مجلة البحث في التربية وعلم النفس
كلية التربية – جامعة المنيا
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

رؤية مقترحة لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية "دراسة مقارنة"

إعداد

م/محمد فتحي عبد الرحمن

مدرس بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية - كلية التربية – جامعة المنيا- مصر

الملخص:

هدف البحث إلى تقديم رؤية مقترحة لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية (الماجستير والدكتوراه) بالجامعات المصرية في ضوء واقعه ووضعه الراهن، ونتائج التحليل المقارن لخبرات ثلاث جامعات أجنبية متميزة ورائدة في مجال البحث العلمي من ثلاث قارات مختلفة، وهي(جامعة أكسفورد بانجلترا في قارة أوربا، جامعة نيو سوث ويلز بسيدني أستراليا، جامعة أوكلاند بنيوزيلندا في آسيا)، واستخدم البحث المنهج المقارن، وعلى ضوء خطواته تناول البحث طبيعة الإشراف على الرسائل العلمية وأبعاده وأسسه النظرية والفكرية، وتشخيص وتحليل واقعه ووضعه الراهن بالجامعات المصرية من منظور التشريعات والسياسات والقوانين واللوائح المنظمة له والدراسات والبحوث السابقة والأدبيات التربوية المعاصرة، ثم وصف أهم ملاح خبرات الجامعات الأجنبية الثلاثة المختارة في مجال الإشراف العلمي، ثم تحليل مقارن لأوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الجامعات المصرية في هذا المجال؛ لاستخلاص أوجه الاستفادة من تلك الخبرات، ومن ثم بناء الرؤية المقترحة وصياغة فلسفتها وأهدافها ومحاورها وأبعادها(إدارة وتنظيم الإشراف العلمي، ومعايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف، وأدوار ومسئوليات الأستاذ المشرف والطالب الباحث، وضوابط العلاقة الإشرافية بينهما، والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي)، ووضع آليات وتوصيات قد تسهم في تنفيذ الرؤية المقترحة وأبعادها، واختُتم البحث بمجموعة من الدراسات والبحوث المستقبلية المقترحة في مجال الإشراف على الرسائل العلمية.

الكلمات المفتاحية: تطوير، الإشراف العلمي، الرسائل العلمية (الماجستير الدكتوراه).

Abstact

A Proposed Vision for Developing Supervision of Scientific Researches at Egyptian Universities in Light of Some Foreign Universities' Experiences "A Comparative Study"

Muhammad Fathy Abdel Rahman

A Lecturer at Department of Comparative Education and Educational Administration, Faculty of Education – Minia University, Egept.

The present research aimed to provide a proposed vision for developing supervision of scientific Researches (Master Theses and Doctoral Dissertations) at Egyptian universities in light of its current status andthe results of a comparative analysis of the experiences of three distinguished foreign universities in the field of scientific research from three different continents, namely, Oxford University in Europe, University of New South Wales, in Australia, University of Auckland, New Zealand in Asia. The comparative approach was utilized and in light of its steps, the research tackled the nature of supervisionof scientific reseaches, its dimensions, theoretical and intellectual foundations, and the diagnosis and analysis of its current status at the Egyptian universities from the perspective of legislation and laws and contemporary educational literature. The researchthen described the most important supervision experiences of the selectedthree foreign universities in the field of scientific supervision, and then it provided a comparative analysis of the similarities and differences between them and the Egyptian universities to draw the benefits of these experiences and then build the proposed vision, formulate its philosophy, objectives,dimensions(management and organization of scientific supervision,criteriaof supervisorsselectionand the formation of supervisory committees, the roles and responsibilities of supervisor and researcher, controls of supervisory relationship between them, and professional development of faculty members in the field of scientific supervision), and develop mechanisms and recommendations that may

contribute to the implementation of the proposed vision and its dimension.The research finally concluded with a set of suggestions forfurther research in the area of the supervision of scientific reseaches.

Keywords: Development, Scientific Supervision, Scientific Researches (Master Theses and Doctoral Dissertations).

مقدمة:

يُعد البحث العلمي ركيزة أساسية لتقدم المجتمعات وتحقيق التنمية الشاملة، فنهضة الدول ورقيها مرهون بجودة بحثها العلمي، ومدى توافر مستلزماته وإمكانات تطويره، والاهتمام بالباحثين على اختلاف مجالاتهم ومستوياتهم ودرجاتهم العلمية، والبحث العلمي بالجامعات على مستوى الدراسات العليا له أهمية كبيرة في تطوير المجتمع بجوانبه ونظمه المختلفة (التعليمية، والاقتصادية، والثقافية، والسياسية، ...إلخ) من خلال ما ينتجه الطلاب الباحثون مع مشرفيهم من رسائل علمية (ماجستير ودكتوراه) وبحوث تتضمن معرفة نظرية وتطبيقية تسهم في خدمة المجتمع وتنميته وحل مشكلاته ومعالجة قضاياه، وتعمل على تقدمه ورفعته في المجالات المجتمعية والتنموية كافة.

وإذا أُريد للجامعات ودراساتها العليا الإسهام بدور فعال تحقيق التطور الحضاري والمجتمعي والتنمية الشاملة التي أصبحت مرهونة بتقدم الرسائل البحوث العلمية وتطبيقاتها، فمن الضروري تطوير نظام الإشراف العلمي المسئول عن إعداد الكفاءات البحثية، والرسائل والبحوث العلمية ليصبح أكثر فاعلية (الوحش، ٢٠٠٨: ٢٦٨)[*]، فالإشراف العلمي على الرسائل الجامعية– الماجستير والدكتوراه- عن طريق تدريب الطلاب على مهارات البحث العلمي يمثل أهم فعاليات تحقيق أهداف البحث العلمي على مستوى الدراسات العليا، وتحقيق أهداف المجتمع من خلال إعداد باحثين مؤهلين للنهوض به، وتحقيق أهدافه، وقادرين على الإسهام الجاد في ميسرة البحث العلمي إنجازًا وعطاءً(مصطفى، وسالم، ١٩٩١: ٢٠٩).

[*] اتبع البحث نظام توثيق (APA:6) American Psychological Assoctiation الخاص بالجمعية الأمريكية لعلم النفس"الإصدار السادس"؛ لتوثيق المراجع بالمتن والقائمة، حيث يشير ما بين القوسين في المتن إلى(اسم العائلة، سنة النشر: أرقام الصفحة أو الصفحات) عند التوثيق في عجز أو آخر الفقرة، بينما التوثيق في صدر وأول الفقر باسم العائلة (سنة النشر: أرقام الصفحة أو الصفحات).

وتتوقف جودة الرسائل العلمية التي يُعدها الطلاب الباحثون بمرحلتي الماجستير والدكتوراه بشكل أساسي على مستوى جودة العملية الإشرافية، وكفاءة الإشراف ودور المشرف؛ لذا يتفق المهتمون بالبحث العلمي والتربوي على أهمية دور المشرفين على الرسائل العلمية، وضرورة قيامهم بأدوارهم ومسئولياتهم في توجيه وإرشاد الطلاب الباحثين ومساعدتهم في إنجاز تلك الرسائل على الوجه المأمول، إلا أن هذا الدور للمشرف العلمي قد يفقد أهميته، ويؤثر سلبًا على شخصية الطالب الباحث والمؤسسة البحثية وا لمجتمع إذا لم يُنفذ بالشكل المأمول؛ حيث يترتب عليه مخرجات بحثية ضعيفة؛ مما يُضعف ثقة المجتمع ومؤسساته في نتائج تلك الرسائل والبحوث، ومن ثم فإن تحقيق جودة الإشراف ومخرجاته البحثية مسئولية تشاركية بين الطالب الباحث والأستاذ المشرف، وتعتمد بشكل رئيس على التواصل الجيد بينهما، والاتفاق على معايير إنجاز مرتفعة (عيسوي، ٢٠١٨ : ٤٠٧، ٤١٤)؛ لأن غياب الإشراف الجاد والفعال قد يؤدي إلى ضعف المنهجية العلمية السليمة في الرسالة، بحيث لا يبقى بعد ذلك إلا النقل والاقتباس(السكران، ٢٠١٦ : ٢٠). وذلك مع الأخذ في الاعتبار أن جودة الإشراف وحدها – من وجهة نظر الباحث- لن تحقق الجودة المطلوبة للرسائل والبحوث العلمية إلا بوجود باحث متمكن له صفات مميزة، ويتم اختياره وانتقائه في ضوء معايير علمية سليمة، بالإضافة إلى بيئة بحثية محفزة ومناخ علمي يشجع على الإبداع، وغيرها من عوامل النجاح في البحث العلمي.

وعلى الرغم من أهمية تكامل العوامل السابقة، فدور وخبرات المشرفين مهم في إنجاز الرسائل العلمية، ومكملة لمهارات الباحثين، إذ أن المشرف هو الذي يوجه الباحث، ويرسم الطريق الصحيح لمسار بحثه، وإن كان من المسلم به- ويتفق الباحث مع ذلك- أن البحث من اختصاص الباحث، هو الذي يملك ناصيته، ويدافع عنه أمام المشرف أولًا، ثم أمام لجنة الامتحان والمناقشة ثانيًا، إلا أن تكامل الأدوار بين طرفي الإشراف (الأستاذ والباحث) واضح، فالباحث بغير مشرف كالسفينة التائهة في عرض البحر، تتلاطمها الأمواج يمنة ويسرة، وخاصة في ظل تدفق المعلومات والمعرفة غير النهائي(علي ومحمد، ٢٠١١ : ١٥). فالإشراف العلمي من الأهمية بمكان؛ حيث يحتاج الباحث لمشرف يثق فيه، ويشاركه في التفكير، ويرغب في نصحه وإرشاده إزاء بحثه والسير فيه(عساف، ٢٠١٤ : ٣٥٦- ٣٥٧).

ودور عضو هيئة التدريس في عملية الإشراف العلمي دور شديد الأهمية والتعقيد، ففي ظل التطور

المعرفي والتكنولوجي المتلاحق، والأعداد المتزايدة لطلاب الدراسات العليا بمرحلتي الماجستير والدكتوراه، والضغوط على المشرفين لإنتاج بحوث ورسائل علمية عالية الجودة، وتخريج باحثين متميزين، أصبح الإشراف على الرسائل العلمية مهمة أكثر تعقيداً (Lee ,2007:680-682) ؛ ومن ثم فإنه ينبغي لعضو هيئة التدريس المشرف أن يكون على وعي بأدواره ومهامه ومسئولياته في عملية الإشراف، وكيفية التعامل مع الطلاب بطبائعهم المختلفة، كما ينبغي أن يكون على وعي بطبيعة الإشراف العلمي وخصائصه، والقواعد التي تحكمه، والعوامل والمتغيرات المختلفة التي تؤثر فيه، ومن هنا تأتي أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي (الطوخي، ٢٠١١ : ١٥٢) ؛ فالمشرف العلمي يُعد المسئول الأول عن تشكيل عقلية الباحث وتنمية مهاراته وقدراته على التفكير الإبداعي والابتكاري والناقد في اختيار الموضوعات البحثية، وطرائق ومنهجيات معالجتها وتحليل نتائجها وتفسيرها ؛ للخروج بنتائج سليمة وعمل علمي رصين ذي قيمة علمية نظرية وتطبيقية.

وعلى الرغم من أهمية الإشراف على الرسائل العلمية ودوره في تجويد البحث العلمي على مستوى الدراسات العليا، إلا أن الجامعات العربية بصفة عامة - ومعظم الجامعات المصرية بصفة خاصة- لم تُعْط هذا الموضوع حقه من الاهتمام الكافي والدراسة العلمية التحليلية لجوانبه (نظريًا وميدانيًا)، في حين انصب اهتمام الباحثين في الغالب على تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال التدريس والإنتاج البحثي (أبو دف، ٢٠٠٢ : ١٧- ١٨) ؛ فتقل – بل ربما تندر في حدود علم الباحث واطلاعه تلك الدراسات - خاصة في البيئة المصرية- التي تقوم بتحليل عملية الإشراف وتوضيح جوانبها، والعوامل المؤثرة فيها، وتحديد أدوار المشرف والباحث ومسئولياتهما، ومهارات المشرف في تخطيط عملية الإشراف ناهيك عن تنفيذها وتقويمها ؛ الأمر الذي ترتب عليه بعض الآثار السلبية على جودة الإشراف العلمي طرفيه (الأستاذ المشرف والطالب الباحث)، فالمشرف حديث الخبرة لا يكاد يجد ما يوجهه، فيقوم مع باحثه بمحاولات صائبة وأحيانًا خائبة، ويظل الأمر متروكًا للمحاولة والخطأ، فتقل فاعلية الإشراف، ومن ثم فاعلية البحث أو الرسالة العلمية المنتجة، ويصبح بعض الطلاب الباحثين عرضة للفشل في دراساتهم، أو الوصول من خلالها إلى تعميمات خاطئة يظل المشرف العلمي مسئولًا عنها بدرجة كبيرة (مصطفى، وسالم، ١٩٩١ : ٢١١).

وعلى النقيض، في جامعات الدول المتقدمة ومنها : جامعة أكسفورد بانجلترا، وجامعة نيو سوث

ويلز بأستراليا، وجامعة أوكلاند بنيوزيلندا- على سبيل المثال لا الحصر- يحظى الإشراف على البحوث والرسائل العلمية باهتمام كبير من قبل الباحثين كمجال وموضوع بحثي، وبأهمية قصوى من جانب إدارة تلك الجامعات والمسئولين والمختصين بالبحث العلمي على مستوى الدراسات العليا كأحد أهم العوامل إعداد باحثين أكْفاء وتجويد الرسائل والأطروحات العلمية ؛ حيث تضع هذه الجامعات سياسات وقواعد واضحة ومحددة لممارسة الإشراف العلمي "Supervision of Codes Practice and Guidelines, Supervision Policy and Procedures "، ومعايير لاختيار المشرفين، وسياسات لتشكيل لجان الإشراف تضمن حرية الباحث ورغبته في اختيار مشرفه والعكس، وتحدد أدوار ومسئوليات واضحة للمشرف والباحث خلال عملية الإشراف من أجل إنجاز الرسالة، وتضع الضوابط والقواعد المنظمة للعلاقة الإشرافية بينهما، كما تقدم برامج ودورات تدريبية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي كشرط أساسي للتعيين في لجان الإشراف في بعض الجامعات وخاصة للمشرفين المبتدئين ، كما تقوم هذه الجامعات بعقد ورش عمل، وإعداد وتوزيع أدلة إرشادية وكتيبات ومطويات ونشرات وتقارير سنوية ومجلات، وتصميم مواقع إلكترونية على الإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي تقدم معلومات حول الإشراف العلمي ومهاراته وأساليبه واتجاهاته الحديثة، ودور ومسئوليات كل من المشرف والباحث والعلاقة الإشرافية بينهما ؛ إيمانًا منها بأهمية الإشراف العلمي ودوره في نجاح العملية البحثية على مستوى الدراسات العليا(Lee,2007:680-682) ، (Kiley,2011,:585)، (Official university website, Oxford, New South Wales, Auckland, 2019).

ولعل ضعف الإشراف العلمي على الباحثين ورسائلهم العلمية، نتيجة غياب أو قصور معايير اختيار المشرفين وقواعد تشكيل لجان الإشراف العلمي، وقلة فهم بعض أعضاء هيئة التدريس المشرفين – وخاصة الجدد المبتدئين- لطبيعة عملية الإشراف العلمي وأبعاده ومهاراته وأساليبه واتجاهاته الحديثة، وكيفية تخطيطه وتنفيذه وتقويمه، ومعرفة العوامل والمتغيرات المؤثرة فيه، وغياب التحديد الدقيق لأدوار ومسئوليات المشرف والباحث في إنجاز الرسالة، وضعف أو غياب الضوابط المنظمة للعلاقة الإشرافية بينهما، وقلة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي، كل ذلك ربما يمثل أسباب أساسية لتدني مستوى كثير من الرسائل العلمية، وبعدها بدرجة كبيرة عن معايير جودة البحث

العلمي محليًا، ناهيك عن معايير الجودة العالمية، وذلك دون إلقاء اللوم على المشرف وحده كطرف مسئول، ولكن ربما كان السبب في ذلك الطرف الأصيل والرئيس صاحب الرسالة والمسئول الأول عنها وهو "الباحث"؛ لنقص مهاراته وقدراته البحثية النابع من ضعف معايير اختياره وعملية إعداده في مراحل التعليم المختلفة، ويمتد ضعف هذا الإعداد وبرامجه حتى مرحلة الدراسات العليا، ناهيك عن العوامل الأخرى من بيئة ومناخ بحثي، وإمكانات ومكتبات ...إلخ مما يتطلبه إعداد بحث أو رسالة علمية جيدة.

وانطلاقًا مما سبق، وفي ضوء أهمية عملية الإشراف العلمي، وخطورة القصور في فهم طبيعتها وتخطيط وتنفيذ وتقويم ممارساتها، والمخاطر والآثار السلبية لذلك على الباحث والمشرف والبحث العلمي والمجتمع بأكمله، وفي ظل قلة الدراسات والكتابات المصرية في هذا المجال، يتجه البحث الحالي إلى دراسة الإشراف على الرسائل العلمية تنظيرًا لطبيعته وأبعاده، وتحليلًا لواقعه ووضعه الراهن بالجامعات المصرية، ومطالعة نظم الإشراف العلمي ببعض الجامعات الأجنبية المتقدمة، ومقارنتها بنظام الإشراف العلمي في نظيراتها المصرية، وتحديد أوجه الشبه والاختلاف بينهما؛ لاستخلاص أوجه ومواطن القوة الاستفادة التي يمكن الارتكاز عليها في بلورة وصياغة رؤية تطويرية مقترحة للإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية.

مشكلة البحث وأسئلته:

على الرغم من أهمية الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية، ودوره المحوري في إعداد تلك الرسائل ومستوى جودتها، إلا أن الواقع والوضع الراهن لنظام الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية يعاني كثيرًا من المشكلات وأوجه القصور والسلبيات على مستوى إدارته وتنظيمه، ومعايير اختيار المشرفين وتشكيل اللجان الإشرافية، وتحديد أدوار ومسئوليات المشرفين والطلاب، وتنظيم العلاقة الإشرافية بينهما، والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف على الرسائل العلمية، وتعدد وتنوع المصادر التي تثبت وتعضد ما يعانيه الإشراف العلمي وجوانبه المختلفة بالجامعات المصرية من مشكلات، وذلك على النحو الآتي:

- <u>المصدر الأول:</u> ملاحظة الوضع الراهن لواقع الإشراف على الرسائل العلمية من خلال عمل الباحث كعضو هيئة تدريس بأحدى كليات الجامعات المصرية "مدرس بكلية التربية جامعة المنيا"، وقربه

معايشته لواقع العملية البحثية والإشرافية على الطلاب الباحثين في مرحلتي الماجستير والدكتوراه من أعضاء الهيئة المعاونة ومن خارجها، وتجربته الشخصية كباحث مر بهاتين المرحلتين يُضاف إليها تجارب الزملاء في مختلف التخصصات والكليات الأخرى بجامعة المنيا وغيرها ممن يتواصل معهم الباحث، وتجربة الباحث كمشرف مبتدئ على بعض طلاب الماجستير، فمن خلال تلك الملاحظة والتجارب والمعايشة للواقع تبين للباحث كثير من المشكلات وأوجه القصور التي يعاني منها نظام الإشراف على الرسائل العلمية بمعظم الجامعات المصرية، منها: غياب أو قلة وجود معايير واضحة ومحددة لاختيار المشرفين وتشكيل اللجان الإشرافية، وغياب التحديد الواضح والدقيق لأدوار ومسئوليات المشرف والطالب في إنجاز الرسالة، وقلة وجود ضوابط منظمة للعلاقة الإشرافية بينها، وقلة مصادر الدعم وأنشطة وبرامج التنمية المهنية في مجال الإشراف العلمي وخاصة للمشرفين المبتدئين، ويمثل هذا المصدر بداية إحساس وشعور الباحث بمشكلة البحث، ودافعًا مهمًا لدراستها وبحثها.

- <u>المصدر الثاني</u>: وللتأكد من أهمية دراسة هذا الموضوع كقضية ومشكلة بحثية ملحة موجودة بالواقع الفعلي، ودفعًا للذاتية التي قد تشوب المصدر الأول حول شعور الباحث وإحساسه بالمشكلة ووجودها من عدمه؛ فقد قام الباحث بمقابلات شخصية غير مقننة (مفتوحة) خلال العام الجامعي (٢٠١٧م / ٢٠١٨م) حول واقع الإشراف العلمي بالجامعات المصرية ودوره في تجويد الرسائل العلمية من وجهة نظر بعض أعضاء هيئة التدريس المشرفين والطلاب الباحثين بمرحلتي الماجستير والدكتوراه ببعض الجامعات المصرية وكلياتها، وذلك أثناء حضور الباحث لبعض المؤتمرات والندوات العلمية ببعض والجامعات وكليات التربية وبعض الجمعيات العلمية، وقد أظهرت نتائج هذه المقابلات وجود أوجه ضعف وقصور في عملية الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية على مستوى معايير اختيار المشرفين وقواعد تشكيل لجان الإشراف العلمي، ومدى معرفة المشرف والطالب بأدواره ومسئولياته خلال الإشراف، وتدهور مستوى العلاقة الإشرافية (المشرف/ الباحث) في كثير من الحالات لقلة وجود الضوابط والقواعد الحاكمة، وقلة برامج وأنشطة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس - وخاصة المبتدئين منهم- في مجال الإشراف العلمي، ولعل هذا يؤكد وجود مشكلة حقيقية جديرة بالدراسة والبحث.

- المصدر الثالث : فحص وتحليل الإطار التشريعي (قانون تنظيم الجامعات ومواده المنظمة للإشراف على الرسائل العلمية)، اللوائح الداخلية المنظمة للدراسات العليا ببعض الجامعات المصرية، فبنظرة تحليلية فاحصة ناقدة لتلك المواد المنظمة للإشراف العلمي بالجامعات المصرية فنيًا وإداريًا وماليًا بقانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢م، يتضح مدى قصورها في إدارته وتنظيمه من الناحية التشريعية، وترك كثير من الفجوات والثغرات فيما يخص معاييره وشروطه - وسوف يعرض االباحث تحليلًا نقديًا لهذه المواد في المحور الخاص بالوضع الراهن للإشراف العلمي بالجامعات المصرية من منظور التشريعات واللوائح المنظمة- ويزداد الأمر سوءًا عندما لا تتدارك اللوائح الداخلية للدراسات العليا بمعظم الجامعات المصرية وكلياتها وأقسامها العلمية هذه الثغرات والفجوات، وكان لنتائج هذا الفحص والتحليل للأطر التشريعية والقانونية المنظمة للإشراف العلمي بالجامعات المصرية ما يؤكد وجود مشكلات حقيقية يعانيها على مستوى تنظيمه إداريًا وفنيًا وماليًا.
- المصدر الرابع : ويتمثل في نتائج الدراسات والبحوث السابقة التي أكدت ما جاء بالمصادر الثلاثة السابقة حول ضعف الإشراف على الرسائل العلمية بمعظم الجامعات المصرية، ومنها دراسات تناولت الإشراف العلمي بصفة خاصة ومباشرة كموضوع بحثي ؛ كدراسة كل من : (عيسوي، ٢٠١٨ : ٤٣٦)، (فرج ، ٢٠١٥ : ٢٣٣)، (الطوخي، ٢٠١١ : ١٧٠- ١٧٣)، (موسى والدسوقي، ٢٠٠٩ : ١٧٠- ١٧١، ٢١٧)، (الوحش، ٢٠٠٨ : ١٩٨- ١٩٩)، ومنها ما تناول واقع الإشراف العلمي ضمن منظومة الدرسات العليا والبحث العلمي والتربوي كدراسة : (عبد الرحمن، ٢٠١٨أ : ص ٢٩٥)،(عيسى، ٢٠١٥ : ١٢٣- ١٢٤)، (مرسي، ٢٠١٥ : ١٣٨)، (غنايم، ٢٠١٥ : ١٦٥، ١٦٨)، (توفيق، ٢٠١٣ :١١١)، (جودة، ٢٠٠٩ : ٢٥٧- ٢٥٩)، حيث توصلت نتائج هذه الدراسات إلى أن الإشراف العلمي بالجامعات المصرية يعاني جوانب ضعف وقصور ومشكلات وسلبيات متعددة ؛ من حيث ضعف إدارته وتنظيمه، وقلة المخصصات المالية المناسبة للمشرفين، وغياب معايير واضحة لاختيار المشرفين تراعي رغبة الباحث وحريته في اختيار مشرفه والعكس وتضمن التوافق بينهما، وغياب التحديد الواضح والدقيق لأدوار ومسئوليات المشرف والباحث، وضعف قيام بعض المشرفين والطلاب بتلك الأدوار والمسئوليات إضافة إلى قلة المعرفة الكافية بالحقوق والواجبات خلال العملية الإشرافية، وقلة وجود ضوابط تنظم العلاقة الإشرافية بين

المشرف والباحث؛ وقد أرجعت هذه الدراسات والبحوث تلك المشكلات والسلبيات إلى أسباب كثيرة ومتعددة منها: ما يخص أعضاء هيئة التدريس المشرفين والطلاب الباحثين، والتشريعات والسياسات البحثية المنظمة، والمؤسسة والبيئة البحثية والمناخ الجامعي، قلة الأنشطة والبرامج التدريبية للتنمية المهنية في مجال الإشراف العلمي ...إلخ، وسوف يعرض البحث لنتائج تلك الدراسات والبحوث وغيرها بشيء من التفصيل والإيضاح في موضعه من المحور الخاص بدراسة الواقع والوضع الراهن للإشراف العلمي بالجامعات المصرية.

ولعل ظاهرة ضعف جودة كثير من الرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراه) بالجامعات المصرية، وانتشار السرقات والانتحال العلمي بها، وبُعد كثير منها عن الضبط المنهجي وأخلاقيات البحث العلمي يُعد مؤشرًا ودليلًا واضحًا- في كثير من الأحيان- على ضعف جودة عملية الإشراف العلمي عليها، مع الأخذ في الاعتبار أن هذه الظاهرة تتشارك فيها عوامل وأسباب كثيرة غير الإشراف العلمي مثل: مستوى الطالب الباحث وقدراته، البيئة والمناخ البحثي وتسهيلاته، إدارة وتنظيم الدراسات العليا...إلخ، وتجاه هذا الوضع المضطرب لنظام الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية، سعى البحث الحالي جاهدًا إلى وضع رؤية تطويرية مقترحة للإشراف العلمي بالجامعات المصرية في ضوء واقعه ووضعه الراهن، والاستفادة من خبرات متنوعة لثلاثة جامعات من قارات مختلفة هي (جامعة أكسفور الإنجليزية بأوربا، جامعة نيو سوث ويلز بسيدني الأسترالية، جامعة أوكلاند النيوزيلندية بآسيا)، وهي جامعات متميزة ورائدة في مجال الإشراف والبحث العلمي وتحتل مراكز متقدمة بالتصنيفات العالمية للجامعات.

<u>وفي ضوء المصادر السابقة، تبلورت مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيس التالي:</u>

كيف يمكن تطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية في ضوء وضعه الراهن، والاستفادة من خبرات جامعات (أكسفورد الإنجليزية ، جامعة نيو سوث ويلز بسيدني الأسترالية، جامعة أوكلاند النيوزيلندية)؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الآتية:

١- ما طبيعة الإشراف العلمي وأسسه النظرية والفكرية في الأدبيات التربوية المعاصرة؟

٢- ما (الوضع الراهن/ الواقع النظري) للإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية من

منظور التشريعات السياسات واللوائح المنظمة والدراسات والبحوث السابقة والأدبيات التربوية المعاصرة؟

٣- ما أهم ملامح الإشراف العلمي بجامعة أكسفورد الإنجليزية، ونيوث سوث ويلز الأسترالية، وأوكلاند النيوزيلندية؟

٤- ما أوجه الشبه والاختلاف بين نظام الإشراف العلمي بالجامعات الأجنبية موضع المقارنة والجامعات المصرية، وما أوجه الاستفادة منها في ضوء محاور البحث وحدوده الموضوعية؟

٥- ما ملاح وأبعاد الرؤية المقترحة لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية في ضوء واقعه، والاستفادة من خبرات الجامعات الأجنبية موضع المقارنة؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلي وضع رؤية مقترحة لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية في ضوء واقعه، وخبرات بعض الجامعات الأجنبية، وذلك من خلال:

١- تعرف طبيعة الإشراف العلمي وأسسه النظرية والفكرية في الأدبيات التربوية المعاصرة.

٢- تشخيص وتحليل الوضع الراهن لواقع الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية من منظور التشريعات والسياسات البحثية واللوائح المنظمة، والدرسات والبحوث السابقة.

٣- استعراض ووصف أهم ملاح خبرات بعض الجامعات الأجنبية (أكسفورد الإنجليزية، ونيوث سوث ويلز الأسترالية، وأوكلاند النيوزيلندية) في مجال الإشراف على الرسائل والبحوث العلمية.

٤- تحليل مقارن لأوجه الشبه والاختلاف بين خبرات الجامعات الأجنبية موضع المقارنة، واستخلاص بعض الدورس وأوجه الاستفادة منها في تطوير الإشراف العلمي بالجامعات المصرية.

٥- بلورة وصياغة ملامح رؤية مقترحة لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية، متضمنة أبعاد ومقترحات وتوصيات إجرائية للتطوير في ضوء محاور البحث وحدوده الموضوعية.

أهمية البحث:

تتحدد أهمية البحث ومجاله وموضوعه من الناحية النظرية والتطبيقية في النقاط الآتية:

١- أهمية عملية الإشراف في إعداد الباحثين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم البحثية، وزيادة فاعلية

البحث العلمي وتحسين جودة رسائل الماجستير والدكتوراه.

٢- إلقاء الضوء على الأسس النظرية لطبيعة الإشراف العلمي وأبعاده؛ لإثراء المكتبة التربوية بإطار نظري مفاهيمي حول طبيعة عملية الإشراف العلمي؛ مما قد يسهم في سد الفجوة والنقص في الأدبيات التربوية التي تتناول هذا المجال والموضوع البحثي الحيوي.

٣- رصد وتحليل واقع عملية الإشراف العلمي على الرسائل العلمية بكليات التربية، والكشف عن العقبات والصعوبات والمشكلات والعوامل المؤثرة في عملية الإشراف وتحد من فاعلية دور المشرف على الرسائل العلمية، وتوجيه نظر المسئولين إليها لاتخاذ إجراءات تصحيحية حيالها.

٤- فحص وتحليل الإطار التشريعي المنظم للإشراف العلمي بالجامعات المصرية (قانون تنظيم الجامعات واللوائح الداخلية للدراسات العليا)، وبيان أوجه القصور والضعف فيها، وتوجيه الانتباه إلى تطويرها من أجل تحسين مستوى وجودة الإشراف على الرسائل العلمية، ومن ثم الارتقاء بجودة البحث العلمي.

٥- استعراض خبرات بعض الجامعات الأجنبية المتقدمة في مجال الإشراف على الرسائل العلمية، ومقارنتها بالجامعات المصرية؛ لاستخلاص أوجه الاستفادة والتطوير لنظام الإشراف العلمي بالجامعات المصرية.

٦- تقديم رؤية مقترحة لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية متضمنة مقترحات وتوصيات إجرائية للتطوير الفعلي، من خلال أطرٍ مقترحة لمواصفات ومعايير اختيار المشرفين، وأدوار ومسئوليات المشرف والباحث، وضوابط وقواعد العلاقة الإشرافية، وبعض الأنشطة والوسائل المقترحة للتنمية المهنية في مجال الإشراف العلمي، وتزويد المسئولين عن البحث العلمي والدراسات العليا في الجامعات المصرية بهذا الرؤية وأطرها وأبعادها.

٧- يمكن أن يفيد هذا البحث ونتائجه كلًا من:

- أعضاء هيئة التدريس المشرفين على الرسائل العلمية: حيث يبصرهم بأدوارهم ومسئولياتهم تجاه طلابهم الباحثين، وكيفية أدائها بفاعلية، ويوضح حدود العلاقة الإشرافية بينهم وبين طلابهم، وتوعيتهم بالإطار التشريعي والقانوني المنظم للإشراف العلمي إداريًا وماليًا،

وحقوقهم وواجباتهم خلال عملية الإشراف من أجل إنجاز رسالة علمية جيدة خلال المدة المحددة.

- الطلاب الباحثين بمرحلتي الماجستير والدكتوراه: يبصرهم بأدوارهم ومسئولياتهم، وأدوار مشرفيهم ومعوقات القيام بها، وحدود العلاقة الإشرافية بينهما لإنجاز الرسالة العلمية بشكل متميز.
- المؤسسة البحثية (الجامعات والكليات): حيث إن إنتاج رسائل وأبحاث علمية متميزة من خلال إشراف علمي متميز يسهم في تقدم المؤسسة البحثية وتصنيفها محليًا وعالميًا، ويعيد ثقة المجتمع المحلي ومؤسساته المختلفة في نتائج أبحاثها واعتمادها في عمليات التطوير واتخاذ القرار.

٨- يمكن أن يفتح هذا البحث المجال أمام باحثين آخرين لإجراء مزيدٍ من الدراسات والبحوث حول الإشراف العلمي والاتجاهات الحديثة أو وخبرات الجامعات الأجنبية والعربية في تطويره؛ مما قد يسهم في سد الفجوة والندرة في الدراسات المصرية والعربية لهذا المجال والموضوع كقضية ومجال بحثي مهم.

مصطلحات البحث:

يتناول البحث المصطلحات الآتية (تطوير، الإشراف العلمي، الرسائل العلمية) ويمكن توضيح هذه المصطلحات وإزالة الغموض عنها علي النحو الآتي:

- **التطوير**: *Development*

التطوير في اللغة العربية: من (تَطَوّرَ) بمعنى تحول من طورٍ إلى طور، والتطوير مصدر من الفعل طَوّرَ، أي نقله من هيئة إلى هيئة ومن حاله إلى حالة، والتَطَوّرَ: هو التغيير التدريجي الذي يحدث في بنية الكائنات الحية وسلوكها، ويطلق أيضًا على التغيير التدريجي الذي يحدث في المجتمع أو العلاقات أو النظم السائدة فيه(مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٨: ٣٩٦)، وفي اللغة الإنجليزية يعرف قاموس التربيةDictionary of Education التطوير: بأنه نمو أو تغيير في بنية أو وظيفة أو تنظيم ما (Carter,1993: 175). وأما في الاصطلاح فيعرف التطوير بأنه: تخطيط يستهدف إحراز تغييرات في الشيء المستهدف وتقدير المدى الذي حدثت به هذه التغييرات (عزيز،٢٠٠٠: ٩٥١)، كما يعرف بأنه: التحسين وصولاً إلى تحقيق الأهداف المرجوة بصورة أكثر فعالية وكفاءة. (الكسباني،٢٠٠٣: ٣٨).

ويعرف البحث الحالي التطوير إجرائياً بأنه : علمية تحسين الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه بالجامعات المصرية، بإحداث تغييرات في إدارته وتنظيمه، ومعايير اختيار المشرفين وتشكيل لجانه، وتحديد مسئوليات وأدوار المشرفين والباحثين، وإرساء ضوابط وقواعد للعلاقة الإشرافية بينهما، وتنمية أعضاء هيئة التدريس المشرفين مهنيًا؛ ضمانًا لجودة الإشراف العلمي وجعله أكثر كفاءة وفعالية في تحقيق أهداف البحث العلمي وتجويد مخرجاته من الرسائل العلمية.

- الإشراف العلمي: Scientific Supervision

يعرف الإشراف من الناحية اللغوية في معظم معاجم اللغة العربية بأنه اسم ومصدر من الفعل أَشْرَفَ، يُشْرِف، فهو مُشْرِف، بمعنى الاطلاع والتعهد والولاية، فيقال أَشْرَفَ عليه أي: اطلع عليه من فوق وتولاه وتعهده، وأَشْرَفَ على الأمر اطلع به(مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٨: ٣٤١).

أما اصطلاحًا فيُعرف الإشراف العلمي بأنه : مساعدة الباحث في المضي قُدمًا؛ لاتمام دراسته وبحثه وتذليل الصعوبات التي يمكن أن تواجهه في عمله البحثي، بقصد تجويد هذا العمل، وإكسابه الصفات العلمية التي يمكن الإفادة منها في الجانب التطبيقي(عطا، ١٩٩٨: ٦). كما يعرف بأنه : سلسة من الممارسات العملية لدراسة شيء ما بغرض الوصول إلى حقائق جديدة من قبل شخص مهتم (الباحث) تحت رعاية ومسؤولية شخص آخر متمرس (المشرف) في المجال العلمي المدروس(أسعد، ٢٠١٠: ٩). ويعرف أيضًا بأنه توجيه أستاذ متخصص لطالب البحث إلى المنهج العلمي السليم في دراسة موضوع ما، وكيفية عرض قضاياه، ومناقشتها، واستخلاص النتائج، وفق المعايير العلمية المقررة (إيليغا، د.ت: ١).

وفي ضوء ما سبق، يعرف البحث الإشراف العلمي إجرائيًا بأنه : تعهد عضو هيئة تدريس أو أكثر (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) لباحث في مرحلة الماجستير أو الدكتوراه بالرعاية والتوجيه والدعم والمساندة لإنجاز رسالته على أكمل وجه، وذلك بتكليف من (القسم المختص، والكلية، والجامعة) في ضوء معايير محددة واضحة لاختيار هذا المشرف، وتحديد الأدوار والمسئوليات لطرفي الإشراف (المشرف والباحث)، ووضع ضوابط تنظم العلاقة الإشرافية بينهما، مع اقتراح أنشطة للتنمية المهنية المستمرة لعضو هيئة التدريس المشرف في مجال الإشراف؛ تحقيقًا لجودة وكفاءة وفعالية الإشراف، ومن ثم جودة المخرجات البحثية من الرسائل العلمية.

- الرسائل العلمية: Scientific Researches (Master Thesis and Doctoral Dissertations).

يُقصد بها بحوث ورسائل الماجستير والدكتوراه التي يقوم بإعدادها الطلاب الباحثون بالدراسات العليا في الجامعات المصرية الحكومية تحت إشراف أعضاء هيئة التدريس المُكلفين رسميًا من قبل مجلس القسم والكلية والدرسات العليا بالكلية والجامعة بالإشراف على هؤلاء الطلاب ورسائلهم العلمية.

حدود البحث:

تحدد البحث بالحدود الآتية:

أ- حدود موضوعية: اقتصر البحث على تقديم رؤية مقترحة لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية تتضمن فلسفة وأهدافًا، ومقترحات تطويرية إجرائية في أبعاد ومحاور، هي: (إدارة وتنظيم الإشراف العلمي، ومعايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف، وأدوار ومسئوليات المشرف والباحث، والعلاقة الإشرافية بينهما، والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي)، وذلك من خلال تعرف طبيعة الإشراف العلمي وأسسه النظرية، ورصد وتحليل واقعه ووضعه الراهن – في ضوء المحاور والأبعاد السابقة- من منظور التشريعات والسياسات والقوانين واللوائح المنظمة ونتائج الدراسات والبحوث السابقة والأدبيات التربوية المعاصرة، وبالاستفادة من خبرات الجامعات الأجنبية موضع المقارنة.

ب- حدود مكانية: اقتصر البحث على دراسة الإشراف العلمي بالجامعات المصرية الحكومية وتطويره في ضوء واقعه ووضعه الراهن وخبرات جامعات (أكسفورد الإنجليزية ، جامعة نيو سوث ويلز بسيدني الأسترالية، جامعة أوكلاند النيوزيلندية)؛ لكونها جامعات بحثية رائدة ومتميزة تحتلت مكانة ومرتبة متقدمة بمعظم التصنيفات العالمية للجامعات وخاصة في مجال البحث العلمي على مستوى الدراسات العليا، كما أن هذه الجامعات تظهر في المراكز الأولى بالتصنيف المحلي على مستوى دولها، ولقد فضل البحث تنويع الدول والقارات التي تنتمي لها هذه الجامعات؛ لإثراء موضوع البحث وتعرف خبرات متنوعة في مجال الإشراف على الرسائل العلمية للاستفادة منها في بناء الرؤية التطويرية المقترحة ومحاورها وأبعادها.

ج- حدود زمنية: تم الاطلاع على التشريعات السياسات البحثية والقوانين واللوائح المنظمة للإشراف العلمي بالجامعات المصرية المعمول بها خلال فترة إجراء البحث (المواد المنظمة للإشراف العلمي بقانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢م ولائحته التنفيذية طبقًا لأخر التعديلات، واللوائح الداخلية للدراسات العليا ببعض الجامعات المصرية ورقيًا أو إلكترونيًا على مواقع تلك الجامعات)، كما تم الاطلاع على بعض الدراسات والبحوث والسياسات البحثية والوثائق المنظمة من خلال زيارة المواقع الرسمية للجامعات الأجنبية موضع المقارنة؛ لتعرف وتحليل ملامح نظام الإشراف العلمي بها وسياساته ووثائقه وتشريعاته وقواعده المنظمة وخبرات تلك الجامعات في هذا المجال، وذلك خلال العام الجامعي ٢٠١٨م/٢٠١٩م، كما هو موثق بتاريخ زيارة كل موقع في قائمة المراجع.

منهج البحث وخطواته:

في ضوء طبيعة البحث ومشكلته وأهدافه وحدوده، استخدم الباحث المنهج المقارن كمسار منهجي شامل يتضمن مداخل متعددة للمعالجة التربوية المقارنة للظواهر والمشكلات، فهو يسعى إلى وصف الظاهرة موضوع البحث في نظم التعليم بالدول أو الجامعات موضع المقارنة، وتشخيصها وتحليلها وتفسيرها، وموازنة أو مناظرة ومقابلة عناصرها، ثم المقارنة بينها؛ لاستنتاج وتحديد أوجه الشبه والاختلاف واستخلاص أوجه الاستفادة، والخروج برؤى ومقترحات ونتائج موضوعية تثبت صحة فروض الدراسة وتحقق الأهداف المرجوة للبحث المقارن(فتحي، وزيدان، ٢٠٠٣: ١٤٢- ١٤٣)، (البوهي، ٢٠١٤: ٢٨- ٢٩)، (أحمد، ٢٠١٥: ٤٣- ٤٤)؛ وعليه تم توظيف هذه المنهج في البحث الحالي وفقًا للخطوات الآتية:

١- بناء إطار نظري مفاهيمي حول طبيعة الإشراف على الرسائل العلمية وأسسه وأبعاده في الأدبيات التربوية المعاصرة.

٢- تشخيص وتحليل الوضع الراهن لواقع الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية من خلال تحليل وثائقي للتشريعات والسياسات البحثية والقوانين واللوئح المنظمة، ونتائج البحوث والدراسات السابقة في ضوء محاور البحث وحدوده الموضوعية.

٣- استعراض ووصف أبرز ملامح نظام الإشراف العلمي بالجامعات الأجنبية الثلاثة المختارة في ضوء

محاور البحث وحدوده الموضوعية.

٤- تحليل مقارن لأوجه الشبه والاختلاف بين نظام الإشراف العلمي بالجامعات الأجنبية المختارة والجامعات المصرية، واستخلاص أوجه الاستفادة منها.

٥- بلورة وصياغة الرؤية المقترحة وفلسفتها وأهدافها وأبعادها ومحاورها، وما تتضمنه من إجراءات مقترحة وتوصيات لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية في ضوء واقعه والاستفادة من نتائج التحليل المقارن لخبرات الجامعات الأجنبية الثلاثة موضع المقارنة.

الدراسات السابقة:

حظيت قضية البحث العلمي كمجال وموضوع بحثي باهتمام كبير في مصر والوطن العربي؛ إيمانًا بأهميته ودوره في تنمية المجتمع وتقدمه، ومن ثم زخرت المكتبة العربية التربوية بكثير من البحوث والدراسات والأدبيات في هذا المجال، إلا أن موضوع الإشراف العلمي على الطلاب الباحثين بالدراسات العليا ورسائلهم العلمية (الماجستير والدكتوراه) بالجامعات العربية والمصرية خاصة - كعملية أو نظام فرعي من منظومة البحث العلمي- لم يحظ باهتمام كافٍ على مستوى الدراسات والبحث العربية عامة والمصرية بصفة خاصة – في حدود اطلاع الباحث ومسحه للدراسات السابقة- وإن كان الموضوع تم تناوله كمحور أو جزء في الدراسات الخاصة بمجال البحث العلمي والتربوي؛ إلا إن إفراد بحوث ودراسات مستقلة لمثل هذا الموضوع وا لمجال الحيوي المهم – قليلة جداً- ولم تكن بالقدر الكافي لتقويم وتطوير واقع الإشراف العلمي بالجامعات العربية والمصرية خاصة، أما على المستوى الأجنبي فقد حظي موضوع الإشراف العلمي باهتمام كبير من قبل الباحثين والجامعات والكليات والمؤسسات البحثية، إيمانًا منها بدوره في تجويد وتحسين الرسائل العلمية، وتنمية مهارات الطلاب الباحثين وأخلاقياتهم وممارساتهم العلمية والبحثية.

ويعرض الباحث فيما يلي ما تحصل عليه من دراسات مرتبطة بموضوع الإشراف العلمي ارتباطًا مباشراً، مصنفة إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية، ومرتبة زمنيًا في كل محور من الأقدم إلى الأحدث مع مراعاة الترتيب الهجائي للباحثين عند تزامن بعض الدراسات داخل كل محور، مبينًا هدف كل دراسة والمنهج والأدوات المستخدمة والعينة، وأهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، بما يخدم موضوع

البحث الحالي في جوانبه ومحاوره المختلفة، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الدراسات العربية:

(١) دراسة أبو دف (٢٠٠٢): بعنوان "تقويم أداء الأستاذ الجامعي في مجال الاشراف على الرسائل العلمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا"، هدفت إلى تعرف مستوى أداء الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على الرسائل العلمية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لتقييم أداء الأستاذ المشرف في ثلاثة مجالات (المجال الإنساني، المجال المعرفي والفني، والمجال الأخلاقي)، واقتصرت عينة الدراسة على طلاب الدراسات العليا في مرحلة الماجستير بكليتي التربية في الجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى بغزة، وتوصلت الدراسة إلى أن الإشراف العلمي يحتاج إلى جهد ووقت كاف، ومتابعة فنية وإدارية، وأن الإشراف الفعال يتطلب أساتذة يتمتعون بكفايات وقدرات عالية، مشيرة إلى ضرورة تقليص الأعباء الإدارية والتدريسية المُوكلة للأساتذة المشرفين.

