب الجامعات العربية والعالمية في هذا المجال إلى أنها تناولت موضوعات مرتبطة بطرق التدريس، والتقييم، والتخطيط والجودة، والتحليل الإحصائي، وإرشاد الطلاب وتوجيههم، وتوظيف تقنيات التعليم في التدريس والبحث، بالإضافة إلى موضوعات إدارية متعلقة بأدوار أعضاء هيئة التدريس القيادية والإدارية.

وكشفت بعض الدراسات عن اهتمام الجامعات بالتدريب على الجانب التدريسي على حساب بقية الجوانب، وأشار بعضها إلى اهتمام كثير من البرامج بالجانب البحثي، وأن البحث والتأليف العلمي لغايات الترقية لدى أعضاء هيئات التدريس في الجامعات يطغى على توجيه تلك الأبحاث والمؤلفات لخدمة المجتمع، وترتب على ذلك أن دور الجامعة في خدمة المجتمع ما زال يعاني من غياب الفلسفة الواضحة لدى الجامعات لوظيفة خدمة المجتمع مما يعني أنه بحاجة إلى دعم وتفعيل ليشمل مجالات أوسع وليحقق النفع المباشر على المجتمع والبيئة. (سليمان: ٢٠١٧، ٩٥)

وأشارت دراسة الحرون (٢٠١٥، ٢٨١) إلى وجود ضعف في الوعي بوظيفة خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس واعتبارها وظيفة ثانوية مما يترتب عليه ضعف الإيمان بأهمية هذا الدور، وأن غالبية ما ينفذه وكلاء شئون خدمة المجتمع بكلليات جامعة مدينة السادات إنما هو محاولات واجتهادات شخصية منهم، كما أشار المليجي (٢٠١٦، ١١٧٩) إلى احتياج أعضاء هيئة التدريس للتدريب على تقديم الاستشارات العلمية لمؤسسات المجتمع، وربط البحوث العلمية بمشكلات المجتمع، والاشتراك في تخطيط برامج الخدمة العامة، والمشاركة في برامج وأنشطة تنمية المجتمع، ووضع الخطط والسياسات المرتبطة بتلك التنمية، وإدارة مشروعات البحوث العلمية في المجتمع، وإدارة الوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة.

ولذلك أشارت الدراسات إلى أن الأداء البيئي والمجتمعي لأعضاء هيئة التدريس يحتاج إلى تفعيل

أكثر، وأيضاً مدى إسهامه في خدمة بيئته ومجتمعه. (العربي: ٢٠١٧، ٣١٢)، وكذلك ضرورة تأهيل أعضاء هيئة التدريس لتفعيل دورهم في خدمة المجتمع من خلال دورات تدريبية وورش عمل في مجالات خدمة المجتمع. (سمحان: ٢٠١٧، السالم: ٢٠١٩، ٣١٨).

وذهب بعضهم إلى ضرورة أن توفر الجامعات والكليات برامج تنمية مهنية لعضو هيئة التدريس تتضمن دورات تربوية مستمرة لتنمية كفاياته في خدمة المجتمع وتنمية البيئة وربط ذلك بمتطلبات الترقية للوظائف الأعلى. (الخميسي: ٢٠٠٦، ٦٢٣، والعبيد: ٢٠١٢، ٣٦٨).

وإضافة لما سبق؛ دعت العديد من الدراسات إلى استخدام مناهج جديدة لتقويم برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من بينها دراسة (Chalmers & Gardiner, 2015; Kolomitro & Anstey, 2017; Spowart et al., 2017). حيث أشارت هذه الدراسات إلى أن هناك حاجة ماسة لتقويم هذه البرامج باعتبارها ذات قيمة في تطوير التعليم الجامعي، وأن تقييمها دائماً ما يتم بشكل نمطي، وباستخدام بيانات ومقاييس رضا المشاركين فقط.

من كل ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في وجود مبررات علمية ودواع أكاديمية لتقويم برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء الوظيفة الثالثة للجامعة، والمتمثلة في خدمة المجتمع، وهو ما أوصت به الأدبيات والدراسات الحديثة.

وبناء عليه يمكن صياغة المشكلة في السؤال الرئيس الآتي: كيف يمكن تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بما يفيد في تفعيل الوظيفة الثالثة للجامعة؟ ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

- ١- ما فلسفة خدمة المجتمع كوظيفة الثالثة للجامعة؟
- ٢- ما الإطار الفكري لبرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس؟
- ٣- ما واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
- ٤- كيف يمكن تطوير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا بالجامعات المصرية؛ بما يفيد في تفعيل الوظيفة الثالثة للجامعة؟

منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي الذي يقوم على جمع ووصف كل المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، ويُعبر عن الظاهرة المدروسة تعبيراً كمياً وكيفياً؛ وذلك بهدف وصف برامج التنمية المهنية وتطورها بالجامعات المصرية، ومدى ارتباطها بوظائف أعضاء هيئة التدريس بها، وصولاً لتقديم مقترح لتطويرها.

أهداف الدراسة

- ١- تعرف الإطار الفكري لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المرتبطة بالوظيفة الثالثة للجامعة.

٢- الوقوف على واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

٣- وضع رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بما يفيد في تفعيل الوظيفة الثالثة للجامعة.

أهمية الدراسة ومبرراتها

تتبع أهمية الدراسة من الاعتبارات الآتية:

١- أهمية أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم جانبا مهما من جوانب العملية التعليمية بالجامعة، وأهمية مجال التنمية المهنية لهم؛ لما له من مردود مباشر على واقع المؤسسات التعليمية ومخرجاتها.

٢- أهمية تقويم برامج التدريب في الإسهام في إعادة صياغتها وتصميمها من حيث مدى أثرها في تحقيق وظائف الجامعة ومعرفة نقاط الضعف ومعالجتها في البرامج المستقبلية.

٣- تتناول الدراسة موضوعاً لم يتم التطرق إليه على مستوى الجامعات المصرية- في حدود علم الباحث-، ويلاحظ أن الدراسات التي تركز على وظيفة خدمة المجتمع تبرز الجهود التي تقوم بها بعض الجامعات دون الإشارة إلى كيفية إعداد وتدريب أعضاء هيئة التدريس بها على أداء هذه الوظيفة بشكل جيد.

٤- تقدم الدراسة بعض الخبرات الأجنبية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات باعتباره مدخلاً يستفيد منه المسئولون في تخطيط البرامج وتطويرها في ضوء ما تكشف عنه الدراسة لتتلاءم مع ما ينبغي أن تقوم به الجامعة من وظيفة خدمة المجتمع.

٥- يتوقع أن يفيد من هذه الدراسة القائمون على برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية بما يمكن أن يسهم في تطوير هذه البرامج في ضوء متطلبات وظيفة الجامعة في خدمة المجتمع أخذاً بما هو مفيد في بعض الجامعات العالمية في هذا الشأن.

مصطلحات الدراسة

التطوير Development

عرفته معوض (٢٠١٣، ١٧) بأنه تحسين برامج التدريب المقدمة لعضو هيئة التدريس لرفع الكفاية وتحقيق الأهداف المنشودة، مع مراعاة تحديد جوانب الضعف ونواحي القصور في البرنامج المراد تطويره، والاستناد إلى الأساس العلمي في تصحيح المسار، والأخذ بالاتجاهات المعاصرة والتجارب الناجحة.

التنمية المهنية Professional Development

هي عملية تعلم مستمرة ومترابطة يقوم بها أي مهني؛ كي يطور قدراته، وهي عملية مستمرة لكشف الذات، والتأمل، والنمو المهني الذي يقدم أفضل نتائجه عندما يستدام لفترة في مجتمعات الممارسة. (فضل الله، ٢٠١٧، ٩٢)

The University's Third Function الوظيفة الثالثة للجامعة

تبنت الدراسة الحالية استعمال الخميسي (٢٠٠٦، ٦١٦) لمصطلح الوظيفة الثالثة للجامعة الذي أطلقه على دورها في خدمة المجتمع والبيئة؛ نظراً لأن هذه الوظيفة جاءت تالية لوظيفتي التعليم والبحث العلمي.

الدراسات السابقة

نظراً لما يمثله مجال إعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أهمية؛ فقد حظي باهتمام كثير من الباحثين؛ مما يعني أن هذه القضية من القضايا التي مازالت تبحث عن علاج فعال، وهناك عدد لا يستهان به من التجارب والنماذج العربية للارتقاء بالجانب المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بعضها أجريت له دراسات تقويمية للوقوف على جوانب القوة والضعف، وبعضها قدم رؤى وتصورات لتطويرها، كما أن مجال خدمة المجتمع من المجالات التي حظيت باهتمام الباحثين بالبحث في الأدوار المتوقعة أو الفعلية للجامعات أو لبعض كلياتها في خدمة مجتمعاتها، وكان هناك عدد من الدراسات التي ركزت على مساهمة عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع المحلي.

هدفت دراسة السالوس (٢٠٠٤) إلى تعرف واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، والكشف عن بعض الخبرات العالمية في هذا المجال؛ بهدف الخروج بأهم جوانب التنمية المهنية، وأهم معوقاتها، وسبل تطويرها، وأهم جوانبها، انطلاقاً لاختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس وقياس ما هو متحقق بالفعل من هذه الجوانب، واعتمدت على المنهج الوصفي في مسح المعوقات التي رصدتها الدراسات السابقة لجوانب التنمية المهنية وسبل التطوير، وكان من أهم نتائج الدراسة الكشف عن وجود قصور في بعض جوانب التنمية المهنية في الواقع الفعلي للجامعات المصرية، وفي ضوءها قدمت الدراسة بعض التوصيات كان منها تمكين عضو هيئة التدريس من إيصال نتائج أبحاثه أو مقترحاته للجهات المختصة بما يحقق مصلحة المجتمع، كذا فتح قنوات الاتصال بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية للمشاركة والتدريب المتبادل لإجراء البحوث وتنفيذها.

وهدفت دراسة كيلاني (٢٠٠٥) للتعرف على ماهية وظائف الجامعة مع التركيز على وظيفة خدمة المجتمع من حيث الفلسفة والأهداف والأسس والتطور التاريخي لها، وتحديد الأنشطة التي تقدمها الجامعة في مجال خدمة المجتمع من خلال أعضائها، وتحديد العلاقة بين أدوار الجامعة في مجال خدمة المجتمع وأدوار عضوات هيئة التدريس في هذا المجال، ورصد واقع ومعوقات قيام عضوات هيئة التدريس بالأدوار المطلوبة منهن تحقيقاً لوظيفة خدمة المجتمع بجامعة المنصورة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي اعتماداً على استبانة وجهت لعضوات هيئة التدريس بعينة الدراسة، وتوصلت إلى أن الأدوار الواقعية لعضوات هيئة التدريس كانت أقل بكثير مما يتوقع منهن القيام به، ورغم قلتها فإن معظم ممارسة الأدوار كانت لصالح عضوات هيئة التدريس بالكليات العملية على حساب عضوات الكليات النظرية.

وهدفت دراسة إمام (٢٠٠٨) استعراض أهم النماذج المعاصرة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وتوضيح أهم المعايير والمؤشرات المرتبطة بأداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ثم وضع تصور مقترح نحو التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق وظائف الجامعة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأسلوب التحليل الفلسفي، ومن النتائج المرتبطة بموضوع الدراسة اقتراح برامج تدريبية خاصة بالاشتراك في تخطيط برامج الخدمة العامة، ومهارات تقديم الخدمات المهنية والاستشارات، وإدارة مشروعات البحوث، وإدارة الوحدات ذات الطابع الخاص.

وهدفت دراسة عساس (٢٠٠٨) إلى تحديد معايير تقويم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات، ووضع تصور مقترح لتطويرها، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت أدواتها على عينة مكونة من ١١٠ عضوة هيئة تدريس من حملة الدكتوراه بكليات التربية للبنات بجامعة أم القرى، وتوصلت نتائجها إلى وجود انخفاض في نسب معظم معايير تقويم التنمية المهنية للتدريس الجامعي، وكذلك البحث العلمي، بسبب عدم توفر مركز لتطوير التدريس الجامعي، ومركز لتطوير البحث العلمي، وأشارت النتائج إلى ارتفاع نسبة وعدد المعايير التي لا تتوافر في برامج التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع مقارنة بمجالي التدريس والبحث العلمي، وذلك لعدم توفر مركز لخدمة المجتمع، وعدم اهتمام الكليات بالتفاعل مع المجتمع المحلي عن طريق ربط مناهج الكليات بمتطلبات المؤسسات المحلية، وتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس ومؤسسات المجتمع، وتوجيه البحث العلمي لمعالجة مشكلات المجتمع الحقيقية.

وهدفت دراسة الأسمر (٢٠٠٩) إلى تحديد درجة احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من برامج التنمية المهنية وفق أدوارهم المهنية بمحاورها الأربعة المتمثلة في التدريس والبحث العلمي والإدارة والمشاركة في خدمة المجتمع، وصولاً لتصور مقترح لموضوعات برامج التنمية المهنية المستقبلية، واستخدمت المنهج الوصفي معتمدة على استبانة طبقت على (٣٥٧) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وتوصلت في مجال خدمة المجتمع إلى مجموعة من الدورات حصلت على استجابات عالية من عينة الدراسة وهي مهارات التفكير الإبداعي، وأساليب الاستشارات العلمية، واستراتيجيات التواصل مع وسائل الإعلام، ومهارات تفعيل رسالة الجامعة في مجال خدمة المجتمع، ومهارات تخطيط تقديم خدمات وأنشطة ثقافية اجتماعية، والتعرف على البيئة الاجتماعية المحيطة بالجامعة، ومهارات دراسة احتياجات المجتمع، والعلاقات العامة مع الجمهور، ومهارة إدارة المناسبات التي نالت درجة متوسطة.

وحاولت دراسة العبيد (٢٠١٢) التعرف على واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم لأدوارهم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع وسبل تطويرها من وجهة نظرهم، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لواقع الأداء باختلاف متغيرات الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأداته الاستبانة التي طبقت على عدد (١١١ عضواً)، ومن أبرز نتائجها المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية أن عضو هيئة التدريس كان أحياناً ما يقوم بدوره في خدمة المجتمع، وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع لصالح الذكور، وكانت هناك فروق لمتغير القسم في مجال خدمة المجتمع لصالح قسم التربية الخاصة، وأوصت الدراسة بتوضيح الأنشطة المجتمعية التي يمكن أن يشارك فيها عضو هيئة التدريس وتقديمه لها خدمة للمجتمع مع تفعيل دور المؤسسات المجتمعية وربط العلاقات بينها وبين عضو هيئة التدريس بالجامعة.

وهدفت دراسة محمود (٢٠١٥) إلى وضع تصور مقترح لتطوير مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال التدريس والتعلم على ضوء الاستفادة من خبرات بعض المراكز الأجنبية بالولايات المتحدة الأمريكية وكندا وهونج كونج، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن، وبعد

التحليل المقارن للمراكز المصرية ومراكز الجامعات محل المقارنة تم التوصل إلى تصور مقترح مستفيدا من الخبرات السابقة من خلال عدة محاور شملت تقديم رؤية مقترحة لرؤية مراكز تنمية القدرات، ورسالتها، وأهدافها، وإدارتها، ومكوناتها، وتطوير برامجها وخدماتها حتى لا تقتصر على تقديم دورات أعضاء هيئة التدريس، بل تدعم كل ما يتعلق بالتدريس والتعلم بجامعاتها، مع تنويع المصادر لتحقيق هذه البرامج والخدمات والتغلب على المعوقات المتوقعة.

وهدفت دراسة يوسف (٢٠١٦) توضيح طبيعة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ومبرراتها، وأساليبها المتبعة في جامعة المنيا في مصر، ومقارنتها بالأساليب المتبعة في جامعة ستانفورد بالولايات المتحدة الأمريكية، ومن ثم وضع تصور مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا في مصر.

واستخدمت الدراسة المنهج المقارن وفق أسلوب جورج بيردي، وتوصلت الدراسة لمجموعة من أوجه الشبه والاختلاف بين التجريبتين: المصرية والأمريكية، وقدمت تصورا مقترحا لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا.

وانطلقت دراسة كولوميترو وأنستي (Kolomitra & Anstey, 2017) من وجود إجماع عام على أن مراكز التعليم والتعلم لديها تأثير إيجابي في تعزيز ودعم ثقافة وقيم التدريس والتعلم، ولكن هناك أدلة محدودة على كيفية عمل المراكز والحرص على تقييم عملها؛ ولذا أجرت الدراسة مسحا تم تطبيقه على مديري ٨٨ مركزا كنديا للتدريب على مهارات التدريس والتعلم، لكن من استكمل منهم إجراءات الدراسة بلغ ٤٦ فقط، وأشارت الدراسة لضرورة زيادة الوعي بمنهج التقييم وتحليل الأداء وذلك لأهميته في تطوير الأداء، وتحقيق المزيد من فرص التحسين بناء على المعلومات المستقاة من هذا التقييم.