(٢) دراسة شطناوي (٢٠٠٦): بعنوان "المشكلات الإدارية التي يواجهها طلاب وطالبات الدراسات العليا في جامعة اليرموك في مجال الإشراف على رسائلهم الجامعية"، هدفت إلى تعرف المشكلات التي تواجه طلاب وطالبات الدراسات العليا بجامعة اليرموك في مجال الإشراف على رسائلهم من وجهة نظرهم، وتعرف أثر بعض المتغيرات(الجنس، الكلية، الدرجة التي يدرس الطالب لنيلها) في تصور الطلاب لهذه المشكلات، واستخدمت المنهج الوصفي، معتمدة على الاستبانة، تم تطبيقها على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة قوامها (١٥٠) طالبًا وطالبة، وتمت معالجة البيانات إحصائيًا من خلال برنامج (SpSS)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن أبرز المشكلات التي يعاني منها الطلاب في مجال الإشراف على رسائلهم تمثلت في: صعوبة اختيار المشرف المناسب للموضوع لقلة عدد المشرفين، وتعقد إجراءات اختياره، وضعف اهتمام المشرفين بالبحث والباحث، وتناقض تعليماتهم وسوء تنسيق العمل فيما بينهم.

(٣) دراسة الوحش (٢٠٠٨): بعنوان "مشكلات الإشراف العلمي على الرسائل الجامعية من وجهة نظر الباحثات : دراسة ميدانية"، هدفت إلى تعرف مشكلات الإشراف العلمي على الرسائل الجامعية من وجهة نظر الباحثات، والكشف عن المعايير التي ينبغي مراعاتها عند اختيار المشرفين، واستخدمت

الدراسة المنهج الوصفي معتمدة على الاستبانة التي طُبِقت على عينة من الباحثات في كليتي الدراسات الإنسانية جامعة الأزهر وكلية البنات للآداب والعلوم والتربية جامعة عين شمس بلغ قوامها (٨٠) باحثة، وتوصلت إلى مجموعة من المشكلات الخاصة بالإشراف العلمي في مجالات: اختيار المشرف، مدى استفادة الباحثات من مشرفيهن، وعلاقة المشرف بالباحثات، وتعدد المشرفين، ومسئوليات وأدوار المشرف.

(٤) دراسة موسى، والدسوقي (٢٠٠٩): بعنوان "آليات الإشراف العلمي في ضوء معايير الجودة الشاملة"، هدفت إلى تعرف طبيعة عملية الإشراف العلمي بأبعادها المختلفة، والتنظير لبعض القضايا المرتبطة بها، وتحديد أدوار المشرف العلمي، ومعوقات قيامه بها، وتعرف مفهوم الجودة في مجال الإشراف العلمي وآليات تحقيقها، وتعرف معايير (أسس ومبادئ) الجودة الشاملة في مجال الإشراف العلمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج والتوصيات لتطبيق الجودة الشاملة في الإشراف العلمي، أهمها: تشجيع المشرفين على تنمية مهاراتهم في مجال الإشراف، وضع حلول لمشكلات الإشراف العلمي، إنشاء شبكة منهجية متكاملة لتخطيط وتطوير وتقويم البحث العلمي وتطبيق معايير الجودة الشاملة في التطوير البحثي وعملية الإشراف العلمي على الرسائل الجامعية.

(٥) دراسة أسعد(٢٠١٠): بعنوان "توقعات الدور في عملية الإشراف البحثي"، هدفت إلى تحليل طبيعة عملية الإشراف البحثي (العلمي) بأبعادها المختلفة، واستقصاء توقعات الدور بطريقة تبادلية بين كل من الباحث والمشرف في كلية التربية جامعة تعز اليمنية، ومقارنة هذه التوقعات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، معتمدة على قائمة أدوار ومسئوليات الإشراف من إعداد موسيس (Moses, 1985) وما تم عليها من تطويرات وتعديلات من قبل باحثين آخرين، مع تصرف محدود من الباحث في صياغة المضامين بما يتفق وبيئة البحث، وطُبِقت القائمة على عينة قوامها (٢٧) مشرفًا، و(٣٣) طالبًا، منهم(١٦) طالبًا بالماجستير، (١٧) طالبًا بالدكتوراه، وتوصلت الدراسة إلى قائمة نهائية لأدوار ومسئوليات طرفي عملية الإشراف البحثي (المشرف /الباحث) في كلية التربية جامعة تعز، واختُمت بمجموعة من المقترحات والتوصيات التي قد تسهم في تحقيق هذه

الأدوار خلال عملية الإشراف البحثي على الرسائل العلمية الجامعية.

(٦) دراسة الطوخي(٢٠١١): بعنوان "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي: تصور مقترح"، هدفت إلى تعرف طبيعة الإشراف البحثي (العلمي)، والأبعاد المختلفة لدور المشرف، وعرض خبرات بعض الجامعة الأجنبية (كمبردج ومانشستر بإنجلترا، ادنبره باسكتلندا، سيدني وملبورن بأستراليا، جامعة هونج كونج) في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي، والوقوف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في هذا المجال، واستخدمت المنهج الوصفي معتمدة على استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية والأنشطة المقترحة للتنمية المهنية في مجال الإشراف، طُبِقت على عينة قوامها (٣٤) عضو هيئة تدريس بجامعة القاهرة، وتوصلت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية المهمة لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي، وكان أهمها: المعرفة الكافية باللوائح والقوانين التي تحكم عملية الإشراف البحثي، تفهم طبيعة الإشراف البحثي، تعرف أخلاقيات الإشراف البحثي.

(٧) دراسة بكور(٢٠١٢): بعنوان "واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق (دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وطلبة الماجستير والدكتوراه)"، هدفت إلى تعرّف واقع الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه بكليات العلوم الإنسانية في جامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وطلاب الدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه)، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، معتمدة على استبانة تم تطبيقها على عينة من طلاب الماجستير والدكتوراه بلغ قوامها(٢٠٥) طالباً وطالبة، وعينة من أعضاء هيئة التدريس المشرفين بلغ قوامها (٥٥) عضواً، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن وجهة نظر طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس نحو واقع الإشراف العلمي بكليات العلوم الإنسانية في جامعة دمشق كانت بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الإشراف العلمي للعينتين تعزى لمتغيرات البحث (الجنس، الكلية، نوع الدراسة).

(٨) دراسة سليمان (٢٠١٤): بعنوان "مدى التزام كليات التربية فى جامعات قطاع غزة بأنظمة الدراسات العليا ولوائحها في اختيار المشرفين والمناقشين للرسائل العلمية"، هدفت إلى تعرف مدى

التزام كليات التربية في جامعات قطاع غزة بأنظمة الدراسات العليا ولوائحها في اختيار المشرفين والمناقشين للرسائل العلمية، وتعرف آراء المشرفين والمناقشين نحو ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، معتمدة على استبانة طُبِقت على عينة قوامها (٦٨) أستاذًا متفرغًا من أعضاء هيئة التدريس المشرفين والمناقشين ببرامج الماجستير في كليات التربية بجامعات قطاع غزة، وتوصلت إلى أن مدى الالتزام من قبل تلك الكليات بمعايير وأنظمة الدراسات العليا في اختيار المشرفين والمناقشين وتشكيل لجانها جاء في المرتبة الأولى، ثم مجال تخصص المشرف ومؤهلاته، ثم دور الدراسات العليا في الإشراف على الرسائل، وانتهت الدراسة بمجموعة من التوصيات، أهمها: ضرورة الالتزام بأنظمة ومعايير الدراسات العليا في تشكيل لجان الإشراف والمناقشة والحكم، وتفعيل دور مجالس الكليات والأقسام في عملية اختيار المشرفين والمناقشين، ومراجعة لوائح الدراسات العليا وتقويمها بشكل مستمر في ضوء معايير الجودة عالميًا وعربيًا.

(٩) دراسة عساف (٢٠١٤): بعنوان "الإشراف الأكاديمي على الرسائل العلمية في الجامعات الفلسطينية- دراسة تقويمية"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة قيام المشرفين على الرسائل العلمية بالجامعات الفلسطينية بأدوارهم الإشرافية من وجهة نظر طلبتهم، وكذلك الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة حول هذه الأدوار تعزى إلى متغيرات (الجنس، الكلية، الجامعة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، معتمدة على استبانة مكونة من (٤٨) مفردة موزعة على أربعة مجالات، طُبِقت على عينة قوامها (٢٧٠) طالبًا وطالبة مسجلين في برامج الدراسات العليا بجامعتي (الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر)، وتوصلت إلى أن المشرفين يقومون بأدوارهم الإشرافية بدرجة متوسطة، وكانت الأدوار المتعلقة بالنواحي التنظيمية في المرتبة الأولى، ثم الأدوار المتعلقة بتكوين الطالب ومهاراته العلمية في المركز الرابع والأخير، ولا توجد فروق دالة إحصائيًا لمدى قيام المشرفين بأدوارهم تعزى إلى متغيرات الدراسة.

(١٠) دراسة فرج (٢٠١٥): بعنوان "استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة بنها حول بعض مقترحات لتطوير الإشراف العلمي بكليات التربية في الجامعات المصرية"، هدفت إلى استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة بنها حول بعض المقترحات لتطوير الإشراف

العلمي، ووضع بعض التوصيات لتطوير منظومة الإشراف العلمي بكليات التربية في مصر، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي معتمدة على استبانة لاستطلاع الرأي، طُبِقت على عينة قوامها (٤٤) عضو هيئة تدريس بكلية التربية جامعة بنها، وتوصلت إلى أن جميع المقترحات التي تم استقصاء الرأي حولها حصلت على متوسط عال باستثناء مقترحين هما : الإشراف بأسلوب الفريق المتكامل والمتنوع التخصصات والمهام يرأسه المشرف الرئيس، وضع رغبة الباحث في الاعتبار عند اختيار المشرفين والمناقشين، وقدمت الدراسة مجموعة التوصيات أهمها : الاهتمام المستمر بتطوير وتحسين نظام الإشراف العلمي من جميع جوانبه، والاستفادة من شبكة الإنترنت في تقديم برامج تدريبية في مجال الإشراف العلمي للباحثين وأعضاء هيئة التدريس.

(١١) السكران (٢٠١٦): بعنوان "رؤية تطويرية لدور المشرف الأكاديمي على الرسائل العلمية، والبحوث التكميلية لطلاب الدراسات العليا أقسام التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية"، هدفت إلى تعرّف واقع الإشراف العلمي على الرسائل العلمية والبحوث التكميلية لطلاب وطالبات الدراسات العليا بأقسام التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والكشف عن العقبات التي تحد من دور المشرف العلمي، والتوصل إلى رؤية لتطوير لدور المشرف العلمي على الرسائل العلمية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، معتمدة على استبانة طُبِقت على (١٤٨) طالبًا وطالبة بمرحلتي الماجستير والدكتوراه في التخصصات التربوية المختلفة ؛ لتعرف واقع البعد المعرفي والإداري والإنساني في عملية الإشراف العلمي، وتوصلت إلى أن المشرف يقوم بدوره في عملية الإشراف بدرجة ضعيفة في الجانب الأكاديمي والإداري، بينما يقوم بدوره الإنساني بدرجة متوسطة، وأن هناك عقبات تحد من دور المشرف، أهمها : كثرة الأعباء المكلف بها المشرف، وقلة خبرة المشرف، وضعف التزام المشرف بالساعات المكتبية المخصصة للطلاب.

(١٢) دراسة سعيد (٢٠١٧): بعنوان "واقع الإشراف العلمي على الأبحاث التربوية في برامج الدراسات العليا بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر الباحثات في ضوء تخصصهن"، هدفت إلى تعرّف واقع الإشراف العلمي على الأبحاث التربوية بكلية التربية جامعة أم القرى بمكة المكرمة، من خلال تعرف واقع البعد المعرفي والإداري والإنساني للمشرف في عملية الإشراف على طالبات الدراسات

العليا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، معتمدة الاستبانة طُبِقت على (٤٠) طالبة بالتخصصات التربوية المختلفة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن المشرفين على الطالبات بهذه الكلية في حاجة إلى زيادة الاهتمام بالبعد المعرفي في موضوعات الرسائل التي يشرفون عليها، وأن البعد الإداري للمشرفين على الطالبات مناسباً نوعاً ما، أما البعد الإنساني في عملية الإشراف العلمي من وجهة نظر الطالبات عينة الدراسة متدنٍ بدرجة كبيرة، وأن (٥٠٪) منهن يعانين من إخفاق المشرفين في الاهتمام بالعلاقات الإنسانية.

(١٣) دراسة زوليخة، ومختارية (٢٠١٧): بعنوان "معايير الجودة في عملية الإشراف على إعداد الرسائل الجامعية : دراسة فرقية بين آراء الطلبة وآراء هيئة الإشراف"، هدفت إلى تعرف الفروق بين آراء الطلاب وهيئة الإشراف فيما يخص مدى توافر معايير الجودة العامة في عملية الإشراف على الرسائل العلمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، معتمدة على استبانة مكونة من(٣٠) مفردة موزعة على ثلاثة معايير(المعيار الإنساني، المعيار التنظيمي، المعيار العلمي)، طُبِقت على عينة قوامها (٥٤) طالبًا من طلاب قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة وهران بالجزائر، وعينة قوامها (٥٤) أستاذًا مشرفًا في نفس الأقسام، وتوصلت نتائجها إلى وجود فروق بين آراء هيئة الإشراف والطلاب في مدى توافر المعيار التنظيمي لعملية الإشراف، وعدم وجود فروق بين أفراد العينتين في المعيار العلمي والإنساني.

(١٤) دراسة عيسوي (٢٠١٨): بعنوان " تصور مقترح لدعم جودة الإشراف العلمي على الرسائل الجامعية بكليات التربية في مصر"، هدفت إلى تعرف طبيعة الإشراف العلمي على الرسائل الجامعية التربوية، ودور ومهارات الأستاذ المشرف في عملية الإشراف، ودور ومهارات الطالب الباحث في إعداد وكتابة الرسائل العلمية، ومدى اضطراب قيم وأخلاقيات البحث العلمي لديه، ومعايير ومؤشرات جودة وفعالية الإشراف العلمي، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى تصور مقترح لدعم جودة الإشراف العلمي على الرسائل الجامعية بكليات التربية في مصر، متضمنًا أهدافًا وأبعادًا وأسسًا للإشراف العلمي على الرسائل الجامعية التربوية، وتقديم توصيات لتنفيذ كل بعد من أبعاد هذا التصور المقترح .

(١٥) دراسة عبد الرحمن (٢٠١٨ب) : بعنوان "الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه بكليات التربية : واقعه ومقترحات تطويره"، هدفت إلى تعرف طبيعة الإشراف العلمي وأبعاده وأسسه النظرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وإجراءاته لرصد وتحليل الوضع الراهن لعملية الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه بكليات التربية في مصر، وعلى ضوء الوضع الراهن توصلت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات العامة لتطوير الإشراف العلمي بكليات التربية في مصر، وقدمت مجموعة من الدراسات والبحوث المستقبلية المقترحة في هذا المجال.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

(١) دراسة فيرناندو (Fernando, 2004) : بعنوان "علاقة الأساليب الإشرافية بالرضا والفعالية الذاتية لطالب الإرشاد النفسي في مرحلة الماجستير"، هدفت إلى تعرف العلاقة بين الأسلوب الإشرافي الذي يتبعه المشرف ومستوى رضا الطلاب عن عملية الإشراف، واستخدمت الدراسة قائمة بالأساليب الإشرافية المختلفة ومقياس الرضا عن الإشراف وقائمة تقدير الذات، وطُبِقت هذه الأدوات على عينة من طلاب الماجستير في الإرشاد النفسي قوامها (٨٢) طالبًا، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائيًا بين الأسلوب الإشرافي المستخدم ومستوى رضا الطلاب عن العملية الإشرافية، وكانت أكثر الأساليب المُرضية من وجهة نظر الطلاب : أسلوب العلاقات التبادلية الحساسة، والأسلوب الجذاب، والأسلوب الموجه نحو المهمة البحثية، وأكدت الدراسة على أهمية الاستفادة من تلك النتائج في تحسين عملية الإشراف، والتنمية المهنية للمشرفين وتدريبهم على الأساليب الإشرافية المُرضية والمناسبة لطلابهم، وفهم العوامل المؤثرة في مستوى رضا طلاب الدراسات العليا عن الإشراف على رسائلهم.

(٢) دراسة سكيرت وروتش (Skeritte& Roche, 2004) : بعنوان "نموذج بنائي لتقييم الإشراف على الدراسات العليا : دراسة حالة "، هدفت إلى تعرف طرائق التقويم الذاتي التي يستخدمها المشرفون لتقييم أدائهم، وتخطيط نموهم المهني، واستخدمت أسلوب دراسة الحالة (Case Study)، واستبيان طُبِق على عينة من الطلاب بجامعة أستراليا ممن بحثوا تحت إشراف نفس المشرف في مرحلتي الماجستير والدكتوراه، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم مؤشرات الإشراف الفعال :

السمعة الجيدة للمشرف في مجال الإشراف والبحث، وقدرته على تنمية علاقة إشرافية إيجابية مع طلابه الباحثين من خلال الوفاء بأدواره والتزاماته، والتي من أهمها الالتزام بمواعيد اللقاءات الإشرافية المستمرة والدورية.

(٣) دراسة أرمسترونج (Armstrong, 2005): بعنوان "تأثير أساليب الإشراف المعرفية على نوعية الإشراف على البحوث في التعليم الإدارة التربوية"، هدفت إلى تعرف أثر الأسلوب المعرفي للمشرف في جودة الإشراف العلمي على الطلاب في بحوث التعليم والإدارة التربوية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وشارك فيها مجموعة من الطلاب والمشرفين بلغ عددهم (١١٨) طالبًا ومشرفًا من الكلية الجامعية في لندن، طُبِق عليهم مقياس العبء المعرفي لسراستون (Tharston)؛ لقياس اتجاهاتهم ومعرفة آرائهم ووجهات نظرهم حول جودة الإشراف من خلال الأسلوب المعرفي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تشير إلى أن جودة الإشراف تزداد بشكل واضح إذا كان المشرف أكثر تحليلًا في أسلوبه المعرفي، وأن الطلاب الذين كان مشرفوهم كذلك، كانوا أكثر تقدمًا في أبحاثهم، وأن جودة الإشراف والرضا عنه تتزايد مع تحسن العلاقة الإشرافية بين المشرف والطالب، وأن معدلات القصور الواضح في الرسائل العلمية ترجع بشكل جزئي إلى عدم رضا الطلاب عن الإشراف وأسلوبه، وضعف العلاقة الإشرافية بينهم وبين مشرفيهم.

(٤) دراسة جور (Gurr, 2007): بعنوان "التفاوض حول نموذج ديناميكي لمواءمة الأساليب الإشرافية مع الطالب الباحث"، هدفت إلى وضع نموذج للعلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث، والعمل على تحسينها من خلال توزيع الأدوار والمسئوليات بينهما، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، معتمدة على استبيان طُبِق على عينة عشوائية من الطلاب والطالبات في مرحلتي الماجستير والدكتوراه؛ لمعرفة أسس وطبيعة الإشراف العلمي والعلاقة الإشرافية من وجهة نظرهم، وتوصلت الدراسة إلى أن (٣١٪) من مشكلات الإشراف العلمي تتعلق بالعلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث، وأن أكثر هذه المشكلات شيوعًا عدم التزام المشرفين بمواعيد اللقاءات الإشرافية الدورية مع الباحثين.

(٥) دراسة لي (Lee, 2007): بعنوان "إعداد المشرفين الفعالين: مفاهيم الإشراف البحثي"، هدفت إلى تعرف مفاهيم الإشراف على البحوث، وقوائم المهام والأدوار التي يجب على المشرف القيام بها؛

من أجل التوصل إلى نهج مفاهيمي للإشراف على البحوث، وتطبيقي لتطوير أداء المشرفين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت من خلال استعراض الأدبيات المتعلقة بالإشراف على البحوث إلى ستة مفاهيم أساسية - ليست مفاهيم متضادة أو متناقضة- تسهم في فهم طبيعة الإشراف على البحوث، قد يستخدمها المشرفون لتحديد أو توضيح ممارساتهم وأدوارهم، وهذه المفاهيم والمناهج هي: النهج العلمي المعرفي، النهج التوجيهي، النهج الوظيفي، النهج الأخلاقي، النهج الاجتماعي، ونهج التفكير الناقد والتأملي للممارسات والأدوار الإشرافية.

(٦) دراسة نوليتي، كيلي، ومايرز (Nulty, Kiley, & Meyers,2008): بعنوان "تعزيز التميز والاعتراف به في الإشراف على طلاب البحث: إطار عمل قائم على الأدلة"، هدفت إلى توضيح أربعة أبعاد للممارسات أو العملية الإشرافية (المشرف، الطالب، البيئة البحثية، جودة الإشراف والتوجيه)، ووضع خريطة للتميز الإشرافي تتضمن أهم الممارسات والأدوار والمسئوليات الإشرافية في الأبعاد الأربعة السابقة، وتقديم إرشادات حول عمليات التفكير التي تؤدي إلى مخرجات بحثية ناجحة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى نموذج أو إطار مقترح لتطوير الإشراف العلمي على الباحثين يتضمن العرض المنهجي والاستراتيجي لعملية الإشراف، تتمثل أهميته في أنه جمع منظم للأدلة في دعم الممارسات الإشرافية المتميزة، وأنه سيدعم الممارسة والتفكير وتطوير الممارسات القائمة على الأدلة لتحقيق التميز الإشرافي والاعتراف به.

(٧) دراسة عابدين وحسان وأحمد (Abiddin, Hassan & Ahmad, 2009): بعنوان "الإشراف البحثي: مدخل للممارسات الإشرافية الجيدة"، هدفت إلى استعراض الأدبيات المتعلقة بالإشراف على بحوث الدراسات العليا، التي تصف أفضل الممارسات في الإشراف على الطلاب وبحوثهم، وتحديد حقوق ومسؤوليات كل من الطلاب والمشرفين؛ بهدف توفير بعض المبادئ التوجيهية المفيدة لطلاب البحوث والمشرفين في كتابة أطروحات ورسائل الطلاب وأبحاثهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى أن عملية الإشراف مهمة تدريسية معقدة تتطلب التزامًا كبيرًا بالوقت والجهد من قبل المشرفين والطلاب، كما أنه لا يوجد صيغة واحدة

للعلاقة بين المشرف والطالب، وأنها تعتمد على خصائص الأشخاص المعنيين (المشرف والطالب وإدارة الدراسات العليا...) والاختلافات في الطرق المتقدمة للمعرفة، ومهام التعلم والإشراف والمشكلات التي تواجه الطلاب.

(٨) دراسة آنا ف. بابتيستا (Ana V. Baptista, 2011): بعنوان "التحديات التي تواجه بحوث الدكتوراه وجودة الإشراف: نهج نظري"، هدفت إلى تعرف بعض التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي والمرتبطة بشكل خاص بأبحاث الدكتوراه ونوعية الإشراف عليها، وتأثير هذه التحديات في تحقيق مستويات ومعايير الجودة في عملية الإشراف على البحوث، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى أن أبرز التحديات التي تواجه الإشراف على بحوث الدكتوراه، وهي: ظهور أنواع جديدة من برامج وطلاب الدكتوراه، الحاجة لتطوير وفهم المهن البحثية والإشرافية، الحاجة المتزايدة لمناقشة إجراءات تمويل البحوث، القلق المتزايد حول أصالة الأطروحة، التعريف والاستجواب المستمر و"مراجعة" اختصاصات وأدوار ومسؤوليات المشرفين على الدكتوراه، مناقشة أطر ومعايير محددة لجودة الممارسات والخبرات الإشرافية، تطوير برامج تدريبية مناسبة لمشرفي الدكتوراه تلبي احتياجاتهم واحتياجات طلابهم.

(٩) دراسة كيلي (Kiley, 2011): بعنوان "التطورات في تدريب المشرفين على البحوث"، هدفت إلى مناقشة بعض الوسائل والأنشطة المقترحة للتنمية المهنية والتدريب لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي على البحوث، وضرورة وضع مهام يومية للمشرفين على الرسائل العلمية في مجال العلوم الاجتماعية، وصبغ عملية الإشراف العلمي بالطابع المهني عن طريق تحديد الممارسات والأدوار التي ينبغي أن يقوم بها المشرفون ونقل هذه الممارسات إلى المشرفين الجدد والمبتدئين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقدمت عدداً من الوسائل والأنشطة والبرامج التدريبية في مجال التنمية المهنية للمشرفين، منها: حضور ورش عمل في مجال الإشراف، الحلقات واللقاءات الإشرافية، وإلقاء المحاضرات حول طبيعة الإشراف العلمي، الندوات والمؤتمرات ...إلخ)، مع اشتراط حضور أعضاء هيئة التدريس لمثل هذه البرامج والأنشطة كشرط أساسي لتعينهم في الإشراف على الرسائل والبحوث العلمية.

(١٠) دراسة جرانت وهناكي وإدجر(Grant, Hackney & Edgar,2014) بعنوان "الإشراف على بحوث الدراسات العليا : رؤية مفاهيمية "متفق عليها" للممارسات الجيدة من خلال استعارات مستقاة"، هدفت إلى تعرف دور المشرف على بحوث الدراسات العليا نحو إنجاز أطروحة الدكتوراه بنجاح من خلال مراجعة شاملة للأدبيات ؛ لتحديد الحالة الراهنة للمعرفة والنهج الدولي لهذا الدور، وتضمن ذلك تحليلاً أوليًا لوثائق السياسات من الجامعات الأوروبية والأسترالية لمعرفة المعايير المؤسسية لهذا الدور، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والنهج [السردولوجي] كموضوع رواية القصص (المواقف الإشرافية)، واستطلاعات الرأي والمقابلات الشخصية مع مجموعة من المشرفين على طلاب الدراسات العليا ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج حول دور المشرف، أهمها : اتفقت عينة البحث على أن كل ما يمكن أن يقدمه المشرفون لطلابهم وزملائهم هو "وقتهم وتجربتهم"، وأن الإشراف "يستغرق وقتًا طويلاً"، وأن "العلاقة الإشرافية الجيدة مع الطالب ضرورية"، وأن "الطلاب يجب أن يتلقوا تعليمات مكتوبة بنّاءة وواضحة وناقدة".

(١١) دراسة علي، واتسون، دهنجرا (Ali, Watson, and Dhingra, 2016): بعنوان " اتجاهات طلاب الدراسات العليا ومشرفيهم نحو عملية الإشراف"، هدفت إلى استكشاف آراء طلاب الدراسات العليا والمشرفين حول الإشراف على البحوث وعلاقة الطالب بالمشرف، وتحديد الأبعاد الأساسية للعلاقة الإشرافية من وجهة نظر الطلاب والمشرفين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، معتمدة على الاستبيان لاستكشاف العلاقة بين الطالب والمشرف، تم توزيعه عبر الإنترنت على عينة بلغ قوامها (١٣١) طالبًا من طلاب الدراسات العليا و(٧٧) مشرفًا بجامعة شمال إنجلترا ، وتوصلت النتائج إلى توافق الطلاب والمشرفين حول خصائص الإشراف الفعال، وأهمها : أن يكون المشرف مهتمًا بأبحاث الطالب، ويقدم تغذية راجعة بناءة في الوقت المناسب، ويساعد الطالب على إدارة الوقت بفعالية، ويساعد الطلاب في تحديد الأدوار والاحتياجات التعليمية، كما يعتقد الطلاب أن المشرفين يجب أن يشجعوهم على العمل بشكل مستقل واستثمار الفرص والمحافل العلمية لتقديم أعمالهم البحثية.

(١٢) دراسة ديميتروفا (Dimitrova, 2016) : بعنوان "مكونات الإشراف الجيد على الدكتوراه - بيان من دراسة استقصائية للطلاب في جامعة ستوكهولم"، هدفت إلى تعرف طبيعة الإشراف البحثي (العلمي) وجوانبه ومكوناته الأساسية من وجهة نظر طلاب الدكتوراه في جامعة ستوكهولم السويدية من خلال دراسة استقصائية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي معتمدة على الاستبيان، طُبِق من قبل مجلس طلاب الدكتوراه في جامعة ستوكهولم على عينة قوامها (٧٦١) طالبًا في مرحلة الدكتوراه؛ بهدف تزويد الطلاب وفريق إدارة الجامعة بمؤشرات ملموسة حول الجوانب المهمة لتجربة الإشراف على طلاب الدكتوراه في الجامعة، وكيف يمكن إجراء التحسينات في تخطيط برامج الدكتوراه وتقييمها، وتوصلت الدراسة إلى عوامل ومكونات الإشراف الجيد، وكذلك العلاقات القوية بين مكونات الإشراف الفعال من حيث: الملاحظات البناءة المقدمة للطلاب، توافر المشرف المتخصص، والوقت الكافي للإشراف المستقبلي، إومكانية توفير العمل المستقل والبيئة الإشرافية والبحثية الإبداعية الداعمة لطلاب الدكتوراه.

(١٣) دراسة تيان وسينجاسيري(Tian and Singhasiri,2016) : بعنوان" فرص التعلم في محادثات الإشراف على الدكتوراه: منظور بنائي اجتماعي"، هدفت إلى تعرف فرص التعلم في محادثات الإشراف على درجة الدكتوراه من خلال البناء الاجتماعي، واستخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة النوعية (Case Study) لاستكشاف فرص التعلم واكتساب المهارات البحثية من خلال عملية الإشراف أثناء المحادثات الإشرافية وجهاً لوجه عن طريق التحليل الشفهي والتدخلات والاستجابات اللفظية للمشرف أثناء المحادثات واللقاءات الإشرافية وجهاً لوجه مع طلابه، عن طريق تجميع التسجيلات الصوتية للقاءات الإشرافية على مدى فصل دراسي واحد ونسخها حرفيًا، وتوصلت الدراسة إلى أن المحادثات الإشرافية وجهاً لوجه مع الطلاب تُتيح منتديات تربوية للإشراف والتحدث بشكل استباقي ورد الفعل وتعلم كيفية صنع القرارات الخاصة بالبحث والمداخلات الرسمية والتسهيلية للمشرفين، وأظهرت النتائج أن صوت طالب الدكتوراه مسموع وله إسهام واضح في بناء أطروحته خلال اللقاءات الإشرافية، وأن الحوار والمحادثات الإشرافية تزيل التحديات وتسهل على المشرفين الاستكشاف وبناء المعرفة والعلاقة الإيجابية مع الطلاب.

(١٤) دراسة كورنيه ولوفستروم وبيهالتو (Cornér, Lofstrom, Pyhalto, 2017): بعنوان "العلاقات المتبادلة بين تصورات طلاب الدكتوراه للإشراف والاحتراق النفسي"، هدفت إلى تحديد جودة ونوعية إشراف الدكتوراه كمحددات أساسية لإنجاز أطروحة الدكتوراه، ومعرفة كيفية ارتباط نوعية وكفاءة الإشراف بخطر متزايد أو منخفض للإرهاق أو الاحتراق النفسي أثناء دراسة الدكتوراه، والتركيز على العلاقة المتبادلة بين العناصر المختلفة للإشراف والاحتراق، وكيفية فهم ارتباط أنشطة الإشراف والاحتراق وأثرها على إنجاز البحوث بين طلاب الدكتوراه، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، معتمدة على استبيان عبر الإنترنت يتكون من ٢٧ مفردة، طُبِق على عينة قوامها(٢٤٨) طالبًا بمرحلة الدكتوراه من ثلاث جامعات فنلندية في تخصصات العلوم الاجتماعية والفنون والعلوم الإنسانية والعلوم الطبيعية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها : أن الطلاب يستفيدون من وجود الإشراف الجماعي في ظل وجود إرهاق واحتراق في نوعية الإشراف الفردي، وأظهرت التحليلات الإضافية تباينًا في تصورات الطلاب حول أهمية المصادر المختلفة للدعم الإشرافي، وشدد الطلاب على دور المشرف الرئيس، حيث كان مستوى الرضا عن الدعم الإشرافي الذي يتلقونه من المشرف الرئيس أكثر من المصادر الأخرى، كما أظهرت النتائج ضعف الرضا عن الإشراف بصفة عامة وقلة المساواة داخل مجتمع الباحثين، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز بشكل أكبر على نوع الإشراف الجماعي لما له من مزايا، والتأكيد على أهمية دور المشرف الرئيس في الدعم الإشرافي.

(١٥) دراسة ماسيك (Masek, 2017) : بعنوان "إقامة علاقات بين المشرفين والطلاب من خلال التوقعات المتبادلة : دراسة من وجهة نظر المشرفين"، هدفت إلى تعرف كيفية إقامة علاقات إشرافية جيدة بين الطلاب والمشرفين من وجهة نظر المشرفين من خلال التوقعات المتبادلة في الأدوار والمسئوليات، واستخدمت المنهج الوصفي الكمي بتصميم الدراسة المسحية، واعتمدت على الاستبيان لجمع البيانات من المشرفين، طُبِق على عينة قوامها (١٨٠) مشرفًا على طلاب الدراسات العليا بجامعة تون حسين بماليزيا، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج تشير إلى مستوى عالٍ من التفاعل بين المشرفين والطلاب من وجهة نظر المشرفين، ووجود مناقشات جيدة واتصال واضح خلال

الإشراف، وأكدت أهمية إقامة علاقات إشرافية جيدة بين المشرف والباحث؛ لحفز التواصل الجيد بينهما، وتوفير مناخ مناسب لتوقعات صريحة وواضحة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود اختلاف كبير في مستويات التفاعل والتواصل من صغار وكبار المشرفين وهذا يستبعد عامل خبرة المشرفين في تأسيس العلاقة الإشرافية، وتوصلت الدراسة إلى ثلاثة أنماط للعلاقة الإشرفية: العلاقة التداولية، والعلاقة التشكيكية من جانب المشرف، والعلاقة الجديرة بالثقة بين المشرف والطالب، ويمكن أن تمر العلاقة الإشرافية بالأنماط الثلاثة وتتغير من نمط إلى آخر خلال مراحل البحث المختلفة.

تعليق عام على الدراسات السابقة، وبيان موقع البحث الحالي منها:

باستقراء ما تم عرضه من دراسات سابقة عربية وأجنبية يمكن استخلاص بعض الملاحظات التي تتضمن أوجه الشبه والاختلاف بين تلك الدراسات والبحث الحالي، ومدى استفادته من هذه الدراسات وموقعه منها، يمكن رصد هذه الملاحظات على النحو الآتي:

- معظم الدراسات السابقة العربية أُجريت في بيئة الجامعات العربية، وأكثرها بالجامعات الفلسطينية مثل: دراسة(أبو دف، ٢٠٠٢) التي حاولت تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف العلمي بكليتي التربية جامعة الأقصى والجامعة الإسلامية، دراسة (عساف، ٢٠١٤) التي تناولت بالإشراف الأكاديمي دراسة تقويمية بجامعة الأزهر والجامعة الإسلامية، وكليات التربية بها خاصة، دراسة (سليمان، ٢٠١٤) وتناولت مدى التزام قطاع الدراسات العليا بكليات التربية جامعات قطاع غزة بمعايير اختيار المشرفين على الرسائل العلمية، أو في الجامعات السعودية وكليات التربية مثل: دارسة (السكران، ٢٠١٦) التي حاولت وضع رؤية تطويرية لدور المشرف العلمي بجامعة الأمام محمد بن سعود، ودراسة (سعيد، ٢٠١٧) وتناولت واقع الإشراف العلمي بكلية التربية جامعة أم القرى، بينما كانت دراسة (شطناوي، ٢٠٠٦) حول المشكلات الإدارية لطلاب الدراسات العليا في مجال الإشراف على رسائلهم بجامعة اليرموك بالأردن، أما دراسة(أسعد، ٢٠١٠) فتناولت توقعات الدور الإشرافي المتبادل بين المشرفين والباحثين بكلية التربية جامعة تعز باليمن، في حين كانت دراسة (بكور، ٢٠١١) حول واقع الإشراف العلمي بكليات العلوم الإنسانية في جامعة دمشق بسوريا، أما دراسة (زوليخة ومختارية، ٢٠١٧) فتناولت معايير

جودة الإشراف العلمي في علم النفس والتربية بجامعة وهران الجزائر.

- الدراسات على مستوى البيئة المصرية كانت قليلة، وتناولت الإشراف العلمي دراسة تنظيرية لطبيعته وواقعه ومقترحات تطويره كمجال بحثي، ومنها: دراسة (الوحش، ٢٠٠٨) التي تناولت مشكلات الباحثات بكليات العلوم الإنسانية بجامعة الأزهر وكلية البنات جامعة عين شمس، ودراسة (موسى، والدسوقي، ٢٠٠٩) حاولت تطبيق الجودة الشاملة في آليات الإشراف العلمي، ودراسة (الطوخي، ٢٠١١) التي طرحت بعض أنشطة ووسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشرفين في ضوء احتياجاتهم التدريبية في مجال الإشراف البحثي، ودراسة (فرج، ٢٠١٥) حاولت استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة بنها حول بعض المقترحات لتطوير الإشراف العلمي بكليات التربية في مصر، ودراسة (عيسوي، ٢٠١٨) واستهدفت وضع تصور مقترح لتجويد الإشراف العلمي على الرسائل الجامعية التربوية، ودراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٨ ب) وتناولت الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه بكليات التربية في مصر واقعه ووضعه الراهن ومقترحات عامة لتطويره.
- أما بالنسبة للدراسات الأجنبية فهناك اهتمام كبير من قبل الباحثين بموضوع الإشراف العلمي أو البحثي على اختلاف مسمياته ومصطلحاته في هذه الدراسات، وأهم النقاط التي تناولتها هذه الدراسات: إعداد المشرفين وتدريبهم تنميتهم مهنيًا في مجال الإشراف العلمي أو الدراسة النظرية للموضوع وكيفية تطوير أداء المشرفين وتقييم عملية الإشراف، مثل دراسة (Skeritte& Roche, 2004) (Lee, 2007) (Grant, Hackney & Edgar,2014) (Kiley, 2011)، والعلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث والعوامل المؤثرة فيها وتصورات كل منها لهذه العلاقة وارتبطها بالاحتراق النفسي والإرهاق لدى الطلاب، وفرص التعلم من خلال هذه العلاقة والمحادثات الإشرافية من منظور اجتماعي واتجاهات الطلاب نحو مشرفيهم مثل: (Masek, 2017) (Cornér, Lofstrom, Pyhalto, 2017) (Tian and Singhasiri,2016) (Ali, Watson, and Dhingra, 2016)، وجودة الأساليب والنماذج والممارسات الإشرافية المتبعة من قبل المشرفين وضرورة تنوعها بما يناسب الباحثين،

والتحديات التي تواجه جودة الإشراف، وتعزيز التميز الإشرافي مثل دراسة (Nulty, Kiley, & Ana V. Baptista, Meyers,2008) (Abiddin, Hassan & Ahmad, 2009) (2011)، والاهتمام بقياس رضا الباحثين عن العلاقة الإشرافية والأساليب والنماذج الإشرافية المتبعة، والتوقعات المتبادلة بين المشرفين والباحثين حول أدوار ومسئوليات كل منهما في عملية الإشراف وتأثير ذلك على نوعية وجودة البحوث (Fernando, 2004) (Armstrong, 2005) (Gurr, 2007)، ومكونات وأبعاد الإشراف الجيد والفعال(Dimitrova, 2016)، ...إلخ.

- يُلاحظ خلو الدراسات العربية والأجنبية (في حدود علم الباحث ومسحه للدراسات السابقة) من وجود دراسات تناولت موضوع الإشراف العلمي من منظور مقارن، على الرغم من توصية معظم الدراسات والبحوث في هذا المجال بإجراء دراسات مقارنة بين نظم الإشراف العلمي في الجامعات المختلفة العربية والأجنبية وتعرف أوجه الشبه والاختلاف بينها والاستفادة منها في تطوير الإشراف العلمي وأساليبه ؛ وعليه جاء البحث الحالي لدراسة موضوع الإشراف العلمي بالجامعات المصرية وبعض الجامعات الأجنبية المتميزة والرائدة في مجال البحث والإشراف العلمي من منظور مقارن ضمن مجال التعليم العالي المقارن كمجال للبحث في التربية المقارنة، وتلبية لتوصيات معظم البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال، واستكمالًا لتراكمية البحث وما تناولته الدراسات السابقة في هذا المجال المهم الحيوي من البحث العلمي- والتي من بينها دراسة نظرية للباحث في نفس المجال (عبد الرحمن، ٢٠١٨ب) كمتطلب لمناقشة رسالته للدكتوراه بكلية التربية جامعة المنيا- ، وسدًا للفجوة والندرة النسبية للدراسات والبحوث في مجال الإشراف العلمي وخاصة من منظور مقارن.
- يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة العربية – بما فيها دراسة الباحث المشار إليها سابقًا- والدراسات الأجنبية ؛ من حيث : الهدف التوصل إلى رؤية مقترحة متكاملة الأبعاد وذات فلسفة ومنطلقات وأهداف وإجراءات لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية في ضوء واقعه ووضعه الراهن الخاص بـ (إدارته وتنظيمه، ومعايير اختيار المشرفين وتشكيل اللجان الإشرافية، وأدوار ومسئوليات المشرفين والطلاب، وواقع العلاقة الإشرافية بين الأستاذ المشرف والطالب الباحث، والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي)، ونتائج

التحليل المقارن لخبرات الجامعات الأجنبية موضع المقارنة بما يتناسب وطبيعة وثقافة المجتمع العلمي والسياسات البحثية بالجامعات المصرية، كما يختلف البحث الحالي من حيث الحدود الموضوعية والمكانية والزمانية، وطريقة المعالجة المنهجية (المنهج المقارن وخطواته)، كما اعتمد البحث الحالي في تعضيد المشكلة وإثباتها بالمقابلات الشخصية غير المقننة(المفتوحة)، وملاحظات الواقع والتجارب الشخصية الميدانية في مجال البحث العلمي بمرحلتي الماجستير والدكتوراه، وفي مجال الإشراف على طلاب الماجستير كعضو هيئة تدريس بإحدى كليات التربية في الجامعات المصرية، كما أجرى البحث تحليلًا وثائقيًا للتشريعات والسياسات والقوانين واللوائح المنظمة للإشراف على الرسائل العلمية المعمول بها خلال فترة إجراء البحث بالجامعات المصرية والأجنبية، كما اختلف المخرج النهائي ونتائج البحث الحالي عن غيره من البحوث والدراسات السابقة ؛ حيث قدم رؤية تطويرية مقترحة متكاملة المحاور والأبعاد لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية.

- يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في مجال البحث وموضوعه وأهميته، وبعض محاور التأصيل النظري والمفاهيمي لطبيعة الإشراف العلمي وأسسه وأبعاده– وإن تفرد البحث الحالي بالتنظير لطبيعة العلاقة الإشرافية أنواعها وضوابضها، وأنماط الأساليب الإشرافية وأنواعها، ومعايير جودة الإشراف العلمي واختيار المشرفين وتشكيل اللجان الإشرافية، ومقومات ومواصفات المشرف العلمي الفعال، وأدوار ومسئوليات طرفي عملية الإشراف(المشرف والباحث)، وأساليب التنمية المهنية في مجال الإشراف العلمي، وغيرها من الأسس النظرية والفكرية للإشراف على الرسائل العلمية كما سيوضحها الإطار النظري المفاهيمي للبحث الحالي.
- كان للاطلاع على الدراسات السابقة فائدة وجدوى كبيرة في تكوين تصور لأبعاد البحث الحالي ومحاوره، وتحديد مشكلة البحث وحدوده، ومنهجيته وخطواته، وتكوين الإطار النظري، وتحليل واقع الإشراف العلمي، وبلورة الرؤية التطويرية المقترحة.

خطوات السير في البحث (تخطيط بنية البحث ومحاوره):

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه وحدوده ومنهجه، سار البحث وفق خطوات مثلت بنيته ومحاوره

الأساسية، وهي:

- الخطوة الأولى: بناء الإطار العام للبحث (المقدمة، مشكلة البحث وأسئلته، أهدافه، أهميته، مصطلحاته، حدوده، منهجه وخطواته، والدراسات السابقة العربية والأجنبية والتعليق عليها وبيان موقع البحث الحالي منها، وخطوات السير في البحث).
- الخطوة الثانية: بناء إطار نظري مفاهيمي حول طبيعة الإشراف على الرسائل العلمية وأبعاده وأسسه النظرية والفكرية في الأدبيات التربوية المعاصرة.
- الخطوة الثالثة: دراسة تشخيصية وتحليلية للوضع الراهن للإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية في ضوء محاور البحث وحدوده الموضوعية.
- الخطوة الرابعة: دراسة وصفية لأهم ملامح الإشراف العلمي بالجامعات الأجنبية الثلاثة المختارة في ضوء حدود البحث الموضوعية ومحاور المقارنة.
- الخطوة الخامسة: دراسة تحليلية مقارنة لأوجه الشبه والاختلاف بين الجامعات الأجنبية موضع المقارنة والجامعات المصرية في مجال الإشراف العلمي، واستخلاص أوجه الاستفادة منها.
- الخطوة السادسة: بناء الرؤية التطويرية ومحاورها وإجراءاتها المقترحة وتوصياتها في ضوء واقع الإشراف العلمي بالجامعات المصرية ووضعه الراهن، والاستفادة من خبرات الجامعات الأجنبية المختارة، ثم تقديم مجموعة من الدراسات والبحوث المستقبلية في مجال الإشراف العلمي.

المحور الثاني- الإشراف على الرسائل العلمية "إطار نظري مفاهيمي":

يقدم هذا المحور تأطيرًا نظريًا لطبيعة الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه، حيث يعرض: مفهومه، وخصائصه، وأهدافه، وأهميته للمشرفين والباحثين والمؤسسة البحثية، ومواصفات ومقومات المشرف العلمي الفعال، ومعايير جودة اختياره، وأدوار ومسئوليات المشرف والطالب، وأنماط وأساليب الإشراف العلمي، وضوابط العلاقة الإشرافية، والتنمية المهنية في مجال الإشراف العلمي، وذلك على النحو الآتي:

أولًا: مفهوم الإشراف العلمي:

تعد عملية الإشراف العلمي أحد أهم عمليات إعداد الرسائل العلمية (الماجستير والدكتوراه) في

مرحلة الدراسات العليا الجامعية، فالمشرف العلمي هو المسئول الأكبر عن تشكيل وتكوين عقلية الباحثين ورؤيتهم البحثية من خلال التتلمذ على يده كأستاذ وباحث متمرس في مجال تخصصه، ومن خلال مطالعة الباحث وفحصه للدراسات السابقة – المشار إليها آنفًا- تعدد مفاهيم الإشراف العلمي ومسمياته ما بين الإشراف الأكاديمي أو الإشراف على طلاب الدراسات العليا أو الإشراف البحثي، أو الإشراف على البحوث، الإشراف على الدكتوراه، أو الإشراف على بحوث الدرجة العليا، كما لا يوجد تعريف واحد متفق عليه للإشراف العلمي، ولكن هناك آراء ووجهات نظر متعددة ومتنوعة بتعدد وتنوع زوايا النظر إلى هذا المصطلح، حيث تزخر الأدبيات التربوية العربية والأجنبية بمنظورات متنوعة لتعريف الإشراف على الرسائل العلمية الجامعية، فهناك تعريفات من المنظور: الإداري والفني، والتدريسي التدريبي (تلمذة)، والمهني، والمنظومي.

فمن المنظور الإداري والفني تتفق بعض الأدبيات والدراسات حول تعريف الإشراف العلمي بأنه : العملية الإدارية والفنية التي يقوم بموجبها عضو هيئة التدريس أو أكثر بالجامعة أو أحد أصحاب الخبرة من خارج الجامعة بتوجيه وإرشاد الطالب الباحث إسنادًا من القسم المختص وعلى موافقة مجلس الكلية ومجلس الدراسات العليا بالجامعة في موضوع بحثه للحصول على الدرجة العلمية (الماجستير أو الدكتوراه)، ويبدأ الإشراف من بداية التكليف وقيد أو تسجيل الطالب وينتهي بانتهاء الطالب من إعداد رسالته وتجهيزها للمناقشة حتى الحصول على الدرجة، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال وجود شخصين متكافئين إنسانيًا متباينين علميًا، هما المشرف والطالب.(مصطفى وسالم،١٩٩١: ٢١٢، وأبو دف، ٢٠٠٢: ٢٠، والوحش، ٢٠٠٨: ٢٦٩، وبن هندي، ٢٠١١: ١٣، وعيسوي، ٢٠١٨: ٤١٣).

ومن المنظور التدريسي والتدريبي، هناك من يرى أن الإشراف العلمي شكل من أشكال التدريب والتدريس والتعلم والتلمذة، تتم تحت علاقة هرمية وغير أحادية الاتجاه لنقل المعرفة من المشرفين إلى طلاب البحث، شريطة اعتبار الحوار والمحادثات والمناقشات الإشرافية وجهًا لوجه قلب وصلب التعلم والتدريس والتدريب للطالب، وأن يكون الحوار حواراً مبدعًا وتحديًا وتمكينيًا يشجع الطلاب على استثمار الفرص للاستكشاف ومناقشة أفكارهم البحثية مع المشرفين، وأن تكون السلطة وعلاقة القوة إيجابية وإنتاجية في إتاحة فرص التعلم أثناء محادثات الإشراف وجهًا لوجه مع الطالب؛ ليكون باحثًا مستقلاً يستطيع البحث واكتساب المعرفة الأكاديمية والمهارات الشخصية (Tian , Singhasiri, 2016: 653- 654).

ومن المنظور ذاته يُعرف زاهو Zaho (2002: 3) الإشراف العلمي بأنه مساعدة الباحثين على إدارة المعرفة القائمة واستمثارها لإيجاد وصناعة المعرفة الجديدة، وليس مجرد تزويد الباحثين بمجموعة من المهارات والأدوات البحثية، فهو عملية رعاية وتعزيز التعلم والبحث والاتصال على أعلى مستوياته، وأكثر مستويات التدريس تقدمًا. فالمشرفون مثل المعلمين الموجهين، وتتشابه مسؤوليات المشرفين والمعلمين والموجهين إلى حد كبير في الإشراف والدعم والتعهد بالرعاية للطلاب والباحثين والعمل على تقدم مستواهم دون السيطرة عليهم، فهناك فروق بين الإشراف والرقابة، ولعل أهمها أن الإشراف دعم وتوجيه وإرشاد، بينما الرقابة تحمل معنى السيطرة والقوة (Lindgreen, Palmer, Vanhamme & Beverland, 2003: 147).

وفي نفس الاتجاه يُعرف سيفرنسون Severinsson (2012:16) الإشراف العلمي بأنه المستوى الأكثر تقدمًا في التدريس، فهو عبارة عن علاقة ائتمانية يساعد من خلالها المشرف الأكاديمي في تعزيز تعلم الطالب في ظل علاقة طيبة تجمعهم تمثل العامل الأساسي في نجاح أو فشل الطالب الباحث للوصول إلى درجة الماجستير أو الدكتوراه، كما أنه عملية معقدة تقوم على أساس التفاعل بين طلاب الدراسات العليا المشرفين والأكاديمين من أجل إنجاز أبحاثهم. ويتفق مع ذلك راث Rath (2009:8) حيث يرى أن الإشراف العلمي جانبًا من جوانب التدريس الأساسية يهتم ببناء قدرات الطلاب المعرفية كمهارة بحثية رئيسة، وأنه شكلًا متخصصًا من التدريس والتدريب في علم التربية يرتبط ارتباطًا وثيقًا بمفاهيم المشرفين للبحث ومصطلحات التوجيه والدعم والمساندة.

وفي السياق التدريسي التعليمي أيضًا يُعرف الإشراف العلمي بأنه عملية تعليمية وتنموية مترابطة تجري في إطار علاقة إشرافية مهنية وأكاديمية واجتماعية وأخلاقية منضبطة بين المشرف والطالب الباحث من أجل إنجاز الرسالة العلمية على أكمل وجه. (Van Rensburg, Mayers & Roets, 2016: 10)، ويتبنى كالما Calma (2007A :2-3) مصطلح "الإشراف على الدرجة البحثية العليا" ويعرفه بأنه الإشراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على طلاب الدراسات العليا الذين يقومون بالبحث لنيل درجتي الماجستير والدكتوراه، ويتمثل في عملية تهيئة البيئة التعليمية والبحثية المناسبة لمساعدة هولاء الطلاب على إكمال أبحاثهم. كما يرى أن الإشراف العلمي يهدف في

جوهره إلى التأكد من أن الباحث تتوافر فيه السمات اللازمة لإجراء البحوث العلمية في ضوء المعايير العلمية المقبولة، والتأكد كذلك من أن الباحث يتلقى الدعم اللازم، ومساعدة الخبراء (المشرفين) لكي يكمل رسالته أو أطروحته بنجاح.(Calma, 2007b:91- 92).

ومن زوايا أخرى يُنظر للإشراف العلمي على أنه ممارسة مهنية ؛ حيث إن المشرف العلمي هو الشخص الذي يجب أن يكون ممارسًا مهنيًا متأملًا وناقدًا لعمل الطالب وموجهًا له ، ويجب أن يكون حاسمًا في أمرين : الإيمان بأهمية هذه المهنة ، وممارسة أدوار ومسئوليات تلك المهنة بشكل فعال، كما يجب أن يكون على دراية كاملة بأن الإشراف كمهنة ليست مجرد امتداد عمل التدريس ولكن أيضًا وسيلة لتدريب باحثي المستقبل الممارسين في المجتمع العلمي، فممارسة المهنة تشير إلى الخبرة في إدارة الأنشطة التي تتعلق بهذه المهنة وتشكل الدراية والمعرفة للممارس بما يجب القيام به من أدوار وممارسات (Calama, 2007b: 91-92).

وفي سياق منظومية الإشراف العلمي وأنه نظام له عناصر تأخذ بعين الاعتبار الطالب، المشرف ، والمؤسسة (الكلية أو الجامعة)، البيئة البحثية...إلخ، تُعرف عبد الحليم (٢٠٠٤ : ١٣٦) الإشراف العلمي بأنه : نظام يقوم على ثلاثة عناصر أساسية هي : الطالب الباحث، والأستاذ المشرف، وموضوع البحث، وأنه عملية توجيهيه بين طرفيين الإشراف لمعالجة موضوع البحث، ومن ثم فهو يحتاج إلى علاقة إشرافية ومهنية متميزة بين الأساتذة المشرفين (المشرف والباحث) ، حيث يكون الأستاذ المشرف موجهًا ومرشدًا ومشجعًا على المنافسة والبحث والابتكار، ويكون لدى الطالب قابلية للتوجيه والتعلم، ويتم في ظل هذه العلاقة إنجاز الرسائل العلمية. ولعل هذا التعريف يجمع بين منظومية الإشراف العلمي، وكونه مهنة تدريسية وتدريبية وتعليمية.

ويرى فرج (٢٠١٥ : ٢٣٤، ٢٣٦) أنه على الرغم من وجهات النظر المتعددة والمتنوعة حول مفهوم وطبيعة الإشراف العلمي، وتعدد مصطلحاته ومسمياته، إلا أنها تتضمن في جوهرها عملية توجيه ومساعدة من قبل أعضاء هيئة التدريس المشرفين ذوي الخبرة لطلاب الدراسات العليا في مجال ما ؛ فالإشراف العلمي ممارسات علمية وعملية لدراسة نقطة بحثية ما ؛ بغرض الوصول إلى حقائق جديدة من قبل الباحث تحت رعاية ومسئولية متخصص ومتمرس (مشرف أو أكثر) في المجال العلمي المدروس، وفي

نفس الاتجاه تعرف سعيد (٢٠١٧ : ٢٧٠) الإشراف العلمي بأنه العملية التي يتم من خلالها متابعة أداء طلاب الدراسات العليا بمرحلتي الماجستير والدكتوراه في رسائلهم، والعمل على تطوير مهاراتهم البحثية وتذليل العقبات التي ربما تعوقهم علميًا عن إنجاز رسائلهم، وذلك من قبل أحد الأساتذة المتخصصين في المجال الذي يتبعه الطالب الباحث. فالإشراف العلمي إرشاد وتوجيه للباحث لإنتاج بحث نوعي وأطروحة عالية الجودة، والانتهاء منها في الوقت المناسب، ونشرها في المجتمع العلمي، وأيضا إعداد الباحث لمهنة المستقبل ذات الصلة بتخصصه البحثي(Abdallah, Hillerich, Romero, Topp & Wnuk, 2010: 1).

ومما سبق يتضح أنه على الرغم من تعدد مصطلحات الإشراف العلمي ومسمياته، إلا أنها في جوهرها ومضمونها تمثل عملية توجيه ومساعدة من قبل أعضاء هيئة التدريس المشرفين لطلاب الدراسات العليا باحثي الماجستير والدكتوراه من أجل إنجاز الرسائل العلمية في التخصصات الجامعية المختلفة، والبحث الحالي يتبنى مصطلح الإشراف العلمي من بين المصطلحات والمسميات المتعددة لعملية الإشراف على طلاب الدراسات العليا ورسائلهم العلمية، لأنه أكثر عمومية وانتشارًا وتداولًا وشيوعًا ويتبادر إلى الإذهان دائمًا المعنى المقصود به، كما أن كلمة علمي في وصف الإشراف أدق، حيث يُبنى الإشراف من أجل إنجاز الرسالة على أسس علمية وخطوات منهجية، كما أن هذا المصطلح يشمل الإشراف والتوجيه في المجال المعرفي لموضوع الرسالة من الناحية العلمية، وكيفية معالجته بطريقة إجرائية وخطوات منهجية في ضوء معايير علمية مُقرة ومتفق عليها، وهذا لا يعني أن المسميات والمصطلحات الواردة بالدراسات والبحوث خاطئة أو لا يجمعها جامع، بل هي تكاد تكون مترادفة وجميعها تسير على القاعدة الأصولية المعروفة "لا مشاحة في المصطلح".

وباستقراء المنظورات السابقة لتعريف الإشراف العلمي، يتضح أنه عملية إدارية فنية تدريسية تدريبية مهنية أو منظومة فرعية من نظام البحث العلمي له أركانه وعناصره الأساسية المتفاعلة من أجل إنجاز رسالة علمية جيدة، وهذه العناصر كالآتي:

١- <u>الطالب الباحث</u>: الذي ينبغي أن يمتلك قدرات ومهارات واستعدادت بحثية تؤهله لإنجاز الرسالة على الوجه المطلوب، وعلى وعي بأدواره ومسئولياته خلال مراحل البحث المختلفة، وأنه المسئول

الأول عن رسالته.

٢- مشرف أو أكثر: من أعضاء هيئة التدريس أو المختصين من خارج الجامعة ذوي الخبرة العلمية والمهنية في مجال البحث والإشراف العلمي، ولديهم القدرة والوقت الكافي لتوجيه ومساندة الطالب وتقاسم مسئولية إنجاز الرسالة العلمية.

٣- موضوع الرسالة: الذي تم اختياره وتسجيله بالتوافق بين المشرف والطالب، وتم عرضه على السيمنار العلمي للقسم المختص والموافقة عليه في مجلس القسم والكلية والجامعة.

٤- عمليات الإشراف العلمي: من الدعم والتوجيه والمتابعة التي تمثل صميم العمل الإشرافي.

٥- العلاقة الإشرافية: وهي قلب ولب عملية الإشراف ومفتاح نجاحه، وينبغي أن تكون علاقة علمية مهنية اجتماعية أخلاقية إنسانية بين الباحث والمشرف تنظمها أسس وقواعد واضحة وتحكمها ضوابط حازمة وصارمة لإنجاز موضوع البحث في جو ومناخ علمي وإنساني مناسب.

٦- بيئة بحثية محفزة: تمثل بيئة النظام يتم داخلها التفاعل بين العناصر السابقة، وتمد طرفي الإشراف (المشرف والباحث) بالموارد والمرافق البحثية اللازمة لإنجاز الرسالة.

٧- المخرجات البحثية: من الرسائل العلمية (الماجستير والدكتوراه) التي تتوقف جودتها على مستوى جودة الإشراف العلمي وعناصر وعمليات وأداء المنظومة البحثية في الدراسات العليا.

ثانياً: خصائص الإشراف العلمي:

الإشراف على الرسائل العلمية ليس مجرد عمل روتيني إداري، بل إنه بالأساس عمل علمي فني لا يقوم به إلا أستاذ ممارس للبحث العلمي، يكون دوره دور المعلم والمهلم والموجه والناصح الأمين، وتشير بعض الدراسات(الصاوي، ٢٠٠٦: ٨٢)، (Calma, 2007A:96)،(الطوخي، ٢٠١١: ١٥٦- ١٥٨)،(فرج، ٢٠١٥: ٢٣٧- ٢٣٩)،(عيسوي، ٢٠١٨: ٤١٢، ٤١٧) إلى مجموعة من الخصائص الأساسية المميزة للإشراف العلمي، وأهمها:

- أنه عملية صعبة ومعقدة توثر فيها عوامل ومتغيرات متعددة: وتزداد صعوبتها وتعقدها في ظل التقدم العلمي والمعرفي والتكنولوجي المتلاحق والتحديات والتغيرات التي تفرضها العولمة وثورة المعرفة والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية؛ مما يجعل الإشرف العلمي عملية مركبة وصعبة وتتأثر

بعديد من المتغيرات المتداخلة، فهناك متغيرات مرتبطة مباشرة بجودة الإشراف وتؤثر على حسن سير العملية الإشرافية وهي متغيرات تتعلق بالمؤسسة البحثية ودعمها للبحث والباحثين، ومتغيرت تتعلق بالمشرف وخبراته ومهاراته البحثية ومواصفاته الأخلاقية والاجتماعية، ومتغيرات مرتبطة بالباحث وقدراته ومهاراته البحثية والاجتماعية، وقيمه الأخلاقية.

- عملية متعددة الجوانب ومتشابكة العناصر: فليس من السهل الفصل بين عناصرها ومكوناتها (منظومة متكاملة) علمية وعملية تعليمية تقدم للطالب حقائق ومفاهيم ومعلومات جديدة وتكسبه مهارات التفكير والبحث، كما أن صعوبتها تظهر من ناحية أخرى في تعدد مسئولية المشرف المباشرة عن الباحث، والعلاقة الإشرافية بينهما، فالالتزامات كثيرة من قبل المشرف تجاه الطالب تتمثل في توفير الوقت الكافي للإجابة عن أسئلته، والمشاركة بالرأي والمشورة في اختيار موضوع البحث ومعالجته حتى عرضه ومناقشته أمام لجنة المناقشة والحكم والدفاع عنه حتى حصول الباحث على الدرجة العلمية.
- عملية تنسيقية: تتم ضمن إطار منسق وتعاون وثيق بين جميع الأطراف المعنية في منظومة الدراسات العليا (المشرف أو المشرفين والباحث والدراسات العليا والكلية والأقسام العلمية...إلخ).
- عملية استشارية: لأنها تقدم استشارات ومقترحات وبدائل للطلاب والباحثين خلال مراحل البحث المختلفة.
- عملية علمية وفنية وأخلاقية: وذلك في آن واحد فهي تحتاج إلى مشرف مقتدر وطالب تتوافر لديه مجموعة من القدرات والكفايات والمهارات؛ مما يتيح له التفاعل والتشاور وتحقيق الإنجاز على المستوى المطلوب.
- عملية إنسانية تفاعلية وتعاونية: بين الطالب الباحث والأستاذ المشرف، وينبغي أن تتسم بالمرونة والاستمرارية في التوجيه والنصح حتى الانتهاء من الرسالة، وقبل المناقشة وبعدها حتى منح الدرجة العلمية.

ومن ثم يتضح أن الإشراف على الرسائل العلمية وتحمل مسئولية توجيه الباحث وإرشاده ليس بالأمر اليسير الهين، فهو منظومة متعددة الأطراف والأركان، يشترك فيها المشرف والطالب إدارة للدراسات العليا

بالجامعة والكلية وأقسامها العلمية، ومن ثم فإن تطويرها يحتاج نهجًا يشارك فيه جميع أطراف النظام العلمي والبحثي لإحداث تجويد وتحسين في الإشراف العلمي وعناصره، ومن ثم تحسين وتجويد مخرجاته من الرسائل العلمية.

ثالثًا: أهداف الإشراف العلمي:

تتعدد وتنوع أهداف الإشراف على الرسائل العلمية، يمكن إيجاز وبلورة بعض أهدافه في الآتي (مصطفى وسالم، ١٩٩١: ٢١٥- ٢١٦):

١- توجيه الطالب الباحث للاطلاع بمهمة البحث العلمي، وإرشاده إلى المسار السليم للبحث وتذليل الصعوبات التي تعوقه.

٢- إرشاد الطالب الباحث ومساعدته ودعمه؛ بما يجنبه الوقوع في القلق والإحساس بعدم القدرة على إنجاز ما يُتوقع منه، وذلك بتعليمه طريقة الإنجاز السليمة، وتقديم الخبرات والمعارف والمهارات اللازمة لإنجاز البحث، وبث روح الثقة في نفسه، وخاصة فيما يتصل بقدرته على المعالجة الصحيحة لقضايا البحث؛ بما يشيع في روحه الطمأنينة والثقة.

٣- تقويم أفكار الطالب الباحث، ورعايته، وإبراز مواهبه، وتوجيهه وإرشاده إلى الأفضل، وتدريبه على استثمار كل الفرص والإمكانات المتاحة في سبيل إنجاز بحثه وتقدمه.

٤- رعاية وبناء شخصية الباحث العلمية والأخلاقية، وتدريبه على الاستقلال بالرأي بموضوعية تامة، وإتاحة الفرصة لقدراته الإبداعية أن تنمو نموًا سليمًا دون إضعاف أو محوٍ لشخصيته البحثية.

وباستقراء الأهداف السابقة، يتضح أن جميعها تدور حول الهدف الرئيس من الإشراف العلمي على الباحثين ألا وهو تقديم التوجيه والدعم والمساندة والإرشاد من أجل إنتاج مخرج بحثي متميز، وإعداد باحث واعد في المستقبل.

رابعاً: أهمية الإشراف العلمي للمشرفين والباحثين والمؤسسة البحثية:

للإشراف العلمي أهمية كبيرة للباحثين كدعم ومساندة وتوجيه لإنجاز رسائلهم العلمية، وللمشرفين كتنمية مهنية وصقل خبراتهم البحثية والإشرافية، ليس هذا فحسب فالإشراف العلمي المتميز

له أهميته بالنسبة للمؤسسة البحثية الجامعية ؛ لكونه الأساس في تجويد البحث العلمي وإعداد جيل متميز من الباحثين الواعدين في المستقبل، وهذا يسهم في تقدم الجامعة ومرتبتها في التصنيفات العالمية، ويمكن بيان أهمية الإشراف العلمي للباحثين والمشرفين والمؤسسة البحثية الجامعية على النحو الآتي :

١- <u>أهمية الإشراف العلمي للطلاب الباحثين</u> :

يرى رزينك (٢٠٠٥ : ٧٥) أن الإشراف العلمي مهم للباحثين، حيث إن الأساتذة المشرفين الناصحين(Mentors) غالبًا ما يلعبون دورًا مهمًا في تثقيف وتعليم وتدريب علماء المستقبل(الطلاب الباحثين)، من خلال إمدادهم بالمهارات والخبرات اللازمة لإجراء وكتابة البحوث والرسائل العلمية الجيدة، وكيف يحصلون على التمويل المناسب، وكيف يواصلون أبحاثهم للبقاء في المجال الأكاديمي والجامعي، وذلك عن طريق الإرشاد والإشراف والتوجيه العلمي السديد من هؤلاء الأساتذة لطلابهم عن كثب ووجهًا لوجه وخطوة بخطوة، وهذه العلاقة الإشرافية الناصحة الراشدة تمثل بواكير علماء جدد. كما يُعد الإشراف العلمي ذا أهمية خاصة للباحث المبتدئ ؛ حيث يحتاج الطالب/ الباحث لمشرف يثق فيه، ويشاركه التفكير، ويرغب في نصحه وإرشاده إزاء بحثه والسير فيه، فالمشرف هو المرشد والموجه لعمل الطالب، والمدقق للتأكد من سلامة ودقة الإجراءات البحثية فنيًا وعلميًا من جانب، ومدى التزام الطالب بقواعد وأخلاقيات البحث العلمي من جانب آخر(عيسوي، ٢٠١٨ : ٤٠٦- ٤٠٧).

فمن المقرر في أصول التأليف والبحث العلمي أن بلوغ مرتبة الاستواء المنهجي محوج إلى مرشد وموجّه ؛ ذلك أن مرحلة الطلب أو التحصيل العلمي هي معاناة وألم واحتراق معرفيّ، ولا بد لعملية الاحتراق العلمي من مسددٍ يتولى جوانبها العلمية والأخلاقية ؛ مما يستوجب تخصيص مشرف لكل طالب باحث لأسباب متعددة: عدم استغناء الطالب الباحث مهما علا كعبه وارتفع نجمه عن المشرف ؛ نظراً لطبيعة المعرفة العلمية التراكمية والتواصل المنهجي والتسديد المعرفي، وحاجة الباحث إلى خبير يتولى الإشراف على البناء المنهجي للبحث ؛ لأن غياب المنهجية المحكمة في التأليف والتصنيف يفضي إلى انهيار البحث، واستناداً إلى طبيعة البحث المعقدة والشائكة والوعرة ؛ كان لزاماً على كل باحث عن الحقيقة العلمية أن يسترشد بآراء مشرفه ويستأنس بتوجيهاته ؛ لصعوبة المسلك ووعورة المأخذ ؛ وأكبر الظن أن مسلك التحصيل المنفرد الحر قد يفضي إلى مزالق كثيرة، وانحرافات جسيمة (عدمان، ٢٠١١ : ٢- ٣).

وعليه مسّت حاجة الباحث العلمي المبتدئ في مرحلة الدراسات العليا إلى وجود مشرف ومرشد علمي وروحي يتولى توجيهه ومساعدته في إنجاز رسالته ، ويمكن إجمال أهمية الإشراف العلمي للباحثين في النقاط الآتية(عساف،٢٠١٤ : ٣٧٣)، (عيسوي، ٢٠١٨ : ٤١٥- ٤١٦):

- إكساب الطلاب مهارات البحث العلمي وطرائقه وأساليبه ومنهجياته المختلفة من خلال إرشاد وتوجيه المشرفين ودعمهم ومساندتهم طوال رحلة البحث ومراحله وفي جميع جوانبه.
- تدريب الطلاب على التعلم الذاتي وتعرف نقاط قوتهم وضعفهم في مجال البحث، واستثمار وتطبيق ما تعلموه من مهارات ومعارف وكفايات بحثية خلال مرحلة الدراسات العليا.
- بث روح الثقة في النفس لدى الطلاب، وتشجيعهم على التعلم والإنجاز بطريقة علمية مرنة مقننة في ظل علاقة إشرافية جيدة بين المشرف والباحث.
- مساعدة الطلاب على إنهاء رسائلهم العلمية في الوقت المناسب وبالشكل المطلوب في ضوء معايير الجامعة والكلية، ومعايير جودة البحث العلمي الرصين.
- تدريب الطلاب على الالتزام بقواعد البحث العلمي السلمية، وتنمية أخلاقياته القويمة وضوابطه العلمية لديهم.
- تكوين شخصية الباحث العلمية والأخلاقية كنموذج يحتذى في المستقبل، وإعداده للعمل والحصول على وظيفة مستقبلًا في نطاق تخصصه.

٢- <u>أهمية الإشراف العلمي لأعضاء هيئة التدريس المشرفين:</u>

ويمكن إجمال أهمية الإشراف العلمي لأعضاء هيئة التدريس المشرفين في ضوء ما أشارت إليه دراسة(عساف،٢٠١٤ : ٣٧٤- ٣٧٥)، (عيسوي، ٢٠١٨ : ٤١٦) في النقاط الآتية :

- زيادة حصيلة المشرفين المعرفية وخبرتهم البحثية من خلال الإشراف على موضوعات ومجالات بحثية متنوعة لطلابهم، فيثير هذا لديهم أفكاراً وتوجهات بحثية جديدة.
- يحقق الإشراف على الرسائل العلمية لأعضاء هيئة التدريس نوعًا من الرضا والتحفيز؛ نتيجة دعم الطلاب ومساعدتهم في إنجاز رسائلهم على الوجه المأمول.
- يعطي الإشراف على الرسائل العلمية المتميزة لأعضاء هيئة التدريس سمعة وشهرة مهنية في المجال

العلمي والوسط البحثي والتخصص.

- يدعم الإشراف على الرسائل العلمية أعضاء هيئة التدريس ضمن عملية الترقية إلى الدرجات الأعلى، كأحد الأنشطة الخاصة بعضو هيئة التدريس يتم احتسابها ضمن محاور التقييم للترقية.

٣- <u>أهمية الإشراف العلمي للمؤسسة البحثية الجامعية :</u>

للإشراف العلمي المتميز دور مهم في إنتاج مخرجات بحثية متميزة تسهم في رفعة وتقدم الجامعة وحل مشكلات المجتمع ومعالجة قضاياه المختلفة، فعلى قدر جودة الإشراف العلمي تتوقف بشكل كبير جودة وتميز الرسائل العلمية ونتائجها والعكس صحيح، فعندما يفقد الإشراف العلمي جودته ولا يؤدي أدواره ومسئولياته بكفاءة وفعالية، تتأثر جودة المخرجات البحثية وتقل قيمتها التطبيقية والنفعية، وتترتب على ذلك أثاراً سلبية على شخصية المشرف والباحث والمؤسسة الجامعية، ويفقد المجتمع ومؤسساته الثقة في البحوث والرسائل الجامعية ولا يستفيد من نتائجها؛ فالعلاقة وثيقة بين جودة الإشراف وجودة المنتج البحثي(السكران، ٢٠١٦: ٢٠، وموسى والدسوقي، ٢٠٠٩: ١٦٦).

كما أن دراسة موضوع الإشراف العلمي ذات أهمية لقطاع الدراسات العليا وإدارته وأعضائه(مشرفين، وطلاب، وموظفين) لتعرف الموضوعات المتعلقة بالإشراف وضوابط ومعايير اختيار المشرفين، والعلاقة الإشرافية وتكوينها وتقويمها وكيفية الاستفادة من الجلسات الإشرافية وتنظيمها، والاهتمام بالتغذية الراجعة لنتائج تقارير تقويم الأداء في تطوير العملية الإشرافية، فالإشراف البحثي الجيد على أطروحات الطلاب في نهاية المطاف له دوراً محورياً في الاكتشاف وتطوير الممارسة الإشرافية القائمة على الأدلة بالنسبة للمشرفين والباحثين(عساف، ٢٠١٤: ٣٧٥) و (Van Rensburg GH, et al, 2016: 1).

خامساً: مواصفات ومقومات المشرف العلمي الفّعال:

تحتاج عملية الإشراف على الرسائل العلمية في ضوء طبيعها وخصائصها وأهميتها– المذكورة أنفًا- إلى مشرف مقتدر، وطالب تتوافر لديه جملة من القدرات والمهارات؛ فينتج عن تفاعلهما في علاقة إشرافية طيبة بحث علمي متميز، فالمشرف الفعال يمد طلابه بتدريب بحثي عالي الجودة، ويساعدهم في الوصول إلى الموارد البحثية، ويتمتع بالخبرة والمرونة في اختيار طرائق التعلم والبحث

وأساليب الإشراف المناسبة لطلابه، ويمنحهم فرص المشاركة مع الخبراء والزملاء، والاستجابة لمجتمعهم العلمي والأكاديمي الأوسع، فيقدم لهم النصائح البنّاءة المفيدة، ويعمل على تهيئة بيئة عمل إيجابية، ويحقق لهم تنشئة علمية واجتماعية ناجحة، ويكون لديه مهارات الاستماع والتشجيع والنقاش والتواصل والدعم المستمر، والحماس والدفء والتفهم، وإمكانية وسهولة الوصول وتقديم المساعدة للطلاب في الوقت المناسب، ومعاملة الطالب كزميل صغير، كل ذلك في ظل علاقة إشرافية جيدة تُشعر الطالب بأن تجربته البحثية كانت مثمرة (Dimitrova, 2016:40- 41).

ومن مواصفات المشرفين الفاعلين أيضًا أنهم: مستشارون جيدون، متعاطفون، ذووا عقلية متفتحة ومرنة، يجيدون ممارسة علاقة القوة والسلطة في الإشراف بطريقة متزنة ولصالح الباحث، متقنون لمهارات التقييم، وقادرون على إعطاء مؤشرات واضحة ومتكررة لتقييم الأداء البحثي لطلابهم، والأكثر من ذلك أنهم مشرفون جيدون يستمتعون حقًا بالإشراف، وملتزمون بمسئولياتهم تجاه طلابهم ونموهم المهني مع الالتزام بالأدلة والقواعد المؤسسية للإشراف والمشاركة في إعدادها وتطويرها، ولديهم حس من الفكاهة التي تساعدهم في العمل مع طلابهم وتذليل الصعاب البحثية، وتحقيق منظور صحي للإشراف العلمي، ولعل هذه السمات الشخصية عوامل مهمة تؤثر على القدرة والبراعة في الإشراف العلمي (Abiddin, et al, 2009:13).

كما حدد ليسنج وسكولز Lessing& Schulze (2003:160) مواصفات رئيسة للمشرف الفعال، منها: أن يكون لديه الخبرة في مجال البحوث وقادر على إقراضها لطلابه، داعمًا للطالب ويحتمل مسؤولية التوجيه وتقديم المشورة وضمان العلمية والجودة وتوفير المناخ العاطفي والدعم النفسي، وأن يكون مصدراً للإلهام الفكري، مديراً للموارد والتغيير، معلمًا للكتابة الأكاديمية والعلمية الصحيحة، خبيراً وميسّراً، مرشداً، مدربًا ومشاركًا في التعلم والبحث.

والمشرف العلمي الفعال ينبغي أن يكون لديه المعرفة البحثية والمهارات ذات الصلة بالتخصص ومهارات الإدارة كعناصر ضرورية لممارساته الإشرافية، فأدوار المشرف أصبحت أكثر تنوعًا تعقيداً وصعوبة؛ لا سيما وأنه بحاجة إلى إحداث توازن بين هذه الأدوار للتكيف مع احتياجات وشخصيات الباحثين المختلفة(Calma, 2007b,:92) ؛ ولذا يُتوقع من المشرفين أن يكونوا نشيطين وداعمين،

دودين، صبورين، آمناء، جديرين بالثقة، منفتحين ثقافياً، مرنين معرفيًا، متسامحين وغير متحيزين، كما يجب أن يكونوا على دراية بالبحوث واتجاهاتها الحديثة في مجال التخصص، ولديهم خبرة في الإشراف ومهتمين اهتمامًا كبيرًا بموضوع بحث الطالب. (Van Rensburg, et al, 2016: 5)، ويمكن إجمال أهم مواصفات ومقومات المشرف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه، في مجموعة من الكفاءات أشارت إليها دراسة (أبو دف، ٢٠٠٢ : ٣٠- ٣٢) ، و(عيسوي، ٢٠١٨ : ٤١٧) هي :

١- <u>الكفاءة العلمية والفنية :</u>

وتعني امتلاك المشرف لمهارات التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والمتابعة، التي تجعله قادراً على مساعدة وتوجيه الباحث ابتداءًا من احتيار موضوع البحث وتحديد مشكلته وانتهاءً بالنتائج والتوصيات، ومن مواصفات المشرف في هذا الجانب: القدرة على التوجيه والإرشاد، والتقويم والمتابعة والنقد الإيجابي البناء، وتقديم العون والمساعدة للباحث، والقدرة على وضع مخطط زمني لإنجاز المهام البحثية بالاتفاق مع الباحث وبما يناسب قدراته ومهاراته، وإعطاء الطالب تغذية راجعة عقب كل فصل ومرحلة في بحثه، ومتابعة مستوى التقدم في وطريقة الكتابة العلمية والنمو العلمي للباحث، والمعاونة في تطبيق طرائق البحث وصولًا للمستوى المنشود من الأداء البحثي.

٢- <u>الكفاءة والتميز الأخلاقي :</u>

ويقصد بها اتصاف المشرف بأخلاقيات العلم والبحث العلمي من إخلاص وتعاون، وأن يكون قدوة حسنة، متفرغًا لممارسة الإشراف ومسئوليات التوجيه والمتابعة...إلخ، فالعملية البحثية والإشرافية عملية أخلاقية، إضافة إلى كونها عملية علمية منهجية تؤدي إلى مزيد من المعرفة، ولئن كان البحث العلمي من عمل العقل، إلا أنه لابد أن يستند إلى قيم أخلاقية حقيقية، وميثاق أخلاقي يلتزم به الباحث والمشرف، وفي ضوء ذلك يتوجب على المشرف أن يتحلى ببعض المقومات الأخلاقية، ويعمل على تنميتها لدى طلابه، ومن أهمها: الأمانة العلمية، والتواضع العلمي، والمرونة الفكرية والبعد التعصب والتحيز، والموضوعية وتقدير جهود الآخرين، والنقل الأمين، وعدم التنكر للآخرين، وشكر وتقدير كل من قدم العون والمساعدة الحقيقية له، والانفتاح على خبرات الآخرين والحرص على الاستفادة منها، وتجنب النفاق الاجتماعي، وإخلاص العمل، واستشعار المسئولية، والقدرة على التواصل والتفاعل مع الآخرين.

٣- **الكفاءة الإنسانية والاجتماعية:**

وتعني قدرة المشرف على التواصل والاحترام المتبادل بينه وبين طلابه بطريقة إنسانية، ومشاركتهم مناسباتهم وظروفهم الاجتماعية، كما يتجسد ذلك في قدرة المشرف على توفير بيئة إنسانية مريحة للطالب الباحث، قائمة على التفاعل والتعاون والتحفيز المستمر الذي من شأنه دفع الباحث للإنجاز، وتوثيق العلاقة الإشرافية بينهما وتوطيدها بالعلاقات الإنسانية، ومن ثم ينبغي أن يتصف الأستاذ المشرف بهذه المهارات والمقومات، فيعمل على إظهار المودة للطالب، والترحيب والاهتمام به في أي وقت، وتشجيع الطالب وحفزه على الإنجاز، وتقديره واحترام شخصيته، والتيسير عليه – بما لا يخل بهدف البحث ومنهجيته- ، والعمل على تنمية ثقة الطالب في نفسه وقدراته ومهاراته.

ومن خلال هذه المواصفات والمقومات في الجوانب الثلاث التي ينبغي أن يتمتع بها المشرفون على الرسائل العلمية، يستطيع كل مشرف أداء أدواره ومسئولياته الإشرافية بفاعلية؛ مما يسهم في إخراج رسائل علمية ذات جودة عالية، وتكوين عقلية علمية مبدعة لباحث متميز، ولكي يتم اختيار مشرف علمي يتمتع بالمواصفات والمقومات السابقة لابد من وجود معايير لجودة هذا الاختيار.

سادساً: معايير جودة اختيار المشرف على الرسائل العلمية:

هناك مجموعة من المعايير التي يتم في ضوئها اختيار المشرف على الرسائل العلمية، حيث ينبغي اختيار المشرف العلمي المناسب في ضوء أسس ومعايير محددة، حتى لا يقوم بهذه المهمة الإشرافية إلا من كان متمكنًا مؤهلًا، وقد حددت دراسة (سليمان، ٢٠١٤: ١٣٨- ١٣٩)،(بخيت، عوض، علي، والشاعر، ٢٠١٦: ١٨٠) بعض معايير جودة اختيار المشرفين على الرسائل العلمية، ومنها أن يكون المشرف:

١- تخصصه وثيق الصلة بتخصص ومجال موضوعات الرسائل التي يشرف عليها، ولديه المعرفة المتخصصة الكافية اللازمة للإشراف.

٢- لديه مهارات وخبرات إشرافية وبحثية تراكمية سابقة في مجال التخصص من خلال أبحاثه للترقية، وقدرات ومهارات مناسبة لمتابعة أعمال الباحثين ورصد مستوى تقدمهم وتقويم مستوى إنجازهم.

٣- قادراً على تقديم الدعم الكافي والتوجيه والمشورة للطلاب الباحثين خلال مراحل البحث المختلفة.

٤- لديه الوقت الكافي للإشراف، ويعطي الرسالة حقها من الوقت والجَهد والمراجعة.

٥- قادراً على الالتزام بالموضوعية وأخلاقيات البحث والتجرد من الهوى في تعاملاته مع الباحثين.

٦- قادراً على عرض توجيهاته للباحثين في قالب من الأدب والاحترام، والبعد عن التسلط والتجريح.

٧- لديه ذكاءً اجتماعيًا يستطيع من خلاله تكوين علاقة إشرافية وإنسانية إيجابية مع طلابه.

٨- من أعضاء هيئة التدريس المتميزين في أدائهم التدريسي والبحثي، ولديه إسهامات واضحة في تقدم المعرفة وتطورها بمجال تخصصه من خلال أبحاثه المنشورة.

وينبغي التأكيد على أهمية أن يكون المشرف العلمي الذي يتم اختياره للإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه لديه خبرات إشرافية تراكمية يكتسبها من خلال عمله المتواصل في مجال التخصص، وهذه الخبرة لا تأتى بكمية الرسائل التي يشرف عليها، ولكن بنوعية وجودة هذه الرسائل، وأن تكون لديه خبرة بحثية من خلال أبحاثه المنشورة تمكنه من فهم موضوع الرسائل التي يشرف عليها، وتعينه على أداء أدواره بالصورة المرجوة، فالمشرف لا بد أن يكون متمتعًا بخبرات بحثية وإشرافية عالية، بالإضافة لسعيه ورغبته في تطوير هذه القدرات والخبرات من خلال الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال الإشراف، والانفتاح على خبرات الآخرين ممن لهم الفضل والسبق والسمعة الجيدة في ميدان الإشراف والبحث(زوليخة ومختارية، ٢٠١٧: ٢٥٩). فجودة الإشراف تتوقف على النمط الإشرافي المتبع، وتخصص المشرف وعلاقته بمشروع الطالب، والخصائص الشخصية، والمكانة الأكاديمية والفكرية والثقافية للمشرف (Grant, Hackney & Edgar, 2014:45).

وقد أشارت بعض الأدبيات التربوية كدراسة (زيان، ٢٠٠٧: ٣٢٥- ٣٢٦)،(موسى والدسوقي،٢٠٠٩: ١٧٢، ١٧٤، ٢٢٠- ٢٢١)، (الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، ٢٠١٥ : ٤١- ٤٣)،(زوليخة ومختارية، ٢٠١٧: ٢٦٠- ٢٦١) إلى مجموعة من معايير جودة الإشراف العلمي على الرسائل العلمية، ينبغي أن تأخذ بها الجامعات وإدارة الدراسات العليا وبالكليات وأقسامها العلمية عند اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف العلمي على الباحثين وفي إدارة وتنظيم العملية الإشرافية بصفة عامة، ويمكن تلخيص هذه المعايير في الآتي:

١- التأكيد على الكفاءة المهنية للمشرف والمعايير المرتبطة بقدرته على التوجيه والمساعدة،

وأهليته للقيام بمسئولياته وأدواره على أكمل وجه في ضوء علاقة إشرافية يسودها الود والاحترام المتبادل مع باحثيه.

٢- اتفاق تخصصات المشرفين مع موضوعات الرسائل والبحوث التي يشرفون عليها، ومراعاة التناسب بين نسبة أعضاء هيئة التدريس بالأقسام وعدد طلاب الدراسات العليا المقبولين للماجستير والدكتواره؛ حتى يمكن توفير الإشراف المناسب.

٣- تحديد العبء الإشرافي لعضو هيئة التدريس، وتناسبه مع الأعباء الجامعية الأخرى.

٤- التأكيد على المشاركة الحقيقية بين الطالب ولجنة الإشراف في تحمل المسئولية عن العمل البحثي وإخراجه في شكل متميز ذي جودة عالية.

٥- تأكيد مبادئ ومعايير المساءلة والمحاسبية في ضوء الأدوار والمسئوليات لكل من الطالب والمشرف حال التأخر عن الموعد المحدد لإنجاز الرسالة أو الفشل في استكمالها، وحال التميز والنجاح في إخراج منتج بحثي ذي جودة عالية.

٦- التزام المشرفين الموضوعية والحيادية والمساواة والنزاهة والشفافية في التعامل مع الطلاب من خلال: وجود قواعد عمل موحدة، والتوازن بين مصالح الطلاب وسمعة القسم العلمية، تنحية الخلافات الشخصية والتحيز والمجلات والمحسوبية والواسطة.

٧- التأكيد على وعي الأساتذة المشرفين بالتحديات العلمية والفكرية والثقافية الراهنة والمستقبلية، وتنمية رغبتهم في تغطية تلك التحديات واحتياجات المؤسسة بحثيًا من خلال رسائل طلابهم.

٨- تأكيد فعالية الإشراف واستمرارية التوجيه والإرشاد والمتابعة والمساعدة والانتهاء من العمل البحثي وفقًا لخطة زمنية معلنة.

٩- الالتزام بتوزيع الإشراف وفقًا للتخصص وفي ضوء الأعباء والنصاب الإشرافي لكل عضو.

١٠- توفير إجراءات موثقة وكافية لمتابعة وتقييم أداء الطلاب الباحثين والمشرفين بداية من التسجيل حتى الانتهاء من البحث، عن طريق والتقارير الدورية ومتابعة حضور السيمنارات مع الالتزام بتوفير الإمكانات والتسهيلات المادية اللازمة للعملية البحثية.

١١- تحقق معايير الكفاءة العلمية والإنسانية والأخلاقية في العلاقة الإشرافية، والكفاءة الإدارية والتنظيمية في العملية الإشرافية، كمعايير ثلاثة أساسية لجودة الإشراف العلمي على الرسائل الجامعية.

ومن الجدير بالذكر أنه في بعض الجامعات لا يكون للطلاب الحق في اختيار المشرفين عليهم فبدلاً من الاختيار يتم تعيين المشرفين وربما يكونون دون المواصفات، بينما في بعض الجامعات - مثلًا بالنسبة للعديد من الجامعات في المملكة المتحدة - عادةً ما يكون الطالب في جميع مراحل برنامج الدكتوراه مسؤولًا عن اختيار المشرفين الأوائل ولجنة الأطروحة، فيتمتع الطلاب بحرية اختيار الأشخاص الذين يريدونهم كمشرفين، وعلى النقيض من ذلك لا يستطيع الطلاب في معظم الأحيان اختيار الفاحصين، على الرغم من أنهم في بعض الحالات يمكنهم اقتراح فاحصين يعتقدون أنهم مناسبون، ويُنصح بأن يجلس الطلاب مع المشرفين المتوقعين والتعرف على الصفات التي يريدونها منهم. (Lindgreen, et al, 2003: 149).

وتقدم دراسة (زوليخة ومختارية، ٢٠١٧ : ٢٦٠- ٢٦١)، و(بن هندي، ٢٠١١ : ١٥) بعض الدراسات مجموعة من المعايير للطلاب الباحثين تساعدهم في اختيار مشرفيهم إذا ما أُخذ برغبتهم ورأيهم في عملية الاختيار، ومنها أن يُحسن الطالب اختيار مشرفه، فيختار مشرفًا :

- على علم بأفكاره حول موضوعه بحثه قبل أن يختاره، حتى يكون هناك توافق وانسجام في العلاقة البحثية والإشرافية.
- متفرغًا لإدارة البحث ومتابعتة ومساعدته.
- مهتمًا بموضوع البحث الذي يبحث فيه.
- له أبحاث ومشاركات وأعمال لها علاقة ببحثه وموضوعه.
- من القسم والتخصص الذي ينتمي إليه الطالب، ويراعي النصاب الإشرافي الرسمي المحدد.
- تكون الأعباء والأحمال الإشرافيه لديه قليلة (يشرف على عدد قليل من الطلاب).
- تتوافر فيه معايير ومواصفات جودة المشرف العلمي؛ من حيث الكفاءة الاتصالية، والسمات الشخصية، والخبرات الموقفية والحياتية كالرغبة في التعلم والبحث وخدمة المجتمع المشاركات في الجمعيات العلمية والمهنية.

وفي ضوء المقومات والمواصفات التي يتمتع بها المشرف العلمي، ومطابقتها لمعايير جودة اختياره، يستطيع المشرف والطالب أداء أدوارهما ومسئولياتهما في الإشراف والبحث بفاعلية وكفاءة.