وهدفت دراسة علي (٢٠١٨) التعرف على الأسس النظرية للجامعة المنتجة، ومبررات الأخذ بالمفهوم في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؛ وصولا لتقديم بعض الإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقامت بتحليل بعض الأدبيات التي تناولت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والأدبيات الخاصة بالجامعة المنتجة، والوقوف على الأسس الفكرية لكل منهما، وتم استعراض دواعي الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وقدمت بعض الإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: ارتباط وظيفة التدريس لعضو هيئة التدريس بالجامعات بعدة مقومات منها طرق التدريس، المناهج التعليمية، أساليب التقييم والامتحانات والتي لا بد وأن تتلاءم جميعها مع مفهوم الجامعة المنتجة، واعتبار البحث العلمي الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من المتطلبات الأساسية للجامعة المنتجة، كما أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لهم دور فعال في كسب ثقة العملاء في تلك المؤسسة الجامعية وتحقيق سمعة طيبة لها، كما أن أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية تتعدد في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة سواء الذاتية منها أو تلك التي تتم بدعم من الإدارة الجامعية، وأخيرا احتياج تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة وتفعيله إلى دعم ومؤازرة من الإدارة الجامعية وتدريب كل العاملين على كيفية التحول لجامعة منتجة.

وانطلقت دراسة الإترابي (٢٠١٩) من وجود مجموعة من المعوقات تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية أشارت إليها الأدبيات السابقة؛ ولذا سعت إلى اقتراح رؤية للتنمية المهنية لهم في ضوء بعض الاتجاهات والتجارب العالمية المعاصرة لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية، وذلك من خلال عرض الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وكذا الإطار المفاهيمي للميزة التنافسية بالجامعات، وعرض بعض الخبرات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

واستعانت الدراسة بالمنهج الوصفي للتعرف على الإطار المفاهيمي لكل من التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والميزة التنافسية، وبأسلوب التحليل الفلسفي لتحليل بعض الخبرات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في بعض الدول الأجنبية وبيان كيفية الاستفادة منها في تقديم رؤية لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لتحقيق الميزة التنافسية.

وسعت دراسة حجازي (٢٠٢٠) لتقديم تصور مقترح لتفعيل المسؤولية المجتمعية للجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة بنها، من خلال التعرف على الإطار النظري والفكري للمسؤولية المجتمعية للجامعات، والكشف عن واقع قيام جامعة بنها بمسئوليتها المجتمعية، ومدى قيامها بدورها المنشود في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، واستعراض هذا الواقع ومعوقاته وسبل التغلب على تلك المعوقات.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مستعينة باستبانة تم تطبيقها على وكلاء كليات جامعة بنها لخدمة المجتمع وتنمية البيئة توصلت من خلالها إلى تقديم جامعة بنها بمختلف كلياتها العديد من الأنشطة والخدمات والاستشارات التي تخدم المجتمع المحلي وتؤكد قيام الجامعة بمسئوليتها تجاه مجتمعها، بالرغم من وجود بعض المعوقات التي تؤثر على كفاءة القيام بهذه الأدوار، وانتهت الدراسة بوضع تصور مقترح لتفعيل المسؤولية المجتمعية لجامعة بنها والجامعات المصرية.

وسعت دراسة فابريز وآخرين (Fabriz et al., 2021) إلى قياس أثر برامج التطوير المهني لمعلمي الجامعات على كل من كفاءتهم التدريسية، ومفهوم الذات لديهم، وكذا المعرفة الذاتية، انطلاقاً من أن برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الأكاديميين أصبحت من الموضوعات المهمة والمألوفة بشكل متزايد في التعليم العالي، وعلى الرغم من ذلك فإنه لا يوجد حتى الآن دليل كاف على التغيير الحاصل للمعلمين من حيث مفهوم الذات والمعرفة الذاتية جراء هذه البرامج التطويرية؛ وذلك لأن التركيز الأكبر يكون على اكتساب مهارات التدريس الفعالة، ولذا طبقت هذه الدراسة على عينة من ٧٣ عضواً تدريسيين بإحدى الجامعات الألمانية الذين شاركوا في برنامج تدريبي متكامل في التدريس الأكاديمي، وأجريت لهم قياسات قبلية وبعدياً لمتغيرات الدراسة أظهرت وجود تحسن في جميع المتغيرات الثلاثة مع مرور الوقت.

وتساءلت دراسة معمر والكثيري (Muammar & Alkathiri: 2021) عما يحدث لعضو هيئة التدريس حين يتعرض لبرنامج تدريبي للتطوير المهني، وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي لها التأثير الأكبر على رضا أعضاء هيئة التدريس على برامج التطوير المهني التربوي في التدريس، وشملت الدراسة ٢٣٣٠ حالة جمعت على مدى ثلاث سنوات، وأبرزت النتائج سبعة عوامل فسرت ٧٢٪ من الرضا وكان لها التأثير الأكبر على التقديرات الإيجابية وهي إنجاز وتحقيق الأهداف المرصودة للبرنامج، وملاءمة موضوعات البرنامج للخلفيات الثقافية والمعرفية، وملاءمة الأنشطة المصاحبة للبرنامج، وكذا

المدة الزمنية للبرنامج، والمهارات التدريسية للأكاديميين القائمين بعملية التطوير، ومدى ملاءمة أهداف البرنامج، ومهارات المدربين في إدارة الحوار والمناقشة.

وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تبنيها لأهمية موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وأنه من المرتكزات الأساسية لتطوير التعليم الجامعي حتى يتمكن من مواجهة متطلبات التغيير والتطوير في التعليم العالي، كما تتفق معها في بحثها عن جوانب القوة والضعف في هذه البرامج، ومنها إشارة الدراسات السابقة إلى أهمية دور الجامعات في خدمة المجتمع، وأن هناك قصورا في اهتمامها بهذا الجانب رغم أهميته، وهو ما تحاول الدراسة الحالية إلقاء الضوء عليه من خلال بعض التجارب المحلية والعالمية.

خطوات السير في الدراسة

الخطوة الأولى: تمثلت في عرض الإطار العام للدراسة.

الخطوة الثانية: تمثلت في تناول الإطار الفكري لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

الخطوة الثالثة: تمثلت في تناول الواقع النظري لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وبيان مدى ارتباطها بوظيفة خدمة المجتمع.

الخطوة الخامسة: تمثلت في وضع رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بما يفيد في تفعيل الوظيفة الثالثة للجامعة.

المحور الثاني- أدبيات الدراسة

يجيب هذا المحور عن السؤال الفرعي الأول الذي ينص على: ما فلسفة خدمة المجتمع كوظيفة
ثالثة للجامعة؟

وللإجابة عنه تناولت الدراسة المقصود بخدمة المجتمع وتطورها كوظيفة من وظائف الجامعات المعاصرة، وأهم مجالات خدمة الجامعة لمجتمعها، ثم أهم الأدوار المتوقعة من أعضاء هيئة التدريس لخدمة مجتمعه، ومعوقات أدائهم هذه الأدوار. وتفصيل ذلك على النحو التالي:

الجزء الأول- خدمة المجتمع المحلي: الوظيفة الثالثة للجامعة

أ- المقصود بخدمة المجتمع

يعرفها صبيحي (٢٠١٨، ٤٣٧) بأنها مجموعة من الأعمال والخدمات والمساهمات التي تقدم لأفراد ومؤسسات المجتمع؛ وذلك بهدف التنمية والتطور سواء من خلال تقديم المعرفة لأفراد المجتمع ومؤسساته أو من خلال التدريب على المهارات التي يحتاجها أفراد المجتمع أو من خلال المساهمة في حل قضايا المجتمع ومشكلاته عن طريق البحث العلمي وتقديم الاستشارات.

كما يشمل ذلك ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من أنشطة بحثية وتدريبية وثقافية تتعلق بخدمة المجتمع والنهوض به وحل مشكلاته وتقديم استشارات لحل مشاكل القطاعات المختلفة في البيئة.

وقد جاءت الوظيفة الثالثة للمجتمع وهي خدمة المجتمع متأخرة عن الوظيفتين السابقتين (التدريس والبحث العلمي)، وقبلها كانت الجامعة منفصلة عن المجتمع ويعيش أساتذتها في برج عاجي بعيدا عن مشكلاته، وبظهور هذه الوظيفة الثالثة ارتبطت الجامعة بالمجتمع وأخذت مكانها الطبيعي باعتبارها لسان حال المجتمع. (سليمان، ٢٠١٧، ١٠٥).

ب- تطور خدمة المجتمع كوظيفة للجامعة

يمكن القول: إن العلاقة بين الجامعة والمجتمع علاقة تبادلية؛ فالجامعة تؤثر بالمجتمع من خلال وظائفها ومهامها التي أسسها المجتمع لتأديتها، فلها في خدمة المجتمع دور مهم تعليميا وبحثيا وخدميًا؛ مما يفرض عليها مسؤولية التحديث الدائم لمقابلة مطالب المجتمع. كما أنها على الجانب الآخر تتأثر بما يحيط بها من ظروف المجتمع وأوضاعه، وهو أيضا مطالب بتقوية العلاقة مع الجامعة والتعاون معها في حل المشكلات التي تواجهها سواء المشكلات التعليمية أم الإدارية أم المالية أم الاجتماعية. (الباز، ٢٠١٤، ٢٢٠).

ومن خلال التطور التاريخي لتطور الجامعة وعلاقتها بالمجتمع يمكن تمييز أربعة مراحل تاريخية (الرواشدة، ٢٠١٢، ٧٧):

- المرحلة الأولى: تبدأ بنشأة الجامعات في العصور الوسطى وكانت الجامعات في تلك المرحلة تكاد تكون منفصلة تماما عن المجتمع بتركيز اهتمامها على الدراسات الفلسفية واللاهوتية.
- المرحلة الثانية: تمثل عصر النهضة والاكتشافات الجغرافية، وفيها بدأ اهتمام الجامعات بالبحث في العلوم بغرض التعرف على أسرار الطبيعة وإحياء الفنون القديمة وتطويرها.
- المرحلة الثالثة: وفيها ظهرت الحاجة إلى الاهتمام بالدراسات الهندسية وغير ذلك نتيجة للثورة الصناعية والتكنولوجية، واهتمت الجامعات بإعداد الشباب للمهن المختلفة، وكذا كونها مراكز للأدب العلمية والتطبيقية المرتبطة بالحياة الاقتصادية والاجتماعية.
- المرحلة الرابعة: وهي مرحلة السرعة والتطور التي فرضتها العديد من الظروف والتغيرات على المستوى المحلي والعالمي التي فرضت على الجامعات مد خدماتها لأبناء المجتمع جميعا ولا تقتصر على طلابها، وتوثقت علاقة الجامعة بالمجتمع.

ج- مجالات خدمة المجتمع

إن الجامعة هي مركز للإشعاع الحضاري بالمجتمع في كل نواحي الحياة الثقافية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وكما سبق القول: قديماً كانت الجامعة أساساً مهمومة بالتدريس لطلابها باعتبارهم حملة لواء العلم والثقافة والتعليم لأبناء المجتمع في شتى المجالات، ولم يُنسب هذا الوظيفة البحثية المهمة لتطوير المجتمع وتنميته، ونتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وللتطور العلمي والتكنولوجي الهائل، وما يترتب على هذا من مشكلات انعكست آثارها على البيئة بكل مكوناتها المادية والبشرية، ظهرت وظيفة ثالثة مهمة للجامعة، وهي خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وتعددت مجالات خدمة الجامعة للمجتمع، في التعليم والتدريب، والتأهيل، وفي الصحة، وفي التنقيف، وفي محو الأمية وتعليم

الكبار، وفي الوعي البيئي وغيرها من المجالات. (غنايم: ٢٠٠٠، ٥٣)

وهكذا يتضح أن من وظائف الجامعة المهمة الارتباط بمشكلات المجتمع، وإقامة العلاقات مع باقي مؤسساته لتطبيق خبراتها العلمية والأكاديمية والبحثية، ومع ذلك؛ فإن العديد من برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس الحالية لم تحدد بوضوح العوامل التي تساهم في تحقيق هذه الوظيفة من وجهة نظر المشاركين (Muammar & Alkathiri: 2021, 3). علاوة على ذلك، يمثل تقويم التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس تحديًا لا سيما في مجال خدمة المجتمع (Fabriz et al., 2021, p. 741) رغم تنوع مجالاته وتعدد طبعًا لظروف وإمكانات كل جامعة وكل مجتمع على حدة، كما تتداخل المجالات التي تؤديها الجامعات مع المجالات التي تقدمها باقي مؤسسات المجتمع، ورغم ذلك تبقى الجامعة مركزًا جيدًا لخدمة مجتمعها، ورائدة في تقديم حلول لمشكلاته، والإسهام في التنمية الشاملة له.

ويكاد المطلاع على نتائج الأدبيات السابقة بخصوص الأنشطة والمجالات التي تقدمها الجامعة لخدمة المجتمع يجد أنها مرتبطة بصورة مباشرة بالوظيفتين الأخرين وهما التعليم والبحث العلمي مما يؤكد على تكامل وظائف الجامعة الثلاثة وارتباطها ببعضها، وأن الفصل بينها إنما يكون لأغراض علمية وبحثية فقط.

ويمكن تفصيل المجالات التي يمكن أن يقوم بها عضو هيئة التدريس في خدمة مجتمعه فيما يلي:

١- البحث العلمي التطبيقي

البحث العلمي هو أحد وظائف الجامعة، وهو طريقها لتغيير الواقع، ودفع عجلة التنمية داخل المجتمع، وضرورة لتطوير البيئة وحل مشكلاتها، وتوفير المعلومات اللازمة لمتخذي القرار، وفوق ذلك كله فإن الجامعات قادرة على مواجهة العلمية لتحديات العصر، ووضع الحلول والرؤى التي تؤهلها للانتقال للمستقبل (شحاتة: ٢٠٠١، ٤١).

ويدور دور الجامعة في هذا المجال حول محور البحوث في مؤسسات التعليم العالي حول مشكلات المجتمع من حيث تحديدها، ومحاولة التوصل لحلول لها في مجال الإنتاج، والخدمات، والمشكلات الاجتماعية، وهذا يتطلب أن تبادر الجامعات بدراسة احتياجات المجتمع، وتفتح قنوات التواصل مع مؤسسات المجتمع لعرض احتياجاتهم، والمعوقات التي تواجههم، وتضع الخطط العلمية لربط أبحاثها ودراساتها العلمية بمشكلات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية، ويساعد على ذلك اهتمام الجامعة بفتح قنوات اتصال دائمة مع مؤسسات المجتمع ومنشآته لتتوافق موضوعات الرسائل والأبحاث مع متطلبات المجتمع وكافة قطاعاته. (العيدروس، ٢٠٠٤، ١١٨)، وعادة ما تهتم " الجامعات بإنشاء وحدات أو مراكز للبحوث داخلها لتتيح لأعضائها فرص البحث من ناحية، ولتقديم خدماتها لمجتمعها من ناحية أخرى (حجي: ١٩٩٦، ٣٢٤).

كما ينبغي أن تقوم الجامعات بتشجيع مؤسسات المجتمع على دعم البحوث التطبيقية وتشجيع باحثيها والتعاون معهم، وأن تعمل المؤسسة على نشر بحوثها وتوصيلها إلى كافة المستفيدين كمحاولة للاستفادة منها على أرض الواقع، وتدعم البحوث والمؤلفات المتميزة لأعضاء هيئة التدريس التي تخدم نمو المجتمع وتطوره بحيث يمكن الدمج بين البحوث التي تلبي حاجات المجتمع والبحوث النظرية العلمية البحتة، كما يمكن في هذا الإطار أن تسمح الجامعات للباحثين والمثقفين من أبناء المجتمع باستخدام المكتبة وما بها من

قواعد بيانات.

ويمكن لبعض الأقسام العلمية بالجامعات القيام بهذا الدور البحثي والاستشاري باعتبارها مراكز تميز، بحيث تتمكن من خلال الخبرات الأكاديمية التخصصية من إجراء بحوث أو عمل مشاريع لخدمة البيئة داخل الجامعة بصورة خاصة، وخارجها بصفة عامة، وهنا تسهم الأقسام العلمية في تحقيق وظائف عديدة للمؤسسات الجامعية، منها التعليم والتدريس للطلاب، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وتنمية البيئة. (حاتم: ١٩٩٧، ١٢٥)

وإذا كان البحث التطبيقي هو الذي ينبعث عادة من حاجة المجتمع لخدمة أو سلعة ما، أو يعمل لحل مشكلة محددة، ويتطلب عادة تضافر جهود باحثين وتوافر خبرات مختلفة، واستعمال أجهزة علمية ومختبرية وميدانية متطورة؛ فإنها هي التي تمكن المجتمع من استكشاف موارده وحصرها، واستخدامها الاستخدام الأمثل الذي يحقق أكبر إنتاج بأقل كلفة، في أقصر وقت ممكن، وكذا تمكنه من حل مشكلاته، وهو الأمر المعمول به في الدول المتقدمة، ففي اليابان وإنجلترا يقوم القطاع الخاص بدور كبير في نهضة البحث العلمي ويعتبر دوره من العوامل الأساسية التي أسهمت في تقدم اليابان علمياً وتقنياً، حيث إن المؤسسات الصناعية الخاصة ترى في كثير من الأحيان أن تمويل البحث العلمي في معامل الجامعة من أجل حل مشكلات معينة، أوفر بكثير من إنشاء معمل خاص بها لأبحاثها العلمية، وفي نفس الوقت يمكن أن تتولى الجامعة إدارة وتشغيل معامل ومعاهد للأبحاث تقوم بإنشائها المصانع الكبرى. (أبو النصر، وعطية، وكفاي: ٢٠٠٠، ٢٢٦).

وفي كوريا يُعد ارتباط البحث العلمي بالصناعة من أهم دعائم تطور البحث العلمي هناك، " وتقوم الدولة بإلزام الشركات الكبرى بالتعاون مع الجامعات، علماً بأن بعض الشركات الكبرى لها معامل أبحاث على مستوى يفوق الجامعات، ولكن للحفاظ على نهضة التعليم، ولتخريج خريجين قادرين على خدمة النهضة الصناعية، تلزم الدولة الشركات والمصانع الكبرى بدعم الجامعات، من خلال قيام هذه الشركات بطرح مشاكل معينة تواجهها في الصناعة، وعلى الجامعة أن تدرس هذه المشكلات وتضع الحلول لها، وتستطيع الجامعة من ذلك أن تنفق على نفسها من خلال الأموال التي تقدمها لها الشركات مقابل ذلك. (رشاد: ٢٠٠٢، ١٩٢)

وتشير التقديرات إلى أن " الصناعات كانت أكثر عوناً في تمويل أنشطة البحث والتطوير بالجامعات الكورية، إذا ما قورنت بأي مصدر آخر، بما في ذلك التمويل غير المستقر من الحكومة، وبعض المصادر العامة الأخرى. ويبدو الدعم الكبير الذي تقدمه الصناعة للجامعات أنه مطلوب بصورة طبيعية، حيث إن جلب التكنولوجيا قد غدا أكثر تكلفة، ويخضع في السنوات الحالية إلى مزيد من التعقيدات, (Ryu: 1998).

(12)

٢- الخدمات الاستشارية

من الممكن أن تقدم مؤسسات التعليم العالي استشارات في مجالات متعددة سواء كانت لحل مشكلة محددة، أو استشارات تتعلق بنقل التقنية وتطويرها للمجتمع المحلي، أو استشارات تتعلق بتطوير الإنتاج وتسويقه، أو استشارات تتعلق بتطوير الأداء الاقتصادي والإداري، أو استشارات تربوية أو قانونية أو تجارية أو اقتصادية واجتماعية بشكل عام استناداً لامتلاكها نظم معلومات متطورة توفر قاعدة صحيحة

ودقيقة وحديثة للمعلومات اللازمة لدراسات الجدوى لمثل هذه المشاريع حتى تكون هذه الخدمات مميزة وصادقة في نتائجها، وهذا يعني أن يقوم بها أساتذة الجامعة كل في مجال اختصاصه لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية وأفراد المجتمع الذين يشعرون بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات.

وتتمثل في هذه الاستشارات المنفعة المتبادلة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع؛ فهي تحقق منفعة للمؤسسات المجتمعية من خلال تقديم حلول للمشكلات التي تواجهها، وفي الوقت ذاته تعود بالنفع على مؤسسات التعليم العالي، ومن ذلك فإن أعضاء هيئة التدريس من خلالها يطبقون أفكارهم التي كان يصعب تطبيقها دون فرصة كهذه، كذلك تتيح لهم الاحتكاك بالميدان مما يفيدهم في تدريسهم وبحوثهم. (الباز، ٢٠١٤، ٢٧٧).

وفي مجال الاستشارة يشعر أعضاء هيئة التدريس بالحرية من الالتزام بالعمل طوال الوقت، ويقومون بتقديم الاستشارة والتوجيه والنصائح المهنية للمؤسسات المجتمعية المحيطة، ويحصلون في مقابل ذلك على أجر أو مكافأة غالباً ما تكون مجزية أو مناسبة لحجم الخدمة المقدمة، وتتعدد جوانب الاستفادة من هذا المجال، منها حدوث اتصال بين أساتذة الجامعة والباحثين والعاملين في المنظمات الهادفة للربح، وكذلك الحصول على البيانات الخاصة بالمنظمات، والتي عادة ما تكون غير متاحة، أضف لهذا العمل على تحويل التكنولوجيات الجديدة من داخل الحرم الجامعي إلى الواقع المعيش، وبهذا تتحقق المصلحة للمؤسسات طالبة الاستشارة، والمصلحة للجامعة بتأدية دورها تجاه مجتمعها، والمصلحة لأعضاء هيئة التدريس بتحقيق عائد مادي مجز يجعل وظيفتهم أكثر جاذبية. (Kennedy: 1997, 243)

وتشير التجارب أن عدداً كبيراً من أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة قد انخرطوا في تقديم الاستشارات لمؤسسات المجتمع المحلي، إلا أنها كانت تتم في بعض الأحيان دون الالتزام بأية قواعد، ولذلك فعلى الرغم من أن الاستشارات الجامعية قد أثبتت جدواها، إلا أنها ما تزال تحتاج إلى قواعد وخطوط إرشادية لضبطها. (Johnstone and Others: 1998, 16)

٣- مجال التعليم المستمر

ومن خلال قيام مؤسسات التعليم العالي بهذا الدور فإنها تسعى إلى استمرارية العملية التعليمية التي ينبغي أن تتماشى مع تطور المعرفة وتلائم مع تغير المجتمع وتستجيب لمطالب الأفراد الراغبين في التزود بالخبرات التي يحتاجونها مهما كانت أعمارهم، وهو ما يتفق مع طبيعة العصر والتطورات المضطربة له، والرغبة في إعطاء كل فرد فرصة ثانية للتعلم، وتقديم المعارف الجديدة، والتدريب على المهارات المستحدثة، ومن ثم توفر الجامعات برامج التأهيل المختلفة للموظفين في الدوائر الرسمية وغير الرسمية لتحسين مستواهم العلمي، وتطرح البرامج التعليمية التي تلبي متطلبات سوق العمل، وتنظم برامج في مجالات محو الأمية وتعليم الكبار وتشرف على تنفيذها، وتتواصل مع خريجها وتستضيفهم بصورة دورية للاستماع إلى مشكلاتهم. (الباز: ٢٠١٤، ٢٧٧).

وقد أخذت الجامعات على عاتقها مهمة تقديم التعليم المستمر، في إطار قيامها بوظيفتها في خدمة المجتمع، وقيام الجامعة بهذا الدور يمنح هذا المجال ثقلاً، بحكم ما يتوافر لدى الجامعة من إمكانات مادية وبشرية تؤهلها للانخراط في هذا النشاط بشكل كبير، ويمكنها من تقديم التعليم المستمر بأشكال متعددة من خلال أقسامها العلمية، أو من خلال بعض المراكز والوحدات التابعة لها، وكذلك يمكن أن تقدم تلك

البرامج داخل الحرم الجامعي، أو في مواقع العمل ذاتها، وأخيراً يمكن أن تقدمها من خلال وسائل التكنولوجيا المعاصرة، مما يسهم في دفع التعليم المستمر قُدماً، ويقضي على كثير من المشكلات المرتبطة بتقديمه بصورة تقليدية، كعدم تفرغ بعض المستفيدين، أو بُعد المسافة، وغيرها من المشكلات الأخرى.

٤ - مجال التوعية والتدريب وإعادة التأهيل

من خلال هذا المجال تقوم الجامعات بتوعية أفراد البيئة المحلية في المجالات الدينية والتربوية والصحية والعلمية والثقافية، وتنمي معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم بتقديم دورات اللغات والحاسب الآلي والتوعية بمخاطر تلوث البيئة وأضرارها، ويرتبط بذلك تمكين الجامعات أفراد المجتمع ومؤسساته من تحقيق الاستفادة القصوى من خدماتها التعليمية والتطبيقية عن طريق عقد دورات تدريبية لتطوير كفاءات بعض العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة، من أجل خدمة مصالح المجتمع المحلي بعد القيام بتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في مؤسسات المجتمع وفقاً لدراسة دقيقة تستند على الحاجات الفعلية. (الباز: ٢٠١٤، ٢٧٨)

وفي إطار تقديم الجامعة للبرامج التدريبية كجزء من وظيفتها في خدمة المجتمع فإنه يمكنها تقديم العديد من البرامج سواء البرامج التدريبية التكميلية للخريجين في مختلف المجالات، أو برامج التدريب التحويلي التي تؤهل الفرد لمهنة أخرى غير التي يعمل بها نظراً للتغير السريع في عالم المهن، وأخرى برامج فنية ومهنية لإكساب مهارات مختلفة مثل دورات السكرتارية، والطباعة، ومبادئ المحاسبة، وغيرها من البرامج التدريبية التي تختلف وتتوسع حسب طبيعة المجتمع وحاجاته (عشبية: ٢٠٠٠، ٥٤٧).

ويرتبط هذا المجال بنموذج الجامعة المنتجة التي تتطلب في النهاية أن تكون معظم مرافقها وحدات إنتاجية حقيقية كحقول الزراعة والصناعة والخدمات الأخرى، يقوم على تسييرها الطلاب والأساتذة، لا بقصد الربح، ولكن لسد قسط كبير من نفقات الجامعة، وربط التعليم الجامعي بالحياة والإنتاج، وسوف يسهم ذلك في تحقيق تلاحم البحث العلمي مع الإنتاج لخدمة عملية التعليم والتعلم (فهيمي: ١٩٨٩، ١٣٩)

ويعد هذا المجال أحد أهم أساليب توفير الدخل الإضافي لمؤسسات التعليم العالي في عدد من دول العالم، ومنها الصين وروسيا، ويمثل الدخل القادم من هذه البرامج حوالي ٢.٣% من دخل مؤسسات التعليم العالي عموماً في الصين، وعلى سبيل المثال نجد أن قسم القانون في جامعة بكين يحصل على دخل كبير من خلال الدورات التدريبية القصيرة المرتبطة بالقوانين الجديدة، والتي يقدمها للعاملين بالمؤسسات الحكومية وللمؤسسات ذات التمويل المشترك، وفي روسيا يتزايد الاهتمام بالتدريب التعاوني على المهارات والمجالات الجديدة، مثل إدارة ونظم المعلومات التي تطلبها المؤسسات الحديثة التي تمثل قسماً كبيراً من عالم الأعمال في تلك الدول، وتمتد العلاقة التعاونية المؤسساتية بين الجامعة ومؤسسات المجتمع إلى المصانع والمزارع والشركات التي تمتلكها وتديرها المؤسسات الخاصة، أو التي بدأت مجرد مشروعات صغيرة من أجل تدعيم الرأسمالية الجديدة في هذه الدول، وفي هذا السياق تهتم هذه المشاريع الجديدة ببرامج التدريب داخل المؤسسات التعليمية، مما ينعكس على الدعم المالي لتلك المؤسسات.

(Johnstone and Others: 1998, 15- 17)

د- الأدوار المتوقعة من عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع

عادة ما تشير المهمة الخدمية للجامعة إلى استثمار قدرات أعضاء هيئة التدريس والعاملين بها في مهام أبعد من التدريس والبحث. ويمكن أن يتم ذلك بطرق متنوعة تتضمن التدريس غير النظامي، والمساعدات الفنية، والمؤتمرات والحلقات العلمية للمواطنين، ومشاركة صانعي السياسات في صياغة السياسات والترتيبات المؤسساتية الجديدة، (Schuch and Ruttan: 1992, 75) ومن خلال المجالات السابقة وضعت الأدبيات مجموعة من المعايير لتقييم أداء عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع، فأشار العربي (٢٠١٧، ٣٠٧) إلى ضرورة أن يستغل عضو هيئة التدريس قدراته وإمكانياته في المشاركة في برامج خدمة المجتمع، وأن يستثمر نتائج أبحاثه العلمية في تطوير مؤسسات المجتمع، وأن يشارك في مجموعات العمل القائمة على تحديد احتياجات سوق العمل، وأن يساهم بإعداد المشاريع البحثية التي تحتاجها مؤسسات مجتمعه، وأن يحترم القيم السائدة في المجتمع، وأخيراً بأن يسهم بأفكار واقعية إبداعية لتطوير المجتمع.

وأضاف العبيد (٢٠١٢، ٣٥٨) ضرورة أن يسعى عضو هيئة التدريس للتعرف على حاجات المجتمع ومطالبه التربوية في مجال تخصصه، وأن يتناول المستجدات والتطورات التي تخدم مجتمعه في مجال تخصصه، وأن يقدم الخدمات الاستشارية لفئات المجتمع المختلفة، ويحرص على حضور الندوات والمحاضرات والمؤتمرات التي تناقش قضايا المجتمع مخصصاً جزءاً من وقته للمشاركة في خدمة المجتمع، وأن يحرص على عضوية الجمعيات والمؤسسات والمنظمات واللجان الأهلية في المجتمع.

ومن الممارسات الجيدة في هذا المجال اهتمام عضو هيئة التدريس بتوجيه أبحاثه ودراساته لخدمة المجتمع، وعقد لقاءات دورية مع قيادات المجتمع المحلي للتعرف على حاجات المجتمع، والمشاركة في إصدار مجلات ونشرات تهتم بقضايا البيئة المحلية، وتوجيه طلابه للبحث العلمي في موضوعات ترتبط بحاجات المجتمع ومشكلاته، والمشاركة في الأعمال التطوعية لخدمة البيئة، والتعاون مع وسائل الإعلام المختلفة لتغطية الأنشطة الجامعية (عربيات، ومزاهرة: ٢٠٠٦، ١٧٠).

بينما يرى إمام (٢٠٠٨، ٢٢) أن هناك ضرورة لارتباط الخدمات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في إطار رؤية ورسالة المؤسسة التي ينتمي إليها، وأن يشارك عضو هيئة التدريس في تقديم خدمات للمجتمع مرتبطة بمهنته، وكذا في التوعية السياسية وحقوق المواطنة لأفراد المجتمع المحلي، ويسهم في تبصير أفراد المجتمع بكيفية التعامل مع المشكلات الطارئة.

ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بوظائفه في مجال خدمة المجتمع يجب أن تتوفر الحوافز المشجعة له، وأن توفر له الجامعة الإمكانيات المادية اللازمة، وكذا تسهيل مشاركته في مؤسسات المجتمع المختلفة لمواجهة مشكلات المجتمع وتقديم الحلول المناسبة لها، والعمل على تهيئة أفراد المجتمع المحلي للاستفادة من خدمات عضو هيئة التدريس في مجال خدمته للمجتمع، والتحاق أعضاء هيئة التدريس ببرامج تدريبية مناسبة من أجل تحقيق وظيفة الجامعة في مجال خدمة المجتمع سواء الآليات أو المهام، وتوفير الآليات المناسبة لربط عضو هيئة التدريس بأجهزة المجتمع المختلفة وإيجاد قنوات اتصال وتواصل مع العضو بشكل رسمي بينه وبين مؤسسات المجتمع المختلفة (العبيد: ٢٠١٢، ٣٤٣).

ومن المتوقع أن يعود قيام أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم تجاه مجتمعاتهم بالنعف عليهم، سواء فيما

يخص أعمالهم الأكاديمية، أو بالنفع المادي في ظل النظرة الاستثمارية لبعض الجامعات، فهناك بعض الجامعات لا تتوقف عند مجرد استثمار أموالها فقط، ولكنها أصبحت تبني أعمالاً تجارية خاصة بها، وهو ما يدخل في نطاق التسويق والاستثمار أيضاً، وتتصدر الصين القائمة في هذا المجال، حيث تدير بعض المدارس والجامعات شركات سيارات أجرة، وفنادق، ونوادي للرقص، ومطاعم، وتنتج إطارات السيارات، والملابس، وبيع استهلاكية أخرى. وهناك أمثلة أخرى لتسويق واستثمار الأموال تتمثل في إحداث مشاركات بين المدارس والجامعات وبين الشركات التجارية، ويستحسن عالم الأعمال هذه التوجهات ويساندها، ومثال ذلك تبرع شركتي أبل Apple، أي بي أم I.B.M بأجهزة كمبيوتر للمدارس والجامعات ليلم طلابها بالكمبيوتر، كما تتبرع شركات أخرى بوسائل سمعية وبصرية وتعليمية وبرامج للمدارس والجامعات ذات الموارد القليلة، وهذه المشاركة تتوسع بأفاق الطلاب خارج حدود المناهج من خلال البرامج الإرشادية، وتستفيد الشركات التجارية من هذه المشاركات أيضاً الدعاية لمنتجاتها، وتستفيد المدارس والجامعات من الناحية التجارية حين تفتح أبوابها لهذه الشركات مقابل رسوم معينة. (عزب: ٢٠٠٢، ٩)

وقد يبدو هذا النموذج الذي يعتمد على انخراط الجامعات في أنشطة استثمارية وتجارية وصناعية، أنه مجرد نموذج لتحقيق التمويل الذاتي للجامعات، إلا أنه مع مزيد من تأمل ذلك النموذج يتضح أنه إلى جانب ذلك الأمر يسعى لتفعيل علاقة الجامعة بالمجتمع، ليس من خلال تقديم السلع والمنتجات فحسب، بل والأهم من ذلك أن هذه السلع والمنتجات وغيرها تتم في ضوء نتائج أبحاث علمية جامعية، ومن ثم فمجرد ترجمة تلك الأبحاث إلى منتج يعد خدمة للمجتمع.