سابعاً: أدوار ومسئوليات المشرف العلمي والطالب الباحث :

من خلال مطالعة كثير من الأدبيات والدراسات السابقة في مجال الإشراف على الرسائل العلمية في مرحلة الدراسات العليا، تبين أنها تعرض أدوار ومسئوليات المشرف والطالب في اتجاهين: الأول، يعرض هذه الأدوار والمسئوليات بطريقة عامة واصفًا ما يقوم به المشرف والطالب خلال العملية الإشرافية والبحثية بصفة عامة. أما الاتجاه الآخر، فيصنف تلك الأدوار والمسئوليات عبر مراحل البحث المختلفة أو يضعها في ثلاثة قوائم هي الأدوار العلمية الفنية التي تخص منهجية البحث وإعداد الرسالة، الأدوار الإدارية التنظيمية، الأدوار الإنسانية الأخلاقية والاجتماعية(علاقة الإشراف)، وهذه الاتجاهات شكل من أشكال التصنيف ليست متضادة أو متعارضة بل متكاملة، ويمكن عرض أدوار ومسئوليات المشرف والطالب الباحث على النحو الآتي:

أ- <u>أدوار ومسئوليات المشرف العلمي</u>:

يمكن بلورة أدوار ومسئوليات المشرف العلمي في مجالين أو نشاطين رئيسيين، أولهما: إعداد باحث علمي متمكن، الثاني: إنجاز بحث علمي متميز، وذلك من خلال قدرات ومهارات وخبرات المشرف البحثية وقدرته على إقامة علاقة إشرافية وإنسانية وعلمية واجتماعية مع الباحث، وفي ضوء هذين المجالين والنشاطين، تشير بعض الدراسات إلى أدوار ومسئوليات للمشرف العلمي كثيرة ومتعددة (مصطفى وسالم، ١٩٩١ : ٢١٩- ٢٢٢)، (Nulty, et al,2008:4)،(موسى والدسوقي، ٢٠٠٩ : ١٦٧)،(الطوخي، ٢٠١١ : ١٥٩- ١٦٢)، (عساف، ٢٠١٤ : ٣٧٨- ٣٨٠)، (السكران، ٢٠١٦ : ٤٤)، وأهمها:

١- <u>دور المشرف كمخطط</u>: فالمشرف يشترك مع الطالب في إعداد مخطط زمني مفصل للبحث يتضمن قواعد وإرشادات ومواعيد إنهاء المهام، والتغذية الراجعة عقب كل مرحلة حتى الانتهاء من الرسالة ومناقشتها والحصول على الدرجة العلمية.

٢- <u>دور المشرف كباحث</u>: فالمشرف باحث متخصص، يجب أن تكون لديه معارف واسعة وجيدة في مجال وموضوعات الرسائل العلمية التي يشرف عليها.

٣- دور المشرف كموجه ومرشد: فالتوجيه والإرشاد جوهر العملية الإشرافية لتوجيه الطلاب وإرشادهم إلى الطريقة المنظمة لاكتشاف المعرفة واستخدامها بطريقة منهجية سليمة.

٤- دور المشرف كصديق ناصح وناقد: وهذا يتطلب من المشرف الموازنة بين كونه مسانداً وناقداً، ويتطلب ذلك نصح الباحث ونقد ما يكتبه وتوجيهه بطريقة موضوعية تجعله يتقبل النصح والنقد.

٥- دور المشرف كمعلم: المشرف معلم وقدوة ومثل أعلى للباحثين قولًا، وفعلًا، وعملًا، وهذا يقتضي أن يغرس في نفوس طلابه أخلاقيات البحث العلمي ويدربهم عليها.

٦- دور المشرف كممارس متأمل: يتأمل المشرف عمله ودوره كمشرف علمي، وأفكاره وممارساته الإشرافية، ويعمل على التقييم المستمر لتلك الأفكار والممارسات؛ لتحسينها، وزيادة معارفه ومهاراته وفهم التحديات التي تواجهه في مجال الإشراف على رسائل طلابه.

٧- دور المشرف كمتابع ومُقوم ومُختبر: وذلك من خلال متابعة مستوى تقدم الباحث والبحث، وتقديم التغذية الراجعة الناقدة والبناءة حول العمل البحثي والقيام بدوره كممتحن داخلي، وإبراز نقاط قوة البحث والباحث فيعمل على تمكينها، ونقاط الضعف لعلاجها حتى يخرج العمل في النهاية عملًا علميًا على مستوى عال من الدقة والاتقان، وذلك مع توخي الموضوعية والعدالة في التقويم.

٨- دور المشرف كمدير وميسر للبحث: يقوم بإدارة العملية البحثية ومراحلها وخطواتها، وييسر ويذلل الصعاب، ويقدم التسهيلات والدعم الحقيقي للباحث حتى الانتهاء من الرسالة ومناقشتها والحصول على الدرجة العلمية.

٩- دور المشرف كمثير ومؤيد: حيث يثير اهتمامات الباحث المعرفية المتعلقة ببحثه، ويرشده ويوجهه إليها، ويشجعه ويناقش ميوله البحثية وأفكاره، فإذا اقتنع بها يؤيده ويسانده والعكس.

١٠- دور المشرف كمربي لروح المسئولية: حيث ينمي المشرف العلمي تلك الروح من خلال إعطاء مساحة من الحرية والسلطة للباحث لاتخاذ بعض القرارات وتحمل مسئولية نتائجها.

١١- المشرف كزميل أكبر ومثل أعلى: من خلال توطيد علاقة الزمالة بينه وبين باحثيه في ضوء ميثاق ودستور أخلاقي قائم على الاحترام المتبادل، يكون فيه المشرف قدوة ومثلًا أعلى للباحثين، ويعمل

على رعاية حقوقهم وتقدير واحترام شخصياتهم البحثية والإنسانية.

١٢- دور المشرف كمدرب: ينطوي على مساعدة وتدريب الطلاب لتطوير أبحاثهم وخبراتهم أثناء قيامهم بالبحث، فدور المدرب يشمل: تأسيس شراكة التدريب، ومساعدة الطلاب في تحديد سؤال البحث والإطار النظري، والمساعدة في تخطيط المشروع وتنقيحه، وتقديم المشورة بشأن الجوانب الحاسمة في البحث، والتوجيه عند الحاجة، والتقييم والمتابعة المستمرة.

١٣- دور المشرف الإنساني والأخلاقي: ويتمثل في اهتمام المشرف بالجوانب الاجتماعية والشخصية في حياة الباحث، ومناقشة أفكاره باهتمام وتصويبها، وتحفيزه وتشجيعه، واحترام شخصيته، والثناء على الجوانب الإيجابية فيها.

١٤- دور المشرف كإداري: ويظهر في الجوانب والإجراءات الإدارية التي يقوم بها المشرف والخاصة بالتسجيل وتقارير الأداء البحثي، وإجراءات المناقشة العلمية الفحص والمنح، ومتابعتة كل ذلك في المجالس الرسمية حتى منح الباحث الدرجة العلمية وتعيينه إن كان من الهيئة المعاونة.

وتؤكد إحدى الأدبيات أن المشرف الجيد لا يتوقف دوره واهتمامه بطالب البحث عند الانتهاء من كتابة الرسالة، فطالب البحث في حاجة مستمرة إلى المساعدة إلى أن يتم الانتهاء من مناقشة الرسالة، وأن تكون هذه المساعدة التي يقدمها المشرف قائمة على اهتمام حقيقي بكيفية اختيار المناقش، وتقديم التوجيهات الكافية حول كيفية الاستعداد للمناقشة العلمية، وكيفية العرض التقديمي للنص البحثي(ديلامنت، أتكينسون، وباري ، ٢٠٠٨: ٢٧٦)، بل يتعدى ذلك الدور إلى مساعدة الباحث في الدفاع عن موضوع بحثة وفكرته أمام لجنة المناقشة وعدم التنصل منه، وبعد المناقشة يتابع المشرف إجراء الباحث لما يمكن إجرائه من ملاحظات وتعديلات لجنة المناقشة والحكم على الرسالة، ويظل دور المشرف ممتداً مساعداً ومرشداً حتي يُمنح الباحث الدرجة العلمية، بل وفي كثير من الجامعات المتقدمة يمتد هذا الدور إلى مساعدة الباحث في الحصول على وظيفة أو عمل يتناسب ومهاراته وطبيعة إعداده وتخصصه (عساف،٢٠١٤: ٣٧٨).

فدور المشرف ممتد عبر مراحل البحث بدءاً من اختيار موضوع البحث وتسجيله ومعالجته مروراً بالمناقشة وأثنائها وما بعدها حتى منح الدرجة العلمية وقد يمتد لأبعد من ذلك كما ذُكر أنفًا، وتتضمن

أدوار المشرف ومسئولياته أنواع الدعم الأكاديمي علميًا وفنيًا، والعاطفي والاجتماعي المتمثل في العلاقة الإشرافية الطيبة، بالإضافة للدعم المادي المتمثل في تسهيل الحصول على الموارد المادية والمالية الخاصة بتنفيذ البحوث المختلفة ومشاركة الطالب في توفيرها وحسن إدارتها لصالح المشروع البحثي (Van Rensburg, et al, 2016: 7-8)، ومن الجدير بالذكر أن هناك مجموعة من المتغيرات والعوامل المرتبطة بمستوى أداء المشرف لإدواره ومسئولياته الفنية والأخلاقية والإنسانية أهمها: المشرف ذاته وخبراته الإشرافية من حيث القدرة على التوجيه والدعم والمساندة، ومستوى المهارات الإدارية، والقدرة على التكيف مع باحثين مختلفين في المستوى العلمي والسمات الشخصية، وعبء العمل التدريسي والإداري البحثي والإشرافي للمشرف، ومسارات وموضوعات البحوث التي يشرف عليها، ومستوى الاتصال والتواصل مع الباحثين(Calama, 2007b: 92).

ب- <u>أدوار ومسئوليات الطالب الباحث:</u>

البحث العلمي لا يحتاج فقط إلى مشرفين متميزين، ولكن يحتاج أيضًا إلى فئة متميزة من الطلاب الباحثين لهم مؤهلاتهم وصفاتهم التي تميزهم بسعة العلم والمعرفة وحب الاستطلاع، والذكاء، ودقة الملاحظة والصبر، والأمانة العلمية، والموضوعية، وتوخي الدقة، وفوق كل ذلك إيمانهم القوي بأهمية ما يقومون به من أبحاث ورسائل علمية لإثراء المعرفة وخدمة المجتمع وحل ومشكلاته ...إلخ. (الخميسي،٢٠٠٢: ١٨٣- ١٨٤).

وتتضمن أدوار ومسئوليات الطلاب الباحثين لإنجاز رسائلهم العلمية: تحمل مسؤولية إدارة التعلم والبحوث الخاصة بهم من أجل إنجازها والحصول على الدرجة العلمية، ومعرفة طرق البحث اللازمة واللوائح الخاصة بتقديم الرسائل والأطروحات العلمية وتوقعات المشرف فيما يتعلق بكل جانب من جوانب الرسالة فهم مسؤولون عن تحديد ما هو المطلوب وتنفيذه، كما يجب أن يبقى الطلاب على اتصال دائم ولقاءات مستمرة مع المشرف، وأن يكونوا مجتهدين، ويعملون بجد ونشاط، متحمسين ولديهم الدافع نحو العمل البحثي، وينبغي عليهم إعطاء ردود فعل مستمرة حول أداء المشرف؛ بحيث يمكن للمشرف تقديم تعليمات واضحة، وأن يكون لدى الطالب الجيد رؤية أوسع لاحتياجاته التدريبية في مجال بحثه كتطوير المهني بما في ذلك حضور المؤتمرات وكتابة أوراق للنشر، وحضور الندوات وورش العمل، وتقديم العروض

العلمية، والتواصل مع باحثين متميزين في مجال تخصصه...إلخ، فالطالب هو الشخص الأول والمسؤول الرئيس عن بحثه ورسالته .(Ali, et al, ,2016: 236).

وهذا يعني أن الطالب الباحث ينبغي أن تتوافر فيه صفات وكفايات علمية وأخلاقية، بالإضافة إلى مهارات بحثية تمكنه من المشاركة الفعالة مع مشرفه في إنجاز الرسالة العلمية على الوجه المطلوب؛ ومن ثم فإن هذا يتطلب الدقة في عملية اختيار الباحثين، ووضع معايير علمية سليمة لانتقائهم فليس كل طالب يصلح لمهمة البحث العلمي؛ لأن سوء الاختيار يلقى بتبعاته على الإشراف العلمي والمشرفين الذين لديهم أعباء أخرى متنوعة داخل الجامعة وخارجها.

ثامناً: أنماط وأساليب الإشراف العلمي:

تعدد أنماط وأساليب الإشراف العلمي وفقًا لاعتبارات منها: عدد المشرفين، طبيعة التفاعل بين المشرف والباحث، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

١- <u>من حيث عدد المشرفين،</u>:

هناك نوعان من الإشراف العلمي:

أ- <u>الإشراف الفردي</u>: ويقوم على نظام مشرف واحد فقط من هيئة التدريس يعمل مع باحث الماجستير أو الدكتوراه، ويكون على علم بصورة مستمرة بما يقوم به الباحث، وهذا يمثل النموذج التقليدي للإشراف العلمي حيث يرشد المشرف الطالب ويعلمه كيفية إعداد بحثه عن طريق إصدار المهام البحثية وإدارتها، وهذا يناسب الطلاب الذين لديهم قدرة واستقلالية، وتتضح عيوبه عند استخدامه مع الطلاب الذين يحتاجون إلى المزيد من التوجيه والإرشاد والرعاية. (موسى والدسوقي،٢٠٠٩: ١٦٦- ١٦٧)، (Swarts,2017: 231).

ويتميز هذا النوع بتوثيق العلاقة بين المشرف والطالب، ويجنب الطالب الوقوع في حيرة وتضارب الآراء والخلافات التي – التي قد تحدث حال تعدد المشرفين- أو قوعه فريسة لهذه الخلافات، ويزيد فرصة الاستفادة من خبرة المشرف، وزيادة شعور المشرف بالمسئولية تجاه الطالب، بينما من عيوبه تقوقع الطالب وحصره في مدرسة فكرية واحدة هي مدرسة المشرف، وخلاله العلاقة الإشرافية معرضة لسوء الفهم والارتباك وقد يتوقف استمرار الباحث في بحثة نتيجة مثلًا وفاة المشرف أو سفره أو مرضه أو

كثرة أعبائه وانشغاله وغيابه لظروف متعددة (Cornér, et al, 2017:93) .

ب- <u>الإشراف الجماعي أو المشترك</u>: عبارة عن إشراف أكثر من مشرف على الباحث قد يصل إلى ثلاثة أو أربعة مشرفين وتسمى "لجنة الإشراف" إذا كان جميع أعضائها من داخل القسم أو الكلية أو الجامعة التي ينتمي إليها الباحث، ويسمى إشراف مشترك عند الاستعانة بمشرف أو أكثر من خارج الجامعة أو الوطن، وفيه يُعين أكثر من مشرف لمتابعة الباحث وتوجيهه ومساعدته وتقاسم مهام الإشراف ومسئولياته بينهم، ومبررات هذا النمط تقديم دعم كاف للباحث والمشرف معًا، وتبادل الخبرات بين المشرفين، والوصول بموضوع البحث للمشرفين المتخصصين، وإتاحة المساندة للباحث في حالة غياب أو فقدان المشرف الرئيس(Peelo, n.d:3) .

ويتميز هذا النوع بأنه يثري البحث بالمعرفة المتخصصة، ويدعم مرونة السير في عملية الإشراف عند غياب أحد المشرفين، وتدريب أعضاء هيئة التدريس الجدد عمليًا على الإشراف العلمي من خلال إشراكهم مع مشرفين ذوي خبرة، وتوفير مصادر دعم متعددة بتعدد المشرفين، بينما من عيوبه أنه قد يواجه تضاربات بين توجهات المشرفين وآرائهم، وقد يقع الباحث فيه ضحية لصراعات المشرفين، بالإضافة إلى ما قد يحث من ضعف التنسيق بين المشرفين واعتماد أحدهم على الآخر في الدعم والمراجعة والتدقيق (Cornér, et al ,2017:93)، وقد يسعى بعض المشرفين إلى تشوية صورة المشرفين الأخرين المشاركين معهم في الإشراف؛ مما يؤثر على جودة الإشراف ومعدل إنجاز الطالب الباحث(رزينك، ٢٠٠٥ : ١٧- ١٨).

ج- <u>الفرق الإشرافية</u>: نتيجة الرغبة في التغلب على العيوب المرتبطة بالنموذج التقليدي الفردي والإشراف الجماعي، ظهر نموذج المجموعة أو نموذج إشراف دعم الأقران في شكل مجموعات الطلاب ومجموعات المشرفين التي تقدم الدعم العلمي والفني والعاطفي والاجتماعي؛ لتشجيع التعلم والبحث من خلال مجموعات الكتابة وحلقات دراسية لحل المشكلات (Swarts,2017: 231)، فقد يجتمع المشرف أو المشرفون بمجموعة الطلاب الذين يبحثون تحت إشرافهم في موضوع أو مجال معين أو مشروع بحث جماعي من خلال جلسات ومقابلات جماعية ويتم فيها تبادل الخبرات والأفكار

واكتساب المهارات ...إلخ. وهذا هو النمط السائد بالجامعات المتقدمة التي تقوم بتنفيذ فرق الإشراف معتمدة على نقاط القوة والخبرة من المشرفين لإثراء القدرة الإشرافية والخبرات والتنمية المهنية للمشرفين المبتدئين من خلال مشرفين ذوي الخبرة يعملون كمرشدين للفريق الإشرافي وللطلاب كوسيلة فعالة لإثراء الممارسة الإشرافية (Nulty et al, 2008: 4) .

٢- <u>من حيث درجة التفاعل بين المشرف والطالب في عملية الإشراف</u>:

وفي هذا التصنيف تتوقف درجة التفاعل على مدى مشاركة الطالب والمشرف في العمل البحثي تبعًا لفلسفة وأسلوب المشرف في إشرافه، وفي ضوء هذا الاعتبار يمكن التمييز بين ثلاثة أنماط أو أنواع إشرافية هي (Abiddin, et al, 2009:12)،(أسعد، ٢٠١٠ : ١١- ١٢)، (عساف، ٢٠١٤ : ٣٧٧- ٣٨٧):

أ- <u>الإشراف ذو التفاعل القوي</u>: وفيه يظهر التفاعل والمشاركة والعمل الجماعي بين المشرف والباحث، ويكونان متعاونين متفاعلين باستمرار خلال مراحل البحث المختلفة.

ب- <u>الإشراف ذو التفاعل المتوسط</u> : وفيه تقل درجة التفاعل والمشاركة، وغالبًا هذا هو النمط السائد في معظم العلاقات الإشرافية بكثير من الجامعات (إن لم يكن ضعيفًا).

ج- <u>الإشراف ذو التفاعل الضعيف</u>: وتقل فيه درجة التفاعل حتى تكاد تنعدم عملية التواصل والحوار والتفاعل.

ومن خلال الأنماط السابقة قد يتخذ الأسلوب الإشرافي النهج التوجيهي لإعطاء الطالب النصائح والتعليمات في المراحل الأولى للبحث ويقل هذا المستوى من التوجيه مع اكتساب الطالب الثقة والقدرة والمهارات البحثية اللازمة، وقد يستمر التوجيه بنفس القدر من البداية وحتى نهاية البحث، وقد يُوصف الأسلوب الإشرافي بأنه توجيهي للغاية مع قدر كبير من السيطرة والرقابة على الباحث طوال فترة البحث وحتى النهاية.

ولعل هذه التصنيفات واتخاذ الأسلوب الإشرافي شكلًا منها مرتبطًا بمدى تمكن الباحث وقدراته ومهاراته تلك التي تحسم مدى تدخل المشرف أو تركه للباحث يعتمد على ذاته، ولعل الإشراف ذو التفاعل المتوسط هو أكثر أنواع هذه التصنيفات انتشارًا في الجامعات المصرية وخاصة في مجال العلوم الاجتماعية التربوية والإنسانية- إن لم يكن الإشراف ذو التفاعل الضعيف- ولهذا أسبابه التي ستتضح عند

دراسة وتحليل واقع الإشراف العلمي بالجامعات المصرية، كما أن الأنواع والأساليب السابقة وتصنيفاتها غير متعارضة، وذلك لاختلاف اعتبارات ومعايير التصنيف، فيمكن أن يكون الإشراف فردي أو جماعي نفسي أو أكاديمي أو تقني ذا تفاعل قوي أو متوسط أو ضعيف إيجابي أو سلبي، والحاسم في الأمر مدى تشارك المشرف الباحث في معالجة موضوع البحث والانتهاء منه في جو وعلاقة إشرافية مهنية واجتماعية وأخلاقية متزنة، ومن الجدير بالذكر أن الأدبيات الأجنبية في مجال الإشراف العلمي تزخر بتصنيفات كثيرة لأنماط وأساليب الإشراف العلمي وأنماط المشرفين والباحثين؛ مما لا يتسع المقام لذكره.

تاسعاً: العلاقة الإشرافية بين المشرف العلمي والطالب الباحث:

إن المُدخل العلمي المنظم للإشراف على إعداد رسائل علمية متميزة يقوم على أساس أن هناك علاقة تبادلية بين ودور وتوقعات الطالب الباحث وأستاذه/أساتذته المشرفين، وهذه العلاقة تشبه العقد بينهما على الرغم من كونها علمية شخصية؛ حيث يكون للطالب والمشرف أدوار محددة يجب القيام به. (بخيت وآخرون، ٢٠١٦: ١٨١)، فالعلاقة الإشرافية تمثل طريقة التواصل بين المشرف والباحث، فهي علاقة تشارك مهنية علمية اجتماعية، توفر ردود فعل مستمرة وفعالة بينهما في الأمور الشخصية والأكاديمية لإنجاز الرسالة العلمية على أكمل وجه (Cornér et al, 2017:93)، كما أن هذه العلاقة ترسم تفاوضًا ومناقشة حول الحدود والأدوار والمسئوليات بين المشرف والباحث فيما يتعلق بإجراء البحث فتوصف بأنها علاقة أكاديمية أو علمية ....إلخ، وترتبط هذه الحدود بعلاقات القوة للمشرف والاستقلال مقابل الاعتماد للطالب، ثم تحول الطالب لعضو جديد في الأكاديمية أو الجامعة، فالإشراف الفعال لا يعتمد فقط على اختصاص المشرف واتجاهات الإشراف والتزام الطالب، ولكن أيضًا على طبيعة العلاقة الموجودة في مركز عملية الإشراف بينهما بغض النظر عن طبيعة الانضباط أو الأساس النظري أو التوجيه من حيث علاقات القوة والاستقلال (Van Rensburg et al, 2016: 2-3).

وخلال العلاقة الإشرافية بين المشرف والطالب يقدم الأستاذ المشرف رسالة فكرية ومدرسة علمية تحمل نهجه وفلسفته، ويكون له تلاميذه وباحثوه الذين يسيرون على هذا النهج ويتشربون هذه الفلسفة ويتابعون فكره بالتنمية والتطوير والتغيير والإضافة(عيسوي، ٢٠١٨: ٤٢١)؛ لذا ينبغي عدم الإنزلاق بهذه العلاقة الإشرافية إلى سلوكيات ابتزاز أو إذلال أو إهانة الطالب وتسفيه قدراته، فذلك المسلك

نموذج سيء للطالب، يمس بالضرر شخصيته ؛ وبذلك يكون الأستاذ قد أخل بمسئولته الأخلاقية إزاء النمو المعرفي والخلقي السليم للطالب(عفيفي،٢٠٠٤ : ٦٢).

ولذا أقرت الجامعات وقطاع الدراسات العليا ضرورة أن تكون العلاقة بين المشرف والطالب علاقة أكاديمية ومهنية وأخلاقية ودية إنسانية، فمن غير المقبول أن تكون علاقة مالية أو عاطفية جنسية أو تجارية... ، وينبغي تغيير المشرف في حالة تطور العلاقة بين الطرفين وخروجها عن إطارها المهني الأكاديمي الأخلاقي.(عيسوي، ٢٠١٨ : ٤٢١)، (the Council of Australian Postgraduate Associations and the Australian Council of Graduate Research, 2016:2-5)، فالعلاقة الإشرافية ينبغي أن تتضمن عدالة المشرف بين طلابه بلا تمييز، وأن يكسبهم أخلاقيات البحث العلمي، ويؤكد على أهمية تطبيقها كمبدأ لا يتجزء من شخصية الباحث (عبيدو،٢٠١٤ : ١٧- ١٨).

وعند النظر في الجوانب الرئيسة للعلاقة بين المشرف وطلاب الدراسات العليا يتضح أن الطلاب يعتمدون على المشرفين في مجموعة من المهام المتعلقة بالبحوث وترتبط بالمصلحة المشتركة بينهما في إنجاز الرسالة وتنظيم وحل المشكلات البحثية، وإعداد البحوث، والاتصال والتواصل حول المهام والمسئوليات البحثية، وتقوم هذه العلاقة على أربعة مبادئ أخلاقية أساسية تميز قيم الإشراف الفعال هي: العناية والرعاية، الكرامة، والمسؤولية، والفضيلة، كما تبرز العلاقة الإشرافية العلمية والمعرفية في مستوى وضوح التوقعات والأدوار المتبادلة بين المشرف والطالب؛ بما يؤدي إلى تطوير نمط أو أسلوب الإشراف المناسب، وهي تختلف باختلاف الطلاب والمشرفين وأساليبهم في كل حالة إشراف، وتتنوع العلاقة الإشرافية بين المشرف والطلاب فقد تكون العلاقة مستمرة أو علاقة متشككة، أو علاقة تداولية، وأعلى مستوى يمكن أن تكون علاقة جديرة بالثقة (Severinsson, 2015:195) .

وتشير إحدى الدراسات إلى أن الفشل في إقامة علاقة إشرافية جيدة في التواصل وتوقعات الإشراف على البحوث يمثل أحد العوامل في بطء وتيرة التقدم البحثي، فالإشراف على أبحاث طلاب الدراسات العليا ليس مجرد عمل أكاديمي فحسب، بل تأسيس لعلاقة طيبة بين المشرف والطلاب يتم من خلالها إنجاز الأطروحات والرسائل العلمية، فمن المهم للغاية إقامة علاقة جيدة بين المشرف والطلاب

خلال المرحلة الأولى من الإشراف بحيث تكون التوقعات والتواصل الطموح لأنشطة الإشراف واضحة ومحددة بشكل صحيح ومتفق عليها بين الطرفين؛ ولمنع حدوث مشكلات إشرافية على المدى البعيد؛ فغالباً ما يكون الفشل في الإشراف نتيجة اختلاف التوقعات، وطرق التفكير والعمل المتباينة، والصدامات شخصية (Masek, 2017: 2-3, 10) ؛ حيث تشير دراسة (Ali et al, 2016: 128) إلى أن الافتراضات والتوقعات الغامضة وغير المتشابهة من جانب المشرف والطالب تثير مشكلات في العلاقة الإشرافية، والعكس فإن الفهم الواضح لدور المشرف والطالب هو أمر حاسم لبناء علاقة إشرافية صحية ومنتجة والانتهاء بنجاح من المشروع البحثي للأطروحة.

وتتوقف جودة الإشراف والبحوث العلمية بشكل كبير على مدى جودة العلاقة الإشرافية بين المشرف والطالب الباحث، فالطلاب الذين يتلقون الدعم العاطفي والمساندة من المشرفين ومن ا لمجتمع البحثي راضون بشكل عام عن إشرافهم، وهذا ما تؤكده دراسة (Cornér et al,2017:102) من أن جودة العلاقة الإشرافية تؤثر على مدى رضا الطلاب عن عملية الإشراف والبحث؛ حيث يتوقع الطلاب أن المشرفين عليهم إرشادهم بطريقة مخصصة ومتخصصة عند الحاجة ومن خلال علاقة إشرافية مفتوحة وموثوقة وجديرة بالثقة وواضحة فيما تتضمنه من علاقات علمية واجتماعية وإنسانية بطريقة ودية في ضوء التركيز على الأهداف البحثية والعمل على تحقيقها؛ مما يسهم بشكل بنّاء في عملية التوجيه والإشراف.(Lindgreen et al,2003:147, 165- 166).

وعلى النقيض تتوتر العلاقة الإشرافية إذا تم النظر إلى عملية الإشراف على أنها علاقة قوة وسيطرة بين شخصين مختلفين وهدف مختلف وتوقعات مختلفة، فإذا كانت الأهداف غير واضحة، ولم تتم مناقشة التوقعات قبل بداية الإشراف، فمن المؤكد أن يعمل المشرف والباحث في اتجاهات مختلفة؛ مما يُحدث الصراع بينهما؛ وعليه فالإشراف الناجح يعتمد على اتفاق التوقعات بين الطرفين طوال عملية البحث، ففي ضوء توافق التوقعات وتبادل الأدوار الإشرافية والبحثية قد يكون المشرف أفضل مشرف للطالب ولكن الأسوأ لطالب آخر والعكس.(Phang et al, 2014:252) .

وعلى الرغم من حتمية وجود علاقات القوة بما تعينه من سيطرة المشرف وانصياع الباحث وصعوبة تجنب تلك العلاقة لكونها من صميم عملية الإشراف، إلا أنه بالإمكان تقليصها إلى أدنى الحدود

(أسعد،٢٠١٠ : ٥٢- ٥٣) ، كما أن الإقرار بوجود علاقة التسلسل (التدرج) الهرمي في الإشراف، تجعل الطلاب والمشرفين قادرين على العمل معًا، فيحتاج الطلاب السلطة الشرعية والحق في المطالبة بصوتهم وآرائهم، وأن يكونوا وكلاء نشطاء عن أبحاثهم خلال العملية الإشرافية ومراحل البحث المختلفة، وعليهم المسؤولية ولهم ملكية المنتج البحثي، وهذا يتوقف على مدى استخدام المشرفين للسلطة وعلاقة القوة لتسهيل عملية التعلم خلال التفاعلات الاشرافية والتمسك بمبدأ البناء الاجتماعي، فالسلطة كعلاقة يمكن أن تكون قوة إيجابية ومثمرة في توفير فرص التعلم خلال محادثات إشرافية وجهًا لوجه أو العكس (Tian. and Singhasiri, 2016: 655- 656).

والعلاقة الإشرافية الوظيفية والمهنية الناجحة التي تضمن ردود الفعل البناءة، والدعم الأكاديمي والإنساني الاجتماعي من أفضل العلاقات الإشرافية لإنجاز الدراسات والبحوث في الوقت المناسب، وتحقيق الرضا عن برنامج الدراسات العليا، وتحقيق الاحترام المتبادل بين المشرف والطالب، والتواصل الواضح بينهما، والتكيف المرن مع احتياجات الطالب، وتحديد استراتيجيات واضحة للتقدم نحو الحصول على الدرجة العلمية، فالطلاب يعدون التفاعل الإشرافي خلال هذه العلاقة مهمًا ويستفيدون من فرص عقد اجتماعات متكررة وأجواء مريحة خلال هذه اللقاءات في موقف متعاطف من المشرف؛ مما يجعلهم يحرصون على التقدم الجيد والرضا عن دراساتهم وأبحاثهم، ويحقق ذلك المساواة بين الباحثين في المجتمع البحثي (Cornér et al ,2017:90,93).

وعليه ؛ فإقامة علاقة إشرافية ناجحة تتطلب من المشرفين والطلاب مناقشة التوقعات وأهداف المشروع البحثي، والإطار المفاهيمي بوضوح قبل بداية الإشراف، واقتراح الاجتماعات الدورية لمساعدة الطلاب على الانخراط في البحث؛ لأن مشكلات التواصل يمكن أن تسبب علاقة غير مستقرة، كما أنه لا بد من تدريب الطالب على الاستقلالية والحكم الذاتي، وتجنب - قدر الإمكان- علاقة القوة والسيطرة من قبل المشرف، كما ينبغي تعيين حدود واضحة للعلاقة الإشرافية وتوضيح كل التوقعات في البداية، والاتفاق على "عقد التعلم" بين المشرف والطالب حول المشروع البحثي الذي يتعين القيام به معًا، ويجب أن يكون لدى المشرف والطالب نطاق واضح وأهداف محددة، ولابد من إظهار التزام واضح من الجانبين بتلك الأهداف، كما يجب أن يكون المشرف داعمًا للطالب في المقام الأول، مع إعطائه أكبر قدر ممكن من الحكم

الذاتي والاستقلالية دون السماح له أن يكون صاحب الرأي الأول والأخير؛ فهذا قد يسهم في إيجاد علاقة إشرافية إيجابية وإنجاز جيد للأطروحة مشروع البحث.(Abdallah et al, 2010: 2- 3) .

ومن العرض السابق لطبيعة العلاقة الإشرافية بين المشرف العلمي والطالب الباحث وأنواعها، يتضح أهمية تأسيس وإقامة هذه العلاقة على أسس وقواعد وضوابط علمية وأخلاقية وإنسانية سليمة وواضحة ومحددة؛ حتى تأتي هذه العلاقة بثمارها في إنتاج رسالة علمية ذات جودة عالية، فالعلاقة الإشرافية تمثل قلب ولب عملية الإشراف ومفتاح نجاحها.

عاشراً: التنمية المهنية لأعضاءهيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي:

تُعد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أحد المرتكزات الأساسية لإصلاح التعليم الجامعي من خلال الارتقاء بمستوى قدرات ومهارات أعضائه، وإكسابهم طرائق جديدة لتحسين ممارساتهم وأداء أدوارهم (التدريسية والبحثية والإشرافية) بكفاءة، وتخريج طلابٍ وباحثين متميزين يستطيعون خوض غمار المنافسة القوية في العصر الحديث(حسين، ٢٠٠٦: ٧٥)؛ ولذا أصبحت التنمية المهنية لأستاذ الجامعة أحد القضايا المهمة التي شغلت – ولا تزال- فكر المسئولين والعاملين في مؤسسات التعليم الجامعي والبحث العلمي؛ حيث تحرص الجامعات في مختلف دول العالم على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف أدوارهم ووظائفهم الجامعية- لا سيما الدور البحثي والإشرافي- وتقدم لهم العديد من البرامج والأنشطة التدريبية في هذا المجال. (مرسي، ٢٠٠٧: ٤٢٨).

وتُعرف التنمية المهنية في مجال الإشراف العلمي بأنها تلك الجهود المنظمة والمقصودة التي تقوم بها الجامعة؛ بهدف تطوير المعارف والأفكار والخبرات واكتساب المهارات، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ مما يجعلهم أكثر فعالية وكفاءة في الوفاء بالأدوار والمسئوليات والإشرافية المنوطة بهم، وقد تكون التنمية المهنية في مجال الإشراف العلمي ذاتية من خلال تراكم الخبرات الإشرافية، وتأمل الممارسات الإشرافية وسعي المشرف لتحسينها وتطويرها، والبحث عن أساليب إشرافية حديثة، وعلى أية حال تركز التنمية المهنية للمشرفين على تمكينهم من التكيف مع طبيعة الباحثين، وتوسيع فهمهم لطبيعة البحث العلمي والممارسات الإشرافية في ظل المتغيرات الثقافية والاجتماعية والتكنولوجية والرقمية المعاصرة (الطوخي، ٢٠١١: ١٥٤، ١٥٩).

وفي ظل العصر الرقمي وتحولاته التكنولوجية، وما نتج عنها من ثورة علمية ومعلوماتية ومعرفية في مجال البحث العلمي، أصبحت عملية الإشراف العلمي على رسائل الطلاب الباحثين بالدراسات العليا أكثر صعوبة وتعقيداً؛ ومن ثم فإن المشرف يحتاج إلى قدر من التدريب على المهام الإشرافية مثل: كيفية تحسين عملية توجيه وإرشاد طلابه وتنمية قدراتهم ومهاراتهم البحثية، وتحسين مستواهم في اللغة التي يدرسون ويبحثون بها مع الاهتمام بتنمية مهارات الكتابة العلمية؛ لذا فعلى المشرف أن يضع في حسبانه مدى قدرته على القيام بتلك المهام بفاعلية من عدمه قبل قبول هذه المسئولية الإشرافية (عساف، ٢٠١٤: ٣٥٧)؛ وعليه فإن المشرف العلمي مطالب بتجديد معلوماته، ومتابعة المستجدات في مجال تخصصه العلمي وفي مجال الإشراف من خلال حضور المؤتمرات والندوات العلمية والمناقشات وكتابة الأبحاث؛ حيث ينبغي أن يتوافر لدى المشرف الثقافة الواسعة في مجال التخصص، والمرونة الفكرية، والقدرة على التعامل مع الطلاب الباحثين بأنماطهم المختلفة، ولديه قدر عال من الكفاءة والفعالية والاستعداد لتقديم النصح والعون والتوجيه للطالب(عيسوي، ٢٠١٨: ٤١٤). ولن يكون ذلك إلا من خلال التنمية المهنية المستمرة في مجال الإشراف العلمي وأساليبها ومصادرها المختلفة.

ويؤكد كالما Calama (2007b:91) أنه لضمان جودة البحث العلمي في مرحلة الدراسات العليا أصبح المشرف مطالب على نحو متزايد بالاهتمام بالتنمية المهنية من أجل أداء أدواره ومسئولياته بشكل فعال لقيادة الطلاب نحو الانتهاء من أطروحاتهم بنجاح؛ وهذا يجعل المشرفين في حاجة دائمة لحضور دورات تدريبية ومؤتمرات وندوات علمية تصقل مهاراتهم للتعامل مع متطلبات ممارسة أدوارهم كمشرفين على البحوث، فالتدريب الخاص بالإشراف هو مجال اهتمام متطور ليس فقط للمشرفين والطلاب الباحثين ولكن أيضا لغيرهم من أصحاب المصلحة والمستفيدين الذين يرغبون في فحص الأطروحات ومناقشتها، كما يسعى المشرفون أنفسهم إلى الاستفادة من نصائح زملائهم الخبراء حول كيفية تحسين جودة الإشراف البحثي كأحد أساليب التنمية المهنية في مجال الإشراف على الرسائل والأطروحات العلمية (Lindgreen et al ,2003:149).

فالمشرف العلمي يحتاج إلى التنمية المهنية المستمرة للوقوف على أحدث المستجدات، والأساليب الإشرافية المتبعة في الجامعات المتقدمة، ففي جامعات جنوب أفريقيا - على سبيل المثال- يتم اعتماد

المشرف رسمياً كمشرف بعد حضور دورات التطوير المهني من خلال برنامج "EP-Nuffic" و "DHET" الممول لتعزيز الإشراف على الدراسات العليا، وهو برنامج تدريبي رسمي يسعى إلى تعريف المشرف بمسؤولياته الإشرافية كاملة، والهدف الرئيسي منه تحسين جودة الإشراف من خلال عملية التأمل الذاتي للممارسات من جانب المشرف .(Swarts, 2017:230)، وسوف يقدم البحث خلال عرض خبرات الجامعات الأجنبية المختارة كيف تتم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المشرفين على الرسائل العلمية، وبيان أهميتها وأنشطتها وأهم أساليبها ووسائلها.

وبعد تعرف طبيعة الإشراف على الرسائل العلمية وأسسه النظرية والفكرية، ومعايير جودة اختيار المشرفين وتشكيل اللجان الإشرافية، وأدوار ومسئوليات المشرفين والطلاب خلال عملية الإشراف من أجل إنجاز الرسالة العلمية، وأنماط وأساليب الإشراف العلمي، وتعرف طبيعة وحدود العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث، والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي، يحاول البحث في المحور التالي تقديم تشخيص وتحليل لواقع الإشراف على الرسائل العلمية ووضعه الراهن بالجامعات المصرية من منظور التشريعات والسياسات البحثية والقوانين واللوائح الرسمية المنظمة، ونتائج الدراسات والبحوث السابقة في هذا المجال.

المحور الثالث: الوضع الراهن للإشراف العلمي بالجامعات المصرية "دراسة تشخيصية تحليلية":

يتناول هذا المحور تشخيص وتحليل الوضع الراهن لواقع الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية من خلال تحليل وثائقي نقدي للتشريعات والسياسات البحثية ولقوانين واللوائح الرسمية الحاكمة والمنظة لعملية الإشراف عل الرسائل العلمية بالجامعات المصرية (المواد المنظمة بقانون تنظيم الجامعات المصرية رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م – المعمول به حاليًا- وفقًا لآخر تعديلاته، اللوائح الداخلية للدراسات العليا ببعض الجامعات المصرية وبعض القرارات الجامعية) فيما يخص تنظيم الإشراف العلمي إداريًا وماليًا وقواعد ومعايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف العلمي إداريًا وفنيًا، معضدداً ذلك بنتائج الدراسات والبحوث السابقة في هذا الشأن، ثم رصد وتحليل أدوار ومسئوليات المشرف والطالب خلال العملية الإشرافية في مراحل البحث المختلفة، وواقع العلاقة الإشرافية بينهما، وأنشطة وبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي، وذلك من خلال مراجعة

الدراسات والبحوث السابقة والأدبيات التربوية المعاصرة في هذا المجال، وذلك على النحو الآتي:

أولًا: واقع إدارة وتنظيم الإشراف العلمي بالجامعات المصرية:

يقدم البحث من خلال هذا الجزء تحليلًا وثائقيًا نقديًا للمواد المنظمة للإشراف العلمي إداريًا وفنيًا وماليًا بقانون تنظيم الجامعات المصرية رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م ولائحته التنفيذية وفقًا لآخر التعديلات، وأيضا مطالعة وفحص اللوائح الداخلية للدراسات العليا ببعض الجامعات المصرية، مع الاستشهاد بنتائج بعض الدراسات والبحوث السابقة في هذا الشأن.

وباستقراء قانون تنظيم الجامعات المصرية ٤٩ لسنة ١٩٧٢م ولائحته التنفيذية وفقًا لآخر التعديلات، يتضح أن اللائحة التنفيذية لهذا القانون تتضمن خمس مواد منظمة لعملية الإشراف العلمي إداريًا، وهي المواد رقم (٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠٢، ١٠٣)، وأن المادة رقم (٢٩٣) هي المنظمة للجانب المالي ومكافآت الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه، وبنظرة تحليلية فاحصة ناقدة لنصوص هذه المواد، يمكن رصد بعض الملاحظات عليها، على النحو الآتي(جمهورية مصر العربية، وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٦: ٧٤، ١٢٠):

- بالنسبة للمواد المنظمة للإشراف على الرسائل العلمية إداريًا: وتشمل المواد رقم (٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠٢، ١٠٣)، ويمكن رصد بعض الملاحظات عليها، على النحو الآتي:

١- المادة (٩٨): "يعين مجلس الكلية بناءً على اقتراح مجلس القسم المختص أستاذاً يُشرف على تحضير الرسالة، وللمجلس أن يعهد بالإشراف على الرسالة لأحد الأساتذة المساعدين، ويجوز أن يتعدد المشرفون من بين أعضاء هيئة التدريس أو من غيرهم، وفي هذه الحالة يجوز للمدرسين الاشتراك في الإشراف، وفي حالة قيام الطالب ببحث خارج الجامعة يجوز موافقة مجلس الكلية أن يشترك في الإشراف أحد المتخصصين في الجهة التي يجري بها البحث."، ويلاحظ أن هذه المادة لم تنص على مراعاة رغبة الباحث في اختيار مشرفه، وإنما الأمر يتم بالتعيين من خلال مجلس الكلية بناءً على اقتراح من مجلس القسم المختص، ونصت على جواز تتعدد المشرفين على الرسالة لكن دون تحديد حد أقصى لهذا العدد، ناهيك سلبيات الإشراف الجماعي والمتعدد على الباحث- وقد أشار الباحث إلى ذلك في الإطار النظري- ، كما أجازت المادة اشتراك أساتذة من خارج الجامعة

أو مشرفين من غير الأساتذة الجامعين كالمختصين ورجال الميدان دون تحديد معايير حاكمة لهذه الحالة، كما لم تُحدد أية معايير أو اشتراطات أو مواصفات للإشراف غير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس.

٢- المادة (٩٩): "يجوز أن ينفرد بالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه رؤساء الجامعات ونوابهم إذا كان التسجيل في الجامعة التي يعملون بها، فإذا كان التسجيل في جامعة أخرى جاز لهم ولأمين المجلس الأعلى للجامعات الاشتراك في الإشراف ويستمر إشرافهم أو مشاركتهم في الإشراف على الرسائل التي سُجِلت تحت إشرافهم قبل شغل مناصبهم."، نصت المادة على جواز انفراد رؤساء الجامعات ونوابهم بالإشراف العلمي إذا كانت التسجيل بنفس الجامعة، وجواز اشتراكهم وأمين المجلس الأعلى للجامعات في الإشراف على الرسائل المسجلة في جامعات غير جامعاتهم، واستمرار إشرافهم على تلك الرسائل قبل شغل مناصبهم، وهنا يُطرح سؤال : كيف يتسنى لهؤلاء المشرفين متابعة الباحثين وتوجيههم في ظل أعبائهم الإدارية، وصعوبة وصول الباحثين إليهم والحصول على دعمهم وتوجيههم؟، وخاصة في حالات الانفراد بالإشراف.

٣- المادة (١٠٠): "في حالة إعارة المشرف على الرسالة إلى جهة خارج الجامعة يقدم إلى مجلس الكلية تقريراً عن المدى الذي وصل إليه الطالب في إعداد الرسالة، وفي ضوء ذلك يعين المجلس من يحل محله أو من ينضم إليه في الإشراف."، حيث لم تذكر المادة معاييراً أو تحدد إجراءات لتعيين أو اختيار مشرف بديل في حالة إعارة أو سفر المشرف الرئيس أو أحد المشرفين المساعدين، وأين دور مجلس القسم، ورغبة الباحث، كما أنها لم تذكر سوى حالة الإعارة للمشرف كحالة وحيدة لاستبداله وتعيين غيره، ولم تنظر إلى حالات عدم التوافق بين المشرف والباحث واستحالة استمرار العلاقة الإشرافية في ظل عدم التوافق، أو حالات مرض أحد المشرفين أو سفره أو انتدابه أو وفاته، كما لم تضمن للباحث استمرارية ما وصل إليه من تقدم مع لجنة الإشراف السابقة، فقد يتغير كل شيء مع الإشراف البديل ويعود البحث لنقطة الصفر؛ نتيجة الاختلاف بين المدارس البحثية والعلمية للمشرفين.

٤- المادة (١٠٢): "يقدم المشرف على الرسالة في نهاية كل عام جامعي تقريراً إلى مجلس القسم عن

مدى تقدم الطالب في بحوثه، ويُعرض هذا التقرير على مجلس الكلية، ولمجلس الدراسات العليا والبحوث بناءً على اقتراح مجلس الكلية إلغاء قيد الطالب على ضوء هذا التقارير" ، نصت هذه المادة على أداة وحيدة (التقارير) للتقويم المرحلي لمستوى تقدم الباحث في رسالته، ولم تقدم نموذجًا لهذا التقرير ومعايير محددة واضحة للتقييم، كما أن التقييم كل عام فترة طويلة بين التقييم والآخر، حيث إن المدة القانونية للانتهاء من إعداد رسالة الماجستير هي عام واحد مثلًا في معظم الجامعات، فكيف هذا؟، كما أن إلغاء تسجيل الطالب في ضوء هذه الأداة ومن خلال المشرف في ظل حالات توتر بعض العلاقات الإشرافية بين بعض المشرفين والباحثين عليه تحفظات وكثير من علامات الاستفهام، كما لم يرد بنص المادة آليات لتحديد الطرف المقصر ومحاسبته، ومعرفة الأسباب حالة تأخر مستوى الإنجاز في الرسالة، كما ينبغي تحديد جهة رسمية أو لجنة لمتابعة هذا التقارير ونتائجها ومصداقيتها ؛ حتى لا يكون قرار المشرف تعسفيًا أو متحيزًا بسبب تضارب مصالح أو خلافات شخصية بينه وبين الباحث أو أحد المشرفين – أحيانًا- وإن كان هذا لا يحدث كثيرًا.