ومن الأمور اللافتة للانتباه في سياق هذا النموذج أنه يحدث في إطاره نوع من التكامل بين الوظائف الجامعية الثلاث، فالطلاب يتدربون داخل تلك المؤسسات الإنتاجية، وكذلك تتيح تلك المؤسسات مجالاً لتنمية البحث العلمي، وأخيراً فهي من خلال دعمها للبحوث التطبيقية وقيامها بطرح منتجاتها للمجتمع ومساهمتها في التنمية الاقتصادية والتكنولوجية للمجتمع تعمل على تفعيل الوظيفة الخدمية للجامعة.

غير أن تطبيق مثل هذا النموذج يحتاج إلى مناخ مجتمعي وتنظيمي داعم للاستثمار وكذلك مناخ خالٍ من التعقيدات والقيود التنظيمية. غير أن المهم في سباق هذا النموذج ثمة مخاوف لدى الباحث من انتشار مثل ذلك النموذج بجامعات العالم مما قد يجلب معه قيماً وسلوكيات وممارسات قد تؤثر على القيم الجامعية، وربما على كيان الجامعة ككل، من خلال تحويل نشاط الجامعة أو جزء منها إلى نشاط إنتاجي.

هـ - معوقات قيام عضو هيئة التدريس المرتبطة بالوظيفة الثالثة للجامعة

رغم أن الوظيفة الثالثة للجامعة - خدمة المجتمع والبيئة- لا تقل أهمية عن وظيفتيها التقليديتين (التعليم والبحث العلمي)؛ فإن الواقع يشير إلى احتلال هذه الوظيفة درجة أقل من الاهتمام وضعف التأثير في المجتمعات، ولعل من أسباب ذلك القصور هو أن الجامعات تعطي التدريس والبحث العلمي الأولوية على حساب الأدوار الأخرى الموكلة إليها، وكذلك لقلة التشريعات التي تفرض على الجامعات القيام بهذا الدور.

وقد يكون قلة الخبرة لدى عضو هيئة التدريس من معوقات قيامه بأدواره في خدمة المجتمع، باعتبار أنه كلما زادت سنوات الخبرة زادت قدرة الشخص على تقديم الاستشارات والخبرات، وتنفيذ البرامج

التدريبية والتأهيلية، بالإضافة إلى القدرة على البحث العلمي المتميز، وزيادة وعيه وإدراكه لدور الجامعة في مجال خدمة المجتمع، واحتمال كونه قد يمارس بالإضافة إلى دوره الأكاديمي دورا إداريا يتيح له الاضطلاع بالمسؤولية والمساهمة المباشرة في خدمة المجتمع المحلي (الرواشدة: ٢٠١٢، ٩٩).

وأشارت دراسة مهناوي (٢٠١٦، ٨٤) إلى مجموعة من الصعوبات التي تعاني منها وظيفة خدمة المجتمع بالجامعات المصرية، منها:

- لا توجد سياسة مؤسسية عامة لدى كثير من الكليات تضع لخدمة المجتمع أهدافا وخططا، وتحاول تحقيقها وتنفيذها، وإنما يترك أمره للنشاط الذاتي لأعضاء هيئة التدريس ومدى تقبلهم لدورهم الخدمي واهتمامهم بقضايا مجتمعهم.

- عزوف أعضاء هيئة التدريس عن الاشتراك في برامج خدمة المجتمع نتيجة زيادة الأعباء التدريسية، وكذلك الانشغال بإجراء بحوث الترقية التي قد تكون بغرض الترقية فقط دون النظر إلى مدى الاستفادة منها في خدمة المجتمع.

- ضعف قنوات الاتصال المزدوج بين الكلية ووحداتها ومراكزها المتخصصة من جهة والمؤسسات الخدمية ذات العلاقة من ناحية أخرى.

الجزء الثاني- برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

يجيب هذا الجزء عن السؤال البحثي الثاني، ونصه: ما الإطار الفكري لبرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس؟ وللإجابة عنه تناولت الدراسة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة، من حيث المفهوم، والأهمية، والأساليب، والمجالات، وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

أ- مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

يقصد بها العمليات المؤسسية التي تهدف لتحسين مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس في مجال إعداد المواد الدراسية وتنظيمها وطرق تدريسها، وفي مجال استخدام تكنولوجيا التعليم، وفي مجال التقويم، وفي مجال التدريب على مهارات البحث العلمي والاستشارات، والتدريب على بعض المهارات الإدارية المتوقع إسنادها لعضو هيئة التدريس. (السالوس: ٢٠٠٤، ١٢٢).

ويمكن تعريفها بأنها عملية مقصودة ومستمرة يتم فيها تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات في مجال الأداء التدريسي، ومجال البحث العلمي، ومجال خدمة المجتمع، والمجالات الأخرى اللازمة، للقيام بأدوارهم المتعددة والمستقبلية، وإنجاز عملهم بكفاءة وفاعلية، وتلبية احتياجات ومتطلبات الجامعة والمجتمع الحالية والمستقبلية. (إمام: ٢٠٠٨، ١٢).

وعرفها المليجي (٢٠١٠، ١١٠٥) بأنها مجموعة من البرامج والأنشطة التدريبية المستمرة التي تنفذها الجامعة بهدف إكساب أعضاء هيئة التدريس بها مجموعة من المعارف والكفايات والمهارات التي ترتبط بشكل أساسي بأدوارهم الوظيفية بهدف الارتقاء بمستوى أدائهم المهني.

ب- أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

ثمة وعي واسع النطاق بشأن أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم بصفة عامة (Alkathiri: 2019, 597-599). علاوة على ذلك؛ تولي الأدبيات المتعلقة بإعداد أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم اهتمامًا كبيرًا بالحاجة إلى التطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس؛ ووفقًا لما أبرزه أوستن وسورسينيللي Austin and Sorcinelli (٢٠١٣) فإن "العوامل المختلفة التي تؤثر على مؤسسات التعليم العالي لها آثار مهمة على أعضاء هيئة التدريس؛ وبالتالي على قدراتهم ومهاراتهم التي ينبغي معالجتها" (Austin, Sorcinelli: 2013, 86).

ومن الأهمية بمكان ومن أجل نجاح أدوار أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي فينبغي أن يكون لديهم من الموارد والقدرات المهنية "لتطوير مجموعة واسعة من المهارات والمعرفة؛ بما يتجاوز معرفتهم التخصصية" (Alkathiri & Olson: 2019, 37).

وتزداد حاجة أعضاء هيئة التدريس للتنمية المهنية في ظل ازدياد الوعي الطلابي في العديد من دول العالم عما كان عليه في العهود السابقة، بحيث أصبح بإمكان الطلاب الحكم على مستوى أداء أساتذتهم في الكليات والجامعات بشكل غير تقليدي. (الخطيب، ٢٠٠٥، ١٣).

كما تزداد أهمية التدريب والتنمية المهنية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في ظل التغيير الذي حصل على أدوارهم عموماً، وعلى مهامهم التي يقومون بها داخل هذه الأدوار على وجه الخصوص، وذلك نتيجة للحاجة إلى التكيف مع التغييرات التكنولوجية سريعة الحدوث؛ مما يوجب على الجامعات تغيير المناهج وطرق التعليم وأساليب إعداد أعضاء هيئة التدريس بحيث يستطيعون استيعاب التكنولوجيا الجديدة والإفادة منها، ولا تستطيع الجامعات أن تقوم بذلك دون تدريب وإعداد لعضو هيئة التدريس.

كما أن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تحقق له العديد من المنافع الشخصية والعامة؛ فهي ترفع من معنوياته، وتساعد على الارتقاء بمهاراته؛ مما يعود أثره على رفع كفاءة النظام التعليمي وتحسين مخرجاته؛ ومن ثم تعود الفائدة على المؤسسات التعليمية وما لها من تطلعات للوصول إلى الجودة الشاملة في التعليم والحصول على الاعتراف الأكاديمي بالبرامج والمؤسسات، وهذا ما يرتبط مباشرةً بمستوى النمو العلمي المهني لعضو هيئة التدريس؛ فعلى الرغم من تفاوت المعايير التي تطبقها مؤسسات الاعتماد الأكاديمي فيما يخص أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، فإنها تعد النمو العلمي المهني لهم عنصراً أساسياً في الاعتماد الأكاديمي للمؤسسة أو للبرنامج الذي تنتجه نحو الاعتراف به واعتماده.

ج- أساليب التنمية المهنية

تضع التصنيفات الدولية للجامعات ضمن معاييرها لتقييم الجامعات مكانة أعضاء هيئة تدريسها وحسن أدائهم مهامهم على نحو فعال؛ ولذا يجب العمل على الارتقاء بالمستوى المهني لهم بالاعتماد على مجموعة من الأساليب التي تتنوع وتتباين من جامعة لأخرى، فمنها ما يتم بالجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس بحرصه على حضور والاطلاع على الندوات والمؤتمرات والمحاضرات بهدف تطوير مهاراته، وإشباع رغباته ودوافعه نحو سعة الاطلاع وتطوير المهارات وكلها أمور أساسية لمهنته، ومنها ما هو مؤسسي تتمثل في الدورات والبرامج التدريبية وورش العمل، وحلقات النقاش التي يخطط لها ويشرف على تنفيذها مراكز التنمية المهنية التابعة للجامعات، ومنها ما يتم بطرق تقليدية، عن طريق

التفاعل والاستشارات مع الخبراء في مجال التدريس سواء من داخل الجامعة، أم الذين جاءوا من الخارج لتقديم التدريب لأعضاء هيئة التدريس، وغالبا ما يتم فيها قيام عضو هيئة التدريس بتقديم مواقف واقعية من العمل، أو من خلال أسلوب التدريس المصغر، حتى يمكن التعرف على نقاط القوة والضعف في أدائه، ولمساعدته في تحسين طرق التواصل مع الطلاب ومنها ما يتم من بعد باستخدام الوسائل التكنولوجية لمساعدة الفرد في الحصول على المعرفة من خلال استخدام الوسائط التقنية المتطورة كالإنترنت، ويمكن استخدام هذا الأسلوب كطريقة يتم بها تفادي كثير من المشكلات المرتبطة بالزمن والمكان لعمليات التنمية المهنية بصورتها التقليدية.

د- مجالات التنمية المهنية

تتعدد مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي بتعدد أدواره الحالية والمستقبلية التي تتعلق بتوليد المعرفة المتمثل في البحث العلمي، ونشرها عن طريق التدريس والتدريب، وتطبيقها من خلال خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وممارسات التطوير والجودة التي تنتهي بالحصول على الاعتماد المؤسسي أو البرامجي، واستشراف المستقبل والتنبؤ به، والقيادة بالمشاركة في تولي المناصب الإدارية. (سرايا: ٢٠١٧، ٦٨)، وانطلاقاً من أن المؤسسات التعليمية لا تعيش منفردة عن المتغيرات العالمية، خاصة مؤسسات التعليم العالي حيث يرتبط مستقبل الجامعات اليوم بتلك التطورات السريعة في مجال المعرفة والتكنولوجيا وما يصحبها من تدفق لامحدود للرؤى والتوجهات والأهداف والأفكار والأيدولوجيات، فواقع وطبيعة التحديات التي تواجه الجامعات فرضت الكثير من التحولات المهمة في نظم التعليم الجامعي، فأى تطوير مرهون بقدرة الجامعة على إدراك أهمية التغيير ومراقبة آثاره طويلة وقصيرة المدى، وهذا يتطلب تكوين موارد بشرية ذات كفاءة عالية باعتبارها مقوما مهما من مقومات البقاء في العصر الرقمي، لذا أصبح لزاما عليها السعي نحو المشاركة في صناعة هذا المستقبل وتحديد أدوارها في إعداد الثروة البشرية وبناء الأفراد ذوى الكفاءة والتميز للتعامل مع تحديات الألفية الثالثة. (محمود: ٢٠١٨، ٥)

ويمكن تفصيل مجالات التنمية المهنية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس فيما يلي:

١- التدريس

وهو الوظيفة الأهم لعضو هيئة التدريس التي تجعله محور العملية التعليمية داخل الجامعة، وهو علم له أصول، وقواعد، ويحتاج القيام به إلى الرضا عنه، وتكوين اتجاهات إيجابية نحوه ونحو بيئة العمل المرتبطة به، وأيضا امتلاك المهارات اللازمة للقيام به وبعضها فطري والآخر مكتسب. (فضل الله: ٢٠١٧، ٩٨).

ورغم الاعتراف بوجود موهبين بالفطرة، فمما لا شك فيه أنه حتى مع هذه الموهبة؛ فإن التدريب على الطرق الصحيحة لأداء هذه المهنة يزيد من كفاءة الفرد، ومن ثم؛ فإن عضو هيئة التدريس في حاجة لتنمية مهاراته في مجال التدريس في ظل أن هذه الوظيفة لم تعد مقصورة على الوقوف أمام طلابه لنقل العلم والمعرفة لهم، ولم يعد التدريس الجيد يتلخص في اختيار الكتاب المقرر وعرض المحاضرة بأي طريقة.

وتمتد حاجة عضو هيئة التدريس للتنمية المهنية في مجال التدريس في كافة مراحلها، سواء في مرحلة المعيدين التي يتم الاختيار فيها – غالباً- استناداً إلى معيار التفوق العلمي فقط، وهو ما لا يضمن امتلاكه المهارات التي تدعم نجاحه في مهمته التدريسية على النحو الذي تقتضيه أصول المهنة واتجاهاتها الحديثة، ولا يختلف الأمر كثيراً بالحصول على درجة الدكتوراه الذي لا يعنى أن الفرد قد امتلك مهارات التدريس الجامعي، وإنما يعني امتلاكه قدرة بحثية لا تعني القدرة على التدريس رغم العلاقة بين النشاطين.

وهذا يعني أن التدريس علم له أصوله وقواعده ويمكن ملاحظته وقياسه وتقويمه وبالتالي التدريب على مهاراته، بما يؤدي إلى رفع كفاءة التعليم الجامعي، وأشارت بعض الدراسات التقويمية لأثر التنمية المهنية على الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بأن هناك علاقة إيجابية بين تلك التنمية وجودة الممارسات التدريسية، حيث اتضح أن أعضاء هيئة التدريس الذين تلقوا إعداداً تربوياً أثناء الخدمة كان أداءهم أفضل من أولئك الذين لم يتلقوا أية تدريبات تربوية بالتدريس الجامعي، وبصفة عامة فإن هؤلاء الأعضاء من هيئة التدريس أبدوا استعدادهم لتحسين ممارساتهم التدريسية والتحاقهم ببرامج لإعدادهم تربوياً (Gibbs: 2004. 1738).

وتبدو الحاجة ماسة للتنمية المهنية في مجال التدريس خاصة في العصر الرقمي الذي تعتبر الجامعة قائدة للتغيير في المجتمع والقادرة على التكيف مع التغيرات المحيطة المستجدة، الأمر الذي يصعب معه تبرير تلكنها في التعامل مع العصر الرقمي واستيعاب مضامينه، ومن ثم فهي الأكثر قدرة على استخدامها في تشغيل آليات نظمها التعليمية والبحثية والإدارية، وقد فرض توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الواقع التربوي ضرورة توفير مقومات جديدة في النظام التعليمي الجامعي من حيث مرجعيته بطريقة لا يمكن تجاهلها، حيث تؤدي تقنية المعلومات الجديدة إلى أنماط جديدة من فنون الأداء التدريسي للمعلم، من حيث طرق واستراتيجيات التفاعل والتواصل والمشاركة في البيئة التعليمية الجديدة وتحصيل المعارف وتنمية القدرة على التعلم الذاتي وتسهيل التواصل والتفاعل مع الآخرين من خلال مجموعة متنوعة من وسائل التفاعل . (محمود: ٢٠١٨، ٩)

وتتطلب تلك المهام الجديدة لعضو هيئة التدريس جدارات تكنولوجية متنوعة والتي أصبحت بلا شك من ضرورات عمل عضو هيئة التدريس في المنظومة الجامعية، وعنصر مهم من عناصر نجاحه في أداء مهامه الأكاديمية، فعلى الرغم من أهمية التكنولوجيا الرقمية إلا أنها لن تستطيع أن تحل محله.

ورغم أهمية هذا الجانب؛ فإن البعض يرى أن أعضاء هيئة التدريس ليسوا بحاجة لتدريب خاص على التدريس؛ لأنه لن يسهم في رفع مستوى الكفاءة التدريسية في ظل ما يشهد به الواقع من عدم تلقي عمالقة التدريس في الجامعات تدريباً على التدريس، وأن أهم وظيفة في الجامعة هي البحث، وأن اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالبحث العلمي أكثر من اهتمامهم بالتدريس وخدمة المجتمع، ويرجع ذلك إلى أن معايير الترقية للوظائف الأكاديمية لها أثرها على المهنة وأن فرص تنمية دخل أعضاء هيئة التدريس تأتي من خلال البحث العلمي.

٢- البحث العلمي

أصبح البحث العلمي ضرورة ملحة لأي مجتمع حديث للاستفادة من نتائجه في معالجة مختلف قضايا الفكرية، والاجتماعية، والاقتصادية، وهو من أهم وظائف الجامعة التي تميزها عن غيرها من مؤسسات التعليم، وله دور في خدمة المجتمع وتحويله إلى مركز إشعاع حضاري وثقافي. (الحويطي، ٢٠١٧، ٤١٧)، كما أنه يؤثر في الوظيفتين الأخرين للجامعة؛ فالتدريس يعتمد على نتائجه من أفكار جديدة تسهم في تحسين مكونات العملية التعليمية؛ لذا كان لابد لعضو هيئة التدريس من امتلاك القدرة على إجراء الأبحاث العلمية، بل والقدرة على التأليف والإبداع سواء بصورة فردية أو في فريق بحثي، ومعرفة أخلاقيات البحث وحقوق الملكية الفكرية للبعد عن السرقات العلمية بأشكالها المختلفة.

ويمثل البحث العلمي خاصة التطبيقي منه أهمية كبرى لعلاج المشكلات التي تواجه المجتمع وعلى الأخص مؤسساته الاقتصادية والإنتاجية، وعلى ذلك فقد أخذت الجامعات المعاصرة في إطار وظيفتها في خدمة المجتمع على عاتقها الاهتمام به بل والانخراط فيه، مساهمة منها في خدمة المجتمع وتنميته. (الباز، ٢٠١٤، ٢٧٩).

ولما كان الاهتمام بالبحث العلمي من الوظائف الرئيسة للجامعة، ومن متطلبات تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع والنهوض به لمراتب متقدمة علمياً؛ أصبح لزاماً على برامج التنمية المهنية المقدمة لهم التركيز على حث أعضاء هيئة التدريس على ضرورة توجيه البحث العلمي لحل قضايا المجتمع ومشكلاته، وخدمة قضايا التنمية، وصار على الجامعات تيسير عقد الندوات والمؤتمرات العلمية وحث أعضاء هيئة التدريس بها على المشاركة فيها؛ لإثراء المعرفة العلمية، والتوجه نحو البحوث المنتجة التي تخدم المجتمع بدلاً من البحوث النظرية التي تنتهي بوضعها في المكتبات بعيداً عن أنظار متخذي القرارات. (علي، ٢٠١٨، ٨١٤)

كما أتاحت التكنولوجيا في العصر الرقمي فرصاً أكبر وأكثر فاعلية لترقية البحث العلمي بالجامعات، وذلك من خلال ما أتاحتها من فرص التواصل والاتصال بين الجامعات، فصار طلب المعلومات وتقفي أثرها خلال الكتب الإلكترونية والمكتبات الرقمية أمراً يسيراً، وهو ما يمكن اعتباره نقلة نوعية من الكتب وغيرها من المطبوعات الأكاديمية من الطابع الورقي إلى الخاصية الرقمية التي تتيح فرص الاطلاع على المخزون المكتبي ومراجعته على شكل إلكتروني، وبالتالي سهلت التكنولوجيا الرقمية مهمة الباحث العلمي ومكنته من تقديم بحث علمي على درجة عالية من الجودة والتميز. (لخضاري: ٢٠١٦، ١٦٧ – ١٧٢).

٣- خدمة المجتمع

تتربع الجامعة على قمة السلم التعليمي، وبحكم هذه المكانة يقع على عاتقها مسؤولية تطوير منظومة التعليم والبحث العلمي بها، والإسهام في تطوير مؤسسات المجتمع الأخرى بحسن إعداد وتدريب كوادره البشرية المسؤولة عن عملية التطوير.

ويقصد بدور أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع مجموع الجهود التي يقوم بها عضو الهيئة التدريسية، في خدمة المجتمع والبيئة المحيطة بالقسم العلمي والكلية والجامعة، التي يعمل بها والمرتبطة بالأنشطة الخدمية وورش العمل واللقاءات المجتمعية والندوات والأحداث التي ترتبط بالبيئة المحيطة، بما

يحقق أعلى تفاعل وترابط مع المجتمع المحيط. (العربي، ٢٠١٧، ٢٨٩)

وهذا يعني أن اتصال الجامعات بمجتمعاتها وتقديم مجموعة من الأدوار والأنشطة والخدمات لهذا المجتمع أصبح أمراً ضرورياً تفرضه التغيرات المعاصرة، كما أن عضو هيئة التدريس باعتباره من أهم مكونات النظام الجامعي مطالب بدور حيوي في تقديم الخدمات المجتمعية ويجب أن يراعى ذلك عند اختياره وتقييمه، والوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون قيامه بهذه الأدوار على الوجه الأمثل، والتغلب على هذه المعوقات بمجموعة من الحلول ومنها برامج التنمية المهنية لتفعيل دوره في هذا المجال. (مساعدة، ٢٠١٥، ٣٥-٣٦).

ومن خلال العرض السابق يتضح انعكاس التحول الرقمي على برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؛ باعتبار أن إن التحول الرقمي بمفهومه الحقيقي يعني أن الجامعة بأكملها يجب أن تتحول إلى بيئة حاضنة للتكنولوجيا المتطورة الإيجابية أو ما يعرف بالجامعة الرقمية، فالتحول الرقمي للجامعة يتطلب تحويل الجامعة إلى بيئة تكنولوجية تجيد التعامل مع تكنولوجيا الحاسب الآلي والأجهزة الذكية وتطبيقاتها المتنوعة والتخطيط السليم لذلك التحول، وسن قوانين وتشريعات تضبط قواعد الاستخدام الأمثل لها، مع الحماية الإلكترونية الجيدة لشبكاتها السلوكية أو اللاسلوكية، وتدريب وتحفيز أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب على تطوير مهاراتهم التكنولوجية والمعلوماتية، وتطوير مستوى الاتصال الإلكتروني والتواصل بين الجامعة والطالب ومؤسسات المجتمع، ورقمنة البرامج الدراسية، واعتماد التعليم الرقمي على الفصول الافتراضية، والمعامل الافتراضية... وغيرها. (أمين: ٢٠١٨، ٤٨)

الجزء الثالث- واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

أجاب هذا الجزء عن السؤال الفرعي الثالث ونصّه: ما واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟

وللإجابة عنه تناولت الدراسة واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة، والصعوبات التي تواجه تنفيذ تلك البرامج عامة، ثم تناول واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المرتبطة بالوظيفة الثالثة للمجتمع، ثم الصعوبات التي تواجه تنفيذ تلك البرامج أيضاً، وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

أ- واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية

عنيت الجامعات المصرية بالإعداد الجيد لأعضاء هيئة التدريس؛ تنفيذاً لنصّ قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ في مادته رقم ١٥٠ على أن "يتلقى المدرسون المساعدون والمعيدون تدريباً على أصول التدريس العامة والخاصة في شكل مقررات أو ندوات أو دروس عملية وفقاً لظروف كل كلية وطبقاً للقواعد التي يضعها مجلس الجامعة ويكون حضور التدريب بصفة مرضية شرطاً للتعيين في وظيفة مدرس"، وكانت البداية بعقد دورات إعداد المعلم الجامعي من خلال كليات التربية؛ بهدف تأهيل من يلتحق بالمهنة وإكسابه اتجاهات إيجابية نحوها، وتدريبه على مهارات التدريس والتقييم وبناء الأسئلة وغيرها من الموضوعات، وقد بدأت جامعة القاهرة في تطبيق هذه الدورات في أوائل عام ١٩٧٤، تلتها بعد ذلك جامعة عين شمس فالإسكندرية في العام نفسه، ثم عقدت بجامعة الزقازيق ١٩٧٧.

ثم تم تطوير دورات إعداد المعلم الجامعي وإكسابها صفة المركزية لتنظيمها الجامعات بديلا لكليات التربية، وأُنشئت مراكز متخصصة عهد إليها بتنظيم الدورات والإشراف عليها مع دعم من المجلس الأعلى للجامعات الذي اشترط اجتياز/حضور عدد من الدورات للتقدم من وظيفة جامعية للدرجة الأعلى، ثم اشترط في قواعد اللجان العلمية للترقيات في دورتها الثالثة عشرة حداثة هذه الدورات باجتياز ثلاث دورات على الأقل في آخر ثلاث سنوات قبل التقدم للترقية.

ومن التجارب المصرية المهمة في هذا الشأن مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP الذي تم تدشينه عام ٢٠٠٤ بناء على توصية (المؤتمر الأول لتطوير التعليم العالي) بجامعة القاهرة بإنشاء مشروعات تطوير التعليم العالي على المستوى القومي، واستمر حتى أواخر عام ٢٠٠٧، وبعد انتهاء المشروع استمر العمل في التدريب بالمراكز التابعة للجامعات.

وتلخصت أهداف المشروع في هدف عام هو تحسين القدرات المؤسسية والمهنية لمؤسسات التعليم العالي من خلال تنمية وتحديث المهارات الأكاديمية والقيادية للموارد البشرية بهذه المؤسسات، وبالتفصيل فإن المشروع هدف إلى:

- تنمية القدرات التطويرية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بما يمكنهم من تحسين جودة مخرجات التعليم العالي.
- تنمية الخبرات الذاتية التي تدعم التطوير المستمر لأنشطة المشروع بما يحقق استمراريته في أداء رسالته.
- تنمية القدرات والمهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية والكادر الإداري بما يمكنهم من إحداث التغيير المستهدف بنجاح.
- تدعيم مراكز التدريب بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي.
- نشر ثقافة التدريب والتطوير الذاتي.

وتتمثل الفئات المستهدفة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات الجامعية والإداريين بكل جامعة والمرشحين لوظائف قيادية، وتنوعت البرامج المقدمة بالمشروع لتغطي خمس كفايات: الكفايات العامة، وكفايات التدريس والبحث العلمي، وكفايات القيادات، وكفايات التعامل مع الآخرين، والكفايات الشخصية، واعتمد النظام على وجود مجموعة من الدورات الأساسية كانت مرتبطة بكفايات التدريس وهي (استخدام التكنولوجيا في التدريس، ونظام الساعات المعتمدة، ونظم الامتحانات وتقييم الطلاب، ومعايير الجودة في العملية التدريسية، والاتجاهات الحديثة في التدريس، ومهارات التدريس الفعال)، ودورات أخرى أساسية أيضا تتعلق بمجال البحث العلمي وهي (النشر الدولي للبحوث العلمية، وإدارة الفريق البحثي، وإعداد المشروعات التنافسية لتمويل البحوث، وأخلاقيات البحث العلمي)، بينما كانت باقي برامج المصفوفة اختيارية مرتبطة بجدارات القيادة والإدارة وأيضا جدارات الاتصال والسلوك والتعامل مع المجموعات وهي (التخطيط الاستراتيجي، والإدارة الجامعية، والجوانب المالية والقانونية في الأعمال الجامعية، وإدارة الوقت والاجتماعات، ومهارات الاتصال في أنماط التعليم المختلفة، ومهارات العرض الفعال، وتنظيم المؤتمرات العلمية، وآداب وسلوكيات المهنة في العمل الجامعي).

ب- معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

رغم أن الإعداد الجيد لعضو هيئة التدريس في التعليم العالي هدف تسعى لتحقيقه المؤسسات التعليمية بكل ما أمكنها من طاقات وجهود؛ فإن جزءاً مهماً من هذا الإعداد يتوقف على مدى ما يبديه عضو هيئة التدريس نفسه من رغبة صادقة، وإحساس جاد في تحقيقه.

وتشير الأدبيات التربوية والدراسات السابقة في مجال إعداد الأساتذ الجامعي إلى أن من أبرز مشكلات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاتها سواء أكانت قبل التدريب أو مشكلات مرتبطة بالتطبيق: ندرة الوسائل المقننة لقياس أثر التدريب على جودة الأداء التدريسي والبحثي للعضو، والاكتفاء بحضور الدورات التدريبية كميّار للتقويم، وحضور الدورات بسبب الحاجة للترقية وليس لسد فجوة لدى المتدرب، فأصبحت البرامج إجبارية مما يقلل الدافعية لدى الأفراد، وتركيز برامج التدريب على الجانب النظري أكثر من الممارسة والأنشطة العملية، وقلة عدد الدورات المنعقدة في بعض المراكز للوصول إلى عدد معين يغطي تكلفتها، وعدم توافق التخصص الدقيق لكثير من المدربين للتخصص الذي يدرّبون فيه، وصعوبة الحصول على التفرغ أثناء البرنامج التدريبي، وتعارض الأوقات المخصصة للتدريب أثناء الدراسة مع جداول بعض أعضاء هيئة التدريس، وقناعة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية بعدم جدوى معظم البرامج التدريبية التي تقدمها مراكز تنمية القدرات مما نتج عنه تدني مستوى الدافعية (وصل لحد العزوف) نحو المشاركة في صفوف البرامج التدريبية التي تقدمها مراكز تنمية القدرات فيما عدا البرامج اللازمة للترقية للدرجات الأعلى، وتدني مهارات التدريب لدى غالبية من يشاركون في تنفيذ البرامج التدريبية من أعضاء هيئة التدريس والاعتماد على النفوذ والعلاقات، والعشوائية والتكرار غير المدروس عند اختيار البرامج التدريبية وغياب شبه تام للاحتياجات التدريبية وتحليل مهام الأداء لعضو هيئة التدريس كمدخل لتصميم البرامج التدريبية التي تلبي هذه الاحتياجات، وغياب الأدلة الشارحة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وعدم وضوح الأهداف العامة للتنمية المهنية في أذهان أعضاء هيئة التدريس، ونقص الكفاءات اللازمة للتطوير، وغياب الرؤية المستقبلية. (السالوس: ٢٠٠٤، ١٣٢، وحسين، ٢٠٠٦، ٩٤، وسرايا: ٢٠١٧، ٦٩، وشعيب وعصفور، ٢٠١٧، ٨١).

ج- واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وارتباطها بالوظيفة الثالثة للجامعة

بعد انتهاء مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP الذي تم تشيئه عام ٢٠٠٤ قامت كل جامعة بتنفيذ ومتابعة أنشطة تدريب أعضاء هيئة التدريس، وإضافة برامج جديدة وفقاً لاحتياجات الجامعة بموافقة مجلسها، ووفقاً لهذه الاحتياجات أيضاً تباينت البرامج الأساسية والاختيارية والإجبارية لبعض البرامج التدريبية، وباستعراض البرامج التدريبية المقدمة حالياً من خلال المواقع الإلكترونية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المختلفة أمكن رصد الإضافات التالية للبرامج التدريبية المقدمة.

- جامعة القاهرة

أضاف مركز تنمية القدرات في جامعة القاهرة دورات مهارات إدارة التغيير، ومهارات التفكير الإبداعي، ومهارات التدريس الفعال، ومهارات إدارة الأزمات، وإدارة الجودة الشاملة في الرعاية

الصحية، والاستراتيجية القائمة على الأدلة في الممارسة الطبية، و تحرير النص العلمي باللغة العربية واللغة الإنجليزية، والتحليل الإحصائي في التجارب الحيوية، والاعتبارات الأخلاقية لاستخدام الحيوانات في البحث العلمي، ومهارات العمل في فريق، والتعلم المبني على حل المشكلات، والتفكير الناقد، وريادة الأعمال، والمقررات الإلكترونية التفاعلية، وفن القيادة الفعالة، وإدارة ضغوط العمل، وأساسيات التجارب الإكلينيكية، والتفكير الإيجابي، واتخاذ القرارات وحل المشكلات، والتدريب على الممارسة الإكلينيكية، وجودة الحياة الوظيفية، وبنك المعرفة المصري والبحث عن المصادر.

- جامعة الزقازيق

أضاف مركز تنمية القدرات بجامعة الزقازيق دورات: الكتابة العلمية وإدارة المراجع باستخدام Endnote – مهارات التفكير الإبداعي، والتحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، وحقوق وواجبات المعيد الجامعي، وإدارة الأزمات والكوارث، ومكافحة الفساد.