٥- المادة (١٠٣): "يقدم المشرف أو المشرفون على الرسالة بعد الانتهاء من إعدادها تقريراً إلى مجلس القسم المختص عن مدى صلاحيتها للعرض على لجنة الحكم مشفوعاً باقتراح تشكيل لجنة الحكم تمهيداً للعرض على مجلس الكلية وعلى الطالب أن يقدم إلى الكلية عدداً من النسخ تحددها اللوائح الداخلية."، وبالنظر لنص هذه المادة يلاحظ أنها لم تنص على استشارة الباحث في اختيار المناقشين أو المتحنين وأخذ رغبته بعين الاعتبار، رغم أهمية ذلك حتى لا تتعارض المصالح سلبًا أو إيجابًا، وتُتخذ المناقشة سبيلًا للتشفي أو العكس المديح المبالغ فيه، كما غابت المعايير التي يتم في ضوئها اختيار وتشكيل لجان المناقشة، وانفردت لجنة الإشراف باقتراحها، ورغم أن المادة نصت على "اقتراح"، إلا أن الواقع يقول أن لجنة الإشراف هي التي تُعين ومجلس القسم والكلية والجامعة يصدق على هذا التعيين دون معايير للاختيار، فيكون الاختيار بالأهواء والعلاقات الشخصية والمجاملة، وتتكرر نفس لجان المناقشة المتساهلة مرات ومرات، ويُمنع من المناقشة الأستاذ الموضوعي، ومع وجود الأولى بالتزامن مع ضعف الإشراف والباحث والرسالة،

وغياب الثاني ينحدر مستوى كثير من الرسائل العلمية وتقل جودتها.

- <u>بالنسبة للمواد المنظمة للإشراف على الرسائل العلمية ماليًا</u> : وهي المادة رقم (٢٩٣) باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات المصرية المُشار إليه :

حيث ينظم نص المادة (٢٩٣)الجانب المالي للإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه بالجامعات المصرية "يمنح المشرف على رسالة الماجستير مكافأة مقدارها أربعمائة جنيه ، ويُمنح المشرف على رسالة الدكتوراه مكافأة مقدارها ألف جنيه ، وذلك بعد مناقشة الرسالة من لجنة الحكم عليها وبحد أقصى أربعة آلاف جنيه في السنة الجامعية ، وإذا تعدد المشرفون وزعت المكافأة عليهم بالتساوي"، يتضح من نص هذه المادة ضآلة المخصصات والمكافآت المالية للمشرفين مقابل الجهد والوقت المبذول في عملية الإشراف العلمي، حيث تنص المادة على مكافأة مقدارها (٤٠٠) جنيه للمشرف على رسالة الماجستير، ومكافأة مقدارها (١٠٠٠) جنيه للمشرف على رسالة الدكتوراه يتم توزيعها بالتساوي حال تعدد المشرفين، وعلى الرغم من التعديل التي الذي طرأ على هذه المادة بشأن زيادة المكافآت للمشرفين على الرسائل العلمية، إلا أنها ما زالت منخفضة بالنسبة للجهد والوقت المبذول من عضو هيئة التدريس المشرف لفترات قد تصل لأكثر من ثلاث سنوات قراءة وتعديلًا وتوجيهًا وإرشاداً إلى غير ذلك من إجراءات حتى يمنح الباحث الدرجة العلمية.

ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد ، أن هناك جامعات تحاول رفع قيمة هذه المكافآت والمخصصات المالية وتضع بنوداً بلوائح الدراسات العليا أو تصدر قرارات بذلك، فمثلًا جامعة أسيوط، وافق مجلسها بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٢/٤/٢٩م على صرف مكافأة للسادة المشرفين على رسائل الماجستير والدكتوراة من صندوق البحوث بواقع(١٠٠٠) ألف جنيه مصرى لرسالة الماجستير، و(١٥٠٠) ألف وخمسمائة جنيه مصرى لرسالة الدكتوراه، وإذا تعدد المشرفون وزعت المكافأة بينهم بالتساوي، هذا بالإضافة إلى من نصت علية المادة (٢٩٣) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م.(جامعة أسيوط، قطاع الدراسات العليا، ٢٠١٩).

كما قرر مجلس جامعة الإسكندرية رقم(٣) بجلسته المنعقدة في ٢٠٠٩/١/٢٧، "بشأن المكافأة الخاصة بالإشراف والمناقشة لرسائل الماجستير والدكتوراه" ؛ حيث وافق ا لمجلس على أن تكون المكافأة

الخاصة بالإشراف والمناقشة لرسائل الماجستير والدكتوراه ضعف القيمة المحددة بالمادة (٢٩٣) باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م، وأن يتم صرف القيمة التى تزيد على ما هو محدد باللائحة التنفيذية من القانون المُشار إليه من صندوق الخدمة التعليمية بالجامعة والكليات حساب الدراسات العليا، فيُمنح المشرف علي رسالة الماجستير مكافأة مقدارها ٨٠٠ جنيه (ثمانمائة جنيه)، وذلك بعد مناقشة الرسالة من لجنة الحكم عليها، ويمنح المشرف علي رسالة الدكتوراه مكافأة مقدارها ٢٠٠٠ جنيه (ألفا جنيه) وذلك بعد مناقشة الرسالة من لجنة الحكم عليها، وإذا تعدد المشرفون وزعت المكافأة عليهم بالتساوي، وللمشرف علي الرسالة أن يجمع بين مكافأة فحص ومناقشة الرسالة ومكافأة الإشراف عليها، علي أن يكون الحد الأقصى للمكافآت ٨٠٠٠ جنيه (ثمانية آلاف جنيه) في العام الجامعي. (جامعة الإسكندرية، محضر مجلس الجامعة يناير، ٢٠٠٩)، ويُعد ما اتخذته هذه الجامعات وغيرها خطوة على الطريق، إلا أن هذه المكافآت لا تزال ضيئلة مقارنة بجهود كثير من المشرفين المتميزين المجدين في إشرافهم على الرسائل العلمية، وأسوة بما يتم بالجامعات المتقدمة.

وبصفة عامة فإن نصوص ومواد قانون تنظيم الجامعات فيما يخص إدارة وتنظيم الإشراف العلمي قد خلت من ذكر معايير لاختيار المشرفين على الرسائل العلمية، وإجراءات تعينهم واستبدالهم أو تغييرهم نتيجة أية ظروف طارئة، كما لم تذكر شيئًا حول مراعاة رغبة الباحث في اختيار مشرفه والعكس، كما خلت من تحديد أدوار ومسئوليات واضحة للمشرف والطالب، ولم تضع ضوابط وقواعد تحكم العلاقة الإشرافية بينهما، كما لم يذكر القانون ولائحته التنفيذية شيئًا حول التنمية المهنية واشتراط حصول المشرف على دورات تدريبية في مجال الإشراف العلمي كمسوغات للتعيين وخاصة للمشرفين الجدد، كما يتضح من المادة (٢٩٣) المنظمة للإشراف العلمي ماليًا ضآلة المخصصات والمكافآت المالية للإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه بالجامعات المصرية.

وإذا كان قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م، ولائحته التنفيذية قد تركت تقنين وضبط مثل هذه الأمور للجامعات والكليات والأقسام العلمية ولوائحها الداخلية، فإن الأمر يزداد سوءًا عندما تغفل كثير من الجامعات المصرية وضع قوانين وقواعد وإصدار قرارات مُحكمة وواضحة تنظم الإشراف العلمي إداريًا وفنيًا وماليًا، وتتمسك وتطبق فقط بما جاء في هذا القانون ولائحته التنفيذية

على ما فيه من قصور ونقص وعوار تشريعي ؛ مما يؤثر في جودة نظام الإشراف على الرسائل العلمية، ويؤدي إلى مخرجات بحثية ضعيفة في كثير من الأحيان، ولعل هذا ما توضحه النظرة الفاحصة ومطالعة معظم لوائح الدراسات العليا بالجامعات المصرية وكلياتها وأقسامها العلمية والأكاديمية في هذا الشأن، وتؤكده نتائج كثير من الدراسات والبحوث السابقة في مجال الإشراف والبحث العلمي على مستوى الدراسات العليا بالجامعات المصرية.

فبمطالعة وفحص اللوائح الداخلية لقطاع الدراسات العليا والبحوث لمعظم الجامعات المصرية الحكومية عبر مواقعها الإلكترونية الرسمية على الإنترنت (جامعة المنيا، أسيوط، سوهاج، بني سويف، القاهرة، حلوان، جنوب الوادي، الزقازيق، الإسكندرية ...إلخ) فيما يخص تنظيم وإدارة الإشراف على الرسائل العلمية، تبين للباحث أن معظم الجامعات تحاول وضع شروط وقواعد للإشراف العلمي على الرسائل الجامعية بلوائحهاالداخلية وبلوائح كلياتها وأقسامها العلمية في ضوء ما ينظمه قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية المُشار إليها سابقًا، ومنها : ضرورة ارتباط تخصص المشرف بموضوع الرسالة، وإسناد الإشراف لعضو هيئة تدريس من خارج القسم أو الكلية أو الجامعة في حالة عدم وجود أستاذ متخصص في مجال وموضوع الرسالة، وتحديد عدد المشرفين على الرسالة حال التعدد بحيث لا يزيد عن أربعة مشرفين كحد أقصى، ويمكن إضافة مشرف أجنبي في حالة الإشراف المشترك بالنسبة للدكتوراه، أما في الماجستير فلا يتجاوز عدد المشرفين بحال من الأحوال ثلاثة، ولا يجوز اشتراك المدرس في الإشراف على رسائل الدكتوراه إلا أن تُجاز له رسالة ماجستير أو يمر عليه عامين أو ثلاثة على الأقل ويكون قد نشر بحث على الأقل في مجال تخصصه، بالإضافة لبيان حالات رفع المشرف من الإشراف كحالات السفر والإعارة والاعتذار مع وضع بعض الإجراءات لذلك.

كما أن معظم الجامعات وكلياتها تستخدم التقارير السنوية (كل عام جامعي) وأحيانًا نصف سنوي (كل فصل دراسي) من قبل المشرفين حول مستوى تقدم الطالب والتي في ضوئها قد يُلغى قيد الطالب حسب ما تقرره المجالس الرسمية وطبقًا لنص قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذ سابق الإشارة إليه، كما تضع معظم الجامعات إقرارات لعدم صلة قرابة المشرف بالباحث حتى الدرجة الرابعة، كما لا يجوز اجتماع الأب والابن أو الزوج والزوجة في الإشراف على باحث كإجراءات وسياسة لعدم تضارب

المصالح سلبًا أو إيجابًا، كما تحدد معظم الجامعات النصاب أو الحمل الإشرافي لعضو هيئة التدريس (الأستاذ، الأستاذ المساعد، المدرس) بألا يجتمع لدى كل عضو عدد معين من الباحثين في مرحلة الماجستير والدكتوراه في نفس الوقت، وقد تختلف هذه الأعداد زيادة أو نقصان بين الجامعات وكلياتها أو داخل كليات الجامعة الواحدة.

وتحاول كثير من الجامعات تطبيق قرارات بعدم اشراك عضو هيئة التدريس على درجة مدرس وأستاذ مساعد (عامل أو متفرغ) في الإشراف على الرسائل العلمية إذا تجاوز مدة سبع سنوات من تاريخ تعيينه في الدرجة ولم يتقدم للترقية إلى الدرجة التالية، كما تشترط بعض الجامعات لإشراك المدرس مشرفًا على رسائل الماجستير مرور عام على تعيينه في الدرجة، وثلاثة أعوام من تاريخ التعيين إجازة رسالة ماجستير تحت إشرافه أو القيام بنشر بحث أو أكثر من أبحاث الترقية كشروط لإشرافه على رسائل الدكتوراه، كما تحدد هذه الجامعات النصاب أو الحمل الإشرافي لأعضاء هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) بالإشراف على (١٥، ١٠، ٥) رسائل علمية على الترتيب (جامعة الزقازيق، قطاع الدراسات العليا، ٢٠١٩) و(جامعة المنيا، قطاع الدراسات العليا، ٢٠١٩)، وقد تبع هذه الجامعات في تلك القرارات غيرها من الجامعات المصرية، وهناك من يرى لهذه القررات إيجابيات في مصلحة الإشراف والبحث العلمي، والبعض الآخر يرى عكس ذلك.

ومن خلال العرض التفصيلي والتحليل النقدي للمواد المنظمة للإشراف العلمي –إداريًا وماليًا– باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات المصرية رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م، ومطالعة عدد من اللوائح الداخلية للدراسات العليا لبعض الجامعات المصرية، يتضح ضعف تنظيم وإدارة الإشراف العلمي على الرسائل العلمية الجامعية، ومدى غموض وعمومية المواد والقرارات التي تنظم وتحكم اختيار وتعيين المشرفين وتشكيل لجان الإشراف، وغياب التحديد الدقيق والواضح لأدوار ومسئوليات المشرفين، وقلة وجود ضوابط حاكمة للعلاقة الإشرافية بين المشرف والطالب، وغياب أنشطة التنمية المهنية وبرامجها كشرط لتعيين أعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف على الرسائل العلمية، فتلك المواد واللوائح لم تتضمن أكثر من إشارات خاطفة تناقش العموميات وتترك كثيراً من التفاصيل بلا تنظيم أو تحديد؛ مما أدى إلى ضعف وقصور نظام الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية وهذا ما تؤكده ملاحظات

الواقع، ونتائج البحوث والدراسات السابقة.

حيث أشارت نتائج دراسة (الوحش، ٢٠٠٨ : ٢٨٠- ٢٨١، ٢٩٨)، و (فرج، ٢٠١٥ : ٢٣١- ٢٣٣) إلى أن إدارة وتنظيم الإشراف العلمي على الرسائل بالجامعات المصرية تعاني كثيراً من المعوقات والسلبيات، وأهمها : ضعف وضوح الأهداف الخاصة بعملية الإشراف، وندرة وجود معايير واضحة ومحددة تسير في ضوئها أسوة بجامعات الدول المتقدمة، وقلة وجود معايير دقيقة يتم في ضوئها اختيار المشرف، وغياب التحديد الدقيق والواضح لأدواره ومسئولياته في الإشراف، وقلة وعي ومعرفة الطالب والمشرف لهذه الأدوار والمسئوليات إن وجِدت، وتعقد إجراءات تغيير المشرف حال تعذر استمرار الطالب معه والعكس، وفي وغيرها من حالات السفر والمرض والوفاة...إلخ وضعف وضوح هذه الإجراءات بالشكل الكافي وتعقدها مع كثرة وجود حالات تغيير وتبديل المشرفين؛ مما يؤثر على استمرار البحث أو التأخر والاخفاق أحيانًا في إنجاز الرسالة، بالإضافة لعدم تتطابق الممارسات الإشرافية على أرض الواقع مع ما تنص عليه اللوائح والتشريعات المنظمة، ناهيك عن ضآلة المستحقات والمكافآت المالية التي يحصل عليها المشرف مقابل جهده وما يقضيه من وقت في عملية الإشراف والتوجيه للباحث، ومقارنة بمكانته ونظيره في جامعات الدول المتقدمة.

كما توصلت دراسة (جودة، ٢٠٠٩ : ٢٥٨- ٢٥٩) إلى مجموعة من المعوقات الإدارية والتنظيمية المؤثرة على جودة الإشرف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية وكلياتها وأقسامها، منها : ندرة وجود خطة إشرافية بالكليات والأقسام الأكاديمية توضح قواعد الإشراف على الرسائل العلمية وتحدد ومعايير اختيار المشرفين أسس وقواعد تشكيل لجان الإشراف العلمي؛ مما يحرم شباب أعضاء هيئة التدريس (المدرسين) من الاشتراك في الإشراف العلمي، ونقص أعداد الكوادر الإشرافية المتخصصة؛ مما يؤدي إلى تكدس الطلاب لدى بعض الأساتذة بالقسم، وتزايد عدد الطلاب في قائمة الانتظار للتسجيل في التخصصات التي بها عجز في الأساتذة المشرفين، بالإضافة إلى كثرة غياب المشرفين أو سفرهم دون توفير مشرف بديل أو تيسير إجراءات تغيير المشرف؛ ومن ثم التأثير على جودة العملية الإشرافية وعليه ضعف المخرجات البحثية من الرسائل العلمية.

وقد أوضحت نتائج دراسة كل من :(الوحش، ٢٠٠٨ : ٢٧٤- ٢٧٥)، و(فرج ، ٢٠١٥ : ٢٤٢)،

و(عيسوي، ٢٠١٨ : ٤٢٤) أن قضية اختيار المشرف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية من القضايا الشائكة والمثيرة للجدل ؛ حيث تتبنى معظم الجامعات سياسات لتعيين المشرف لا تسمح للطلاب والمشرفين في كثير من الأحيان بالاختيار، ويتم تعيين المشرف بحلول الدور عليه في الإشراف دون الأخذ في الاعتبار رغبة واختيار الباحث للمشرف أو العكس، ودون مراعاة التوافق والانسجام بينهما ؛ حيث إن نظام الدور والإشراف يتم تحديده عن طريق مجالس الأقسام والكليات – وتُصدق عليه مجالس الكليات والجامعات- ولا يؤخذ فيه برغبة الطلاب الباحثين، وأحيانًا لا يؤخذ رأي المشرفين في اختيار الطالب أو فيمن يشاركه الإشراف من أعضاء هيئة التدريس ؛ فيصبح الطالب تحت إشراف أستاذ لا يرغب فيه أو تحت إشراف أستاذين مختلفين فكريًا وثقافيًا – وأحيانًا- اجتماعيًا وإنسانيًا، وهذا يؤثر على سير الطالب في بحثه، وقد تُفسر عملية تعيين المشرفين دون مراعاة رغبة الباحثين بأن المشرف المُعين هو عضو هيئة التدريس الوحيد بالقسم أو الكلية في الموضوع الذي اختاره الباحث، كما أن عملية اختيار الباحث لمشرفه يكتنفها كثير من الصعوبات في طريقة التطبيق ومنهجية وقواعد التنفيذ من قبل مجلس القسم والكلية، ولذا فثمث مواصفات ينبغي توافرها عند اختيار المشرف العلمي لتكوين علاقة إشرافية منتظمة بينه وبين باحثيه من أجل إنتاج بحوث ورسائل علمية متميزة.

وعلى الرغم من وجود قرارات لتحديد النصاب والعبء أو الأحمال الإشرافية لأعضاء هيئة التدريس بمعظم الجامعات المصرية، إلا أن هناك ضعفًا في الالتزام بالنصاب الإشرافي لكل عضو هيئة عند توزيع الإشراف ؛ حيث أشارت نتائج دراسة (الوحش، ٢٠٠٨ : ٢٧٥) إلى أنه على الرغم من اتفاق معظم اللوائح والقوانين المنظمة للإشراف العلمي بكثير من الجامعات العربية والمصرية حول تحديد العبء والنصاب الإشرافي لعضو هيئة التدريس – وإن اختلف النصاب من جامعة إلى أخرى- إلا أنه في كثير من الكليات والأقسام العلمية بتلك الجامعات يزيد عدد الباحثين تحت إشراف الأستاذ عن النصاب المحدد ؛ مما يؤثر على جودة العملية الإشرافية ومتابعة الباحثين وتوجيههم، ومن ثم التأثير على جودة المخرج البحثي، في حين أشارت دراسة(موسى والدسوقي، ٢٠٠٩ : ١٦٨، ٢١٧) إلى غياب سياسة رسمية موحدة متفق عليها بالجامعات المصرية لتحديد عبء العمل الإشرافي (النصاب أو الحِمل) لكل عضو هيئة تدريس، فهي تختلف من جامعة إلى أخرى ومن كلية إلى أخرى داخل الجامعة الواحدة. ، وقد أوضحت دراسة (عيسى، ٢٠١٥ :

١٢٤) نتائج هذا التأثير بأن زيادة العبء الإشرافي تتنزع الوقت من المشرف، حيث لاتكاد توجد صلة بين الأستاذ والطالب في كثير من الأحيان إلا نادراً، نظر لكثرة عدد طلاب الدراسات العليا المسجلين تحت إشرافه.

وإذا كان تفرغ عضو هيئة التدريس للإشراف العلمي عنصراً أساسيًا في نجاح الباحث وعدم تأخره، إلا أن قضية التفرغ البحثي مسألة شائكة أمام كثير من الأعباء التدريسية والإدارية التي تقع على كاهل الأستاذ المشرف، إضافة إلى انتداب بعض الأساتذة إلى جامعات أخرى، ناهيك عن الأعباء الإدارية المختلفة من اجتماعات وأعمال الجودة والامتحانات والكنترولات ...إل ؛ مما لا يتيح للمشرف الوقت الكافي لمتابعة الطلاب وتقويم رسائلهم بشكل سليم (الوحش، ٢٠٠٨ : ٢٧٩- ٢٨٠).

وحول واقع إدارة جودة الدراسات العليا وتنظيم الإشراف العلمي بالجامعات المصرية، أكدت دراسة (عشيبة، ٢٠٠٩ : ١٠٨) أن الإشراف العلمي على طلاب الماجستير والدكتوراه يفتقر إلى كثير من متطلبات الجودة، حيث إنه يواجه عدة مشكلات إدارية، أهمها : كثرة الأعباء الأكاديمية والإدارية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس المشرفين على الرسائل العلمية خاصة في ضوء التغيرات الكثيرة الحادثة بالجامعات المصرية ؛ مما يؤثر بالسلب على ما يقدمونه من جهد في مجال الدراسات العليا والإشراف العلمي، كما أوضحت نتائج دراسة (موسى والدسوقي، ٢٠٠٩ : ١٦١، ١٧٠، ٢١٧- ٢٢١) قلة وجود معايير وآليات للإشراف العلمي بالجامعات المصرية في ضوء أسس ومبادئ إدارة الجودة الشاملة ؛ نتيجة قلت أو ندرة الدراسات والبحوث التي حاولت الكشف عن هذه الآليات وتطبيقها في الجامعات العربية عامة، وفي جامعات ومراكز البحوث العلمية في مصر خاصة، حيث أكدت الدراسة على ضرورة انتقال مبادئ ومعايير الجودة الشاملة إلى مجال الإشراف والبحث العلمي، وقدمت مجموعة من المعايير والخصائص العلمية والأخلاقية والنفسية والاجتماعية لاختيار المشرف العلمي، وأوصت بضرورة تطبيق معايير الجودة في آليات وإجراءات الإشراف العلمي بالجامعات المصرية للتغلب على المشكلات الإدارية والتنظيمية التي يواجهها.

وقد أكدت نتائج دراسة (عرجاوي، ٢٠١٤ : ٣٢٤- ٣٢٥) بعض نقاط الضعف التي تحول دون جودة إدارة وتنظيم الإشراف العلمي بالجامعات المصرية، ومنها : الاستعانة بمشرفين غير متخصصين في مجال الرسالة من كليات وأقسام أخرى ؛ مما يترتب علية حدوث متاعب ومعوقات بالغة للباحثين، وتعيين المشرفين على رسائل الماجستير والدكتوراه دون رغبة واختيار الباحثين الأمر الذي يترتب عليه انخفاض

مستوى دافعيتهم للإنجاز، بالإضافة إلى السماح بسفر المشرفين قبل استكمال الرسائل التي يشرفون عليها، ودون وضع إجراءات محددة لتعيين البديل المناسب.

وأما فيما يخص إدارة وتنظيم الجوانب المالية للإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية، فقد أشارت بعض الأدبيات التربوية (بدران وآخرون، ٢٠٠٥ : ٨٦)، (ياقوت، ٢٠٠٧ : ٥- ٦)، (الوحش، ٢٠٠٨ : ٢٨٠)، (فرج، ٢٠١٥ : ٢٣٣)، (عثمان، ٢٠١٦ : ٥٢)، (عيسوي، ٢٠١٨ : ٤٢٦) إلى تدني الاعتمادات والمخصصات المالية للمشرفين على الرسائل العلمية الماجستير والدكتوراه؛ نتيجة انخفاض مستوى الإنفاق على البحث العلمي بالجامعات المصرية؛ مما أدى إلى ضعف تلك المخصصات والمكافآت المالية، وضعف الحافز المادي والمعنوي الذي يحصل عليه الأستاذ المشرف في مقابل جهوده في عملية الإشراف العلمي وفي ظل تدني مرتبات أعضاء هيئة التدريس؛ ومن ثم تصنع هذه الظروف والعوامل مناخًا لا يشجع كثير من أساتذة الجامعات المصرية على القيام بأدوارهم في الإشراف والبحث العلمي والإنتاج والإبداع بشكل متميز، نتيجة انشغال بعضهم بمصادر أخرى لزيادة الدخل ومواجهة تكاليف الحياة وأعبائها، كما أن البعض يعزفون عن الإشراف العلمي المرهق في مقابل تغطية ساعاتهم التدريسية بمقررات دراسية – إن أمكن ذلك- وهذا بدوره يؤثر على جودة البحث العلمي الإشراف على الباحثين في ظل تزايدهم المستمر وضعف معايير اختيارهم وانتقائهم.

ومما سبق، يتضح واقع إدارة وتنظيم الإشراف العلمي بالجامعات المصرية وما يشوبه من أوجه قصور وجوانب ضعف متعددة ومتنوعة ترتبط بعناصر المنظومة الإدارية للدراسات العليا والبحث العلمي بتلك الجامعات، تراكة أثرها السلبي في المخرجات بحثية من رسائل علمية على مستوى الماجستير والدكتوراه معًا.

ثانيًا: واقع أدوار ومسئوليات الإشراف العلمي بالجامعات المصرية:

على الرغم من أهمية الإشراف العلمي في إعداد رسائل الماجستير والدكتوراه بالجامعات المصرية، إلا أن بعض الدراسات تشير إلى قصور دور لجان الإشراف العلمي على هذه الرسائل عن القيام بمهامها ومسئولياتها الإشرافية على الوجه المنشود، حيث تتفق نتائج كثير من الدراسات (جودة، ٢٠٠٩ : ٢٥٧- ٢٥٩)، (مرسي، ٢٠١٥ : ١٣٨)، (غنايم، ٢٠١٥ : ١٦٥- ١٦٨)، (عيسوي ٢٠١٨ : ٤٣٦) حول ضعف قيام

كثير من المشرفين بالأدوار والمسئوليات الإشرافية المتوقعة تجاه باحثيهم من توجيه ومتابعة ومساعدة في إنجاز رسالته ، وقد أرجعت هذا الدراسات ذلك الضعف إلى : قلة وعي ومعرفة بعض المشرفين بهذه الأدوار والمسئوليات، وضيق وقت المشرفين في ظل كثرة الأعباء التدريسية والإدارية التي يقومون بها ، وكثرة وتضخم عدد الباحثين لدى المشرف الواحد، وانشغال بعض أعضاء هيئة التدريس المشرفين بالأمور الحياتية ومواجهة أعباء الحياة، بالإضافة إلى ضعف تمكن بعض المشرفين –المبتدئين- من تخصص وموضوعات الرسائل التي يشرفون عليها ؛ مما يُضعف عمليات المتابعة والتوجيه للباحثين وإهمالهم، وفرض الآراء والموضوعات البحثية من قبل المشرفين، وقلة مناقشة الباحثين والاستماع إلى آرائهم ووجهات نظرهم، ومما نتج عنه ضعف جدية بعض المشرفين في عملية الإشراف على الرسائل العلمية بشكل عام.

كما توصلت نتائج دراسة (الوحش، ٢٠٠٨ : ٢٩٨- ٢٩٩) إلى مجموعة من المشكلات فيما يخص ضعف قيام كثير من المشرفين بأدوارهم ومسئولياتهم الإشرافية تجاه الباحث، تمثلت في : ضعف استفادة الباحثين من المشرفين ؛ نتيجة قلة الخبرة البحثية لدى بعض المشرفين، وترك الباحث يعمل بمفرده دون توجيه ومتابعة وتدريب، وقلة قراءة محتوى البحث بدقة، وعدم الحكم بموضوعية على ما أنجزه الباحث في بحثه ، بالإضافة إلى قلت الوقت المخصص للإشراف على الباحثين، وعدم تخصيص لقاء أسبوعي لمقابلة الباحثين، مع ضعف التزام بعض المشرفين بالساعات المخصصة لذلك في جداولهم الدراسية، وتتطابقت نتائج هذه الدراسة مع ما ذكره رجب وطه (٢٠٠٨ : ٢٦)، ونتائج دراسة(عيسى، ٢٠١٥ : ١٢٣- ١٢٤) حول ضعف القدرات الإشرافية على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية عن القيام بأدوارها ومسئولياتها على الوجه المطلوب ؛ نظراً لقلة الأساتذة المؤهلين والمتفرغين للإشراف على تلك الرسائل، ونتيجة للنمو المتزايد في أعداد طلاب الدراسات العليا وزيادة نسبة المسجلين منهم لدرجات الماجستير والدكتوراه ؛ مما أدى بدوره إلى زيادة عدد الطلاب المسجلين مع مشرف واحد بعينه ، وهذا أدى إلى انخفاض المستوى العلمي الذي تخرج به الرسائل في ظل قلة الأساتذة، وزيادة أعباء أعضاء هيئة التدريس المشرفين التي تتنتزع كثيراً من وقت الإشراف ؛ حيث لا تكاد توجد صلة بين الأستاذ والطالب في كثير من الأحيان ، إضافة إلى قلة التزام بعض المشرفين ببعض الأدوار والمسئوليات الأساسية المتوقعة منهم مثل : المساعدة في اختيار موضوع البحث، التوجيه لحضور المؤتمرات والندوات، وضع مخطط زمني كلي

للانتهاء من الرسالة...إلخ.

ومن ثم يتلخص واقع أدوار ومسئوليات الإشراف العلمي في ضعف قيام بعض المشرفين بتلك الأدوار والمسئوليات الإشرافية؛ نتيجة قلة الوعي والمعرفة بها في ظل غياب التحديد الواضح والدقيق لها، وضيق وقت المشرفين، وكثرة الأعباء التدريسية والإدارية التي تتنتزع وقت الإشراف مع تزايد وكثرة أعداد الباحثين وقلة تفرغ المشرفين.

ثالثًا: واقع العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث بالجامعات المصرية:

تكوين علاقة إشرافية ناجحة بين الأستاذ المشرف والطالب الباحث من أهم مقومات النجاح للعملية الإشرافية في إعداد باحث مبدع وإنجاز رسالة علمية متميزة، وعلى الرغم من ذلك تشير نتائج دراسة (الوحش، ٢٠٠٨ : ٢٩٩) إلى بعض المشكلات الخاصة بالعلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث، أهمها: قلة الأخذ برأي الباحث في موضوع البحث، وفرض الآراء عليه في اختيار موضوع البحث طبقًا لاستعداد وتخصص وقدرات المشرف وليس استعدادات وقدرات الباحث، وقلة تقبل بعض المشرفين لأعذار الباحثين وظروفهم الخاصة والطارئة، وغضبهم من كثرة تساؤلاتهم، كما أن الأمر يزداد سوءًا حال تعدد المشرفين؛ مما قد يؤدي إلى تغيير فصول البحث ومحتواه، اختلاف المشرفين في الرأي أو خلافاتهم حول بعض القضايا والذي يمتد تأثيره على الحالة النفسية للباحث فيتوقف أحيانًا نتيجة إخفاقه في التوفيق بين جميع الآراء وخاصة عند تمسك كل مشرف برأيه .

كما توصلت نتائج دراسة(جودة، ٢٠٠٩ : ٢٤٦- ٢٤٧، ٢٥٩)، (عشيبة، ٢٠٠٩ : ١٠٨) إلى وجود قصور وفتور في بعض جوانب العلاقة الإشرافية بين طرفي عملية الإشراف (الأستاذ المشرف، والطالب الباحث)، فمن جانب الباحث يتمثل سوء العلاقة في محاولات الاستغلال أو اللجوء لبعض الحيل لكسب ود المشرف لتسهيل الإجراءات البحثية- فقد ظهرت مؤخرًا أنواع من الباحثين لم تُعهد من قبل منها (الباحث الفهلوي، والباحثة اللعوب)، وأما بالنسة للأستاذ المشرف فتتمثل صور توتر العلاقة الإشرافية في عمليات التدخل السافر في توجيه الباحث وفرض الرأي وعدم التعاون في مناقشة أفكار البحث وقلة احترام وجهة نظر الباحث – وتسفيهها في بعض الأحيان- والتقليل منها، واستغلال بعض المشرفين لمجهودات الباحث وقوة عمله البحثي وتمكنه ومهاراته في أداء بعض الأعمال والمهام الخاصة بالمشرف

نيابة عنه أو استغلال المادة العلمية الخاصة بالباحث لصالح المشرف؛ مما ينعكس سلبيًا على شخصية الباحث العلمية والخُلقية، بالإضافة إلى تعكير صفو العلاقة الإشرافية.

ونتيجة لتعدد المدارس البحثية والرؤى والاتجاهات في مراحل البحث والإشراف العلمي تعدداً وصل لمرحلة التعارض والاختلاف، وصلت رسالة ضمنية يتعامل في ظلها الباحثون، ألا وهي أن الرسالة العلمية تساوي "المشرف" بمعنى أن الباحث عليه أن يسمع ويطيع مشرفه بصرف النظر عن رؤيته البحثية. (نجوى جمال الدين،٢٠١٤، افتتاحية العدد)، وقد أكدت دراسة (فرج، ٢٠١٥ : ٢٣٣) أن طبيعة العلاقة الإشرافية بالجامعات المصرية تتسم بعدم الوضوح والتحديد، وأن معظم مشكلات الإشراف العلمي ترتبط بطبيعة هذه العلاقة التي لا تخضع في معظم الأحوال لنمط محدد، حيث إنها تخضع لظروف صعبة معقدة ومتغيرة، وتتسم بعدم وضوح الضوابط والإجراءات المنظمة لها.

كما عضدت دراسة (عيسوي، ٢٠١٨ : ٤٠٥- ٤٣٦، ٤٠٦) ما يعتري واقع العلاقة الإشرافية بين الأستاذ والباحث من ضعف وقصور، ناهيك عن توتر تلك العلاقة الإشرافية النفسية والاجتماعية؛ نتيجة تحيز بعض المشرفين وتعصبهم لآرائهم وخاصة حال تعدد المشرفين على الرسالة، وضعف التعاون بين المشرف والباحث وتقاسم مسئولية إنجاز الرسالة، وشكلية لجان الإشراف العلمي على الباحثين في بعض الأحيان؛ مما أدى إلى ضعف جودة الرسائل العلمية، وتفشي السرقات العلمية بين صفحاتها، وضعف أخلاقيات البحث العلمي والأمانة العلمية لدى الباحثين، وهذا يُلقى مسئولية كبيرة على الإشراف العلمي ولجانه في إكساب الطلاب أخلاقيات البحث العلمي والمهارات البحثية، ولعل مرد ضعف العلاقة الإشرافية بين الأستاذ والباحث بشكل غير مباشر قد شكله المناخ الجامعي والعلمي والبحثي الذي تعيشه الجامعات المصرية؛ مما يتطلب إعادة النظر في منظومة الدراسات العليا والبحث العلمي بالجامعات المصرية وخاصة عملية الإشراف العلمي والعلاقة الإشرافية من أجل الحصول على مخرجات بحثية تسهم في خدمة المجتمع وحل مشكلاته ومعالجة قضاياه.

ومما سبق، يتضح أن العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث بالجامعات المصرية يشوبها كثير من أوجه القصور والفتور في حالات كثيرة؛ نتيجة أسباب متعددة؛ مما قد يؤدي إلى تأخر الباحث أو فشله في إنجاز مشروعه البحثي أو الانتهاء منه بشكل غير صحيح.

رابعًا : واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال الإشراف العلمي :

على الرغم من اهتمام الجامعات المصرية بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كأحد مشروعات الخطة الإستراتيجية لتطوير التعليم العالي في مصر (٢٠٠١- ٢٠١٧)، واشتمال هذا المشروع لمجال خاصً بالبحث العلمي، ووجود المركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وفروعه بكل جامعة، إلا أنه من خلال نتائج دراسة كل من : (محمد، ٢٠٠٤)، و(مرسي، ٢٠٠٧)، و(عبد الحليم والطوخي، ٢٠٠٧)، و(الطوخي، ٢٠١١ : ١٧٠- ١٧٣) تبين وجود قصور وضعف في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بصفة عامة وفي مجال الإشراف والبحث العلمي بصفة خاصة ، فعلى الرغم من وجود مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ضمن مشروعات الخطة الإستراتيجية لتطوير منظومة التعليم العالي في مصر ؛ بهدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والمعاهد العليا، وعلى الرغم من أن المشروع يتضمن مجالًا للبحث العلمي إلا أن هذا المجال جاء خاليًا من برنامج لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي.

ولعل هذا ما تؤكده النظرة الفاحصة لما تقدمه معظم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومراجعة مجال البحث العلمي من هذا المشروع وما يتضمنه من برامج هي (النشر الدولي للبحوث العلمية، إدارة الفريق البحثي، إدارة مشروعات البحوث التنافسية، أخلاقيات البحث العلمي)؛ حيث يغيب عنها برنامجًا لتنمية وصقل مهارات أعضاء هيئة التدريس – لاسيما الجدد والمبتدئين - في مجال الإشراف العلمي. (المركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، ٢٠١٩).

وعليه أشارت دراسة (عيسوي، ٢٠١٨ : ٤٣٦) إلى انخفاض المستوى العلمي لبعض المشرفين، وقصور المتابعة المستمرة للجديد في مجال الإشراف العلمي والتخصص أو في النقاط البحثية للطلاب الذين يشرفون على رسائلهم، ويتفق ذلك مع ما ذكرته دراسة (نصر، ٢٠٠٦ : ١٦٥، ١٦٩) من قصور مستوى أداء بعض أعضاء هيئة التدريس المشرفين على الباحثين ورسائلهم العلمية، وحاجة بعضهم إلى تنمية قدراتهم ومهاراتهم في مجال الإشراف على الرسائل العلمية، كما أشارت دراسة (عمار، ٢٠١٥ : ٣٣٤) إلى ضعف القدرات الإشرافية لدى المشرف العلمي وأثرها على ضعف تنمية مهارات البحث لدى طلاب الدراسات العليا، ووصول كثير من رسائل الماجستير والدكتوراه إلى مرحلة المناقشة وهي محملة بالعديد من الأخطاء

والملاحظات التي ترهق المناقشين أثناء القراءة والمناقشة لتعديلها، وقد أرجعت الدراسة ذلك إلى قصور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي، ومن ثم أوصت بضرورة الاهتمام بعملية تدريب المشرفين ومساعديهم من أجل تنمية قدراتهم البحثية والإشرافية، وذلك من خلال ورش العمل والدورات التدريبية والندوات العلمية.

كما تولت نتائج دراسة (فرج، ٢٠١٥ : ٢٣٣) إلى قلة وجود فرص النمو المهني والعلمي لهيئة الإشراف على الرسائل العلمية من مؤتمرات وندوات ودورات وبعثات وورش عمل ذات صلة وثيقة بمجال الإشراف العلمي، بالإضافة إلى قلة الاهتمام بتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال المهم من قبل الجامعات والكليات والأقسام العلمية، وقد أدت قلة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي ومجال الإشراف العلمي خاصة إلى غياب العقل العلمي، وتعميق التبعية والخضوع بحيث لا يتبقى إلا النقل والتقليد ؛ مما أضعف إسهامات الجامعات في البحث العلمي، وانخفاض إنتاجية الباحثين كمًا ونوعًا.

وقد أشار كل من : (مرسي ،٢٠٠٣ : ٦٠- ٦١)، و(جودة، ٢٠٠٩ : ٢٢٩، ٢٣٤)، و(السمالوطي والصغير، ٢٠٠٩ : ٢)، و(عيسوي، ٢٠١٨، ص ٤٣١) إلى قلة أنشطة وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب في مجال البحث والإشراف العلمي داخل كثير من الجامعات المصرية كلياتها ؛ نتيجة قلة وضعف اللقاءات العلمية وأنشطة التدريب المستمر(السيمنار العلمي، المؤتمرات الندوات العلمية، والبرامج والدورات التدريبية، ورش العمل...إلخ)، وعدم الاهتمام بهذه الأنشطة كأساليب للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمشرفين والطلاب على حد سواء، وضعف تنظيمها ومحتواها، وشكلية انعقادها وجمود أهدافها، وقلة إشباعها لمتطلبات التنمية المهنية في مجال البحث والإشراف العلمي ؛ مما جعل الأساتذة والطلاب يعزفون عن حضورها والمشاركة فيها. وذلك على النقيض في جامعات الدول المتقدمة ؛ حيث تُعد حلقات السيمنار العلمي مسألة جوهرية وأساسية كطريقة للتدريب على الإبداع والإنجاز والبحث والتأليف العلمي.

ويتفق ما سبق مع ما ذكره بدران وآخرون (٢٠٠٥ : ٧٤- ٧٦) حول قلة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي والإشراف ؛ بالإضافة إلى ضعف تنظيم الدورات والبرامج

التدريبية في المجال البحث العلمي، وانحسار فرص التحفيز، وضعف الاحتكاك الخارجي الدولي من خلال البعثات والإشراف المشترك، وقصور البيئة البحثية والمناخ العلمي الجامعي الداعم للتنمية المهنية في مجال البحث العلمي؛ وعليه أكدت نتائج دراسة (الطوخي، ٢٠١١: ١٧٠- ١٧٦) حاجة المشرفين على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية إلى التنمية المهنية، وكانت أهم احتياجاتهم التدريبية تتمثل في: المعرفة الكافية باللوائح والقوانين التي تحكم الإشراف العلمي، وتعرف طبيعة الإشراف العلمي وأخلاقياته والعوامل المؤثرة فيه، والاطلاع على الاتجاهات العالمية في مجال الإشراف العلمي وأساليبه الحديثة، ومعايير جودته؛ ومن ثم اقترحت الدراسة مجموعة من الأنشطة والوسائل والمقترحات للتنمية المهنية ورفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال الإشراف العلمي.

وفي ضوء استعراض واقع الإشراف العلمي بالجامعات المصرية ووضعه الراهن من خلال تحليل التشريعات والسياسات والقوانين المنظمة له، ومطالعة وفحص اللوائح الداخلية لبعض الجامعات المصرية، وما رصدته البحوث والدراسات والأدبيات التربوية المعاصرة، يتضح أن نظام الإشراف العلمي بالجامعات المصرية يعاني كثيراً من أوجه القصور والضعف على مستوى إدارته وتنظيمه ومعايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف، وغموض أدوار ومسئوليات المشرفين على الرسائل العلمية، وقصور العلاقة الإشرافية بين طرفي عملية الإشراف (الأستاذ/ الباحث)، بالإضافة لضعف الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي وقلة وجود برامج وأنشطة تدريبية في هذا المجال.

ومن الجدير بالذكر أن أحكام هذا الواقع لا يمكن تعميمها بصفة قطعية مطلقة، فهناك نماذج كثيرة متميزة من أعضاء هيئة التدريس المشرفين على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية، من حيث: طبيعة العلاقة الإشرافية بينهم وبين طلابهم، وتمكنهم من أداء أدوارهم ومسئولياتهم كمشرفين، بالإضافة إلى الخبرة والتمكن والسمعة العلمية في مجال البحث والإشراف العلمي، ولعل معظم أوجه القصور في نظام الإشراف العلمي بالجامعات المصرية تعود إلى جمود الإدارة وتقادم التشريعات المنظمة وقلة توافقها مع التقدم الحادث في مجال البحث العلمي بمجالاته المختلفة، وضعف مواكبتها لما هو مُطبق ومُعمول به في الجامعات المتقدمة، بالإضافة لقلة خبرة بعض المشرفين وخاصة بعض الجدد المبتدئين؛ نتيجة غياب الإعداد والتدريب والتنمية المهنية، ناهيك عن المشرفين غير المتخصصين في مجال

وموضوعات الرسائل التي يشرفون عليها، أو المتخصصين ممن لا يسعون لتنمية البُعد المعرفي الخاص بتلك الموضوعات، ناهيك عن ضعف مستوى بعض الباحثين وعدم تحملهم مسئولية المشاركة في إنجاز الرسالة بالشكل الكافي والمناسب، فقد يكون الطالب وإمكاناته وقدراته العلمية والبحثية، ومستوى دافعيته للإنجاز والبحث، ومسئولياته وأعبائه الاجتماعية والمادية، وقلة معرفته بأدوراه خلال مراحل البحث في ظل معايير انتقائية ضعيفة من الأسباب الرئيسة وراء الإنتاج البحثي الضعيف وليس لجنة الإشراف وحدها، فالأمر قد يكون مشترك، وله عوامل ومسببات ومتغيرات أخرى غير المشرف والباحث.

وعلى ضوء هذا الواقع والوضع الراهن للإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية، حاول البحث استعراض خبرات ثلاث من الجامعات الأجنبية المتقدمة والرائدة في مجال البحث والإشراف العلمي على طلاب الدراسات العليا، وذلك في ضوء حدود البحث الموضوعية ومحاوره، ثم إجراء التحليل المقارن بين هذه الخبرات وبين واقع الإشراف العلمي بالجامعات المصرية كما تم رصده من المصادر المختلفة السابقة؛ لاستخلاص أوجه الاستفادة التي يمكن الارتكاز عليها في بناء الرؤية المقترحة لتطوير الإشراف العلمي بالجامعات المصرية، وذلك كما توضحه المحاور القادمة من البحث.