- جامعة دمياط

أضاف مركز تنمية القدرات بجامعة دمياط برامج معايير التصنيفات الأكاديمية للجامعات، وإدارة المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص، وإدارة الأزمات والكوارث، والتحفيز، وإعداد وتصميم البرامج الدراسية، ومكافحة الفساد والتعريف به.

- جامعة حلوان

أضافت جامعة حلوان إلى جدارات التدريس دورات الإرشاد الأكاديمي، وتصميم المناهج وتوصيف وتقرير البرامج والمقررات، وتدويل التعليم العالي، أسس بناء وتطوير المقرر الجامعي، وبنك الأسئلة، والمكتبة الرقمية، واستخدام قواعد البيانات العالمية، والاختبارات والتصحيح الإلكتروني، ومفاهيم وطبيعة الإعاقة، وسبل التيسيرات المختلفة للمعاقين، وبنك المعرفة المصري، وإلى جدارات البحث العلمي تمت إضافة دورات تسويق البحوث العلمية، ودراسة جدوى المشروعات البحثية، والإحصاء التحليلي SPSS، والإحصاء التطبيقي، وأساسيات الملكية الفكرية، وتأثير الموسيقى على الإنتاج العلمي، ومكافحة الفساد والتعريف به، ومحاربة العنف ضد المرأة، والذكاء الاصطناعي، وفي جدارات القيادة والإدارة تمت إضافة دورات التقويم الذاتي و التقرير السنوي للكلية، والقيادة الفعالة، وإدارة الأزمات والكوارث، وتأهيل الشباب للريادة والابتكار، وريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، ومستقبل اقتصاديات المعرفة، وتحديات جدارة الاتصال والتعامل مع المجموعات تمت إضافة دورات العمل تحت الضغوط النفسية، والاتيكيك والبروتوكول في العمل.

- جامعة المنوفية

في جامعة المنوفية تمت إضافة بعض الدورات مثل التعلم مدى الحياة، والدراسة الذاتية لمؤسسات التعليم العالي، وإدارة الناس، واستخدام قواعد البيانات العالمية، وإدارة الأزمات والكوارث، والإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي، ومهارات استخدام الخرائط الذهنية، ونواتج التعلم وتوصيف المناهج والمقررات، والاختبارات الإلكترونية، والتفكير الإبداعي للقيادات، والتعليم الإلكتروني.

ومن الممارسات الجيدة والمرتبطة بموضوع الدراسة إضافة برنامج الجامعة والمجتمع ضمن جدارات الاتصال والتعامل مع المجموعات وكانت أهدافه أن:

- يعرف الدارسون المفاهيم العلمية عن ربط الجامعة بالمجتمع، وفي المقدمة منها مفهوم الامتداد كمفهوم يشمل التعليم والبحث والخدمات.

- يزداد وعى الدارسين بأهمية دراسة قضايا المجتمع ودور الجامعة فيها، وأهمية المشاركة المجتمعية الجامعية في هذه الدراسة وحل المشكلات المجتمعية.

- يتقف الدارسون ثقافة بحثية توجه البحث العلمي الجامعي لخدمة المجتمع وتطويره.

- يتعرف الدارسون على نماذج لربط الجامعة بالمجتمع في مجالات متعددة في الدول المتقدمة والآخذة في التقدم، ويفيدون منها ومن آلياتها في مشروعاتهم.

- يتمكن الدارسون من بناء تحالف استراتيجي بين الجامعة والمجتمع يهتم باتخاذ المنهج العلمي للتخطيط الاستراتيجي كأسلوب لبناء هذا التحالف.

- جامعة عين شمس

أضافت جامعة عين شمس برامج معايير الاعتماد في التدريس، والتعلم الإلكتروني باستخدام مودل، ونظام إدارة التعلم الإلكتروني، وبنوك الأسئلة، والاستخدام الفعال لبنك المعرفة المصري، وكيفية تصميم وإدارة الدورات الإلكترونية، وأهداف التنمية المستدامة في التعليم العالي، والتدريس لذوي الاحتياجات الخاصة، وفي جدارات البحث تمت إضافة برامج البحث العلمي والكتابة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، وتطوير استراتيجيات البحث، ومستويات الإحصاء الحيوي، وكتابة مقترح المشاريع البحثية، وفي جدارات القيادة والإدارة تمت إضافة برامج إدارة التغيير، والتسويق الذاتي والإدارة، ومنع الفساد، وإدارة الموارد البشرية، وفي الجدارات الشخصية تمت إضافة برامج مهارات التفاوض والإقناع، ومهارات التفكير الناقد، ودورات توجيهية وتأسيسية وأساسية ومتوسطة ومتقدمة في الابتكار وريادة الأعمال.

- جامعة الإسكندرية

أضافت جامعة الإسكندرية في جدارات التدريس برامج تصميم وإنتاج المحتوى الرقمي، والتعلم الإلكتروني، وأساسيات تصميم الرسوم المتحركة، وفي جدارة البحث العلمي تمت إضافة برامج استخدام قواعد البيانات العالمية، ونظم إدارة المراجع البحثية، والكتابة العلمية، وفي جدارة الاتصال تمت إضافة برنامج التصنيف الدولي للجامعات، وفي جدارة الإدارة والقيادة تمت إضافة برامج القيادة والتفكير الاستراتيجي، وتنمية المهارات القيادية التنفيذية، وابتكارية حل المشكلات وإدارة الأزمات، وتنمية المهارات القيادية الشخصية، وقيادة التطوير والتغيير، وتخطيط مستقبل أكاديمي متميز، وإدارة منظومة الامتحانات وأعمال الكنترول، والتخطيط البيئي في مؤسسات التعليم العالي، وتخطيط وإدارة الموارد البشرية، وحوكمة المؤسسات، والإدارة والعمل المؤسسي، واستحداث جدارة القانون واللوائح ومعها برامج حقوق وواجبات الهيئة المعاونة، ومكافحة الفساد، وإعداد الموازنات التقديرية للشركات والحسابات الخارجية، فضلا عن منظومة من البرامج التدريبية متخصصة للقطاع الطبي.

- جامعة أسيوط

زادت جامعة أسيوط على مصفوفة برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس برامج التعلم الإلكتروني، وتصميم وإجراء البحوث العلمية، وكيفية تصميم المقرر الإلكتروني، وكيفية تفعيل المقرر الإلكتروني، وتنمية القدرات الإدارية، والتفكير التحليلي والإبداعي.

- جامعة بنها

أضافت جامعة بنها برامج كيفية إعداد البحث العلمي، وتصميم وإنتاج المقررات الإلكترونية، ومهارات التدريس والعصف الذهني، والإرشاد والتوجيه الطلابي، والأمن الوقائي في المعامل، والقيادة المتميزة والذكاء الوجداني، ومهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات، ومعايير النقد للبحوث العلمية.

- جامعة بني سويف

جامعة بني سويف زادت برنامج النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد وجعلته إجباريا لجميع الفئات.

- جامعة سوهاج

أضافت جامعة سوهاج برامج تصميم المقرر، ومهارات التفكير، والتطوير التنظيمي، واتخاذ القرارات وحل المشكلات، والجامعة والمجتمع، وتصميم وتفعيل المقرر الإلكتروني، والإدارة الاقتصادية لأصول ومرافق الجامعة، والقيادة الجامعية، وتخطيط المشروعات، واستراتيجيات التدريس والتعلم، وتنمية مهارات قيادة الأعمال، والتعامل مع الأزمات والكوارث، وتنمية مهارات تدريبي قيادة الأعمال، وتشخيص وحل المشكلات، ومهارات التفاوض، وإدارة التغيير، ودراسات الجدوى الاقتصادية، ونظم المعلومات الصحية، وإدارة الضغوط، وتسويق الأبحاث العلمية التطبيقية، وطرق البحث وكتابة المقترحات البحثية، وتهيئة بيئة التعلم، وتقييم وإدارة المخاطر، والمدرّب المحترف، وتنمية جدارات الاشراف على الرسائل العلمية، والبرمجة اللغوية العصبية، والمشروعات الصغيرة، وإعداد الحفائب التدريبية.

جامعة الفيوم

أضافت جامعة الفيوم مجموعة من البرامج التدريبية خاصة بالجودة ومنها: الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي، وإدارة وحدات الجودة، وصياغة المعايير الأكاديمية وتطبيقها في مؤسسات التعليم العالي، وتصميم المناهج وتوصيف المقررات الدراسية، وإدارة المشروعات، والتقويم الذاتي والتقرير السنوي.

- جامعة المنصورة

جامعة المنصورة أضافت برامج مفاهيم وطبيعة الإعاقة وسبل التيسيرات المختلفة لهم خاصة في التعليم، ومكافحة الفساد والتعريف به.

- جامعة دمنهور

أضافت جامعة دمنهور برامج تصميم المقرر، ومتطلبات التقدم للاعتماد، والتعلم الإلكتروني، والاختبارات الإلكترونية، واعتماد برنامج أكاديمي، واستخدام قواعد البيانات العالمية، ونظم إدارة المراجع البحثية، وإدارة الأزمات والكوارث، وحقوق الملكية الفكرية، واتخاذ القرار وحل المشكلات.

- جامعة كفر الشيخ

أضافت جامعة كفر الشيخ دورات اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وأساليب البحث العلمي،

والتطوير التنظيمي، ومهارات التفكير، والمهارات الإدارية، وإدارة البحث العلمي.

- جامعة مدينة السادات

أضافت جامعة مدينة السادات برامج متطلبات التقدم للاعتماد، وتصميم المقرر، وأساليب البحث العلمي، ونظم إدارة المراجع البحثية، وإدارة الأزمات والكوارث، واتخاذ القرار وحل المشكلات، وإدارة البشر في المؤسسات التعليمية.

- جامعة قناة السويس

أضافت جامعة قناة السويس برامج السلوك المسئول، والكتابة العلمية للبحوث، والإرشاد الأكاديمي، واستخدام قواعد البيانات العالمية، واستراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة.

- جامعة العريش

أضاف مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش دورات التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، وبرنامج تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الطلاب، وكل مصفوفة دورات مركز القياس والتقييم المعتمدة لدى مركز القياس والتقييم بالجامعة.

وباستعراض التجارب السابقة يتضح أنها تكاد تُجمع على الموضوعات الخاصة بتطوير مهارات التدريس الجامعي وما يرتبط به، وكذلك البحث العلمي باعتبارهما أصحاب الأولوية في اهتمام أعضاء هيئة التدريس، وجاء بعدهما مجال المهارات الشخصية، ويتضح أيضا ضعف الاهتمام بالتدريب على خدمة المجتمع، وهو ما يتفق مع نتائج الدراسات السابقة المطبقة على البيئة العربية مثل دراسة بدارنة، والصالحين، وحميدات (٢٠١٨، ١٠٧) التي أشارت إلى أن مجال خدمة المجتمع كان أقل الاحتياجات التدريبية لعينة الدراسة، وأرجع الباحثون السبب في ذلك كونها الأقل مساسا بطبيعة عملهم الأكاديمي والبحثي، فضلا عن كونها الأكثر وضوحا والأقل تعقيدا من بين واجبات أعضاء هيئة التدريس، ودراسة عيسى والشاطر (٢٠١٧، ٤٣٦) التي أشارت إلى العلاقة بين ندرة البرامج التدريبية التي توضح لأعضاء هيئة التدريس أدوارهم في مجال خدمة المجتمع وقدرتهم على القيام بهذه الأدوار.

المحور الثالث- نتائج الدراسة والرؤية المقترحة

أجاب هذا المحور عن السؤال الفرعي الثالث. ونصّه: كيف يمكن تطوير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا بالجامعات المصرية؛ بما يفيد في تفعيل الوظيفة الثالثة للجامعة؟ وللإجابة عنه جاءت الرؤية المقترحة مبنية على النتائج التي تم التوصل إليها، وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

أولا - نتائج الدراسة

ثمة نتائج أمكن للدراسة الحالية الوصول إليها من خلال تحليل الدراسات السابقة التي تناولت برامج إعداد أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم والعرض السابق للبرامج الأصلية والمستحدثة لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات ببعض الجامعات المصرية، وهي على قسمين: نتائج تتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة، ونتائج تتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الوظيفة الثالثة للجامعة، وفيما يلي التوضيح:

- أ- نتائج الدراسة التي تتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة، ومنها ما يلي:
- تولي الجامعات المصرية- كغيرها من الجامعات الإقليمية والعالمية- اهتماما كبيرا بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها لمسايرة الاتجاهات المعاصرة في هذا الشأن.
 - تعد برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من وسائل التنمية المهنية لهم للإسهام بالقيام بأدوارهم الجامعية مع التركيز على وظيفتي: التدريس، والبحث العلمي.
 - ما زالت برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية تواجه عددا من المعوقات سواء بعدم اقتناع بعض أعضاء هيئة التدريس بجوداها ومن ثم الالتحاق بها تنفيذا للوائح فقط ودون الحرص على الاستفادة منها في التنمية المهنية، أو المعوقات المرتبطة بالتدريب ذاته.
 - تتباين الفترات الزمنية التي يستغرقها برنامج الإعداد والتدريب من جامعة لأخرى، كما تختلف المتطلبات الخاصة بالبرامج الأساسية والبرامج الاختيارية، ومتطلبات الترقية لكل درجة علمية وظيفية وفقا للوائح كل جامعة وقراراتها، وإن كانت كلها تجمع على ضرورة اجتياز ستة برامج تدريبية للترقي إلى الدرجة الأعلى.
 - يعتبر الحضور في برامج تنمية القدرات إجباريا في كل الجامعات كشرط للحصول على الشهادة المؤهلة للترقي للدرجة الوظيفية الأعلى، واشترطت بعض الجامعات تفرغ المتدرب تفرغا تاما، وبعضها اكتفى بالتفرغ الجزئي، ونظم بعضها دورات مسائية لتسهيل الحضور مع القيام بالمهام الوظيفية.
 - الاتفاق على أهمية استخدام التقنية الحديثة في إعداد عضو هيئة التدريس وتنميته مهنيا، ولا سيما في ظل الثورة المعلوماتية وما صاحبها من مستجدات في مجالات التقنيات التعليمية؛ ومن ثم، جاء كثير من البرامج المستحدثة ليواكب التطورات التكنولوجية وما بها من طفرات كبيرة على المستوى العالمي في محاولة لتوظيفها في التدريس باستخدام طرائق واستراتيجيات مختلفة، أو في البحث العلمي سواء في البحث عن مصادر المعلومات، أو التعامل معها.
 - صدر قرار من المجلس الأعلى للجامعات بفرض برنامج التحول الرقمي على طلاب الدراسات العليا بالجامعات المصرية، وتشجيعا لأعضاء هيئة التدريس على الالتحاق به تم احتسابه ضمن برامج الترقية للدرجات الوظيفية الأعلى، ولكن هذا القرار لم يدخل حيز التنفيذ لدى كثير من مراكز تنمية القدرات حتى الآن.
 - تتسم أساليب تقويم البرامج المقدمة في معظم المراكز بالشكلية سواء تقويم المدربين أو المتدربين أو البرنامج ككل؛ مما ينعكس على عدم تحقق الغرض منها بما يضمن تحقيق أهداف التدريب.

ب- نتائج الدراسة التي تتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الوظيفة الثالثة للجامعة، ومنها ما يلي:

- أضافت كثير من الجامعات برامج خاصة بالجودة والاعتماد بالتعليم العام والجامعي، وجعلت بعضها دورات إجبارية لجميع أعضاء الهيئة التدريسية بها، ومثل هذه الدورات مفيدة لمدارس التعليم العام في مجال الجودة والاعتماد، وكان من المتوقع أن تستمر هذه الموجة من الاهتمام لباقي الجامعات، ولكن حدث العكس حين خفت الاهتمام بهذه البرامج ربما يرجع السبب في ذلك إلى بعض التغيرات المجتمعية التي طرأت على المجتمع المصري والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بعد ثورتي يناير ٢٠١١ ويونيو ٢٠١٣.

- صدر قرار من المجلس الأعلى للجامعات باعتبار برنامج مكافحة الفساد من برامج التنمية المهنية بالجامعات المصرية، ويعتبر هذا البرنامج من البرامج التي تسهم في تفعيل الوظيفة الثالثة للجامعة، وقد التزمت بعض الجامعات بإضافته لمصفوفة البرامج لديها، بينما لا يجد الباحث له أثرا في كثير من مصفوفات البرامج ببعض الآخر، ربما يكون لعدم وصول القرار إليهم، وربما لعدم توافر مادة تدريبية يتم الاعتماد عليها.

- تعد الاستشارات والدراسات البحثية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للجهات المستفيدة من أهم الخدمات التي تقدم في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة، والتي ينبغي لبرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس للتدريب عليها لتمكينهم من القيام بوظائفهم المنوطة بهم.

- وبصفة عامة؛ قل الاهتمام ببرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فيما يخص الوظيفة الثالثة المنوطة بهم وهي وظيفة خدمة المجتمع سواء في المشروع الرئيس لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، أو في الدورات المستحدثة التي قدمتها الجامعات المختلفة على مصفوفة الدورات، وعلى الرغم من وجود بعض البرامج التدريبية في مجال البحث العلمي والتدريس الجامعي وكذلك في مجال المهارات الشخصية يمكن توظيفها في مجال خدمة المجتمع فإن الممارسة الجيدة في هذا المجال تحسب لجامعة المنوفية باستحداث برنامج الجامعة والمجتمع تتفق أهدافه مع ما تسعى الدراسة الحالية لتحقيقه وتعميمه على باقي الجامعات في مصر لتمكين عضو هيئة التدريس من فهم وأداء دوره في خدمة مجتمعه.

ثانيا - الرؤية المقترحة

في ضوء النتائج السابقة، يمكن تقديم الرؤية المقترحة من خلال المكونات الآتية:

أ- فلسفة الرؤية المقترحة

تكمن فلسفة الرؤية المقترحة الحالية في: "ينبغي إعادة النظر في برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، بحيث تكون هذه البرامج بمثابة أدوات مهنية تساعد في تحقيق وظائف الجامعة الثلاث (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، مع عدم إهمال أي وظيفة، وأن تمتلك

المراكز الجامعية- المنوطة بها تنفيذ تلك الدورات- الرؤية العلمية لتحقيق هذه الوظائف بشكل متكامل، وبما يتدرك تحقيق الوظيفة الثالثة للجامعة، في ظل تنامي الاهتمام العالمي بدور الجامعة الرائد في خدمة مجتمعاتها"، وذلك من منطلق أن تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئات التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ينبغي أن يمثل محور الارتكاز الذي تبنى حوله خطط وبرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، وإذا كانت عملية التخطيط في أساسها هي مجموعة التدابير المعتمدة والموجهة بالقرارات والإجراءات العلمية لاستشراف المستقبل، فإن عملية التخطيط لتدريب أعضاء هيئات التدريس يجب أن تبنى في الأساس على تحديد علمي ودقيق للاحتياجات التدريبية لهؤلاء الأعضاء؛ حتى يتوافق ذلك مع الأسس العلمية والمرتكزات المنهجية لتطوير التعليم الجامعي (سالم، ٢٠١٥، ٩٨).

ب- مبررات الرؤية المقترحة

أوصت دراسة سنبل (٢٠١٧، ٣٣٥) بضرورة إخضاع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات للتدريب في مجال توظيف الأبحاث والمؤلفات العلمية لخدمة المجتمع المحلي، وكذا اعتماد توظيف الأبحاث العلمية في خدمة المجتمع المحلي كأحد المعايير التي يتم اللجوء إليها في تقييم أداء عضو هيئة التدريس، وفيما يلي مجموعة من المبررات التي استندت إليها الرؤية الحالية:

- التغيرات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها القرن الحادي والعشرون والتي تدعو إلى تنمية مؤسسية جادة وفاعلة لأعضاء هيئة التدريس لئلا نكون من أداء الوظيفة الثالثة للجامعة، والاستعداد العلمي والمهني الفاعل للمستقبل بكل تحولاته ومشكلاته ليحققوا المكانة المرموقة لأنفسهم ولجامعاتهم ولأمتهم.
- إن الارتقاء بالمستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس، بما يساعد على تحقيق متطلبات الوظيفة الثالثة للجامعة من شأنه أن يؤدي إلى رفع كفاءة التعليم الجامعي؛ مما ينعكس على تحسن جودة مخرجات التعليم الجامعي فتزداد ثقة المجتمع في جامعاته.

ج- أسس الرؤية المقترحة

يمكن القول: إن الحاجة إلى تطوير برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لخدمة المجتمع تستند على عدة مسلمات أهمها:

- أصبحت البرامج الموجهة لتحقيق الوظيفة الثالثة للجامعة تمثل محورا أساسيا لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً، وتشكل جزءاً مهماً من مكونات الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس؛ إذ ليس من الإنصاف التركيز على وظيفتي التدريس والبحث العلمي في هذه الدورات، وإهمال الوظيفة الثالثة للمجتمع، مع أهميتها كما أوضحت بذلك الأدبيات المعاصرة (Karasik: 2020, 132-133; Heath & Waymer: 2021, 1-9)

- صارت دورات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ضرورة ملحة في عصر تنفجر فيه المعلومات وتتراكم في فترات زمنية قصيرة مما يوجب على أي نظام تعليمي مواكبة هذه التغيرات السريعة

- المتلاحقة من خلال برامج التدريب وتنمية القدرات، لا سيما في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- تنمية عضو هيئة التدريس مهنيا بما يفيد في خدمة المجتمع ضرورة ملحة في هذا الوقت لرفع ترتيب الجامعات المصرية في مؤشرات التصنيف العالمي للجامعات.
 - توظيف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع إحدى صيغ التعليم المستمر الذي تنادي به التربية الحديثة في مجال ربط الجامعة بالمجتمع.
 - لا بد أن تتوفر لعضو هيئة التدريس مقومات النجاح في مهنته، والقيام بوظائفه المنوطة به على الوجه الأكمل، ومن هذه المقومات الاطلاع على الجديد في مجال أدواره المختلفة، لاسيما في مجال خدمة المجتمع؛ مما يسهم في تطوير التعليم الجامعي المصري وزيادة كفاءته.
 - يجب أن تتصف عملية التنمية المهنية بالاستمرارية والتنوع في مجال خدمة المجتمع وغيره؛ بحيث تكون برامج التطوير نابعة من متطلبات التنمية المجتمعية المستدامة.
 - تؤثر برامج التنمية المهنية من الموجهة لخدمة المجتمع إيجابياً على المجتمع المحلي، وعلى منظومة التعليم الجامعي، وكذلك على ثقافة أعضاء هيئة التدريس.
 - ضرورة تشجيع الجامعة أعضائها على الإسهام في البحوث الهادفة لخدمة المجتمع.
 - أهمية إذابة الفوارق بين أدوار ووظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) والنظر إليها على أنها عمل متكامل، تؤثر وتتأثر ببعضها حتى يمكن لعضو هيئة التدريس الانفتاح على المجتمع بمؤسساته المختلفة.

د- مجالات الرؤية المقترحة

أولاً- في مجال التدريب عموماً

- ضرورة أن تتبع برامج التنمية المهنية من احتياجات أعضاء هيئة التدريس عن طريق قيام مراكز التطوير الجامعي وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بقياس هذه الاحتياجات وإعداد مصفوفة دورات تدريبية مطورة تتفق مع معطيات العصر ونابعة من مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي توفرها الجامعة.
- التعرف على المهارات الفعلية لعضو هيئة التدريس والبناء عليها من خلال حقائب التدريب المستمرة.
- العناية بتنظيم الدورات باعتباره مؤشراً جيداً على جدية العمل وأهميته والقدرة على تحقيق أهدافه.
- ضرورة إمداد المتدربين بالمادة التدريبية للدورات وبكل ما تم فيها من أنشطة ليسهل الرجوع إليها وقت الحاجة، ولضمان بقاء أثر التدريب.

- توفير بيئة تدريبية جاذبة مزودة بالتجهيزات التكنولوجية التي يجب توظيفها في الأنشطة التدريبية لإبعاد الملل عن المتدربين.
- تقييم المتدرب بنهاية التدريب ورفع التقرير لإدارة الكلية وأخذه في الاعتبار عند تقدير درجة نشاط العضو عند الترقى أو التعيين بوظائف قيادية.
- استمرار تقويم المدربين؛ والاستعانة بالكفاءات العلمية والتدريبية لزيادة فاعلية البرامج التدريبية المقدمة.
- تفعيل التقويم القبلي والتكويني والنهائي في برامج التدريب المقدمة للحكم على جودة الأداء، ومدى تحقق الأهداف المرصودة، والاستفادة من التغذية الراجعة في التطوير المستمر لتلك البرامج.

ثانياً- في مجال خدمة المجتمع

- أن تنبثق أهداف برامج التنمية المهنية من الحاجات الأساسية للمجتمع.
- إضافة بعض البرامج التدريبية لمصفوفة دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بما يمكنهم من القيام بوظيفة خدمة المجتمع، ومن أمثلة الدورات المقترحة الإرشاد الجامعي بأنواعه: الأكاديمي والتربوي والمهني والنفسي وإعداد الطلاب للقيام بدورهم في المجتمع، والإسعافات الأولية والتثقيف الصحي، والتثقيف الغذائي، والتثقيف البيئي، والتثقيف النفسي، والتثقيف الاقتصادي.
- التدريب على تطوير محتوى التعليم الجامعي ليشمل دراسات ومعارف يغلب عليها الطابع التطبيقي، وتوسيع قاعدة الأنشطة المصاحبة التي تساعد عضو هيئة التدريس وطلابه على خدمة المجتمع المحلي.
- التدريب على إعداد خطط بحثية للأقسام وللكليات مع الحرص على تغطية كل وظائف الجامعة في هذه الخطط.
- استحداث دورات تدريبية في مجال خدمة المجتمع لمعرفة واقعه، ومشكلاته، وموارده، وطبيعته، واحتياجاته التنموية.
- استحداث دورات تدريبية تعمل بصورة مباشرة وغير مباشرة على تدعيم الانتماء للمجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم نحو الإسهام في حل مشكلاته على غرار دورات مكافحة الفساد، والشفافية، والأمن القومي، واتخاذ القرارات، وحدات الطابع الخاص.
- تطوير المحتوى التدريبي لبعض الدورات الحالية بما يمكن من وضع موضوعات تسهم في توعية أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ومنها دورات إدارة الفريق البحثي، والنشر العلمي الدولي، والمشروعات التنافسية، والإدارة الجامعية..

- تدريب عضو هيئة التدريس على إيصال نتائج أبحاثه أو مقترحاته للجهات المختصة بما يحقق مصلحة المجتمع.
- قيام مراكز التطوير بالجامعات بتعظيم الاستفادة من المبعوثين العائدين من دول ذات أنظمة تعليمية متقدمة بمختلف السبل للاستفادة من تجارب هذه الدول، مثل عقد الندوات العلمية، وإعداد الاستبانات المقننة حول المجالات المختلفة ذات الحاجة للتطوير، وتنظيم الدورات التدريبية والاستفادة بهم كمدرسين بها وغير ذلك من المقترحات.
- أن يتضمن التدريب تنمية قدرات المشاركين في برامج التنمية المهنية على الاستشارات العلمية ومخاطبة الجمهور والتعرف على البيئة الاجتماعية المحيطة بالجامعة.
- التدريب على بعض جوانب الشخصية التي تنمي القدرة على الحوار والنقاش العام والجاهيري.
- وضع مشاركة أعضاء هيئة التدريس وخاصة بعد الحصول على الدكتوراه في الدورات الخاصة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة من مجموعة الدورات الأساسية التي ينبغي أن يلتحقوا بها للتقدم للترقي للدرجات الأعلى والوظائف القيادية.

قائمة المراجع

١. أبو النصر، ممدوح الصدفي، وعطية، ابتسام، وكفافي، حنان. (٢٠٠٠). إشكاليات البحث العلمي في مصر والتوجهات المستقبلية للتغلب عليها. مؤتمر جامعة القاهرة للبحوث والدراسات العليا والعلاقات الثقافية، والمنعقد في جامعة القاهرة في الفترة من ٢٧-٢٨ مارس، الجيزة، جامعة القاهرة، قطاع الدراسات العليا والبحوث.
٢. الإتربي، هويدا محمود محمد. (٢٠١٩، أبريل). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. المؤتمر السنوي العربي الرابع عشر - الدولي الحادي عشر - بعنوان: التعليم النوعي وتطوير القدرة التنافسية والمعلوماتية للبحث العلمي في مصر والوطن العربي- رؤية مستقبلية، كلية التربية النوعية بجامعة المنصورة، مج ٢، ص ص ٦٨١-٧٢٧.
٣. الأسمر، منى بنت حسن. (٢٠٠٩، يوليو). احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية (رؤية مستقبلية). مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مج ١، ع (٢)، ص ص ٢٣٣-٣٢٠.
٤. إمام، إيهاب السيد. (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة. مجلة البحوث النفسية والتربوية، ع (٣). ص ص ١-٤٦.
٥. أمين، مصطفى أحمد. (٢٠١٨، سبتمبر). التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة. مجلة الإدارة التربوية، القاهرة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ع (١٩)، ص ص ١١-١١٧.

٦. الباز، أحمد نصحي أنيس. (٢٠١٤، أغسطس). تطوير دور مؤسسات التعليم العالي الخاص في خدمة المجتمع بمملكة البحرين. *التربية، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة - الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*، مج ١٧، ع (٤٩)، ص ص ٢١٧-٢٩٢.
٧. بدارنة، مهدي محمد توفيق، والصالحين، عبد الكريم، وحميدات، محمود أحمد. (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم. *مؤتم للبحوث والدراسات- سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. مج ٣٣، ع (٣)، ص ص ٩٣-١٢٠.
٨. بدرخان، سوسن سعد الدين. (٢٠١٥). مدى مساهمة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية في تفعيل خدمة المجتمع المحلي لغايات تحقيق الجودة الشاملة. *مجلة البلقاء للبحوث والدراسات*، مج ١٨، ع (٢)، ص ص ٢٣-٤٩.
٩. حاتم، محمد عبد القادر. (١٩٩٧). *التعليم في اليابان: المحور الأساسي للنهضة اليابانية*. القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
١٠. حجازي، هناء شحات السيد إبراهيم. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتفعيل المسؤولية المجتمعية للجامعات المصرية: جامعة بنها نموذجا. *مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ*، مج ٢٠، ع (١)، ص ص ٢٠٩ - ٤١٧.
١١. حجي، أحمد إسماعيل. (١٩٩٦). *التعليم في مصر: ماضيه وحاضره ومستقبله*، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
١٢. حسين، سلامة عبد العظيم. (٢٠٠٦) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها. *المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر- الجامعات العربية في القرن ٢١ - مصر*، ج ٢، القاهرة: مركز تطوير التعليم الجامعي - جامعة عين شمس.
١٣. الحرون، منى محمد السيد. (٢٠١٥، ديسمبر). دور جامعة مدينة السادات في خدمة المجتمع المحلي: دراسة تقييمية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، القاهرة، رابطة التربويين العرب، ع (٦٨)، ص ص ٢٧٧ - ٣٢٨.
١٤. الحويطي، عواد حماد. (٢٠١٧، يوليو). معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك "دراسة ميدانية، *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر*، ع (١٧٤)، ج ٢، ص ص ٤٠٩ - ٤٤٣.
١٥. الخطيب، محمد شحات (٢٠٠٥، أغسطس). الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. *المجلة السعودية للتعليم العالي*، مج ٢، ع (٣)، ص ص
١٦. الخميسي، السيد سلامة. (٢٠٠٦، نوفمبر). دور كليات التربية في خدمة المجتمع والبيئة بين النجاحات والإخفاقات وخيارات المستقبل: دراسة حالة لكلية التربية جامعة الملك سعود. *اللقاء السنوي الثالث عشر بعنوان (إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة)*، الرياض، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، ص ص ٦١٤ - ٦٤٠.

١٧. رشاد. عبد الناصر محمد. (٢٠٠٢). *التعليم والتنمية الشاملة دراسة في النموذج الكوري*، تقديم عبد الغني عبود، ط٢، سلسلة المراجع في التربية وعلم النفس، الكتاب الثاني، القاهرة: دار الفكر العربي.
١٨. الرواشدة، علاء زهير عبد الجواد. (٢٠١٢). دور الجامعة في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقة ذلك ببعض متغيرات الشخصية لديهم: جامعة البلقاء نموذجاً، *مجلة العلوم الاجتماعية*، مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت، مج ٤٠، ع (٤)، ص ص ٦٧- ١٠٥.
١٩. سالم، أحمد عبد العظيم. (٢٠١٥، أبريل). تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة- دراسة ميدانية. *مجلة الثقافة والتنمية*، جمعية الثقافة من أجل التنمية، س ١٥، ع (٩١)، ص ص ٩٥-١٦٦.
٢٠. السالم، وفاء بنت عبد الله بن محمد. (٢٠١٩، يونيو). دور كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع في تحقيق الوظيفة الثالثة لجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، رابطة التربويين العرب، ع (١١٠)، ص ص ٣٠١-٣١٩.
٢١. السالوس، منى بنت علي أحمد. (٢٠٠٤، أكتوبر). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في مصر: دراسة ميدانية. *الثقافة والتنمية*، جمعية الثقافة من أجل التنمية، س ٥، ع (١١)، ص ص ١١٨-١٧٢.
٢٢. سرايا، عادل السيد محمد. (٢٠١٧، مارس). المعادلة التكاملية الشاملة لضمان جودة منظومة التدريب بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، عدد خاص لأوراق وبحوث المؤتمر الدولي الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها، ص ص ٦٥-٧٢.
٢٣. سليمان، محمد جودة النهامي. (٢٠١٧، يناير). دراسة مقارنة لدور الجامعة في خدمة المجتمع في كل من مصر وكندا وأستراليا. *مجلة كلية التربية جامعة طنطا*، مج ٦٥، ع (١)، ص ص ٩٢- ١٥٧.
٢٤. سمحان، منى عبد الله صالح. (٢٠١٧). دور عضو هيئة التدريس الجامعي في مجال خدمة المجتمع: تصور مقترح. *مجلة كلية التربية كفر الشيخ*، مج ١٧، ع ١، ص ص ٣٠٥-٣٣٦.
٢٥. سنبل، فائقة عباس. (٢٠١٧). درجة توظيف أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة أم القرى للأبحاث والمؤلفات العلمية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. *مجلة دراسات - العلوم التربوية*، عمادة البحث العلمي بالجامعة الأردنية، مج ٤٤، ع (١)، ص ص ٣١٩-٣٣٧.
٢٦. شحاتة، حسن. (٢٠٠١). *البحوث العلمية والتربوية بين النظرية والتطبيقية*، القاهرة، مكتبة الدار العربية للكتاب.
٢٧. شعيب، علي محمود، وعصفور، إيمان حسنين. (٢٠١٧، مارس). منظومة تدريب أعضاء هيئة التدريس بين الواقع والمأمول. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، عدد خاص لأوراق وبحوث المؤتمر الدولي الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها، ص ص ٧٣-٨٧.