المحور الرابع: خبرات بعض الجامعات الأجنبية في مجال الإشراف العلمي (دراسة وصفية):

يقدم هذا المحور وصفًا لنظام الإشراف العلمي بثلاث جامعات متقدمة من قارات مختلفة هي: جامعة أكسفورد بانجلترا في قارة أوربا، وجامعة نيو سوث ويلز بسيدني في أستراليا، وجامعة أوكلاند بنيوزيلندا في قارة آسيا، وتعد هذه الجامعات وفقًا للتصنيفات العالمية للجامعات ضمن أفضل جامعات العالم؛ حيث تحتل مراتب متقدمة في كثير من التصنيفات المعترف بها عالميًا(تصنيف شنغهاي، وتصنيف كيو أس "QS"، التيامز البريطاني)، حيث تناول المحور الإشراف على الرسائل والبحوث العلمية لطلاب الدراسات العليا بتلك الجامعات من حيث: إدارته وتنظيمه، ومعايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف، وأدوار ومسئوليات طرفي عملية الإشراف (الأستاذ المشرف/ الطالب الباحث)، والضوابط الحاكمة للعلاقة الإشرافية بينهما، وأساليب وأنشطة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي، وذلك بكل جامعة على النحو الآتي:

أولًا : <u>الإشراف العلمي بجامعة أكسفورد بإنجلترا</u> :

تعد جامعة أكسفورد The University of Oxford **مركزًا رائدًا للتعليم والتعلم والبحث العلمي، وأقدم جامعة في العالم الغربي الناطق بالإنجليزية، وأقدم جامعات بريطانيا السبع العتيقة، والجامعة الأولى في المملكة المتحدة، وتقع الجامعة في مدينة أكسفورد، وترجع أصولها على أقل تقدير إلى القرن الحادي عشر، وتمثل هذه الجامعة مع جامعة كامبريدج أفضل وأرقى الجامعات في المملكة المتحدة والعالم، كما أن جامعة أكسفورد تعد إحدى جامعات الأبحاث البريطانية في مجموعة رسل، وعضو مجموعة كومبرا وهي شبكة من الجامعات الأوروبية المتقدمة، كما أنها عضو في رابطة جامعات الأبحاث الأوروبية.(الموسوعة الحرة ويكيبيديا، ٢٠١٩).**

وتتصدر جامعة أكسفورد تصنيفات الجامعات البريطانية المعترف بها، وأهمها تصنيف صحيفة التايمز البريطانية، حيث احتلت الجامعة المركز الأول بهذا التصنيف لأعوام ٢٠١٧م، ٢٠١٨م، ٢٠١٩م.(World University Rankings, The Times Higher Education, 2019) **، وفي تصنيف كيو أس "QS" الأسباني لأعوام (٢٠١٦م ، ٢٠١٧م، ٢٠١٨م) جاء ترتيب الجامعة في المركز السادس، بينما احتلت المركز الخامس بذات التصنيف لعام ٢٠١٩م.**(World University Rankings, "QS", 2019) **، أما في التصنيف الأهم والأكثر اعترافًا عالميًا تصنيف شنغهاي الصيني فقد احتلت الجامعة المركز السابع لثلاث سنوات متتالية هي (٢٠١٦، ٢٠١٧، ٢٠١٨).** (World University Rankings, Shanghai Ranking, 2018)

وقد وصل عدد طلاب الجامعة إلى (٢٣٩٧٥) طالبًا وطالبة، يمثل الطلاب في الدرجة الجامعية الأولى (١١٧٤٧) طالبًا وطالبة بنسبة(٤٩٪) من إجمالي عدد الطلاب، بينما يمثل طلاب الدراسات العليا(١١٦٨٧) طالبًا وطالبة بنسبة (٤٩٪)، في حين يمثل الطلاب الوافدون والمعترف بهم (٥٤١) طالبًا وطالبة بنسبة (٢٪)، وهذا يعني أن طلاب الدراسات العليا في مرحلتي الماجستير والدكتوراه يمثلون تقريبًا نصف عدد طلاب الجامعة، ووفقًا لإطار التميز البحثي الذي يمثل التقييم الرسمي على مستوى المملكة المتحدة، فإن جامعة أكسفورد لديها أكبر عدد من الأبحاث الرائدة في العالم، وهذا ما يفسر اهتمام

الجامعة المتزايد بنظام الإشراف العلمي والبحثي على هؤلاء الطلاب ورسائلهم ؛ مما دعى الباحث لاختيار خبرة تلك الجامعة لتكون ضمن الجامعات موضع المقارنة.(The University of Oxford ,2019).

وفي ضوء مكانة جامعة أكسفورد محليًا وعالميًا وكونها رائدة في مجال البحث االعلمي على مستوى الدراسات العليا، فقد تم اختيارها لعرض نظام الإشراف العلمي بها ؛ من أجل الاستفادة من نقاط قوته في تطوير الإشراف العلمي بالجامعات المصرية، وبما يتوافق وطبيعة المجتمع المصري وثقافته وسياساته التعليمية والبحثية، ويمكن استعراض نظام الإشراف على الرسائل والبحوث العلمية بجامعة أكسفورد من خلال محاور البحث المختارة وحدوده الموضوعية على النحو الآتي:

١- <u>إدارة وتنظيم الإشراف العلمي:</u>

يقع على عاتق لجنة التعليم Education Committee بوزارة التعليم في إنجلترا المسؤولية الشاملة عن التعريف والتقويم والمراجعة المستمرة للفلسفة التعليمية والبحثية والسياسة والمعايير الجامعية فيما يتعلق بالتعليم والتعلم والبحث العلمي، ويرأس لجنة التعليم بالوزارة نائب مستشار التعليم، وتسهم اللجنة في تطوير السياسات التعليمية والبحثية، وتنظر في التعديلات المقترحة للبرامج واللوائح البحثية(Ministry of Education in England, 2019) .

وبصفة خاصة، تتولى مجالس الكليات والأقسام العلمية بجامعة أكسفورد مسؤولية إدارة وتنظيم الدراسات العليا والإشراف العلمي وضع كل طالب بحث - يُعترف به ويُسجل- تحت إشراف عضو هيئة تدريس من أعضاء الجامعة أو شخص مختص من خارج الجامعة، مع الحفاظ على الأداء الإشرافي الفعال، ويجوز للمجلس المسئول لأسباب وجيهة ووافية تغيير المشرف على أي طالب، أو الترتيب للإشراف المشترك من قبل أكثر من مشرف عند الضرورة، وعلى المجلس المختص التأكد من أن المشرف أو المشرفين المعينين مؤهلين بشكل مناسب وفقًا للمعايير المحددة، ويدركون وينفذون سياسة الجامعة والكلية والأقسام فيما يتعلق بالإشراف البحثي، كما تهتم هذه المجالس بتلبية الاحتياجات التدريبية للمشرفين الجدد والمبتدئين من أعضاء هيئة التدريس، والتأكد من إجراء الترتيبات البديلة والمناسبة لدعم الطالب وتوجيهه في حالة غياب المشرف أو مرضه أو ذهابه في إجازة تفرغ بحثي، كما يمكن للمجلس المسؤول على مستوى (القسم/ الكلية/ الجامعة) تغيير المسؤوليات الإشرافية بناءً على طلب من الطالب أو المشرف،

وعلى المشرف أن يتعرف مسؤوليات كل من الطالب والقسم وأعضاء هيئة التدريس ضمن العلاقة الإشرافية تجاه عملية الإشراف والباحث. (The University of Oxford, Policies and guidance, 2019).

ويقوم المجلس المسئول في إطار إدارة وتنظيم إجراءات الإشراف على الرسائل والبحوث بإخطار وإعلام الطلاب والباحثين الجدد بالموعد الذي يمكن فيه توقع تعيين المشرفين عليهم؛ حيث لا يتم تعيين المشرفين إلا بقبول وتسجيل الطالب بسجلات الدراسات العليا في الجامعة، ويجب أن يُعطى كل طالب وسيلة اتصال وتواصل واحدة محددة وواضحة مع المشرف الرئيس، كما يجب إبلاغ الطالب بالاتصال والمساعدة البديلة في حالة عدم توافر أو غياب المشرف الرئيس، وقد يكون ذلك من خلال المشرف الثانوي أو عضو إضافي معين من أعضاء هيئة التدريس القادرين على تقديم المشورة والدعم والتوجيه؛ ولتجنب سوء الفهم وانقطاع التواصل يتم توفير الأسماء وتفاصيل الاتصال والمسؤوليات الخاصة بالمشرفين الرئيسيين وغيرهم من المشرفين الثانويين على الطلاب الباحثين، من خلال إتاحتها في جميع أدلة وبرامج الدراسات العليا الخاصة بالطلاب.(Oxford University, Humanities Division, 2018:2)

وتختلف أنماط الإشراف العلمي من كلية إلى أخرى داخل جامعة أكسفورد بحسب طبيعة التخصص والموضوعات البحثية، ففي بعض التخصصات يوجد عادة مشرف وحيد، وقد يكون للباحث في تخصصات أخرى اثنان من المشرفين المشتركين، وفي حالة تعيين أكثر من مشرف عادة ما يتم تعيين أحد المشرفين مشرفًا رئيسًا في ضوء معايير سيوردها البحث لاحقًا، كما أن بعض المشروعات البحثية متعددة التخصصات عادة ما يكون للباحث أكثر من مشرف "لجنة أو فريق إشرافي"، ويتم تحديد أدوار كل مشرف بوضوح منذ البداية، وتقدم الترتيبات والتوجيهات بشكل واضح للطالب، وفي جميع الحالات يتم التأكد من أن كل طالب لديه الحق في الوصول إلى مشرف واحد أو أكثر من المشرفين وبسهولة للحصول على الدعم، ذلك إضافة إلى المشرف الرئيس ومصادر الدعم الأخرى مثل: مستشار القسم، أو رئيس مجموعة البحث، أو مدير الدراسات العليا أو رئيس مجلس الكلية (عميد الكلية) عند الحاجة الضرورية، كما يجب على الإدارات والكليات التأكد من أن التوقعات الإشرافية فيما يتعلق بدور المشرف واللقاءات والأدوار والمسئوليات الإشرافية منتظمة مع الطلاب، ويتم توضيحها وتحديدها بشكل دقيق ويفهمها جميع المشرفين والطلاب.

(Oxford University, Social Sciences Division, 2018:3)

كما توصي كليات قطاع العلوم الطبية في الجامعة بشدة لتعيين مشرف مشارك لجميع الطلاب كحد أدنى في الإشراف؛ بحيث يكون لكل طالب مصدرٍ ثانٍ من الدعم الإشرافي بخلاف مشرفه الرئيس، سواء أكان هذا المصدر مشرفًا إضافيًا، أو مستشارًا للقسم أو غيرهما. (Oxford University, Medical Sciences Board, 2014:2)

وتتخذ كليات الجامعة ومجالسها المختصة عند تعيين الإشراف العلمي كافة الإجراءات الإدارية للتأكد من أن الطالب الباحث غير محروم من الدعم والتوجيه عندما يكون مشرفه غائبًا لإجازة تفرغ بحثي أو لأسباب أخرى، ففي حالة الإجازة يتم تعيين مشرفًا مشاركًا طوال مدة الإجازة، لاسيما إن كان الإشراف على الباحث فرديًا، ولا يمنح المشرف إجازة بحثية جامعية إلا إذا رأت الكلية أن الترتيبات المناسبة قد تمت للإشراف على طلابها. (Oxford University, Humanities Division, 2018:2)

وتتولى المجالس المختصة متابعة الإشراف والتأكد من أنه بالتعاون مع الطالب يتم تحديد الإطار الرئيس لعمل الطالب بأسرع وقت، على أن يشمل هذا الإطار: وسائل التواصل بين الطالب والمشرف، وكيفية ترتيب الاجتماعات بشكل منتظم ورصد التقدم، وتنسيق المشورة والتوجيه في حالة وجود مشرف مشارك أو فريق إشرافي، وضمان أن تكون مسؤوليات كل من المشرف والطالب واضحة، وضع تصور واضح لمشروع البحث مع احتمال إنجازه في نطاق الجدول الزمني المطلوب، واستكمال دورة تدريبية أولية في مجال الإشراف بالنسبة للمشرف والطالب مع تحديد الجدول الزمني ومتطلبات الدورة إن لزم الأمر، وتحديد الموارد المناسبة لدعم مشروع البحث وكيفية الوصول إليها؛ حيث يجب على المشرف دائمًا التأكد من توافر الدعم المالي الكافي طوال فترة الدراسة والبحث، وضع ضمانات لتدريب الطالب على الصحة والسلامة البحثية والقضايا الأخلاقية التي قد تنشأ أثناء البحث وأية متطلبات أخرى للموافقة الأخلاقية على إجراء البحث. (Oxford University, Student Systems, 2019)

وتتم متابعة وتقويم العملية الإشرافية على طلاب الدراسات العليا بجامعة أكسفورد من خلال ما يسمى بتقارير الإشراف على الدراسات العليا "Graduate Supervision Reporting"

(GSR) والتي تم استبدال مسماها على موقع الجامعة إلى نظام الإشراف على الدراسات العليا "Graduate Supervision System" (GSS)، ومن خلالها يتم التحقيق في أية مخاوف قد تؤثر على تقدم بحث الطالب، ولابد للمجلس المسئول عن تعيين المشرفين معرفة ما إذا كانت تقارير المتابعة قد اكتملت من قبل الطالب والمشرف، وإعداد تقارير مستمرة حول أداء الطالب في نهاية كل فترة حتى نهاية مدة البحث وتقديم الأطروحة للمناقشة والفحص، ومن المهم أن يقوم مدير الدراسات العليا المسؤولون بمراقبة إعداد هذه التقارير، ومتابعة التقارير غير الموثقة ومراجعتها، حيث يتم استخدام GSS من قبل طلاب الدراسات العليا والمشرفين ومستشاري الكلية ومديري الدورة التدريبية لتطوير أداء المشرفين Development Graduate Supervision (DGS) ومراجعة التقدم الدراسي والبحثي للطلاب.(Oxford University, GSS, 2019)

كما تقوم الجامعة وكلياتها في سبيل متابعة العملية الإشرافية بتعيين مستشار جامعي للإشراف، وتتلقى تقارير إشراف دورية ومستمرة حول الأداء الإشرافي، وهناك إجراءات منتظمة وواضحة لرقابة ومتابعة الإشراف على طلاب الدراسات العليا منها مناقشة التقدم الأكاديمي والبحثي وتقارير الإشراف مع المشرفين والطلاب، وإذا رصد المجلس المختص بالكلية أية مخاوف قد تؤثر على التقدم البحثي للطالب تخص الإشراف العلمي لم يتم الاعتراف بها والإشارة إليها في تقارير الإشراف، فإنه يجوز إحالة هذه الأمر إلى مدير (وكيل) الدراسات العليا في الكلية المعنية (Oxford University, Humanities Division, 2018:2-3).

ويجوز للمجلس المختص (القسم/ الكلية/ الجامعة) بتعيين المشرفين اتخاذ الإجراءات اللازمة لتغيير الإشراف على الطلاب عند الضرورة، وذلك في حالات معينة، هي (Oxford University, Social Sciences Division, 2018:3):

أ- عند شعور الطالب بأن هناك أسبابًا وجيهة للتفكير في تغيير المشرف، وفي هذه الحالة يجب أولاً أن يناقش الطالب مشرفه في تلك الأسباب، وإذا كان هذا يبدو صعباً ففي وجود رئيس القسم أو مستشار الكلية، أو إذا كان الطالب يفضل فمع مدير الدراسات العليا أو رئيس مجلس الكلية (العميد أو نوابه)

أو مع المستشار الجامعي للإشراف العلمي.

ب- حال تغيير توجهات بحث الطالب، بحيث لا يكون مشرفه الحالي هو الشخص الأنسب لتقديم التوجيه والدعم بشأن الموضوع المعدل، فيجب على الإدارات وا لمجالس المختصة بالتشاور مع المشرف المعني والطالب النظر فيما إذا كان يجب تعيين مشرفًا إضافيًا أو بديلًا، إلا أن مثل هذه الحالة غير معتادة، ويتطلب ذلك دائمًا إذنًا مسبقًا من القسم والكلية لتغيير توجهات البحث وعنوانه أو موضوعه.

ج- عند وجود مخاوف لدى الطالب بشأن جودة الإشراف، فعليه أن يسعى لحل المشكلة - قدر الإمكان- من خلال المناقشة مع المشرف، أو مدير الدراسات العليا، أو رئيس مجلس الكلية، أو مستشار الكلية للإشراف، ويجب أن يكون الطالب على علم بإجراءات الشكوى الرسمية بالجامعة في حالة الشكاوى، وتلك الإجراءات موضحة بدليل الطالب واللوائح ذات الصلة بالجامعة.

د- إذا تقرر أن تغيير المشرف أمر مرغوب فيه من قبل طرفي الإشراف (المشرف والباحث)، وإذا لم يكن هناك مشرف بديل متخصص متاح في الجامعة، فيمكن تعيين مشرف متخصص من خارج جامعة أكسفورد أو عضو خبير في فريق الإشراف كمشرف مشارك في ضوء معايير تعيين المشرف الخارجي كما سيوردها البحث لاحقًا، وهكذا حالات السفر وإجازات التفرغ البحثي، والظروف المرضية، وغيرها.

وتضع الجامعة وكلياتها سياسات لتحديد العبء أو الحمل الإشرافي لأعضاء هيئة التدريس وفقًا لطبيعة التخصصات المختلفة، ففي كليات قطاع العلوم الطبية والطبيعية بجامعة أكسفورد تنص سياسة وقواعد ممارسة الإشراف على طلاب الدراسات على أنه لا يجوز لعضو هيئة التدريس الإشراف على أكثر من (٦) ستة طلاب في وقت واحد، ويتم احتساب الإشراف المشترك للطالب على النصف، بغض النظر عن العدد الإجمالي للمشرفين على الطالب. (Oxford University, Medical Sciences Board, 2014:2)

أما في كليات قطاع العلوم الإنسانية بجامعة أكسفورد فتنص سياسة العبء الإشرافي على أنه لا يجب على عضو هيئة التدريس الذي لديه عبء أو حمل إداري عادي (المسئوليات الإدارية المعتادة لأستاذ الجامعة) وعبء طبيعي من التدريس للطلاب الجامعيين أو الدراسات العليا (جدول محدد الساعات التدريسية) أن يشرف على أكثر من (٦) ستة طلاب باحثين، ويمكن لأعضاء هيئة التدريس الذين لديهم

عبء إداري أو تدريسي أقل الإشراف على مزيد من طلاب البحث بحد أقصى (١٢) باحثًا، ويجب ألا تتم هذه الاستثناءات إلا بعد النظر من قبل لجنة دراسات العلوم بالكلية وموافقتها. (Oxford University, Humanities Division, 2018:4)

وفي كليات قطاع العلوم الاجتماعية توجد آليات لضمان عدم تعرض جودة الإشراف للتدني والضعف بسبب الأعباء الإدارية والتدريسية الزائدة واتساع نطاق المسئوليات الأخرى للمشرفين وخاصة في حالات الإشراف الفردي، ومن ثم فإن القاعدة الأساسية للحمل الإشرافي بتلك تنص على الإشراف على (٣: ٤) طلاب فقط للمشرف؛ وذلك حتى يكون قادراً على توفير المستوى النموذجي من التوجيه والدعم لكل طلابه، كما يجب على إدارة الكلية اتخاذ الترتيبات المناسبة لتغطية غياب المشرف في إجازة تفرغ بحثي أو لأسباب أخرى، ولا ينبغي التعيين كمشرف لعضو هيئة تدريس على وشك الذهاب في إجازة بحثية؛ تجنبًا لحرمان الطلاب من الدعم والتوجيه. (Oxford University, Social Sciences Division, 2018:3)

ومما سبق، يتضح أن مهمة إدارة وتنظيم الإشراف العلمي على طلاب الدراسات العليا بجامعة أكسفورد تختص بها مجالس رسمية تضع قواعد وإجراءات وسياسات للممارسات الإشرافية، وتحدد العبء الإشرافي لكل عضو هيئة تدريس لا يتعداه إلا بموافقة رسمية من مجلس الكلية، كما حددت تلك المجالس حالات تغيير الإشراف وإجراءاتها، ومصادر الدعم والتوجيه في حالة غياب المشرف الرئيس لأية أسباب، كما تضع كليات الجامعة بقطاعاتها المختلفة آليات وأساليب لمتابعة ورقابة جودة العملية الإشرافية؛ مما ساعد في حصول جميع الطلاب على التوجيه والدعم المناسب لإنجاز رسائلهم وأطروحاتهم في الوقت المناسب وعلى أكمل وجه.

٢- <u>معايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف العلمي:</u>

تتنوع وتتعدد معايير اختيار وتعيين المشرفين، وتشكيل لجان الإشراف العلمي بجامعة أكسفورد بتنوع قطاعات وتخصصات كليات الجامعة، إلا أن هناك قواسم مشتركة بينها، ففي كليات قطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية تتمثل معايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف في الآتي: (Oxford University, Social ، University, Humanities Division, 2018:3-4)

: Sciences Division, 2018:3)

أ- يجب أن يكون المشرف الرئيس عادة عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، أو أحد زملاء الجامعة أو الكلية، ممن يتمتعون بمكانة وخبرة مناسبتين، ويتسم بالمصداقية والجدية في أداء مهامه الإشرافية.

ب- أن يكون لدى المشرف الخبرة الكافية لتقديم التوجيه المناسب للطالب حول الإجراءات البحثية اللازمة،وعلى وجه الخصوص الخبرة بالتوقعات الأكاديمية المرتبطة بالدرجات العلمية (الماجستير والدكتوراه) في جامعة أكسفورد وفي مجال التخصص.

ج- أن يكون المشرف قادراً من حيث المكانة الأكاديمية والخبرة على القيام بالمهام الإشرافية والبحثية المسندة إليه والعمل على دمجها في السياسات والمهام الوطنية والدولية في موضوعات الأبحاث التي يشرف عليها.

د- أن يكون المشرف لديه ما يكفي من الوقت لضمان متابعة أبحاث الطالب حتى النهاية الناجحة. فعادة لا يتم تعيين المشرف إذا كان من المعروف في وقت التعيين أنه لن يكون في وظيفته أو لديه إجازة تفرغ بحثي أو غير ذلك.

ه- أن يكون لدى المشرف معرفة كافية بالتوقعات المؤسسية والوطنية والدولية المتعلقة بالبيئات البحثية والإشراف على البحوث والتدريب.

و- في حالة الحاجة إلى إشراف علمي متخصص، ولا يتوفر بالجامعة يتم تعيين عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالأقسام أو الكليات المناظرة ذات الصلة، أو شخص يحمل منحة خارجية أو ما يعادلها في ذات القسم والتخصص، وفي هذه الحالة يمكن تعيين عضو خبير في فريق البحث كمشرف متخصص في الموضوع، أو تعيين مشرف من خارج جامعة أكسفورد كمشرف مشارك، وقد لا يتم قبول المرشح (الطالب) بالأساس إذا لم يكن هناك إشراف متخصص ومناسب في الجامعة أو كلياتها وأقسامها العلمية.

ز- يشارك مشرف واحد على الأقل في الإشراف على بحث الطالب ما لم تكن هناك ضرورة للتعدد وبحسب طبيعة التخصص والموضوعات البحثية.

وباستقراء المعايير السابقة، يُلاحظ تركيزها على معايير محددة، أهمها: عضوية المشرف بالجامعة - وخاصة المشرف الرئيس- عند تعدد الإشراف؛ حتى يستطيع مباشرة مهام الإشراف على طلابه وتقديم الدعم لهم في أي وقت، بالإضافة لمعايير الخبرة، وحضور التدريب لا سيما للمشرفين الجدد، الإتاحة والتفرغ وضمان الوقت الكافي لممارسة مهام الإشراف بشكل جيد، مع وضع معايير لحالات الإشراف المتخصص من خلال توفير مشرف خارجي أو عدم قبول ترشيح طالب البحث إذا لم يوجد الإشراف المتخصص بالجامعة والكليات والأقسام المناظرة.

أما في كليات قطاع العلوم الطبية، فلكي يكون عضو هيئة التدريس مؤهلاً للتعيين كمشرف رئيس أو المشرف الوحيد على طالب، يجب أن يستوفي المعايير التالية (Oxford University, Medical Sciences Board, 2014:1) :

- خبرة سابقة في الإشراف على طالب أتم مشروع بحثه أو أطروحته بنجاح إما في جامعة أكسفورد أو في جامعة أخرى خارج أكسفورد.
- قدرة المشرف في الحصول على دخل (منحة) بحثية لتغطية تكاليف المشروع البحثي بالتعاون مع طالب البحث.
- لديه سجل مشرف من المؤلفات والمطبوعات الحديثة في مجال تخصصه خلال الخمس سنوات السابقة للعمل كمشرف رئيس على الباحثين.
- إبرام عقد عمل مع الجامعة لإنجاز دراسات الطالب، أو الحصول على موافقة مجلس القسم للعمل كمشرف.

وإذا لم يستوف المشرف الأساسي أو الرئيس المعايير السابقة ليكون المشرف الرئيس أو الوحيد، يجب تعيين مشرف مشارك من الأكاديميين الأقدم في جامعة أكسفورد، ويجب على المشرفين الرئيسيين لأول مرة ألا يأخذوا طالبًا ثانويًا حتى يتم الطالب الأول أطروحته أو مشروعه البحثي بنجاح.

وبملاحظة المعايير السابقة يتضح تركيزها على تعيين إشرافًا فرديًا على الباحث من خلال مشرف وحيد أو رئيس يمتلك مع طالبه قدرة الحصول على موارد وتسهيلات مالية لتغطية نفقات المشروع البحثي، لديه خبرة سابقة في الإشراف داخل أكسفورد أو خارجها، وله إنتاج علمي من مؤلفات ومطبوعات

وأبحاث حديثة في مجال التخصص، وحاصل على عقد عمل أو موافقة مجلس القسم المختص للإشراف البحثي.

٣- أدوار ومسئوليات المشرفين والباحثين:

يوجد بجامعة أكسفورد وثائق وسياسات للإشراف العلمي على الطلاب في التخصصات المختلفة العلوم الاجتماعية والإنسانية والطبية، وتحدد هذه الوثائق قواعد وممارسات الإشراف العلمي الفعال وإجراءاته، وأدوار ومسئوليات كل من المشرف والطالب بشكل واضح ومحدد خلال مراحل البحث المختلفة من البداية حتى النهاية وتقديم الأطروحة للمناقشة والفحص، ويمكن توضيح ذلك على النحو الآتي:

أ- أدوار ومسئوليات المشرف:

تضع وثائق وسياسات الإشراف العلمي بكليات قطاع العلوم الاجتماعية والطبية بجامعة أكسفورد قائمة لمراجعة أدوار ومسئوليات الإشراف العلمي تتضمن مجالات وأدوار ومسؤوليات المشرفين، حيث هناك مجموعة من الأدوار والمسئوليات العامة للمشرف، وأخرى خاصة بمراحل البحث المختلفة من الناحية العلمية والإدارية والأخلاقية، وتتمثل هذه الأدوار والمسئوليات في (Oxford University, Social Sciences Division, 2018:5-6، Oxford University, Medical Sciences Board, 2014:2-5):

١. توفير القيادة الأكاديمية للطالب وتوضيح التوقعات الإشرافية المتبادلة، حيث يقوم المشرف المشارك بتنسيق المشورة والتوجيه وبين زملائه، وضمان أن تكون مسؤوليات كل منهما واضحة للزملاء الأكاديميين وللطالب الباحث.
٢. تقديم المشورة للطلاب حول جميع جوانب البحث: تحديد موضوع البحث، وكتابته خلال الفترة المحددة، والمعايير المطلوبة في كل عنصر، والتخطيط، والأدب والمصادر...إلخ، وتقديم المشورة في مرحلة مبكرة بشأن تصميم البحوث ومنهجية وأدوات جمع البيانات والمعلومات.
٣. إجراء مراجعة دورية للمهارات وتحليل الاحتياجات التدريبية مع الطالب، وتشجيع الباحث لحضور دورات تدريبية في مجال البحث والتدريب المهني.
٤. تجنب الغياب في إجازة بعد أن يتم تعيينه كمشرف للطالب دون توفير الإشراف البديل والمناسب.
٥. الاتفاق مع الطالب على لقاءات إشرافية وتكرارها ومدتها، والسرعة المتوقعة للتعليق على أعمال

الطالب المكتوبة، وإعادة العمل المقدم بنقدٍ بناءٍ في غضون فترة زمنية معقولة.

٦. الاحتفاظ بسجلات مكتوبة للاجتماعات لضمان أن يكون كل من الطالب والمشرف واضحًا بشأن الإجراءات الواجب اتخاذها والمساعدة في رصد التقدم البحثي.

٧. تقديم نظرة عامة وتوجيه حول هيكل الأطروحة، وتوجيه الطالب حتى الانتهاء.

٨. توجيه الطالب إلى القضايا الأخلاقية والقانونية المرتبطة بالبحث وتجميع البيانات، وإجراءات طلب الموافقة الأخلاقية من خلال لجنة الأخلاقيات البحثية.

٩. التأكد من معرفة الطالب واتخاذه الإجراءات المناسبة فيما يتعلق بأية قضايا تتعلق بالصحة والسلامة المرتبطة بالبحث، بما في ذلك العمل الميداني، والقضايا المتعلقة بحقوق الملكية الفكرية، وحقوق الطبع والنشر لطرف ثالث للنسخة المطبوعة والأطروحة الرقمية.

١٠. توجيه الطالب إلى تجنب الانتحال العلمي والوعي بالتوجيه الجامعي بشأن الانتحال.

١١. مراجعة تعليقات الطلاب وتقديم تقارير أسبوعية عن عمل الطالب باستخدام نظام الإشراف على الدراسات العليا (GSS)، بما في ذلك مراجعة وتحديث متطلبات التدريب، مناقشة محتويات التقرير البحثي مع الطالب.

١٢. تزويد الطالب بمعلومات منتظمة حول تقدمه في البحث، وعندما تظهر المشكلات يقدم التوجيه والمساعدة والإجراءات التصحيحية اللازمة .

١٣. التأكد من أن الطالب على دراية بمرافق وأنشطة البحث في قسم أو هيئة تدريس التابع لها، وتقديم المشورة حسب الاقتضاء بشأن الدعم المالي المتاح، مثل: تمويل حضور المؤتمرات أو الرحلات الميدانية أو غيرها.

١٤. تقديم معلومات إلى إدارة الكلية والدراسات العليا ذات صلة بحضور الطلاب لاجتماعات الإشراف، والسيمنارات، والمناقشات والمؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة، وحول مستوى التقدم الأكاديمي والأداء والبحثي للطالب.

١٥. مساعدة الطالب في التحضير لعملية الفحص والمناقشة والتأكد من معرفة الطالب لجميع إجراءات ومتطلبات المناقشة.

١٦. تقديم المشورة للطالب بشأن توقيت تقديم الأطروحة والتشاور مع الطالب لتقديم توصيات وآراء اختيار الفاحصين أو المناقشين.

١٧. تشجيع الطالب للحصول على المعرفة والمعلومات حول فرص العمل وتنبيهه إلى الخدمات الأخرى المقدمة داخل الجامعة.

١٨. السعي لإتاحة فرص للطلاب للمشاركة في الحياة الفكرية والمهنية ومناقشة أعمالهم مع أقرانهم في المجتمع الأوسع وفي الجامعة وعلى المستوى الوطني والدولي، وتوفير فرص تنمية المهارات وصقل الخبرات.

أما في كليات العلوم الإنسانية بجامعة أكسفورد تقدم وثيقة ممارسات الإشراف العلمي ملخصًا بأدوار ومسئوليات المشرفين على طلاب الدراسات العليا، تتمثل في (Oxford University, Humanities Division, 2018:8):

١. الحصول على المعرفة المتخصصة والتدريب اللازمة للإشراف على أبحاث الطالب.

٢. الحصول على خبرة سابقة في الإشراف على طلاب البحث في جامعة أكسفورد.

٣. ضمان أن لديه الوقت الكافي للإشراف على الطالب وتوجيهه ومساعدته.

٤. قبول الإشراف على الطالب فقط، إذا كان قادراً على ضمان استمرارية الإشراف حتى النهاية.

٥. تقديم المشورة والتوجيه ودعم الطالب في جميع جوانب البحث، وتوفير قيادة فكرية واضحة، وتقديم إرشادات دقيقة حول التوقعات الأكاديمية.

٦. إعداد تقارير الإشراف للمتابعة المستمرة لمستوى تقدم الطالب، وتقديم تقرير مفصل عن تقدم الطالب في نهاية كل فصل، باستخدام نظام الإشراف عبر الإنترنت (GSS).

٧. تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية مهارات طلاب البحث، ومساعدتهم في الحصول على التدريبات المناسبة.

٨. مساعدة الطالب وتشجيعه على المشاركة في المجتمع الأكاديمي الأوسع بالجامعة والكلية أو المجتمع العلمي والأكاديمي بالجامعات الأخرى بإنجلترا وخارجها.

٩. مساعدة الطلاب في الحصول على تمويل من هيئات التمويل البحثي المختلفة، وتعريفه بالشروط

والأحكام المرفقة بالمنحة ؛ من أجل ضمان استيفاء الطلاب لهذه المتطلبات والأحكام.

كما توجد بجميع كليات الجامعة وتخصصاتها المختلفة مسئوليات وأدوار للمشرف خلال التجريب الميداني لبحث طلابه وخاصة في قطاع العلوم الطبية والإنسانية، حيث إن للجامعة والمشرفين واجبًا قانونيًا للعناية بطلاب البحث الذين يقومون بالعمل الميداني من حيث الصحة والسلامة للطلاب ولعينة البحث، وقد تم وضع سياسات وإجراءات لتحديد كيفية تنفيذ واجب الرعاية الصحية والأمن والسلامة، وتتطلب هذه الإجراءات تقييم المخاطر ووضع تدابير وترتيبات مناسبة لتخفيفها، حيث يلعب المشرفون دوراً رئيسياً في هذه العملية من خلال: العلم بسياسات السلامة الجامعية وإجراءات الكلية ذات الصلة، النظر في آثار الصحة والسلامة لأي مقترح بحثي، والتأكد من تلقي الطلاب لتدريبات مناسب في هذا الشأن، التأكد من أن تقييمات المخاطر قد تم إجراؤها وأن أحكام السلامة المتعلقة بالعمل موجودة وتمت مناقشتها وتطبيقها، التأكد من وجود الترتيبات المناسبة للاتصال المنتظم لتقديم الدعم والتوجيه، واستعراض الترتيبات مع الطالب قبل وبعد العمل الميداني لتحديد أي مشكلات واجهته، واستخدام المشرفين لخبراتهم ومعرفتهم الخاصة لتوجيه وتقديم المشورة والتقييم أثناء التجريب. (Oxford University, Medical Sciences Board, 2014:6) ، (Oxford University, Humanities Division, 2018:11).

ب- <u>أدوار ومسئوليات الباحث:</u>

تحدد قواعد وسياسات الإشراف العلمي بجامعة أكسفورد أدواراً ومسئوليات للطالب خلال العملية الإشرافية وعلى مدار مراحل البحث المختلفة ينبغي القيام بها على أكمل وجه ؛ لإنجاز عمل بحثي متميز، حيث تتوافر بالجامعة وكلياتها قوائم لمراجعة أدوار ومسئوليات الطالب في عملية الإشراف خلال مراحل البحث المختلفة، وتتمثل تلك الأدوار والمسئوليات في الآتي (Oxford University, Social Sciences Division, 2018:9-11):

١- التزام الباحث بالعمل كعضو مسؤول في المجتمع الأكاديمي والبحثي للجامعة.

٢- تحديد مجال البحث، واستكمال مراجعة الأدبيات، ومعرفة المعلومات الأساسية اللازمة لإنجاز

المشروع البحثي على الوجه المنشود.

٣- مسؤولية مراجعة مهاراته واحتياجاته التدريبية على أساس منتظم بدعم من المشرفين، وحضور أية تدريبات متفق عليه مع المشرف والقسم المختص، واستكمال الاستبيانات الخاصة بمراجعة المهارات وتحليل الاحتياجات التدريبية.

٤- المناقشة والتوافق مع المشرف حول أنسب نموذج للإشراف ونوع التوجيه المفيد بالنسبة له.

٥- مسؤولية العمل مع مشرفه والموظفين والزملاء الآخرين لتعظيم تقدمه بحثه.

٦- التقيد بمتطلبات الجامعة فيما يتعلق بالسرقة الأدبية، والمبادئ التوجيهية القانونية والأخلاقية المتعلقة بسلامة الأبحاث ونزاهتها.

٧- مسؤولية نشاطه البحثي الخاص، من أجل تلبية متطلبات (D.Phil) ، وإعطاء الوقت والجهد اللازمين لإنجاز أطروحته بالشكل المناسب وفي الوقت المحدد.

٨- وضع جدول زمني واضح بالتشاور مع المشرف لإنجاز الأطروحة، يتم الاحتفاظ به في إطار المراجعة المنتظمة، والحفاظ على السجلات ذات الصلة بجميع جوانب البحث.

٩- الترتيب للاجتماعات مع المشرف وتنظيمها، والحفاظ على اتصال مستمر ومنتظم مع مشرفه.

١٠- قبول النقد البناء داخل العلاقة الإشرافية، والسعي إلى إجراء تقييم كامل لنقاط القوة والضعف في أدائه البحثي.

١١- الاحتفاظ بسجل مكتوب للمناقشات مع المشرف، وإعطاء الأهمية المناسبة لأية توجيهات مقترحة وللإجراءات التصحيحية.

١٢- الاستخدام الإيجابي لمرافق التدريس والتعليم والبحث بالجامعة والكلية .

١٣- حضور الدورات التدريبية والتدريب البحثي على النحو المتفق عليه مع المشرف، والاستفادة من فرص التطوير الشخصي والمهني.

١٤- طلب الموافقة من لجنة الإشراف قبل الشروع في العمل التجريبي أو العمل الميداني (إذا كان البحث يتضمن جانبًا ميدانيًا)، وبعد مراجعة المشرف للإدوات والموافقة على تحكيمها.

١٥- كتابة وإعداد التقرير النهائي للبحث بشكل واضح ومفصل وتقديمه للمشرف في موعد مناسب

للمراجعة والتعليق، وإجراء التعديلات تمهيداً لعملية الفحص والمناقشة.

١٦- تقرير متى يرغب في تقديم الأطروحة للفحص، بعد أن يتيح للمشرف الوقت الكافي للتعليق على المسودة النهائية وبعد أخذ رأي المشرف.

مما سبق، يتضح حرص جامعة أكسفورد وكلياتها المختلفة على وضع قوائم محددة وواضحة لأدوار ومسئوليات كل من المشرف/ الباحث؛ مما يسهم في أداء تلك الأدوار بفعالة وكفاءة، ويسهل مراجعة الكليات والأقسام لسير عملية الإشراف، وتعرف الطرف المقصر، واتخاذ الإجراءات اللازمة حيال هذا التقصير من أجل علاقة إشرافية سليمة تنتهي بإخراج عمل بحثي متميز.

٤- <u>ضوابط العلاقة الإشرافية بين المشرف والطالب الباحث</u>:

تهتم جامعة أكسفورد وكلياتها بوضع ضوابط وأسس حاكمة للعلاقة الإشرفية بين المشرف والباحث خلال مراحل البحث المختلفة؛ حتى تستقيم تلك العلاقة وتنتج عملاً علمياً متميزًا، حيث تم وضع قوائم محددة بالأدوار والتوقعات المتبادلة بين المشرف والطالب، والتأكد من عدم حرمان الطالب من الدعم والتوجيه المناسب خلال مراحل البحث بغياب المشرف لإجازة تفرغ بحثي أو غيره من الأسباب وقد تمت الإشارة إلى ذلك سابقًا، ومن ضوابط وإجراءات الحفاظ على علاقة إشرافية جيدة بين المشرف والطالب بجامعة أكسفورد ما يلي (Oxford University, Humanities Division, 2018:4):

أ- مراعاة رغبة الباحث في اختيار مشرفه، وكذلك ترك مساحة من الحرية للمشرف في اختيار طلابه؛ لإحداث توافق وانسجام بينهما طوال مرحلة البحث.

ب- عند وجود مشكلات واختلافات في وجهات النظر بين الطالب والمشرف، وتوتر في العلاقة الإشرافية يتم تغيير الإشراف في ضوء إجراءات محددة وواضحة مع وجود أسباب وجيهة وحالات معينة لتغيير الإشراف، وقد تمت الإشارة إلى ذلك سابقًا.

ولإرساء دعائم علاقة إشرافية قوية بين المشرف والباحث بكليات قطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية والطبية بجامعة أكسفورد، يتم اتباع الآتي (Oxford University, Medical Sciences Board, ،Oxford University, Humanities Division, 2014:3-5)

(Oxford University, Social Sciences Division, 2018:5-6)، 2018:8) :

- يقع على عاتق المشرف مسؤولية تزويد الطالب بمعلومات منتظمة حول تقدمه، وتعرف مستوى الرضا عن العمل معًا؛ للتأكد من أن الطالب يشعر أنه موجه بشكل مناسب وقادراً على التواصل مع المشرف، وحيثما تنشأ المشكلات لا بد من تقديم التوجيه والدعم والمساعدة من قبل المشرف والقسم والكلية فيما يتعلق بالإجراءات التصحيحية اللازمة.
- يقدم المشرف والطالب تقاريراً حول مستوى وطبيعة العلاقة الإشرافية بينهما، ويجب أن يشير كل تقرير إلى طبيعة تواصل المشرف مع الطالب، كما ينبغي على المشرف تنبيه مدير الدراسات العليا إلى أية مشكلات يواجهها في الإشراف على الطالب.
- طالب البحث الذي لم يكن راضيًا عن مشرفه في مناسبة واحدة على الأقل في السنة الدراسية التي لم يحرز فيها تقدمًا، تتم مناقشة الأسباب من قبل المجالس الرسمية المختصة، ويمكن إنهاء العلاقة الإشرافية أو وضع إجراءات تصحيحية وفقًا لطبيعة وحجم المشكلات.
- توضيح التوقعات المتعلقة بساعات عمل الطالب وترتيبات العطلات والإجازات، والتوقعات الطبيعية هي أن يكون الطلاب يعملون بدوام كامل، ولكن ينبغي للمشرفين أيضاً أن يضمنوا مرونة معقولة فيما يتعلق بالساعات الإشرافية ومواعيد الاجتماعات؛ لضمان أن تكون الدراسة متوافقة مع وجود أطفال مُعالين أو أية ظروف أخرى متعلقة بالجانب الإنساني، وفي الوقت نفسه ينبغي أن تكون الاجتماعات باتفاق مسبق وفقًا لجدول زمني مرن.
- التزام المشرف بمواعيد الاجتماعات والساعات الخاصة بمقابلة طلاب البحث، والتنسيق والاتفاق مع الطالب على تكرار ومدة الاجتماعات، والسرعة المتوقعة للتعليقات على أعمال الطالب المكتوبة، وإعادة العمل المقدم بنقد بناء في غضون فترة زمنية معقولة.
- يجب أن يكون المشرف قدوة أخلاقية في الالتزام بأخلاقيات البحث والإشراف العلمي، ويعمل دائمًا على إكساب الطلاب أخلاقيات البحث العلمي، وتقديم الإرشادات والمشورة فيما يتعلق بالقضايا الأخلاقية الخاصة ببحث الطالب، وحث الطلاب على تجنب الانتحال العلمي، ومراعاة القضايا المتعلقة بالملكية الفكرية وحقوق التأليف الطبع والنشر.

ومن أجل استفادة أكثر من الإشراف وضمان علاقة إشرافية مستقرة، يجب على الطالب الباحث السعي لتطوير نمط وبيئة بحثية مناسبة مع مشرفة، بما يحقق علاقة علمية ومهنية وأخلاقية متميزة، كما ينبغي على الطالب أن يناقش مع المشرف نوع التوجيه والتعليقات التي يجدها أكثر فائدة، ويتوافق معه حول جدول زمني للاجتماعات يلتزم به الطرفان، وأن يكون الطالب على علم بمسؤولياته المشتركة مع المشرف لضمان الحفاظ على الاتصال المنتظم، وأن يتم تشجيعه على اتخاذ المبادرة للحفاظ على الاتصال والتواصل عند الضرورة، وإبلاغ المشرف عن أية ظروف قد تؤدي إلى انقطاع الدراسة والبحث، وعلى المشرف قبول الأعذار في الحدود المسموح بها. (Oxford University, Policies and Guidance, 2019)

خامسًا: <u>التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي</u>:

تهتم جامعة أكسفورد اهتمامًا كبيرًا بعملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي/البحثي على طلاب الدراسات العليا؛ حيث تم تصميم موقعًا إلكترونيًا للإشراف على البحوث من قبل معهد أكسفورد التعليمي بجامعة أكسفورد "Oxford Learning Institute" لتسهيل وصول طلاب الدراسات العليا إلى سياسات واستراتيجيات الجامعة ذات الصلة بنظام الإشراف البحثي، ويتضمن هذا الموقع ثروة من المعلومات المفيدة لكل من الطلاب الباحثين والمشرفين، ويقدم الموقع نصائح حول كيفية الإشراف والتعامل مع طلاب درجة الدكتوراه "DPhil"، ويحتوي روابط ذات صلة بعملية الإشراف على البحوث، ويرشد إلى الموارد والمصادر التي قد تكون مفيدة للباحثين، كما يوفر أيضًا وجهات نظر معتبرة حول نظام الإشراف بالجامعة وأساليبه وأنماطه وإجراءاته وسياساته. (University of Oxford, Oxford Learning Institute, 2019)

وتنقسم كل صفحة من صفحات موقع الإشراف على البحوث بجامعة أكسفورد إلى ثلاثة أقسام: "معلومات أكسفورد" وغالبًا ما تتضمن روابط إلكترونية للسياسات والقوانين ذات الصلة بعملية الإشراف، و"أفكار وأدوات" وتقدم استراتيجيات وأساليب إشرافية يمكن للمشرفين تجربتها، و"حصر للأبحاث والأدب التربوي في مجال الإشراف البحثي" وتقدم ملخصات الأبحاث حول الموضوع الإشراف العلمي وأفضل

أساليبه، وقد يجد طلاب البحث صفحات مفيدة بشكل خاص مثل صفحات: البدء ومراحل "DPhil"، واتخاذ القرار بشأن كيفية التعامل مع الموضوع البحثي، والجدول الزمني الخاص بإنجاز الأطروحة، وطبيعة العلاقة بين الطلاب والمشرفين، ومسؤوليات وأدوار المشرفين والطلاب، وتقدم هذه الصفحات نصائح حول كيفية العمل مع مشرفك لتجنب المشكلات، بالإضافة إلى مصادر الدعم إذا كنت تواجه مشكلات أكاديمية أو غير ذلك، وتطرح معاييراً للإشراف الفعال، ونظرة عامة على أساليب الإشراف المختلفة، وبرامج تطوير مهارات الباحثين والمشرفين، وتحديد الاحتياجات التدريبية، وتوفر صفحات أخرى معلومات عن النشر العلمي والعرض في المؤتمرات وإدارة الوقت ك أساليب للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب في مجال البحث والإشراف العلمي. (University of Oxford, Oxford Learning Institute, 2019)

ويجب أن يكون المجلس المختص بتعيين المشرفين على علم بالترتيبات المقدمة على جميع المستويات (القسم / الكلية / الجامعة) للتنمية المهنية وتدريب المشرفين (خاصة المشرفين الجدد)، وعلى التطوير المستمر للموظفين فيما يتعلق بجميع جوانب الإشراف على البحوث؛ والتأكد من وجود نصيحة متاحة للزملاء المشرفين حول احتياجات التدريب والتنمية المهنية. (University of Oxford, Research Training ,2019،

ففي كليات قطاع العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكسفورد تتم التنمية المهنية ورفع كفاءة المشرفين من خلال توفير الدعم والتدريب المناسبين لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الجدد في أول فترة من ولايتهم للإشراف على طلاب الدراسات العليا عن طريق: (Oxford University, Humanities Division, 2018:3-4)

- يعين مجلس الكلية مرشداً يقوم بتقديم المشورة والتوجيه والدعم لأعضاء هيئة التدريس الجدد بشأن الإشراف على طلاب الدراسات العليا.
- تشجيع جميع أعضاء هيئة التدريس المعينين حديثًا على حضور الدورات التدريبية في مجال الإشراف على طلاب الدراسات العليا والتي ينظمها معهد أكسفورد التعليمي.

- تشجيع جميع الموظفين، وخاصة أعضاء هيئة التدريس على طلب المشورة والتوجيه والدعم من مدير الدراسات العليا ورئيس مجلس الكلية بشأن الإشراف على طلاب البحوث.
- هيئة التدريس من الخبراء في مجال الإشراف مسؤولة عن ضمان حصول أعضاء هيئة التدريس الجدد على المشورة والتوجيه والدعم بشأن الإشراف على طلاب البحوث، والمشرف المبدئ مسؤولًا عن الحصول على التدريب المناسب في الإشراف البحثي.
- تعيين عضو متمرس من أعضاء هيئة التدريس كمشرف مشارك للمشرف المبتدئ، ومن المتوقع أن يعمل العضو المتمرس كمرشد للمشرف المبتدئ.
- يوفر معهد أكسفورد التعليمي حلقة دراسية ودورات تدريبية متخصصة حول الإشراف على الدراسات العليا تكون إلزامية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة المشرفين المبتدئين، ويتم تشجيع جميع المعينين الجدد بالإشراف على استخدام المواد والتدريبات المكثفة عبر الإنترنت وعلى موقع الإشراف على البحوث التابع لمعهد أكسفورد التعليمي والمشاركة في الحلقة الدراسية حول الإشراف على الطلاب.

أما في كليات قطاع العلوم الطبيعة والطبية بجامعة أكسفورد يلزم التدريب للمشرف المبتدئ، ويوفر معهد أكسفورد التعليمي إرشادات مهمة حول الإشراف على الأبحاث على موقعه على الويب، ويمكن أيضًا تنظيم ندوات حول الإشراف على الدراسات العليا على أساس الأقسام وفي مجموعات مكونة من ستة مشرفين أو أكثر، كما يمكن الحصول على التدريب من خلال بوابة مهارات قسم العلوم الطبية، وينبغي للمشرفين والطلاب معًا حضور دورات تدريبية بشأن إجراءات الصحة والسلامة وخاصة عند تطبيق أبحاث ميدانية متعلقة بالبشر؛ بهدف تعرف المسؤوليات القانونية عن الأمن والسلامة، كما يمكن الحصول على المشورة بشأن المسؤوليات القانونية عن السلامة من موظف السلامة بالجامعة، ويقدم مكتب السلامة بكل كلية مجموعة من الدورات التدريبية على العمل الميداني لكل من الطلاب والمشرفين، ومن الجدير بالذكر أن لكل كلية من كليات الجامعة ترتيباتها وإجراءاتها الخاصة لتنفيذ السياسات الخاصة بالأمن والصحة والسلامة عند تنفيذ البحوث وتطبيق تجاربها. (Oxford University, Medical Sciences Board, 2014:2-6)

ومما سبق، يتضح أن أهم أساليب التنمية المهنية في مجال الإشراف العلمي بكليات العلوم

الإنسانية والاجتماعية والطبيعية بجامعة أكسفورد هي: تدشين موقعًا إلكترونيًا يقدم كل ما هو مفيد وجديد حول الإشراف العلمي، وحضور دورات تدريبية يقدمها معهد أكسفورد التعليمي وخاصة للمشرفين الجدد المبتدئين، ونقل وتبادل الخبرات من المشرفين القدامى للمشرفين الجدد من خلال المشاركة معًا في الإشراف، أو من خلال تعيين الجامعة والكليات مرشدين من ذوي الخبرة في مجال الإشراف لإرشاد هؤلاء المشرفين في كل ما يتعلق بعملية الإشراف على البحوث.

ثانيًا: <u>الإشراف العلمي بجامعة نيو سوث ويلز بسيدني الأسترالية</u>:

تُعد جامعة نيو سوث ويلز بسيدني إحدى الجامعات الرائدة في البحث العلمي والتدريس في أستراليا، وتفخر الجامعة بالنطاق الواسع والجودة العالية لبرامجها التعليمية والبحثية، ويكتسب تعليمها القوة من أنشطتها البحثية وروابط الصناعة القوية وطابعها الدولي؛ حيث لديها شراكات واتفاقيات إقليمية وعالمية قوية مع جامعات ومؤسسات تعليمية وبحثية وصناعية مشهورة، كما تتمتع الجامعة ببيئة أكاديمية وبحثية تسمح للطلاب والباحثين أن يكونوا مصدر إلهام للتميز في برامج الدراسة والبحث، وتسمح الشراكات مع المجتمعات المحلية والعالمية لجامعة The University of New SouthWales (UNSW) بمشاركة المعرفة والنقاش والبحث، وتلتزم الجامعة بحماية الحرية الأكاديمية للطلاب والباحثين باعتبارها ضرورية للتدريس السليم والبحث العلمي القويم والمعرفة داخل الجامعة، ويتجلى هذا الالتزام في سياسات وقوانين الجامعة التعليمية والبحثية. (The University of New South Wales, abaut UNSW, 2019).

وقد تأسست الجامعة في عام ١٩٤٩م، وكان تركيزها الأساسي على العلوم والتكنولوجيا؛ حيث تفخر جامعة نيو سوث ويلز (UNSW) بإحداث فارق حقيقي في المجتمع الأسترالي من خلال البحوث الرائدة والتعليم الذي يقدمه الخبراء من الباحثين وطلاب الدراسات العليا، كما أن الجامعة عضو مؤسس في مجموعة الثمانية والتي تضم أهم جامعات البحث في أستراليا، وهي جزء من شبكة الجامعات الـ ٢١ الموقرة، يأتي إليها أكثر من (٥٠) ألف طالب من (١٢٨) دولة مختلفة، وتحتفظ الجامعة بخدمة الدعم التعليمي والبحثي الذي يمكنها من مساعدة الطلاب والباحثين في الأداء الأكاديمي والبحثي والصحة

والرفاهية والأداء المالي وغير ذلك، ويوجد لجامعة نيو سوث ويلز (UNSW) ثمانية فروع مختلفة، وتتمركز معظم الكليات في الحرم الجامعي الرئيس في سيدني (UNSW, 2019) .

كما تعد جامعة نيو سوث ويلز من أفضل الجامعات في أستراليا؛ حيث تم تصنيفها في الترتيب (١٠١- ١٥٠) في تصنيف شنغهاي للجامعات أعوام(٢٠١٦، ٢٠١٧، ٢٠١٨). (World University Rankings, Shanghai Ranking, 2018) ، وفي تصنيف كيو أس "QS" الأسباني جاءت الجامعة في المرتبة (٤٦، ٤٩، ٤٥، ٤٥) لأعوام (٢٠١٦، ٢٠١٧، ٢٠١٨، ٢٠١٩) على التوالي. (World University Rankings, "QS" Ranking, 2019) وعليه كانت الجامعة حَرية بالاختيار للمقارنة ودراسة نظام الإشراف العلمي على طلاب الدراسات العليا بها، باعتبارها جامعة بحثية رائدة في مجالات التكنولوجيا والصناعة ومجالات حيوية أخرى، ويمكن تناول الإشراف العلمي بهذه الجامعة من خلال المحاور المختارة للبحث، وذلك على النحو الآتي:

١- <u>إدارة وتنظيم الإشراف العلمي:</u>

تلتزم جامعة نيو سوث ويلز بالتميز والجودة في الإشراف على بحوث الدرجات العليا (الماجستير والدكتوراه) Higher Degree Research (HDR) لتعزيز ثقافة البحث العلمي المتميز، وتخريج مرشحين "HDR" كباحثين مستقلين قادرين على إنتاج بحوث جيدة أصيلة، وذلك من خلال إجراءات وإرشادات محددة للإشراف العلمي الفعّال على هذه الدرجات وهؤلاء المرشحين " Higher Degree Research Supervision Procedure" و" Higher Degree Research Supervision Guidelines "؛ حيث إن الغرض من هذه الإجراءات توفير مبادئ وإرشادات للمشرفين حول الممارسات الجيدة للإشراف العلمي لدعم تجربة ونتائج مرشح أو طالب الدرجات العليا "HDR" الأعلى جودة، وتُكمِل هذه المبادئ التوجيهية سياسة الجامعة العليا للرقابة على البحوث، وتُتطبق هذه المبادئ على جميع المشرفين المعينين من قبل إدارة الموارد البشرية بالجامعة وجميع مرشحي (باحثي) الدراسات العليا المسجلين حاليًا، وتحدد هذا الإجراءات والإرشادات فئات المشرفين على بحوث (HDR) ومعايير الأهلية للإشراف، وإجراءات التعيين والاستبدال وأدوار ومسؤوليات المشرفين والطلاب. (Pro-

(Pro- ،Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 1, 2018, 1-6)
Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 2, 2018, 2-9)

ويتولى مجلس الجامعة، ومجالس الدراسات العليا بالجامعة والكليات، ومجالس الأقسام إدارة وتنظيم الإشراف العلمي على البحوث في نيو سوث ويلز، ويصدر مدير مدرسة الدراسات العليا أو المنسق أو العميد المشارك للبحث والتدريب أو ما يعادله توصية إلى عميد أبحاث الدراسات العليا (نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث) بتعيين مشرف أول أو ثانوي أو مشترك أو (هيئة/ فريق إشراف) لكل مرشح، ويجب أن تكون توصية التعيين على أساس النصاب والأحمال الإشرافية والموارد والخبرات المتاحة لدعم ترشيح البحث المقترح والطالب المرشح، ويقوم عميد أبحاث الدراسات العليا بدوره بالموافقة على تعيين فريق أو لجنة الإشراف، ويوافق على التغييرات في الترتيبات الإشرافية خلال الترشيح إن لزم الأمر، ويجب أن يكون لكل مرشح/طالب فريقًا إشرافيًا يتكون من مشرفين على الأقل، والجامعة لديها فئتين من المشرفين: المشرف الأساسي/ الرئيس والمشرف الثانوي، ويتألف فريق الإشراف من أحد المشرفين الأساسيين وواحد أو أكثر من المشرفين الثانويين أو اثنين من المشرفين المشتركين (أحدهما يعينه المشرف الرئيس للأغراض الإدارية)، أو يتم تعيين لجنة إشرافية أحدهم المشرف الرئيسي للأغراض الإدارية، ويمكن توضيح تنظيم الهيكل الإشرافي وفئات المشرفين بالجامعة على النحو الآتي: (Pro-Vice-Chancellor, Research Training Version: 1, 2018, 1- 4).

أ- <u>المشرف الرئيس أو الأساسي</u>: ويتحمل المسؤولية الأكاديمية الأساسية عن ترشيح أبحاث درجة أعلى (*HDR*) لطلاب البحث، وهو حلقة الاتصال الإداري لمدرسة بحوث الدراسات العليا *" Graduate Research School"(GRS)* المختصة بتنظيم عملية الإشراف البحثي، ويتم تعيينه من قبل مدير مدرسة الدراسات العليا أو الكلية.

ب- <u>المشرف الثانوي أو المساعد</u>: يتمتع المشرف الثانوي بخبرة كبيرة في برنامج الدرجات العليا وأبحاثها وهو متاح كمستشار للطالب خلال فترة الترشيح والعمل في الأطروحة.

ج- <u>الإشراف المشترك</u>: يتم تعيين اثنين من المشرفين المشتركين الذين يتحملون مسؤولية متساوية تجاه الباحث، ويكون هناك تعاون وتقاسم رسمي للأدوار والمساعدات لدعم الطالب وعندما

يختار الطالب مشروع بحثي متعدد التخصصات، فالمشرفين المشتركين لديهم خبرة في جوانب مختلفة من المشروع البحثي، وفي حالة تعيين الإشراف المشترك يجب تعيين أحد المشرفين المشتركين كمشرف أول أو رئيس، ويجب أن يستوفي معايير الأهلية للمشرف الرئيس كما سيوضحها البحث لاحقًا، ويجب أن يكون المشرف الرئيس المُعين بمثابة جهة الاتصال الإدارية لمدرسة الدراسات العليا GRS، وليس هناك ضرورة لتعيين مشرف ثانوي ما لم يكن مناسبًا للبحث.

د- فريق الإشراف (لجنة أو هيئة الإشراف): عبارة عن فريق يتألف من ثلاثة مشرفين أو أكثر، وقد يتم تعيين عضوًا في الصناعة أو شخصًا من خارج الجامعة ضمن الفريق، ويجب ترشيح أحد أعضاء الفريق كمشرف أول/ أساسي، وباقي أعضاء الفريق كمشرف ثانوي، ويجب أن يتعرف الطالب أدوار كل عضو من أعضاء الفريق، وعندما يتم تعيين لجنة أو فريق إشرافي خلال الترشيح يجب أن يتم التوافق بين المرشح وفريق الإشراف حول الترتيبات الإشرافية الجديدة قبل البدء في مشروع البحث.

وتنظم المجالس المختصة بالجامعة والكليات والأقسام الأكاديمية مع عميد الدراسات العليا الحمل أو العبء الإشرافي لكل فئة من المشرفين، حيث تنص سياسة الحمل الإشرافي للجامعة على الآتي (Pro-Vice-Chancellor, Research Training Version: 1, 2018, 4):

- بالنسبة للمشرف الأساسي: لا يجوز له الإشراف على أكثر من (٦) مرشحين في وقت واحد مع تقديم إثبات الوقت الكافي للإشراف ومراعاة مسؤوليات التدريس والبحث والإدارة، وأن يكون لديه سجلًا من الإنجازات الناجحة في الإشراف على الباحثين خلال (٤) سنوات سابقة للحصول على درجة الدكتوراه أو سنتين للحصول على درجة الماجستير، بالإضافة لموافقة مدير مدرسة الدراسات العليا.
- بالنسبة للمشرف الثانوي والمشترك: يجب مراقبة الحمل الإشرافي للمشرفين الثانويين والمشتركين من قبل مدير مدرسة الدراسات العليا، فلا يزيد نصابهم الإشرافي بأي حال عن (٦) باحثين، ويجب أن يُؤخذ في الاعتبار تحديد الوقت الكافي للإشراف مع مراعاة مسؤوليات التدريس والبحث والإدارة؛ ويوافق على الإشراف مدير المدرسة أو عميد الدراسات العليا.

وفي ضوء رقابة ومتابعة الحمل الإشرافي والأداء التوجيهي للمشرفين يُزود عميد الكلية المشارك

للبحث والتدريب من قبل عميد أبحاث الدراسات العليا بتقارير حول الأحمال الإشرافية وأداء المشرفين، وتقوم الكليات بإدارة أداء المشرف بشكل استباقي بما يتماشى مع توقعات الجامعة، وتنظم جامعة نيو سوث ويلز عملية إضافة أو استبدال أو تغيير مشرف بشكل سليم مع وضع إجراءات واضحة، وفقًا للحالات الآتية:.(Pro-Vice-Chancellor, Research Training Version: 2, 2018, 4)

- إذا كان تعيين مشرفًا أساسيًا جديدًا أمرًا ضروريًا، فعندئذٍ إما يتم تعيين المشرف الثانوي أو المشترك أو المشرف البديل المؤهل كمشرف أساسي، ويجب مناقشة مدى ملاءمته ومناسبته مع المرشح، ويتم تقييم مثل هذه الأمور على أساس كل حالة على حده لضمان دعم المرشح بشكل مناسب.
- في حالة حدوث توتر وانهيار للعلاقة الإشرافية، ينبغي إجراء محاولات الوساطة من قبل مدير مدرسة الدراسات العليا أو عميد أبحاث الخريجين، ويجب إخطار العميد المشارك للبحث والتدريب أو ما يعادله في الكلية بالمشكلات التي نشأت والمشاركة في الوساطة إذا كانت المشكلة غير مقدور على حلها من قبل المدرسة، ويجب الاتصال بعميد أبحاث الدراسات العليا إذا لم يكن من الممكن الحل للوساطة على مستوى الكلية، وفي الحالة الأخيرة يمكن استخدام وسطاء مستقلين، وإذا لزم الأمر تغيير المشرفين.
- عند عدم القدرة على تحديد مشرف بديل خلال إطار زمني معقول، قد يطلب عميد أبحاث الخريجين من المرشح أن يأخذ إجازة أو قد يوقف الترشيح، على أن يتم إعادة القبول وفقاً لإجراءات القبول المتبعة.

مما سبق، يتضح أن عملية إدارة وتنظيم الإشراف العلمي بجامعة نيو سوث ويلز تتم من قبل جهات رسمية مختصة على مستوى الجامعة والدراسات العليا والكليات ومدارس الدراسات العليا التي يسجل بها المرشحون للدرجات العليا، وأنها عملية شاملة تخص تعيين المشرفين بفئاتهم المختلفة(أساسي، ثانوي، مشارك، فريق إشرافي) وتحديد معايير أهليتهم، كما تتضمن تحديد الحمل الإشرافي لكل فئة ومراقبته ومتابعته، وإجراءات تغيير واستبدال وإضافة مشرفين على الطلاب المرشحين؛ ومن ثم ضمان حسن سير عملية الإشراف وتلقي المرشح للدعم والتوجيه والمساندة لإكمال مشروعه البحثي بنجاح.

٢- معايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف العلمي:

تحدد جامعة نيو سوث ويلز معاييراً لاختيار وتعيين كل فئة من فئات المشرفين- المذكورة سلفًا- ، كما تضع بعض الاستثناءات في حالة عدم استيفاء تلك المعايير في كل فئة، ويمكن عرض معايير الأهلية للإشراف في كل فئة واستثناءاتها، على النحو الآتي: (Pro-Vice-Chancellor, Research Training Version: 1, 2018, 2-4):

أ- المشرف الأساسي: عضو هيئة التدريس المؤهل لتعيينه كمشرف أساسي لمرشح *HDR* ينبغي أن يستوفي المعايير الآتية:

- يكون موظفًا بدوام كامل أو جزئي في *UNSW* كعضو في هيئة التدريس.
- لديه خبرة وتجربة سابقة في الإشراف الناجح لاثنين من الطلاب على الأقل.
- يكون قادراً على الوفاء بالأدوار والمسؤوليات المحددة له كمشرف أساسي.
- تجاوزت مدة خدمته الاكاديمية بالجامعة المدة المتوقعة في الإشراف على أكثر من مرشحين.
- لديه عقد عمل في مدرسة الدراسات العليا التي يتم فيها تسجيل المرشح أو طالب البحث.
- يتمتع بمستوى عال من الخبرة في مجال التخصص وموضوع البحث المقترح الإشراف عليه.
- لديه مشاركة نشطة ومستمرة في البحوث بجامعة نيو سوث ويلز.
- يحمل درجة الدكتوراه أو لديه خبرة بحثية مكافئة لهذه الدرجة.

وإذا لم يكن لدى المشرف خبرة سابقة في الإشراف الناجح على اثنين من المرشحين، ولكنه يستوفي جميع معايير الأهلية الأخرى، فيمكن تعيينه كمشرف أساسي إذا: إذا استوفى جميع معايير الأهلية باستثناء تعيين موعد أو عقد عمل في المدرسة التي يتم فيها تسجيل المرشح، ويعين مدير المدرسة معه في لجنة الإشراف مرشداً أكاديمياً ذا خبرة لتقديم المشورة والنصحية، وينبغي له تنمية وتطوير ذاته مهنيًا من خلال المشاركة والحضور في برامج التدريب على الإشراف البحثي أو الأنشطة الأخرى ذات الصلة أو استيفاء أية متطلبات أخرى يحددها مدير مدرسة الدراسات العليا من أنشطة التنمية المهنية أو غيرها.

ب- المشرف الثانوي أو المساعد: يصبح عضو هيئة التدريس بجامعة نيو سوث ويلز مؤهلًا للتعيين كمشرف ثانوي أو مساعد إذا استوفى المعايير الآتية:

- أن يكون لديه دوام أو موعد بمدرسة الدراسات العليا ويستوفي شروط الأهلية للتعيين كمشرف.
- حاصل على درجة أستاذ فخري ، ولديه عقد أو زيارة أو تعيين فخري بالجامعة، أو تقاعد ومازال نشطًا في مجال البحث.
- كما يُسمح بتعيين مشرفًا ثانويًا من الخارج ليس له ارتباط رسمي بالجامعة من أجل توفير الخبرة الميدانية للمشروع بحثي، وذلك عندما يكون من المخطط أن يقضي الطالب المرشح بعض الوقت في مختبر أو مصنع خارجي كجزء من التعاون المشترك مع الجامعة، ويمكن أن يكون هؤلاء المشرفين الخارجيين باحثين في مؤسسات مثل: الإدارات الحكومية، ومعاهد البحوث، المدارس، والمكتبات، والمتاحف أو الصناعة ...إلخ.

ج- <u>المشرف المشترك</u>: يتم تعيين مشرفين مشتركين على طلاب الدرجات العليا، و ذلك بعد تتوافر المعايير والشروط الآتية:

- يجب أن يكون أحدهم من داخل الجامعة ويستوفي شروط التعيين كمشرف أول/ أساسي.
- يجب على المشرف المشترك من خارج الجامعة أن يستوفي شروط التعيين كمشرف.
- إذا كان المشرف المشترك الذي لم يتم تعيينه بصفة أساسية هو أحد موظفي جامعة نيو سوث ويلز، يجب أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، وأن يكون له مشاركة نشطة ومستمرة في الأبحاث بالجامعة.

ويستبعد من الإشراف على طلاب البحوث والدرجات العليا عضو هيئة التدريس غير المؤهل، وحال وجود تضارب في المصالح بينه وبين المرشح، أو يكون ليس على مستوى الالتزام المستمر المطلوب لدعم الطالب المرشح، وفي جميع الأحوال يجب أن يكون المشرف شخصًا مناسبًا لتقديم الإشراف والدعم والوفاء بالأدوار والمسئوليات، وفي حالات نادرة يجوز للجامعة إزالة أو تعليق مشرف من دوره وعمله الإشرافي إذا لم يفِ بأدواره ومسئولياته، ويقوم عميد أبحاث الخريجين (عميد الدراسات العليا) بإبلاغ المشرف وتزويده بأسباب القرار و إعطائه فرصة الرد، وهذا ينطبق على جميع فئات المشرفين.

وباستقراء معايير الأهلية لاختيار وتعيين جميع فئات المشرفين في جامعة نيو سوث ويلز، يتضح أنها تتمحور حول أن يكون المشرف عضواً بالجامعة، ويعمل بدوام كامل أو جزئي، وأن يكون ذا خبرة في

مجال الإشراف، نشطًا في مجال البحث العلمي، قادرًا على الوفاء بمهامه ومسئولياته الإشرافية.

٣- <u>أدوار ومسئوليات المشرفين والباحثين:</u>

تحدد وثيقة التميز الإشرافي ودليل إرشادات الإشراف العلمي الفعال بالجامعة– والمُشار إليهما سابقًا- أدوار ومسؤوليات المشرفين بفئاتهم المختلفة، بالإضافة إلى تحديد واضح ودقيق لأدوار ومسئوليات الطلاب الباحثين خلال عملية الإشراف ومراحل البحث المختلفة، ويمكن توضيح ذلك على النحو الآتي:

أ- <u>أدوار ومسئوليات المشرفين:</u>

تتحد من خلال الوثائق المنظمة للإشراف العلمي بالجامعة أدوار ومسئوليات كل فئة من المشرفين، كما يلي: (Pro-Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 1, 2018, 4-5)، (Pro-Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 2, 2018, 2-9)

- <u>المشرفون الأساسيون</u>: وتتمثل أدوارهم ومسئولياتهم في الآتي:

- الاتصال والتواصل الإداري مع الجامعة في جميع المسائل والمشكلات المتعلقة بالإشراف على الطلاب المرشحين للدرجات العليا.
- التأكد من أن المرشح (الطالب) يفهم حقوقه والتزاماته بموجب سياسة أبحاث الجامعة، بما في ذلك مدونة السلوك الخاصة بالبحوث وسياسة الملكية الفكرية الخاصة بجامعة نيو سوث ويلز.
- ضمان أن المرشح على دراية وفهم بسياسة الصحة والسلامة في بحوث (UNSW) وخاصة في الأبحاث الميدانية.
- تقديم المشورة الرسمية بشأن تقدم الطالب في بحثه إلى مدير مدرسة الدراسات العليا وعميد أبحاث الخريجين خلال عملية الاستعراض لتقارير الأداء البحثي سنويًا بالجامعة.
- التأكد من أن غيابهم من الجامعة لمدة تزيد عن (٤) أسابيع يتم تغطيته من قبل المشرف الثانوي أو من قبل عضو هيئة التدريس آخر إذا كان المشرف الثانوي أو المشترك غير متاح (أو ليس عضواً في هيئة التدريس بالجامعة)، ويشمل ذلك فترات الإجازة المعتمدة مثل إجازة التفرغ البحثي أو الوقت في الخارج؛ ويجب أيضا إبلاغ المرشح بذلك مسبقًا.

- تقديم المشورة لمدير المدرسة بشأن تعيين مدققي الأطروحات في أقرب وقت ممكن بعد أن يضع الطالب إشعاره بنية تقديم الأطروحة لعملية المناقشة والفحص.
- الإقرار بعد مراجعته لكامل الأطروحة أنها في الشكل الصحيح للفحص والمناقشة.

- المشرفون الثانويون أو المساعدون: وتتمثل أدوارهم ومسئولياتهم في الآتي:

- ضمان الاتصال والتواصل المنتظم مع المرشح عبر آلية موثقة متفق عليها بصورة متبادلة.
- العمل في مجال التوجيه والدعم والإرشاد للمرشحين أو المشرفين المشاركين عند الطلب.
- العمل بدلًا من المشرف الرئيس أو الأساسي عند غيابه عن الجامعة.
- تقديم ملاحظات للمرشح خلال المراجعة السنوية لتقارير الأداء.

- الفرق الإشرافية والإشراف المشترك: وتتمثل أدوارهم ومسئولياتهم في الآتي:

- الالتزام بالمبادئ الواردة في سياسة الإشراف على بحوث الدرجات العليا خلال عمليات التوجيه والدعم والمساندة للمرشح.
- تقديم المشورة ودعم المرشح لإكمال برنامج بحثي متميز في الوقت المناسب.

وبصفة عامة هناك دور إداري تنظيمي للمشرفين بشأن ردود الفعل والتواصل مع الطلاب المرشحين للبحث تتمثل في: وضع خطة اتصال مع مرشح HDR تتضمن جداول اجتماعات الإشراف، ووضع جدول أعمال مقترح لكل اجتماع، وتدوين ملاحظات يمكن أن تجنب الاجتماعات واللقاءات المتكررة، وتدبير الترتيبات الخاصة بدعم وتوجيه الباحث عندما يكون المشرف في إجازة ويكون ذلك جزءًا من المخطط الإشرافي، ويجب على المشرفين والمرشحين القيام بذلك والتوافق حول المبادئ والمواعيد النهائية لتقديم المسودات الأولية والنهائية لأجزاء الأطروحة وردود الفعل حول المسودة النهائية. (Pro-Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 2, 2018, 3)

بالإضافة لهذه الأدوار والمسئوليات الفنية الأكاديمية والإدارية التنظيمية، هناك أدوار ومسئوليات أخلاقية للمشرفين تجاه الباحثين؛ لتعضيد السلوك البحثي والأخلاقي القويم خلال مراحل البحث المختلفة، حيث يقوم المشرف من خلالها بالآتي: (Pro-Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 1, 2018, 2)

- تشجيع الباحثين على اتباع قواعد السلوك والسياسات المتعلقة بالممارسات الأخلاقية للبحوث.
- يناقش مع مرشحيه ما إذا كانت أبحاثهم تتطلب الحصول على موافقات أخلاقية وموافقات أخرى ذات صلة والتأكد من استيفائها قبل بدء البحث أو إجراء الدراسة الميدانية.
- يقوم المشرفون بتوجيه مرشحي HDR لتطوير خطط جمع البيانات والمواد التي تم إنشائها من المشروع البحثي، وتخزينها واستخدامها في ضوء قواعد وأخلاقيات البحث العلمي.

ومن الجدير بالذكر أن الجامعة تحدد دورًا للمشرفين في إعداد المرشح وأطروحته للمناقشة والفحص وترتيب إجراءات ذلك مع الطالب ولجنة المناقشة، فيجب أن يكون المشرفون على دراية بعمليات التقديم والاختبار والجداول الزمنية المحددة لذلك، وينبغي دعم المرشحين في تلبية متطلبات الجامعة في هذا الشأن، ومن ثم يجب أن يكون لدى المشرفين فهمًا شاملًا لإجراءات المناقشة والفحص؛ من أجل فحص الأطروحة بشكل مستقل وخالٍ من التحيز، كما أن المشرفين بحاجة إلى تعضيد وفهم سياسة (UNSW) لعدم تضارب المصالح بالجامعة؛ لضمان إعطاء النصيحة الصحيحة للمرشحين حول الفاحصين المحتملين لأطروحاتهم، كما يجب أن يتوافق المشرفون والمناقشون على العدل والإنصاف كنهج لتقديم كل ردود الفعل المكتوبة والشفوية حول الأطروحة، وتلك أدوار أساسية للإشراف البحثي. (UNSW, policy thesis Exam, 2019:6).

مما سبق، يتضح تعدد وتتنوع مسئوليات وأدوار المشرفين بجامعة نيو سوث ويلز ما بين أدوار ومسئوليات علمية منهجية وفنية، وإدارية تنظيمة، وأخلاقية إنسانية، كما يبرز دورًا مهمًا للمشرف في عملية مناقشة وفحص أطروحة الطالب من حيث اختيار المناقشين، وترتيب إجراءات المناقشة، والنهج الذي تسير عليه؛ ضمانًا لموضوعية وعدالة المناقشة والفحص.

ب- <u>أدوار ومسئوليات الطالب الباحث</u>:

أما عن أدوار ومسئوليات الطالب الباحث في عملية الإشراف بجامعة نيو سوث ويلز، فتتلخص هذه الأدوار والمسئوليات في الآتي: (Pro-Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 1, 2018, 5)

١- حضور التدريبات اللازمة للبحث، والالتزام بالمبادئ الواردة في سياسة الإشراف على بحوث الدرجة العليا.

٢- إجراء البحوث الخاصة بمشروعه تحت إدارة وتوجيه مشرفه وفي ضوء ترتيبات إشرافية معتمدة.

٣- المشاركة وإبداء الرأي في تحديد أعضاء الفريق الإشرافي على أطروحته، حالة تغيير الإشراف.

٤- إكمال برنامج بحث أصيل ومجدي في الوقت المناسب.

وبالطبع هذه الأدوار بالإضافة لكون الطالب المسئول الرئيس بالتشارك مع المشرف في إنجاز أطروحته، بما يتضمنه ذلك من اختيار موضوع البحث، وجمع البيانات، وإعداد خطة البحث تحت إشراف أستاذه، ثم التوافق حول خطة عمل وجدول زمني يتضمن اللقاءات الإشرافية والاجتماعات والتغذية الراجعة ....إلخ، حتى الانتهاء من الأطروحة وتقديمها للفحص والمناقشة، ومتابعة إجراءات منح الدرجة العلمية الأعلى، وفي ضوء تلك الأدوار والمسئوليات الكبيرة للمشرفين والباحثين خلال مراحل البحث المختلفة، يجب أن يكون لديهما مؤهلات ومعارف ومهارات تتناسب مع أدوارهما ومسئولياتهما، فالمشرفون مسؤولون أمام المؤسسة البحثية ومدير الدراسات العليا عن أدائهم لتلك الأدوار،كما أنهم مسئولون عن قيادة البحوث مع توافر النزاهة البحثية وفقًا لمدونة قواعد السلوك الخاصة بالبحث، وإعداد نموذج لكل درجة أعلى من البحوث تحت إشرافه. (Pro-Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 4, 2016, 1)

ومن ثم يتضح تعدد الأدوار والمسئوليات لكل من المشرف والباحث خلال العملية الإشرافية والمراحل المختلفة للبحث، وتحديد تلك الأدوار والمسئوليات وتوصيفها بسياسات ووثائق الإشراف البحثي بالجامعة؛ حتى يتسنى للمشرف والباحث معرفتها القيام بها على الوجه المنشود؛ تحقيقًا لجودة الإشراف ومن ثم جودة المخرجات البحثية من الرسائل العلمية.

٤- <u>ضوابط العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث</u>:

يضع القانون الأسترالي للسلوك البحثي المسؤول إطارًا بحثيًا وأخلاقيًا يوفر الأساس لبحوث عالية الجودة والمصداقية تكتسب ثقة المجتمع في مسعى وأهداف البحث العلمي، وهذا القانون مبني على أسس وقواعد توضح المبادئ والمسؤوليات العريضة التي تدعم إجراء البحوث الأسترالية، وتم تطوير هذا

القانون عام ٢٠١٨م من قبل المجلس الوطني للصحة والبحوث الطبية وجامعات أستراليا والاتحاد الوطني للتعليم العالي ومجلس رابطات الدراسات العليا الأسترالية والمجلس الأسترالي للبحوث العليا، وله أهمية واسعة في جميع التخصصات البحثية، ويُعد الالتزام بما جاء في هذا القانون شرطًا أساسيًا للتمويل البحثي من قبل المجلس الوطني للصحة والبحوث الطبية.

ولإرساء دعائم العلاقة الإشرافية يتم رصد مستوى رضا الطلاب عن الإشراف العلمي من خلال استبيانات لقياس الرضا ومدى الاستفادة من المشرفين، مع وضع إجراءات تصحيحية في ضوء التغذية الراجعة لنتائج هذه الاستبيانات، ويتضمن القانون مبادئ تدعم أية علاقة إشرافية مباشرة بين المشرف الأكاديمي وطالب البحث، كما يؤكد أن العلاقات غير الحميدة (الجنسية أو الرومانسية، العدائية...إلخ) بين المشرف وطلابه ليست مناسبة، لأن هذا تضارب واضح في المصالح، كما تسهم المبادئ التي يتضمنها القانون في تنظيم وتقنين المواقف والسلوكيات ليس فقط لأولئك الذين يشاركون في العلاقة الإشرافية، أيضًا تعزز مسؤوليات الجامعات في الحفاظ على بيئة بحثية آمنة وداعمة. (National Health and Medical Research Council, the Australian Research Council and Universities, Australia(2018)

كما أرست سياسة الإشراف على طلاب الدرجات العليا بجامعة نيو سوث ويلز مجموعة من المبادئ والأسس التي تنظم العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث من خلال المشاركة الاستباقية في تكوين وتنمية علاقة إيجابية ومهنية تقوم على الاحترام المتبادل بينهما، وذلك عن طريق: (Pro-Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 4, 2016, 1-3)

- أن يكون للمرشحين دور رئيس في تحديد فريق الإشراف قبل تقديم طلب القبول الرسمي، وأثناء الترشيح إذا وُجدت حاجة إلى التغيير في الإشراف؛ من أجل إحداث توافق وانسجام بين الطرفين.
- توضيح المشرفين والمرشحين لتوقعاتهم المتبادلة حول ممارسات الإشراف وحدود العلاقة الإشرافية في بداية الترشيح والبحث، لا سيما تلك المتعلقة بالحفاظ على اتصالات واضحة ومنتظمة، وتحديد مواعيد الاجتماعات وإعدادها، ووضع الخطط ومواعيد الإنجاز، وأخلاقيات هذه العلاقة.

- يجب على المشرفين ومدارس الدراسات العليا والكليات العمل معًا لتوفير استمرارية الإشراف، وفي الحالات التي يكون فيها حاجة ماسة لتغيير الإشراف يجب أن يتم التوافق مع المرشح للوصول إلى الإشراف البديل والمناسب.
- تواصل المرشحين والمشرفين بشكل استباقي مع السياسات والجهات الجامعية من أجل حل النزاع والاختلاف في الآراء ووجهات النظر – إن حدث ذلك- في ظل علاقة من الاحترام المتبادل.
- يشارك المشرفون والمرشحون كأعضاء أساسيين في مجتمع الأبحاث في تطوير وتعزيز ثقافة داعمة للتواصل والتوجيه والتنمية البحثية والأخلاقية المستمرة.
- أن يكون المشرفون والمرشحون بحاجة إلى تكوين علاقة واعية قائمة على الاحترام في ظل الاختلاف الثقافي والعلمي بينهما.
- ينبغي للمشرفين والمرشحين أن يضعوا في اعتبارهم إدارة تضارب المصالح في مجالات كالتأليف والملكية الفكرية، بحيث تكون إدارة واعية لاستخدام علاقة السلطة والقوة بين المشرفين والمرشحين.
- الالتزام بممارسات بحثية وإشرافية وفقا للمبادئ الأساسية للبحوث وسياسة التميز والسلامة البحثية بالجامعة.
- فهم المعايير الوطنية وسياسة الجامعة والامتثال لها من قبل المشرفين والمرشحين، والسعي بشكل استباقي للمشورة المتخصصة عند الضرورة أو حدوث مشكلات.
- التوافق حول المرافق والموارد المناسبة المتوفرة لدعم البحث المقترح؛ حتى لا تكون سببًا في التأخير وتوتر العلاقة الإشرافية.
- وضع آليات للتوافق بين المشرفين والمرشحين في نشر البحوث وأوراق العمل المشتركة أو نشر نتائج البحوث.
- معاملة المرشحين من قبل المشرفين كباحثين مستقلين قادرين على إنتاج بحوث أصيلة، فهناك مسؤولية مشتركة للمشرفين والمرشحين للعمل لتطوير مقترحات البحوث.
- يجب على المشرفين والمرشحين العمل معًا للحفاظ على التقدم المستمر، والانخراط في عملية مراجعة

التقدم السنوية.

- يجب أن يدعم المشرفون المرشحين في إعداد أطروحة قابلة للفحص وتقديم المشورة للمرشح لمعالجة ردود الفعل من الفاحصين والمناقشين.

ولضمان علاقة إشرافية ناجحة ومستقرة يجب أن يضع المشرفون إطاراً واضحًا لتلك العلاقة وإدارة المشروع البحثي ويتم الاتفاق عليه عند بدء البحث، وهذا ينطوي على فهم توقعات المرشح، وطرق العمل□ بتوقعات الجامعة والمشرف، وتلك التوقعات الإشرافية المتبادلة لجميع الأطراف ينبغي أن تكون واضحة ومحددة، فنجاح الإشراف يعتمد بصورة كبيرة على أساليب العمل والنهج المتبع لإجراء البحوث، ويجب أن يكون للمشرفين نهجهم الخاص نحو تعليم وتوجيه المرشحين HDR من خلال البحث، بما يناسب طبيعة وقدرات كل مرشح، كما ينبغي تقديم مجموعة متنوعة من الخبرات والتوقعات والالتزامات تناسب جميع المرشحين، وهذا له تأثير كبير على نجاح علاقة الإشراف ونتائجها. (Pro-Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 1, 2018, 3)

كما أن العلاقة الإشرافية الفعالة تنطوي على الممارسات الجيدة، وتقديم المشورة المفيدة في الوقت المناسب، ومعالجة التحديات والمشكلات التي تواجه الباحث، وينبغي أن يقر المشرفون ويستجيبون لظروف المرشح المختلفة (المرضية، والقضايا الشخصية)، كما يجب أن يكون المشرفون يقظون لعلامات التحذير بانقطاع علاقة التواصل كعدم الاستجابة لرسائل البريد الإلكتروني، والتغييرات في السلوك مثل: عروض العدوان أو العاطفة، والاجتماعات التي لم يتم حضورها وتبرير عدم الحضور، أو عدم تسليم العمل المكتوب في الأوقات المتفق عليها، ويمكن استخدام عدد من الاستراتيجيات لدعم المرشحين الذين يواجهون صعوبات بحثية منها: مراجعة العقبات التي تعترض التقدم المستمر مع المرشح ، والنظر في البدائل والأساليب الإشرافية. (Pro-Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 1, 2018, 3)

وتأكيداً لإقامة لعلاقة إشرافية مستقرة ومُرضية لطرفي الإشراف، وضعت جامعة نيو سوث ويلز سياسة لضمان عدم تضارب المصالح في بعض الحالات الإشرافية، لتجنب المشكلات خلال مراحل البحث والتي ترتبط مباشرة بالمرشح وعلاقة المشرف؛ ونظراً لعلاقة السلطة والقوة بين المشرفين والمرشحين، فمن

المهم ألا يتعارض المشرفون في اتخاذ القرار بشأن المشورة التي يقدمونها، وعندما يكون المشرف مسؤولًا عن تضارب المصالح يجب الإعلان عنه لمدير المدرسة أو شخص لديه السلطة المناسبة في UNSW، وفقًا لسياسة عدم تضارب المصالح يتعين على المشرفين الإعلان عن أي تضارب محتمل في المصالح مع الباحث، وتقديم المشورة إلى المرشحين للحصول على دعم مناسب عند الضرورة. (UNSW, Conflict of Interest Policy, 2017)

وعليه، يتضح أهمية وجود علاقة إشرافية ناجحة بين طرفي الإشراف الأستاذ والباحث قائمة على مبادئ وأسس علمية وأخلاقية وإنسانية تسهم في استمرار عملية البحث، وتصنع جوًا مريحًا وبيئة بحثية محفزة ومشجعة لإنهاء البحث في الوقت المحدد وعلى الوجه المنشود.

٥- <u>التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي:</u>

تهتم جامعة نيو سوث ويلز بالتنمية المهنية للمشرفين بفئاتهم المختلفة، وتعمل على تقديم مصادر دعم متنوعة لإنجاح عملية الإشراف، فقد يحتاج المشرفون إلى الدعم من أجل إدارة القضايا والمشكلات التي قد تنشأ في نقاط مختلفة خلال الإشراف ومراحل البحث، ويمكن للمشرفين طلب الدعم والمشورة من الأشخاص والجهات الآتية: (Pro-Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 2, 2018, 5)

- منسق الدراسات العليا في المدارس.
- مدير أبحاث الدراسات العليا.
- الزملاء المشرفين أو الموجهين.
- عميد الكلية المساعد (للتدريب على البحوث) أو ما يعادله.
- وحدة خدمات الاستشارات الإشرافية النفسية (CAPS).
- برنامج علاقات الموظفين (EAP)، والذي يقدم المشورة السرية ونصيحة للموظفين مجانًا، وقد تحدث الاستشارة عبر الهاتف أو مع شخص في مكان خارج الحرم الجامعي.

وتعمل مصادر دعم المشرفين في جامعة نيو سوث يلز وتنميتهم مهنيًا ورفع كفاءة أدائهم الإشرافي

من خلال الأساليب الآتية: (Pro-Vice-Chancellor ,Research Training, Version: 1, 2018, 2-5)

- تقديم خدمات الدعم والدورات التدريبية وورش العمل في UNSW .
- تقديم المساعدة للمشرفين في الحالات المعقدة والشكاوى المحتملة لتنمية المهارات المهنية في إدارة التعقيدات والمشكلات التي قد تنشأ من خلال الإشراف وفي مراحل البحث المختلفة.
- التوجيه النصي والدعم من منسق أبحاث الدراسات العليا، ومساعدة عميد البحث والتدريب أو مدير بحوث الدراسات العليا أو مدير أبحاث الخريجين للمشرفين حول كيفية التحفيز والتوجيه في حالات المرشحين المختلفة.
- تقديم خدمات الاستشارات النفسية (CAPS) للمشرفين والمرشحين، ويمكن للمشرفين الوصول إلى CAPS للحصول على الدعم والموارد.
- توفير مجموعة من موارد الصحة العقلية "CAPS" وورش العمل التي تستهدف الموظفين لتطوير المهارات في تحديد متى يكون الطالب في محنة أو في خطر، ويمكن متابعة تلك الورش من خلال الموقع الإلكتروني للمجموعة، كما يمكن تفقد موعد عقد ورش العمل والتدريب على الإشراف البحثي.
- يمكن للمشرفين الوصول إلى برنامج مساعدة الموظف (EAP) المقدم من خلال إدارة الموارد البشرية، وهو عبارة عن خدمة سرية للتوجيه والاستشارة في مجال الإشراف، التي يمكن أن تساعد في القضايا ذات الصلة بالعمل أو الشخصية للمشرفين والموظفين والمرشحين من الباحثين بجامعة نيو سوث ويلز.
- تقوم الجامعة بعقد دورات تدريبية وورش عمل وجهًا لوجه أو عبر الإنترنت للتدريب على النزاهة البحثية وأخلاقيات البحث العلمي للمشرفين والباحثين، ويجب على المشرفين التماس التوجيهات المتعلقة بتوضيح سياسة النزاهة البحثية من جهات الاتصال الرئيسة المشار إليها سابقًا، ثم تقديم أفضل مشورة ودعم ممكنين للمرشحين فيما يتعلق بسلوكهم خلال مشروع البحث.

- يتم تدريب المشرفين والباحثين بالجامعة عبر الإنترنت في مجال السلامة والصحة للبحوث وخاصة التي تتضمن جانبًا ميدانيًا تجريبيًا على البشر أو غيرهم من مكونات البيئة، وتلك التدريبات من الشروط الرئيسة للمشرفين ومرشحي HDR، حيث يعد ذلك ضروريًا، وضمن جوانب مسؤوليات وأدوار كلٍ منها خلال عملية الإشراف ومراحل البحث المختلفة.

وباستقراء مصادر الدعم وأساليب التنمية المهنية للمشرفين على طلاب الدرجات العليا بجامعة نيو سوث ويلز من تصميم مواقع إلكترونية وعقد دورات تدريبية وحلقات دراسية وورش عمل وغيرها من أساليب وآليات لرفع الكفاءة المهنية للمشرفين، يتضح مدى الاهتمام المتزايد الذي توليه الجامعة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة، ومدى اهتمامها بالتنمية المهنية في مجال الإشراف العلمي بصفة خاصة.

ثالثًا: <u>الإشراف العلمي بجامعة أوكلاند بنيوزيلندا</u>:

تُعد الجامعات النيوزيلندية حالة فريدة عالمياً؛ حيث إن نيوزيلندا الدولة الوحيدة في العالم التي تدخل كل جامعاتها في التصنيف العالمي لأفضل خمسمائة جامعة، فالجامعات النيوزيلندية الثمانية تتبادل المراكز المتقدمة ضمن أفضل جامعات العالم، وتعد جامعة أوكلاند Auckland University من أكبر وأفضل جامعات نيوزيلندا إن لم تكن أفضلها على الإطلاق، وهي جامعة حكومية تأسست عام ١٨٨٣م، وتحتل دائمًا مراتب متقدمة في التصنيفات العالمية للجامعات، والجامعة تتكون من ثماني كليات هي(الآداب، والتجارة والأعمال، والصناعات والفنون الإبداعية، والتربية والتعليم، والهندسة، والقانون، والعلوم الصحية والطبية، والعلوم واللاهوت)، ولها أكثر من سبعة فروع، وهي جامعة رائدة في مجال البحوث، وتقدم برامجًا دراسية للدرجة الجامعية الأولى، والدراسات العليا من خلال كلياتها الثمان.(الموسوعة الحرة ويكبيديا، ٢٠١٩).