٢٨. صبيحي، طارق علي حسن. (٢٠١٨، يناير). دور الجامعة في خدمة المجتمع، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع (٥٩)، ج ٢، ص ص ٤٣٠-٤٥٥.
٢٩. العبيد، إبراهيم بن عبد الله. (٢٠١٢، مايو). واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة القصيم لأدوارهم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع وسبل تطويرها من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، مج ٥، ع (٢)، ص ص ٣٢٣-٤١٧.
٣٠. العربي، هشام يوسف مصطفى. (٢٠١٧، يوليو). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، ج ٤٩، ص ص ٢٨٠-٣١٩.
٣١. عربيات، بشير محمد عبد الله، ومزاهرة، أيمن سليمان. (٢٠٠٦، يوليو). درجة ممارسة عمداء كليات المجتمع في المملكة الأردنية الهاشمية لدورهم في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، س ٧، ع (١٨)، ص ص ١٥٤-١٨٣.
٣٢. عزب، محمد علي. (٢٠٠٢، نوفمبر). تسويق التعليم وتطويره وإمكانية الاستفادة منه في مصر. التربية والتنمية، القاهرة، المكتب الاستشاري للخدمات التربوية، السنة العاشرة، ع (٢٦). ص ص ١-٤٨.
٣٣. عساس، فتحية معتوق بن بكري. (٢٠٠٨، سبتمبر). تقويم واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ع (٦٨)، ج ٢، ص ص ٢٣٨-٢٧٢.
٣٤. عشبية، فتحى درويش محمد. (٢٠٠٠). الجامعة المنتجة أحد البدائل لخصخصة التعليم الجامعي في مصر - دراسة تحليلية، المؤتمر التربوي الثاني لكلية التربية، جامعة السلطان قابوس بعنوان خصخصة التعليم العالي والجامعي، المنعقد في الفترة من ٢٣-٢٥ أكتوبر، المجلد الثاني، مسقط، جامعة السلطان قابوس، كلية التربية، ٢٠٠٠. ص ص ٤٩٧-٥٨٦.
٣٥. علي، عزة أحمد صادق. (٢٠١٨، نوفمبر). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، مج ٣٤، ع (١١)، ص ص ٧٨٥-٨٢٥.
٣٦. العيدروس، عزيزة عبد الرحمن مصطفى. (٢٠٠٤، أغسطس). فعالية برامج الدراسات العليا في خدمة المجتمع في ظل الوضع الراهن بالمملكة العربية السعودية. دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ع (٩٦)، ص ص ١٠٦-١٢٦.
٣٧. عيسى، أحمد عمر أحمد، والشاطر، سليمان مفتاح ميلاد. (٢٠١٧، ديسمبر). المعوقات التي تواجه أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة سرت نحو وظيفة خدمة المجتمع. مجلة جامعة سرت العلمية- العلوم الإنسانية، مركز البحوث والاستشارات بجامعة سرت، مج ٧، ع (٢)، ص ص ٤١٣-٤٤٨.

٣٨. غنايم، مهني محمد إبراهيم. (٢٠٠٠). نماذج لبعض مشروعات جامعة المنصورة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة"، من بحوث مؤتمر الجامعة في المجتمع، المؤتمر القومي السنوي السابع لمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، والمنعقد في دار الضيافة بجامعة عين شمس في الفترة من ٢١-٢٢ نوفمبر، القاهرة، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي.

٣٩. فضل الله، محمد رجب. (٢٠١٧، مارس). التنمية المهنية لمعلم المعلم مدخل للترخيص/إعادة الترخيص لمهنة التدريس الجامعي: تأمل للواقع ورؤية للمستقبل. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، عدد خاص لأوراق وبحوث المؤتمر الدولي الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها، ص ص ٨٩-١١٢.

٤٠. فهمي، محمد سيف الدين. (١٩٨٩). اتجاهات التغيير و التطوير في التعليم الجامعي و موقف دول جامعات الخليج منها ، رسالة الخليج العربي، السعودية ، مكتب التربية العربي لدول الخليج، مجلد ٩، ع(٢٨)، ص ص ١٢٧ - ١٥٢.

٤١. كيلاني، شادية جابر محمد. (٢٠٠٥، سبتمبر). الأدوار المطلوبة من عضوات هيئة التدريس في خدمة المجتمع بمحافظة الدقهلية. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ع (٥٩)، ج ٢، ص ص ٥٠ - ١٩٦.

٤٢. لخضاري، منصور. (٢٠١٦). تأثير التكنولوجيا الرقمية على جودة البحث العلمي، أعمال المؤتمر الدولي الحادي عشر بعنوان التعلم في عصر التكنولوجيا الرقمية - مركز جيل البحث العلمي، جامعة تيبازة، طرابلس، ٢٢ - ٢٤ ابريل.

٤٣. محمود، أشرف محمود أحمد. (٢٠١٥، أبريل). تصور مقترح لتطوير مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في التدريس والتعلم على ضوء بعض الخبرات المعاصرة. مجلة التربية، كلية التربية بالأزهر، ع (١٦٣)، ج ٥، ص ص ١١٨-٢٥٤.

٤٤. محمود، ولاء محمود عبد الله. (٢٠١٨، يناير). مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي - الواقع وسيناريوهات المستقبل. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، السنة ١٨، ع (٩٠)، ص ص ١ - ٨٩.

٤٥. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة القاهرة (٢٠٢٠). متاح على الرابط: <http://fldc.cu.edu/userfiles/g.pdf>

٤٦. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة الزقازيق (٢٠٢٠). متاح على الرابط: <http://www.fldc.zu.edu/Attachment/56554eef-4f95-4347-b0bbd2a8b68a6f77%D9%85%D8%B5%D9%81%D9%88%D9%81%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B1%D8%A7%D9%85%D8%AC.pdf>

٤٧. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة دمياط (٢٠٢٠). متاح على الرابط: (<http://www.du.edu/centers/dudcnew/u/unitData.aspx?id=11&n=9>)

٤٨. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة حلوان (٢٠٢٠). متاح على الرابط:

<http://fldc.helwan.edu.eg/?p=70>

٤٩. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة المنوفية (٢٠٢٠). متاح على الرابط:

<https://mu.menofia.edu.eg/ifldc/ar/Admin/Programs/All>

٥٠. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة عين شمس (٢٠٢٠). متاح على الرابط:

https://www.tdcenter.link/?page_id=5446

٥١. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة الإسكندرية (٢٠٢٠). متاح على الرابط:

<https://www.fldc.alexu.edu.eg/coursesmatrix>

٥٢. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة أسيوط (٢٠٢٠). متاح على الرابط:

<http://www.aun.edu.eg/fldc/matrix.htm>

٥٣. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها (٢٠٢٠). متاح على الرابط:

<https://www.hrbc.bu.edu.eg/index.php/2012-01-16-09-10-00/2-uncategorised/17-2012-01-19-11-53-22>

٥٤. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بني سويف (٢٠٢٠). متاح على الرابط:

http://www.bsu.edu.eg/Content.aspx?section_id=3462&cat_id=276

٥٥. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة سوهاج (٢٠٢٠). متاح على الرابط:

[https://www.sohag-](https://www.sohag-univ.edu.eg/fldc/%d9%85%d8%b5%d9%81%d9%88%d9%81%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b1%d8%a7%d9%85%d8%ac-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%af%d8%b1%d9%8a%d8%a8%d9%8a%d8%a9/)

[univ.edu.eg/fldc/%d9%85%d8%b5%d9%81%d9%88%d9%81%d8%a9-](https://www.sohag-univ.edu.eg/fldc/%d9%85%d8%b5%d9%81%d9%88%d9%81%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b1%d8%a7%d9%85%d8%ac-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%af%d8%b1%d9%8a%d8%a8%d9%8a%d8%a9/)

[%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%af%d8%b1%d9%8a%d8%a8%d9%8a%d8%a9/](https://www.sohag-univ.edu.eg/fldc/%d9%85%d8%b5%d9%81%d9%88%d9%81%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b1%d8%a7%d9%85%d8%ac-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%af%d8%b1%d9%8a%d8%a8%d9%8a%d8%a9/) (

٥٦. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة الفيوم (٢٠٢٠). متاح على الرابط:

<http://www.fayoum.edu.eg/nfldc/programme.aspx>

٥٧. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة المنصورة (٢٠٢٠). متاح على الرابط:

[/http://udc.mans.edu.eg/fldp/arabic](http://udc.mans.edu.eg/fldp/arabic)

٥٨. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة دمنهور (٢٠٢٠). متاح على الرابط:

[http://www.damanhour.edu.eg/pdf/fldc/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5](http://www.damanhour.edu.eg/pdf/fldc/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D9%81%D9%88%D9%81%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8)

[%D9%81%D9%88%D9%81%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8](http://www.damanhour.edu.eg/pdf/fldc/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D9%81%D9%88%D9%81%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8)

[\(%AF%D9%8A%D8%AF%D8%A9\(1\).pdf](http://www.damanhour.edu.eg/pdf/fldc/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D9%81%D9%88%D9%81%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8(%AF%D9%8A%D8%AF%D8%A9(1).pdf)

٥٩. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة كفر الشيخ (٢٠٢٠). متاح على الرابط:

<http://www.kfs.edu.eg/fldc/display.aspx?topic=1039>

٦٠. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة مدينة السادات (٢٠٢٠). متاح على

الرابط:

<https://www.usc.edu.eg/uploads/313ef5729af66ed6813b304bccb3c1d8.pdf>

٦١. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة قناة السويس (٢٠٢٠). متاح على الرابط: <http://suez.edu.eg/ar/wp-content/uploads/2019/01/6-001->

(e1548068156681.jpg)

٦٢. مصطفى، يوسف عبد المعطي. (٢٠٠٥) "إدارة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية". ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم بعنوان (التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي)، مج ٢، ص ص ٩١- ١٠٩.

٦٣. معوض، فاطمة بنت عبد المنعم محمد. (٢٠١٣). تطوير البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية. *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*، ع (٣٧)، ج ٣، ص ص ١٢-١٠٤.

٦٤. المليجي، رضا إبراهيم. (٢٠١٠، يوليو). التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. *المؤتمر الدولي الخامس للمركز العربي للتعليم والتنمية بعنوان مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى*، ص ص ١٠٩٧- ١١٩٧.

٦٥. مهنأوي، أحمد غنيمي. (٢٠١٦). أبعاد الوظيفة الثالثة لكلية التربية بينها في ضوء الخطة الاستراتيجية ٢٠١٢ - ٢٠١٧: دراسة تحليلية. *مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*، مج ١٦، ع (٤)، ص ص ١- ٩٤.

٦٦. الناقفة، محمود كامل. (٢٠٠٥، ديسمبر). تجربة الجامعات المصرية في إعداد وتكوين المعلم الجامعي. *المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي بعنوان تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد*، ص ص ٥٠-٧٢.

٦٧. نوفل، محمد نبيل. (١٩٩٢). تأملات في مستقبل التعليم العالي، القاهرة - الكويت: مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية - دار سعاد الصباح.

٦٨. يوسف، داليا طه محمود. (٢٠١٦، يونيو). تصور مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية. *مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*، س ٢، ع (٥)، ص ص ١٢١- ٢١٠.

69. Alkathiri, M. S. (2019). Assessing doctoral student development of self-authorship: The epistemological, intrapersonal, and interpersonal growths, *International Journal of Doctoral Studies*, 14, PP 597-611.

70. Alkathiri, M. S. (2020). Saudi education preparation providers achieving CAEP standards: Challenges, recommendations, and solutions. *International Journal of Instruction*, Vol. 13, No. 2, PP 649-662.

71. Austin, A. E., & Sorcinelli, M. D. (2013). The future of faculty development: Where are

we going? New Directions for Teaching and Learning, No. 133, PP. 85–97

72. Chalmers, D., & Gardiner, D. (2015). The measurement and impact of university teacher development programs. *Educar*, Vol. 51, No. 1, PP. 53–80.

73. Fabriz, S., Hansen, M., Heckmann, C., Mordel, J., Mendzheritskaya, J., Stehle, S., Schulze-Vorberg, L., Ulrich, I., & Horz, H. (2021). How a professional development program for university teachers impacts their teaching-related self-efficacy, self-concept, and subjective knowledge. *Higher Education Research & Development*, Vol. 40, NO. 4, PP. 738–752.

74. Gibbs, Ernest Craissa; (Nov, 2004) “The relationship between professional development and changes in teaching practices” Morgan State University, Ed.D, **dissertation Abstract international**, Vol (65) No (5), p.1738-A

75. Johnstone, D. Bruce and Other.(1998,oktober).“The Financing and Management of Higher Education: A Status Report on Worldwide Reforms”, Supported by the World Bank as part its Contributions to the UNESCO, World Conference on Higher Education, Paris, 5-9 Octpber.

76. Heath, Robert L. & Waymer, D. (2021) University Engagement for Enlightening CSR: Serving Hegemony or Seeking Constructive Change, *Public Relations Review*, Vol. 47 , Iss. 1, 2021, PP. 1-9.

77. Karasik, Rona J., (2020). Community Partners’ Perspectives and the Faculty Role in Community-Based Learning, *Journal of Experiential Education*, ‘Vol. (43), No. (2), PP.113–135

78. Kennedy,Donald.(1997). *Academic Duty*,Cambridge: Harvard University Press.

79. Kolomitro, K., & Anstey, L. M. (2017). A survey on evaluation practices in teaching and learning centres. *International Journal for Academic Development*, Vol. 22, No. 3, PP. 186–198.

80. Muammar, Omar M. & Alkathiri, Mohammed S. (2021) What really matters to faculty members attending professional development programs in higher education, *International Journal for Academic Development*, DOI: 10.1080/1360144X.2021.1897987, P. 1.

81. Ryu, Mikyung.(1998). A Muted Voice in Academe: The korean Version of Entrepreneurial Scholarship”, *Higher Education*, Vol. 35, No. (1).

82. Spowart, L., Winter, J., Turner, R., Muneer, R., McKenna, C., & Kneale, P. (2017). Evidencing the impact of teaching-related CPD: Beyond the ‘happy sheets’. *International Journal for Academic Development*, Vol. 22, No. 4, PP. 360–372.

83. Schuch, G. Edward and Ruttan, Vernon W.,(1992). “The Research and Service Missions of the University”, in William E. Becker and Darrel R. Lewis, (Eds.), *The Economics of American Higher Education*, (Boston: Kluwer Academic Publishers.

An Evaluative Study of the Programs Offered by Faculty Development Centers in Light of the University's Third Function

Essam Omar

Foundations of Education- Faculty of Education- Arish University

Abstract

The study aimed to propose a perspective for improving the professional development programs of the faculty members in the Egyptian universities in terms of community service aspects, through reviewing the theoretical framework of these programs, exploring the Third Task of the universities, the community service, and investigating the practical applications of these programs at the FLDCs. In so doing, the study adopted the descriptive approach to review these programs, their development and the way they address the faculty's roles and responsibilities. The study concluded that despite the deep concern with the professional development of the faculty members along with using latest technologies in training programs, so far very few programs are concerned with introducing the faculty to their role in community service. As thus, this study suggests that new programs concerning the role of the faculty members in implementing universities' Third Task have to be integrated into the professional programs of developing the potentials of the faculty members so that they are more aware about their role in developing their communities. Finally the study recommended that the universities should consider the participation of faculty members in these programs as one of the requirements for promotion and appointment in leadership positions.

Key words : community, service, evaluation, FLDCs, Staff

Received on: 17 /8 / 2021 - Accepted for publication on:21 /9 /2021- E-published on: 8 / 2021