وقد احتلت الجامعة في آخر أربعة أعوام من(٢٠١٦م – ٢٠١٩م) مراتب متقدمة في تصنيف الجامعات الذي يصدره موقع QS" "الأسباني؛ حيث جاءت في المراكز (٨٢، ٨١، ٨٢، ٨٥) عالمياً في الأعوام الأربعة على التوالي. (World University Rankings, "QS" Rankings,

(2019، كما جاءت في مرتبة متقدمة ضمن الفئة (٢٠١- ٣٠٠) بتصنيف شنغهاي الصيني الأكثر شهرة واعترافًا على المستوى العالمي وذلك عامي٢٠١٦م، ٢٠١٧م. (World University Rankings, Shanghai Ranking, 2017)، وتحتفظ الجامعة بمكانتها كأفضل جامعة في نيوزيلندا.

ومنذ تأسيسها في عام ١٨٨٣م، تقدمت جامعة أوكلاند لتصبح جامعة نيوزيلندا الرائدة التي تقودها البحوث والتميز التدريسي والبحثي، وتتنوع برامجها البحثية في جميع التخصصات، وتقدم خدماتها للمجتمعات المحلية والوطنية والدولية، فلديها أكثر من (٤٠) ألف طالب، منهم (١١٠٠٠) طالب بالدراسات العليا و(٦٠٠٠) طالب دولي، ويشارك الطلاب في البحوث الأساسية والتطبيقية، ولدى الجامعة أكثر من (٥٠) مركزًا للتميز البحثي، بالإضافة للوحدات البحثية ومراكز ومعاهد البحوث في الإدارات والكليات والأقسام العلمية.(Auckland University, 2019)

وتتمثل رؤية الجامعة في أنها تسعى لتكون جامعة بحثية عالمية معترف بها تقودها الأبحاث؛ للتميز في التدريس والتعلم والبحث العلمي والعمل الإبداعي والإدارة، ولأهمية إسهاماتها في تقدم المعرفة، والتزامها بخدمة مجتمعاتها المحلية والوطنية والدولية، وتعكس قيم الجامعة رؤيتها المستقبلية من حيث الالتزام بالحفاظ على المعرفة ونشرها من خلال التعليم والتعلم والبحث العلمي والعمل الإبداعي على أعلى مستوى، وإقامة مجتمع علمي متنوع يحظى فيه الأفراد بالتقدير والاحترام، ويمارس الحرية الأكاديمية الفكرية في ضوء معايير أخلاقية، كما تشرك الجامعة العلماء والباحثين الوطنيين والدوليين في المؤسسات التعليمية والبحثية لتعزيز التنمية الفكرية والجودة التعليمية والإنتاجية البحثية، وتطوير وتسويق المشروعات البحثية والأعمال الإبداعية، وتوفر إدارة عالية الجودة تتميز بالسياسات والممارسات والخدمات الأكاديمية والإدارية المفتوحة في ضوء الشفافية والمسؤولية والمحاسبية؛ بما يعزز الرفاهة الفكرية والثقافية والبيئية والاقتصادية والاجتماعية لمواطنين أوكلاند وشعب نيوزيلندا بأكمله. (Auckland University, Mission and Values, 2019)

مما سبق، يتضح اهتمام الجامعة المتزايد بالبحث العلمي وخاصة على مستوى الدراسات العليا

من رسائل وأطروحات علمية في مرحلتي الماجستير والدكتوراه، ومن ثم كان الاهتمام بالإشراف العلمي على تلك الرسائل والأطروحات العلمية، ويمكن استعراض نظام الإشراف العلمي على طلاب الدراسات العليا بجامعة أوكلاند النيوزيلندية من خلال محاور بالبحث المختارة للمقارنة، على النحو الآتي:

١- <u>إدارة وتنظيم الإشراف العلمي:</u>

تتخذ إدارة وتنظيم الإشراف العلمي على طلاب الدراسات العليا في جامعة أوكلاند Auckland University (UoA) نهجًا منظمًا وداعمًا للمشرفين والباحثين، حيث يتم مراجعة نظام الإشراف بصفة مستمرة لضمان الجودة في العملية الإشرافية، وذلك من خلال إدارة الدراسات العليا بالجامعة، ومركز الدراسات العليا، ومركز التعلم والبحث في التعليم العالي Centre for Learning and Research in Higher Education (CLeaR)، كما أن الممارسات والسياسات والإجراءات الخاصة بالإشراف العلمي وترشيح الطلاب متاحة بشكل معلن على موقع مركز الدراسات العليا، ومؤطرة في أدلة ومدونات سهلة الاستخدام؛ مما يسهل على الطلاب والمشرفين تعرف نظام الإشراف وإجراءاته وممارساته وقواعده وضوابطه الحاكمة.(Carton, 2018:5)

ويتمثل دور إدارة الدراسات العليا في دعم وتنظيم الإشراف على البحوث كونها الميسر والدليل لخطوات الإشراف وإجراءاته، فمجلس الدراسات العليا يُعين جميع المشرفين على مرشحي الماجستير الدكتوراه، ومن خلاله يتم توفير التقارير اللازمة لبيانات الطلاب والمشرفين، ومناقشة تلك البيانات ووضعها في السياق الصحيح، ويتم تحديث هذه البيانات كل ستة أشهر، كما يقوم مكتب الإشراف على الدراسات العليا (GS) Graduated Supervision بإصدار تقرير سنوي يضم بيانات المشرفين والطلاب، ويحتفظ مكتب التخطيط بالجامعة ببيانات عن المشرفين المسجلين ضمن الموارد البشرية للجامعة ممن يحملون عقود البحوث كمشرفين، والمكتب لديه حق الوصول إلى البيانات وتحديث المعلومات لاستيفاء متطلبات اعتماد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة كمشرفين على بحوث الماجستير والدكتوراه. (Carton, 2018:6).

وتنظيمًا للإشراف على طلاب الدكتوراه بجامعة أوكلاند يجتمع رئيس الجامعة مع عمداء الكليات

اجتماعًا دوريًا سنويًا لمناقشة مسائل ومشكلات الطلاب فيما يخص الإشراف، ويتم تشجيع جميع طلاب الدكتوراه والمشرفين لاستكمال استبيانات مستوى الرضا عن الإشراف عند تقديم الأطروحات للمناقشة، وتسهل هذه العملية قياس مستوى الرضا عن جودة الإشراف العلمي، وتقديم فحص دقيق لعلاقة الطالب والمشرف وإدراك الطالب لمستوى تجربته الإشرافية. (Carton, 2018:6).

كما يضع مجلس الدراسات العليا بالجامعة سياسات وإرشادات توجيهية على مستوى الجامعة؛ لتحديد العبء الإشرافي توصي بألا يقوم مشرفو البحوث عادة بالإشراف على أكثر من (٦) طلاب بحث متفرغين في وقت واحد، ويتم احتساب نصاب وحمل الإشراف بنظام النقاط أو الساعات المعتمدة، ويتم توزيع الأحمال الإشرافية بشكل عادل ومناسب بين المشرفين والمشرفين المشاركين والمستشارين المعينين لفريق الإشراف، حيث يشارك معظم الأكاديميين في الإشراف على بحوث الطلاب، ويجب أن تتوازن مسؤولية الإشراف مع الالتزامات الأخرى لأعضاء هيئة التدريس المشرفين من تدريس وبحث علمي فضلًا عن خدمتهم للمجتمع الجامعي والمحلي ومسؤوليات الإدارة، بحيث يكون الحمل الإشرافي أقل لأعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة؛ فعلى سبيل المثال: المحاضر الحاصل على دكتوراه عادة حمله الإشرافي أقل من ٣ طلاب، وبصفة عامة لا ينبغي أن يتجاوز الإشراف البحثي في المعتاد ٤٠٪ كحد أقصى من عبء العمل الجامعي لعضو هيئة التدريس. (The University of Auckland, Graduate Centre, 2018:3) (Carton, 2018:8)

وتضع سياسات الإشراف العلمي بالجامعة إجراءات وقواعد لغياب وإجازات المشرفين والطلاب، حيث يجب على المشرفين□□إبلاغ الطالب مقدمًا بأية فترات غياب مقترحة سواء في الإجازات البحثية أو الدراسية أو أية إجازة مطولة تزيد مدتها عن (٤) أسابيع؛ ليتم ترتيب وإسناد مهام الإشراف المؤقت إلى أعضاء آخرين، أو تقديم تفاصيل الاتصال للباحث؛ ليتسنى له الحفاظ على التواصل الإشرافي وتلقي الدعم والتوجيه، أما بالنسبة لإجازات للطلاب فيتم التفاوض على توقيت فترات الإجازة مع المشرفين، وتقديم الأعذار لمشرفيهم حال الغياب لظروف طارئة كالمرض أو الالتزامات العائلية أو غيرها، وتحقيقًا لجودة الإشراف تقوم الجامعة بتقديم اعتراف وجائزة للتميز الإشرافي على طلاب الدكتوراه، كما تضع الكليات جائزة للإشراف والتدريس المتميز، وبعد ذلك يتم تقديم مرشحي الكلية من المشرفين

للحصول على جوائز للتميز على مستوى الجامعة، وأولئك الذين ينجحون في المستوى الجامعي يتقدمون للحصول على جوائز على المستوى الوطني والعالمي أحيانًا.(Carton, 2018:9) .

وعليه، تتضح جودة عملية إدارة وتنظيم عملية الإشراف العلمي بجامعة أوكلاند من أجل التميز، حيث العمل على تحديد سياسات التعيين والاعتماد للمشرفين، وآليات تحديد العبء الإشرافي في ضوء إلتزامات أعضاء هيئة التدريس الإدارية والبحثية والتدريسية، وتنظيم إجازات التفرغ البحثي والغياب للمشرفين والطلاب بما لايحرم الطالب من الدعم والمساندة الإشرافية، ويسهم في استمرار جودة الإشراف العلمي لإنجاز رسالة علمية متميزة.

٢- <u>معايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف العلمي:</u>

تنص وثيقة سياسة وإجراءات الإشراف العلمي بجامعة أوكلاند، والتي يتم دعمها من خلال وثيقة إرشادات الإشراف على الدراسات العليا على أنه يجب أن يكون لدى جميع الطلاب إما مشرف رئيس معتمد أو مشرف مشارك أو مشرفان مشتركان أو مستشار أو لجنة استشارية للإشراف على الأطروحة، ويتم تعيين فريق أو لجنة الإشراف من قبل مجلس الدراسات العليا، ويجب على جميع المرشحين للماجستير والدكتوراه الحصول على مشرف معتمد، وفي بعض التخصصات وقد يكون للطلاب أيضًا مشرفًا مشاركًا، وهناك مجموعة من المعايير لاختيار وتشكيل لجان الإشراف، منها: (The University of Auckland, Graduate Centre, 2018:4)

- يجب أن يكون جميع المشرفين حاصلين على درجة الدكتوراه، ومؤهلين للإشراف بشكل مناسب.
- أن يكون للمشرف إنتاج بحثي في مجال التخصص العام والدقيق لبحث للطالب.
- أن يكون المشرف الرئيس موظفًا في الجامعة ومشرفًا معتمداً.
- في حالة الإشراف المشترك يكون أحد المشرفين على الأقل موظفًا في الجامعة ومشرفًا معتمداً.
- يتحمل المشرف الرئيس المسؤولية الكاملة عن الإشراف وعن المساعدة في توفير موارد البحث، وفي حالة الإشراف المشترك يتقاسم المشرفان المسؤولية عن البحث والباحث.
- لا يجوز تعيين المشرفين المحتملين الذين هم أنفسهم مرشحون للدكتوراه إلا للنصيحة والاستشارة .

وهناك مجموعة أخرى من المعايير لاختيار المشرفين على الرسائل العلمية بجامعة أوكلاند، وهي:

أن يكون المشرف :(Carton, 2018:5)

- أحد أعضاء فريق العمل بجامعة أوكلاند.
- موجود على سجل المشرف معتمد أو مُسجل للحصول على الاعتماد كمشرف بحثي.
- حاصلًا على عقد توظيف في أوكلاند يتضمن القدرة على الإشراف على البحوث والمسؤولية من أجل العمل كمشرف رئيس.
- أشرف على مرشح للدكتوراه حتى الانتهاء على مستوى الإشراف المشترك في UoA أو كمشرف رئيس في مؤسسة بحثية أو جامعة أخرى.
- شارك في ندوة سياسة وتوجيهات برنامج التعليم من أجل الدكتوراه، والتي تتناول السياسات واللوائح والممارسات المتعلقة بالإشراف على البحوث.
- حضر ندوة إحاطة الدكتوراه حول سياسات وإجراءات UoA في الإشراف على البحوث والتي تعقد كل خمس سنوات.
- أعضاء هيئة التدريس الجدد في الإشراف على الدكتوراه لا بد لهم من حضور ورشة عمل (CLAR) حول فن الإشراف على الدراسات العليا، بالإضافة لحضور حلقات الإشراف والبحث العلمي "السيمنار".

يتضح مما سبق أن لجامعة أوكلاند معايير متميزة لاختيار المشرفين على الرسائل والأطروحات العلمية، وأهمها، حصول المشرف على الاعتماد، والخبرة في الإشراف والبحث العلمي، وحضور ندوات ودورات تدريبية وورش عمل في مجال الإشراف العلمي؛ وذلك ضمانًا لجودة الإشراف العلمي ومخرجاته البحثية.

٣- <u>أدوار ومسئوليات المشرفين والباحثين:</u>

توفر وثيقة إرشادات الإشراف على الدراسات العليا إجراءات ومعلومات حول ما هو متوقع من المشرفين والطلاب في العملية الإشرافية خلال مراحل البحث المختلفة، وعلاقة كل منهما بالآخر، والهدف من هذه الوثيقة تذكير الطلاب بأن الامتثال لقواعد الحصول على الدرجة العلمية ونوعية وجودة أبحاثهم هو في النهاية مسؤوليتهم، ويتمثل دور المشرف في مساعدتهم على تحقيق أفضل النتائج

والمخرجات البحثية في ضوء علاقة إشرافية تعاونية لضمان مخرج بحثي متميز، وتحدد هذه الوثيقة أدوار ومسئوليات الفئات المختلفة من المشرفين، على النحو الآتي (The University of Auckland, Graduate Centre, 2018:4-5) :

- المشرف الرئيسي: يجب أن يكون موظفًا في الجامعة، ويتحمل المسؤولية الأساسية عن توفير المشورة والدعم الأكاديمي والمتطلبات الإدارية المرتبطة بالبحث.
- المشرفون المشتركون: يتحملون المسؤولية المشتركة عن توفير المشورة والدعم الأكاديمي للطالب، ويجب أن يتحمل أحد المشرفين المشتركين المسؤولية الأساسية عن المتطلبات الإدارية المرتبطة بمشروع البحث.
- المشرف المشارك: هو مشرف استباقي في تقديم المشورة والدعم الأكاديمي، عادة يكون عضوًا في فريق عمل جامعة أوكلاند (وفي هذه الحالة يمكن اشتراكه بدلًا من المشرف الرئيس في حالة غيابه) لتقديم الدعم والتوجيه والمساندة في مراحل البحث المختلفة.
- مستشار القسم: يخصص للمرشحين لنيل درجة الدكتوراه فقط؛ لتقديم المشورة والدعم عند الحاجة، وقد يكون أحد أعضاء جامعة أوكلاند أو جامعة أخرى، ويقوم بمقابلة الطالب مرة واحدة في السنة على الأقل لمراجعة التقدم البحثي وتقديم التوجيه والدعم بشأن مشروع البحث.

وتتنوع أدوار ومسئوليات المشرف والطالب كعلاقة عمل تعاونية في كل مرحلة من مراحل البحث؛ على النحو الآتي(The University of Auckland, Graduate Centre, 2016) :

- مرحلة ما قبل التسجيل: وفي هذه المرحلة يناقش المرشح والمشرفون مشروع بحث الأطروحة المقترح، الموارد اللازمة لتنفيذ البحث، ومستوى توافر الدعم من الجهات المختلفة والذي يجب أن يكون متاحًا لإتمام البحث بنجاح، ودراسة وتوقع أية مشكلات متعلقة بالملكية الفكرية قد تنشأ أثناء البحث، والتزامات وتوقعات كل المشرف والباحث من أجل تجنب أي سوء فهم محتمل.
- مرحلة بداية الدراسة: وفيها يناقش المرشح والمشرف المشكلات المتعلقة بالملكية الفكرية التي قد تنتج عن الأبحاث وحقوق النشر والتأليف لأية منشورات يمكن كتابتها بناءً على بحث

الأطروحة.

- أثناء الدراسة: يتوقع من المرشح والمشرف أن يجتمعا مرة واحدة على الأقل في الشهر، ولكن في بعض النقاط البحثية أو بعض مراحل الأطروحة قد يحتاجون إلى مقابلات واجتماعات أكثر.

وبصفة أكثر تحديداً يمكن عرض أدوار ومسئوليات المشرف والباحث في العملية الإشرافية خلال مراحل البحث المختلفة، على النحو الآتي:

أ- أدوار ومسئوليات المشرف:

يمكن توضيح أدوار ومسؤوليات المشرف خلال المراحل المختلفة للبحث، على النحو الآتي: (The University of Auckland, Graduate Centre ,2016)

١- بداية الإشراف: وتتمثل مسئوليات وأدوار المشرف خلالها في:

- لفت انتباه الطالب إلى جميع سياسات الجامعة ذات الصلة بالبحث والإشراف كالسياسات المتعلقة بإجراء البحوث، والمتطلبات الأخلاقية وحقوق الملكية الفكرية، ومتطلبات حقوق التأليف والنشر.
- تقديم إرشادات حول طبيعة البحث والمعايير المتوقعة للإنجاز، وتخطيط البحث، والأدبيات والمصادر، الموارد والمرافق البحثية، التقنيات والامكانات المطلوبة..إلخ.
- مناقشة الطالب حول مستوى الاتصال والتواصل المطلوب خلال الاجتماعات واللقاءات الإشرافية أو البرامج التعليمية أو الحلقات الدراسية وضمان الحفاظ على هذا الاتصال بصورة مستمرة.
- توجيه الطالب إلى مصادر المعلومات المناسبة حول الأمور "الإدارية والفنية" كطول الأطروحة، والأسلوب الموصى به في الكتابة والتنسيق، والتخطيط الفني للأطروحة، وعدد النسخ المطلوبة، واللوائح المتعلقة بالتمديد لفترات التسجيل، والمصادر المحتملة لتمويل البحوث.
- الاتفاق مبكراً على الأسلوب والتخطيط المستخدم في كتابة الأطروحة وتنسيقها وشكلها.
- تقديم المشورة المستمرة بشأن الجدول الزمني لإعداد الأطروحة أو المنشورات البحثية، ومناقشة الاتفاقات حول التأليف والنشر المشترك.

٢- أثناء البحث: تتمثل مسئوليات وأدوار المشرف في الآتي:

- أن يكون في متناول الطالب في الأوقات الضرورية التي قد يحتاج فيها إلى مشورته.
- تقديم المشورة بشأن مواعيد الانتهاء المناسبة للمراحل المتعاقبة من البحث، بحيث يمكن تقديم الأطروحة كاملة في الوقت المحدد.
- طلب العمل المكتوب من الطالب عند الضرورة وفي الموعد المحدد، وإعادة هذا العمل مع ملاحظات بناءة في وقت معقول.
- لفت انتباه الطالب إلى أية دورات أو ورش عمل يتم تقديمها، ويمكن أن تساعده في التغلب على المشكلات البحثية أو الجوانب الأخرى من البحث.
- لفت انتباه الطالب إلى أية نتائج أو مفاهيم جديدة مهمة قد تكون موضع اهتمام المشرف من خلال اتصالات المشرف مع غيره من المشرفين المحترفين والباحثين.
- توفير التوجيه والإرشاد في العمل الميداني حالة وجود جانب ميداني للبحث.
- توجيه الطالب لخبراء في المجال والتخصص وموضوع الأطروحة عند الضرورة، وتقديم المشورة بشأن المؤتمرات والمنظمات ذات الصلة بالتخصص وموضوع البحث.
- المراقبة والتقييم وكتابة تقارير دورية حول مستوى تقدم الطالب خلال مراحل البحث المختلفة.
- التأكد من إبلاغ الطالب كتابة بأية قصور في التقدم أو معايير العمل التي تقل عن المتوقع.
- الاحتفاظ بسجلات مكتوبة فيما يتعلق بعمليات الإشراف والتوجيه، وخاصة أية مخاوف تم إبلاغها للطالب.
- التأكد في المراحل النهائية لإعداد الأطروحة من أنها متاحة لقراءة المسودات الأولية، وتقديم تعليقات مكتوبة سريعة وملاءمة حول تلك المسودات.

٣- مرحلة التحضير للامتحان الشفوي (المناقشة): وخلال هذه المرحلة تتمثل مسئوليات وأدوار المشرف في الآتي:

- مناقشة الطالب حول أعضاء لجنة المناقشة والفحص المتوقعين ومراعاة رغبته في الاختيار.
- مشاركة الطالب في الترتيب للمناقشة والفحص.

- ضمان نهج موضوعي وعادل من قبل المناقشين في مناقشة الأطروحة وفحصها.
- مساعدة الطالب في فهم تعليقات المتحنين (المناقشين) وكيفية تلبية متطلباتهم، والإشراف على إجراء وتنفيذ هذه التعديلات والمتطلبات.

ب- <u>أدوار ومسئوليات الباحث</u>:

وتتحدد أدوار مسؤوليات الباحث خلال العملية الإشرافية لإنجاز أطروحته في: (The University of Auckland, Graduate Centre, 2018:8):

١- الالتزام بجميع الأنظمة والسياسات والمبادئ التوجيهية للجامعة فيما يتعلق بإجراء البحوث، بما في ذلك النزاهة البحثية، ومتطلبات للحصول على الموافقة الأخلاقية، وحقوق التأليف والنشر، والصحة والسلامة للبحوث والعمل الميداني...إلخ.

٢- الحفاظ على التواصل الواضح والمفتوح مع المشرفين، والتوافق حول جدول زمني للاجتماعات واللقاءات الإشرافية، وحضور جميع الاجتماعات المتفق عليها والإعداد الكامل والمسبق لها.

٣- أخذ زمام المبادرة في تنظيم الاجتماعات الإشرافية وفقًا للجدول الزمني المتفق عليه، واتخاذ وتداول مذكرات من الاجتماعات وتطبيق ملاحظاتها.

٤- مناقشة المشرف حول الإرشادات ونوع التوجيه والتعليقات التي تكون أكثر فائدة.

٥- الاهتمام بالتوجيهات والتعليقات المقدمة من المشرف والتفاوض والمناقشة حول التعليقات مع جميع المشرفين في لجنة الإشراف مع الجدية في تنفيذها.

٦- تحمل المسؤولية كاملة عن بحثه كجزء من تطوير الاستقلال الفكري والبحثي.

٧- الحفاظ على سير العمل وفقًا للمراحل الزمنية المتفق عليها مع المشرف، واستكمال تقديم المادة البحثية مكتوبة كما هو مطلوب في وقت مناسب للسماح للمشرف بالتعليق والمناقشة قبل الانتقال إلى المرحلة التالية.

٨- تنبيه المشرف إلى أية مشكلات تحدث قد تؤثر في قدرته على التقدم في البحث، وعلى العلاقة الإشرافية بينهما.

٩- تقرير متى يرغب في تقديم الأطروحة، مع الأخذ بعين الاعتبار رأي المشرف أولًا، والتأكد من

الالتزام بالمواعيد النهائية المحددة من قبل الجامعة.

١٠- وعليه، تتنوع وتعدد أدوار ومسئوليات المشرفين والباحثين بجامعة أوكلاند وتوزع على الامراحل المختلفة للبحث، ويجب قيام كل طرف بأدواره ومسئولياته كاملة للخروج بعمل علمي متميز.

٤- <u>ضوابط العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث:</u>

تؤسس إرشادات ومبادئ مجلس الشيوخ حول الإشراف على الرسائل العلمية الضوابط والقواعد المنظمة للعلاقة الإشرافية بين المشرف والطالب في جامعة أوكلاند؛ حيث تهدف إلى توفير التوجيه والإشراف المناسب لطلاب الأطروحات العلمية، وعلاقات المشرفين والطلاب المتقدمين للحصول على شهادات الماجستير التي لها أطروحة بحثية رئيسية ودرجات الدكتوراه التي تحتوي على عنصر البحوث الخاضعة للإشراف، ويتم تذكير الطلاب بأن الامتثال للوائح وجودة البحوث هو في نهاية المطاف مسؤوليتهم الشخصية، وأن دور المشرف على البحوث هو مساعدتهم على تحقيق أفضل النتائج؛ حيث تساعد العلاقة الإشرافية التعاونية بين الطالب والمشرف على ضمان برنامج بحث مجز ومثمر. (Auckland University, School Graduate Studies, 2014)

وتؤكد ذلك أدلة وإرشادات الجامعة حول الإشراف على الرسائل والبحوث العلمية؛ حيث تنص على توفير التوجيه والإشراف والدعم الملائم للطلاب الباحثين في مرحلتي الماجستير والدكتوراه، ودعم وتنظيم العلاقات الإشرافية بين الطلاب والمشرفين لإنجاز بحوث متميزة والحصول على درجات الماجستير والدكتوراه، ويتم تذكير الطلاب بأن الامتثال لقوانين الدرجة العلمية وجودة العمل البحثي هو في النهاية مسؤوليتهم الأولى والأساسية. (The University of Auckland, Graduate Centre, Postgraduate Supervision Guidelines 2016:8).

ويتمثل دور المشرف في مساعدة الطلاب على تحقيق أفضل نتائج البحوث التي يقومون بها، وتساعد العلاقة الإشرافية التعاونية بين الطالب والمشرف على ضمان برنامج ومشروع بحثي متميز، وفي حالة حدوث توتر في العلاقة الإشرافية بين الطالب والمشرفين عادة ما يكون اللجوء إلى رئيس القسم في المقام الأول وفي حالة تعثر الوصول إلى حلول يتم اتباع التدرج في السلطات الأعلى (عميد الكلية، مدير الدراسات العليا ....إلخ). (The University of Auckland, Graduate Centre,

(2017:1-15 ، وتشجع جامعة أوكلاند الحل الفوري وغير الرسمي لجميع النزاعات الأكاديمية وغير الأكاديمية للطلاب عند نشوئها وفقًا لإجراءات الشكاوى والمنازعات لحل النزاعات والشكاوي الأكاديمية غير الأكاديمية. (Auckland University, Academic disputes and complaints,2019)

كم يقدم موقع الجامعة وقسم الإحصاء فيما يخص الإشراف وتنظيم العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث بعض المعلومات المهمة للباحث من أجل علاقة إشرافية تعاونية ومهنية سليمة وناجحة، تجعل العمل مع المشرف مفتاح نجاح للباحث وتجعله يتوقع كل ما يمكن أن يحدث في إطار هذه العلاقة، من خلال طرح مجموعة من الأسئلة والإجابة عليها، وأهمها: ماذا لو واجهت صعوبات مع المشرف؟، ما الذي يجب أن يتوقعه المشرف مني؟، ماذا علي أن أفعل قبل مقابلتي مع المشرف؟، ماذا علي أن أفعل خلال الاجتماع مع المشرف؟، ماذا لو كنت بحاجة إلى تغيير المشرفين؟، ويقدم الموقع إجابات مكتملة ومفصلة لهذه الأسئلة لإقامة علاقة إشرافية مريحة ومنتجة وتسير وقف ضوابط وقواعد لا تخرجها عن نطاقها السليم.(The University of Auckland, Department of Statistics ,2019)

ومما سبق، يتضح أن جامعة أوكلاند تضع مجموعة من الضوابط والقواعد التي تحكم وتنظم العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث من خلال إرشادات ومبادئ مجلس الشيوخ للإشراف على الرسائل، والموقع الرسمي والأدلة الخاصة بالإشراف على طلاب الدراسات العليا؛ من أجل تهيئة بيئة بحثية وإشرافية مشجعة للباحث على إنجاز أطروحته في الوقت المحدد وعلى الوجه المنشود.

٥- <u>التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي:</u>

تدرك جامعة أوكلاند أن بعض المشرفين على البحوث قد لا يكون لديهم المهارات المطلوبة لتوجيه الطلاب وتنمية مهاراتهم البحثية بشكل فعال، ومن ثم فإن الدعم المركزي في التدريب على المهارات البحثية والإشرافية للمشرفين والطلاب الباحثين هو عامل مهم، ويتم تسهيله من قبل المكتبة ومركز التعلم والبحث في التعليم العالي (CLeaR)، والنهج العام لتدريب المشرف العلمي في جامعة أوكلاند أن التدريب شرط للاعتماد والتسجيل للإشراف على طلاب الدراسات العليا، وله تأثير مباشر وقابل للقياس على معدلات الإنجاز والإنتاجية البحثية للمشرف والباحث، فهناك ثروة من الأدلة السردية على أن

برامج التدريب التي تدعم التنمية المهنية لمشرفي البحوث يتم تقييمها بشكل مستمر من قبل الجامعة وتطلب عندما تكون غائبة.

ويقدم مركز التعلم والبحث في التعليم العالي (CLeaR) على وجه التحديد إرشادات حول الممارسات الإشرافية، وتسهيل برامج التدريب والتنمية المهنية لمشرفي البحوث الجدد وذوي الخبرة، كما يلعب عميد الدراسات العليا دوراً رئيساً في التخطيط والإعداد لبرامج التدريب والتنمية المهنية، والتي تضم المشرفين مع طلاب الدكتوراه من الدوليين، حيث إن نصف عدد المرشحين الجدد للحصول على درجة الدكتوراه دوليين؛ ولذلك يتم التركيز على دعم طلاب وموظفي جامعة UoA الجدد في نظام التعليم العالي في نيوزيلندا.(Carton, 2018:5)

ويمثل مركز التعلم والبحث في التعليم العالي (CLeaR) القيادة المؤسسية المساندة للبحث العلمي في التعلم والتعليم العالي وخاصة على مستوى الدراسات العليا، وتهدف برامجه وأنشطته إلى تحسين جودة التعليم والبحث العلمي في جامعة أوكلاند من خلال الترويج للممارسة الناقدة والمبتكرة ونهج البحث والإشراف العلمي، ومن وخلاله يتم اعتماد المشرفين وتنميتهم مهنيًا في ضوء برامج ودورات تدريبية وورش عمل وحلقات دراسية، وهذه الأنشطة والبرامج والحلقات الدراسية والإشرافية مطلوبة لأعضاء هيئة التدريس الذين يرغبون في القيام بدور إشرافي متميز، ومن الأنشطة التي يقدمها المركز في مجال التنمية المهنية للمشرفين ما يلي: (The University of Auckland, CLeaR, 2018)

- <u>ندوة ودورة تدريبية حول التوجه إلى سياسة وعملية الدكتوراه (*ORIDOC*):</u>

قبل بدء الإشراف على طلاب الدراسات العليا، يجب على أعضاء هيئة التدريس حضور ندوة "التوجه نحو سياسة وعملية تعليم الدكتوراه (ORIDOC)؛ من أجل الحفاظ على الإشراف المؤهل والفعال، ويجب حضور هذه الدورة مرة واحدة كل خمس سنوات.

- <u>ورشة عمل "فن الإشراف على الدراسات العليا":</u>

حيث يجب على أعضاء هيئة التدريس الجدد والمبتدئين في الإشراف على الرسائل والأطروحات العلمية حضور ورشة عمل CLeaR بعنوان "فن الإشراف على بحوث الدراسات العليا"؛ حتى يتمكنوا من

القيام بأدوارهم ومسئولياتهم الإشرافية على الوجه المنشود، وتركز هذه الورشة على الممارسات الإشرافية الصحيحة في إطار علاقة إشرافية مهنية وإنسانية واجتماعية، مشيرة إلى مصادر التوتر المحتملة في تلك العلاقة، واقتراح سبلٍ وحلولٍ لاستباق الصعوبات والمشكلات المحتملة؛ حفاظًا على استمرارية ونجاح العلاقة الإشرافية.

- **حلقات الإشراف:**

يجب على أعضاء هيئة التدريس الذين لم يشرفوا على مرشحي الدكتوراه كمشرف مشارك في الجامعة أو كمشرف رئيس في جامعة أخرى حضور ورشتي (حلقتين) عمل إضافيتين على الأقل حول الإشراف في غضون (١٢) شهراً من استلام أول إشراف دكتوراه كمشرف رئيس أو مشارك، وتغطي مجموعة حلقات الإشراف نقاط مهمة مثل :إدارة العلاقة الإشرافية، الإشراف على الماجستير، التحديات والصعوبات في المرحلة الأولى للبحث والإشراف، الإشراف عبر الثقافات وباللغة الإنجليزية كلغة إضافية، كتابة التعليقات حول محتوى الأطروحة وفصولها...إلخ.

- **خدمات تقديم المشورة والاستشارات الإشرافية:**

يقدم مركز CLeaR خدمة الاستشارات الإشرافية، فإذا كان المشرف يرغب في بعض التطوير المهني المحلي من قبل مستشار الدراسات العليا في القسم أو الكلية فيمكن مساعدته وتقديم المشورة له والإجابة عن استفساراته، ويدعم المركز أعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم الدعم والمساندة.

بالإضافة لما سبق ينظم مركز CLeaR في UoA ورشتين تدريبيتين إلزاميتين لمشرفي الدكتوراه الجدد، كما يقدم المساعدة في التطوير المهني المحلي للمشرفين أو مستشاري الدراسات العليا في الأقسام والكليات، كما يقوم بتسهيل ورش العمل الخاصة بالإشراف العلمي، ويحاول CLeaR التقاط تجربة المشرف باستخدام طريقة عرض واستخدام هذه المعلومات لمراجعة وضبط الدعم والتطوير المهني.

كما يوجد بجامعة أوكلاند أدوات ومصادر دعم إضافية للإشراف على بحوث الدكتوراة، أهمها: (Carton, 2018:7-8):

- **موقع جامعة أوكلاند للمعلومات ووثائق التوجيه حول الإشراف العلمي:**

يحتوي موقع جامعة أوكلاند على عدد من الامتدادات الإلكترونية لدعم الوثائق الخاصة

بالإشراف العلمي، بما في ذلك السياسات والإرشادات وقواعد الممارسة والتوصيات المتعلقة بحل المشكلات في الأبحاث وقوائم المراجعة، بالإضافة لبعض الوثائق سهلة الاستخدام المتاحة للطلاب والمشرفين، ويُعد الموقع أداة رائعة، يمكن التنقل فيها بسهولة؛ لتلقي الدعم الذي تقدمه الجامعة في مجال البحث والإشراف.

- **دليل تطوير الإشراف على الدكتوراه:**

يساعد دليل تطوير الإشراف على الدكتوراه في تسهيل المناقشة والحوار بين المشرف والطالب، وتبادل المشورة بشأن توضيح التوقعات المتبادلة، وتقديم الدعم لتطوير علاقة إشراف تعاونية بين المشرف وطالب الدكتوراه، وتوضيح خطوات وإجراءات التقويم للمشرف على الدكتوراه، تقويم طالب الدكتوراه.

- **استبيان تجربة الإشراف على الدكتوراه :**

وهو أداة رائعة لقياس مستوى الرضا عن تجارب الإشراف على طلاب الدكتوراه بالنسبة للمشرف والطالب، وتقدم هذه الأداة معلومات عن المجالات التي يحتاج أعضاء هيئة التدريس والطلاب إلى الدعم والتطوير فيها لتسهل لهم الإشراف والبحث وإعادة النظر والتأمل في ممارساتهم وأدوارهم ومسئولياتهم.

ومما سبق، يتضح مدى اهتمام جامعة أوكلاند بعملية التنمية المهنية للمشرفين والطلاب وأنشطتها وأساليبها، من خلال الدورات التدريبية والندوات وورش العمل وحلقات الإشراف والأدلة الإشرافية، وموقع الجامعة الإلكتروني، وما يقدمه مركزCLeaR من أنشطة وأساليب للتنمية المهنية؛ وذلك إيمانًا من الجامعة وإدارتها بأهمية الإشراف في تجويد البحوث والرسائل العلمية.

وفي ضوء العرض السابق لخبرات الجامعات الثلاث المختارة في مجال الإشراف على الرسائل العلمية باختلاف مسمياته ومصطلحاته في تلك الجامعات مع اتفاق مضمونه وجوهره كعملية توجيه وارشاد لباحثي الماجستير والدكتوراه لإنجاز رسائلهم وأطروحاتهم العلمية، يتضح أن الجامعات الثلاث تهتم اهتمامًا كبيرًا بالإشراف العلمي على طلابها ورسائلهم، كما يتبين أن هناك ملامح مشتركة وأوجه شبه واختلاف بين نظام الإشراف العلمي في هذه الجامعات وبين الإشراف على الرسائل العلمية بنظيراتها المصرية، وعليه يمكن الخروج بمجموعة من الدروس وأوجه الاستفادة يمكن الارتكاز عليها في بناء محاور

الرؤية التطويرية المقترحة للإشراف العلمي بالجامعات المصرية بما يناسب طبيعة وثقافة المجتمع المصري وسياساته البحثية والتعليمية بالدراسات العليا الجامعية، وهذا ما يتناوله البحث في المحاور القادمة من تحليل مقارن لأوجه الشبه والاختلاف، واستخلاص أوجه الاستفادة من الخبرات الجامعية الثلاث، ثم بلورة الرؤية التطويرية المقترحة.

- المحور الخامس: التحليل المقارن لأوجه الشبه والاختلاف بين الخبرات الثلاثة، وأوجه الاستفادة منها:

يتناول هذا المحور تحليلًا مقارنًا لأوجه الشبه والاختلاف بين نظام الإشراف على الرسائل العلمية في الجامعات الثلاثة المختارة موضع المقارنة والجامعات المصرية، وذلك في ضوء محاور البحث المُشار إليها بالحدود الموضوعية؛ لاستخلاص بعض الدروس وأوجه الاستفادة من خبرات تلك الجامعات، ومحاولة الارتكاز عليها في بناء الرؤية المقترحة لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية.

ومن خلال استعراض خبرات الجامعات الأجنبية الثلاثة المختارة، يتضح أنها تمثل نماذج متنوعة من قارات ثلاث (جامعة أكسفورد بإنجلترا في قارة أوربا، جامعة نيو سوث ويلز بسيدني في أستراليا، جامعة أوكلاند النيوزيلندية بقارة آسيا)، وأن هذه الجامعات رائدة في مجال البحث العلمي، وتتصدر بعضها التصنيف المحلي داخل القارة والدولة (جامعة أكسفورد، جامعة أوكلاند)، بل إن جامعة أكسفورد تصدرت قائمة التصنيفات العالمية للجامعات في كثير من الأعوام، وهي من أقدم الجامعات في العالم، كما تحتل جامعة نيو سوث ويلز بسيدني مكانة متميزة على مستوى قارة أستراليا كجامعة بحثية، كما أنها تأتي ضمن أفضل مائتي جامعة في تصنيف شنغهاي المعترف به دوليًا، ومن ثم فالجامعات الثلاث بوجه عام تحتل مراتب ومراكز متميزة في تصنيفات الجامعات عالميًا ومحليًا، وبصفة عامة تتميز الجامعات الثلاثة بأنها جامعات بحثية رائدة في المقام الأول؛ ومن ثم تولي اهتمامًا كبيرًا بالبحوث والإشراف العلمي على طلاب الدراسات العليا في مرحلتي الماجستير والدكتوراه، وتضع له القواعد والسياسات المنظمة؛ من حيث معايير اختيار المشرفين وتشكيل الفرق أو اللجان الإشرافية، وتحدد بدقة أدوار ومسئوليات كل من المشرف والطالب خلال مراحل البحث المختلفة، وتضع ضوابط صارمة حاكمة للعلاقة الإشرافية بينهما، وتُعد وتُصمم أنشطة ووسائل وبرامج متميزة لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في مجال الإشراف

العلملي، ولعل هذه الأسباب وغيرها ما دفع الباحث لاختيار تلك الجامعات لتكون موضع المقارنة؛ لاستخلاص دروس وأوجه استفادة تساعد في تطوير الإشراف العلمي بالجامعات المصرية.

ويسير التحليل المقارن لخبرات الجامعات الأجنبية الثلاثة المختارة والجامعات المصرية من خلال عرض أوجه الشبه والاختلاف بينها في محاور البحث المحددة سلفًا، ثم استخلاص أوجه الاستفادة من خبرات هذه الجامعات الثلاث في تلك المحاور؛ ليتم الارتكاز عليها في بناء الرؤية التطويرية المقترحة ومحاورها، وذلك على النحو الآتي:

أولًا: أوجه الشبه والاختلاف:

يتم عرض أوجه الشبه والاختلاف بين نظام الإشراف العلمي في الجامعات الأجنبية موضع المقارنة والجامعات المصرية من خلال محاور البحث وحدوده الموضوعية، على النحو الآتي:

١- إدارة وتنظيم الإشراف العلمي:

تهتم الجامعات الثلاثة اهتمامًا بالغًا بنظام الإشراف العلمي على بحوث ورسائل طلاب الدراسات العليا بمرحلتي الماجستير والدكتوراه، وتتشابه إلى حدٍ كبيرٍ في آليات وطرائق إدارته وتنظيمه، وذلك من خلال مجالس رسمية بتلك الجامعات وكلياتها وأقسامها العلمية (مجالس الأقسام والدراسات العليا والكليات، مجلس الدراسات العليا بالجامعة)، وذلك كما يحدث بالجامعات المصرية، ولكن في ظل تشريعات وقوانين وأطرٍ منظمة تختلف كثيرًا عن الإطار التشريعي المنظم للإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية (قانون تنظيم الجامعات واللوائح الداخلية للدراسات العليا) من حيث التفاصيل والضبط والمعيارية لكل كبيرة وصغيرة في مجال الإشراف على الرسائل والبحوث العلمية.

حيث تتولى هذه المجالس بالجامعات الأجنبية الثلاث موضع المقارنة ومن يديرها ويترأسها عملية تنظيم الإشراف العلمي على البحوث كل في اختصاصاته، فتقوم باختيار وتعيين المشرفين على الطلاب في ضوء معايير وقواعد واضحة تضمن مراعاة رغبة الطلاب في اختيار المشرف والعكس، ووضع سياسات وقواعد لتغيير الإشراف وإضافة مشرفين جدد في حالات محددة وبشروط وإجراءات معينة، كما تضع سياسات لتحديد الحمل الإشرافي وآليات واضحة لمتابعتها، وتحديد واضح ودقيق لمسئوليات وأدوار المشرفين والطلاب في إنجاز الرسالة، وإرساء ضوابط وقواعد تحكم العلاقة الإشرافية بينهما، والتأكد

من سهولة وصول الطالب لمشرفه والحصول على التوجيه والإرشاد والدعم المناسب، ووضع إجراءات بديلة حالة غياب المشرف لفترات طويلة لأية ظروف (إجازات تفرغ، حالات مرضية...إلخ)؛ تجنبًا لحرمان الطالب من الدعم والمساندة الإشرافية والتوجيه.

ولعل هذه السياسات بطبيعتها تختلف باختلاف طبيعة الجامعات الثلاث والقوى والعوامل التي تحكم مجتمعاتها ودولها، فوجود أوجه تشابه واختلاف بين هذه الجامعات في إدارة وتنظيم الإشراف العلمي ربما يكون أمرًا نسبيًا وضروة منهجية، فخبرات الجامعات الثلاث وإن اتفقت وتشابهت في الخطوط العريضة لمحاور المقارنة بصفة عامة، فهناك اختلافات في التفاصيل والآليات والأساليب، وفيما يخص إدارة وتنظيم الإشراف على الرسائل والبحوث العلمية.

ففي جامعة أكسفورد: تتولى المجالس الرسمية بالجامعة والكليات والأقسام العلمية تنظيم وإدارة الإشراف على البحوث والرسائل العلمية، فيختلف نمط ونوع الإشراف على الطلاب بهذه الجامعة وكلياتها ما بين فردي أو جماعي أو مشترك بحسب طبيعة التخصص والموضوعات البحثية التي يختارها الطلاب، وما تحتاجه من توجيه ودعم ومساندة، فتختلف نوعية ونمط الإشراف ما بين كليات قطاع العلوم الطبية والطبيعية عنها في قطاع العلوم الإنسانية والاجتماعية، وحتى لا يُحرم الطالب من الدعم والتوجيه المستمر لا تقبل الجامعة المرشحين للبحث ما لم يوجد مشرف متخصص في موضوع بحثه، كما لا تمنح الجامعة المشرف على بحوث طلاب الدراسات إجازة تفرغ إلا بعد ترتيب البديل، كما يتم إعلام الطالب بالموعد المتوقع لتعيين الإشراف على بحثه مع وضع ضمانات للأخذ برغبته في اختيار المشرفين.

أما جامعة نيو سوث ويلز الأسترالية: فلكونها جامعة بحثية رائدة ومعترف بها دوليًا في مجال البحث العلمي والصناعة؛ فإنها تهتم بالتميز والجودة في إدارة وتنظيم الإشراف البحثي من خلال وضع أدلة ووثائق رسمية وإرشادات وإجراءات تنظيمية لتلك العملية تتطبق على جميع المشرفين بكليات الجامعة.

وفي جامعة أوكلاند النيوزيلندية: يتم اتباع نمط الإشراف الفريقي بحيث يكون لكل طالب فريق مكون من أكثر من مشرفين على الأقل (أحدهما المشرف الأساسي أو الرئيس، والثاني مشرف ثانوي أو مساعد) بالإضافة إلى مشرف مشارك للأغراض الإدارية وقت الحاجة يختاره المشرف الأساسي، كما يوجد

بالجامعة هيكل إشرافي يتضمن فئات المشرفين ومعايير اختيار كل فئة، وأدوارها ومسئولياتها وحقوقها وواجباتها، كما أن الممارسات والسياسات والإجراءات الخاصة بإشراف الدكتوراه وترشيح الدكتوراه متاحة بشكل معلن على موقع مركز الدراسات العليا، ومؤطرة في أدلة سهلة الاستخدام، وفي مدونات وقواعد الممارسة ودليل الطالب الباحث.

كما تتشابه الجامعات الثلاثة في إخضاعها عملية الإشراف على الرسائل العلمية للمتابعة والرقابة المستمرة للتأكد من سلامة جميع الإجراءات، ومدى تلقي الطالب الباحث للدعم والتوجيه المطلوب، والتزام طرفي الإشراف بأدوارهما ومسئولياتهما في إنجاز البحث على الوجه المنشود، وإن اختلفت الجهات الرقابية والآليات والأساليب.

ففي جامعة أكسفورد تتم المتابعة والرقابة من خلال تقارير الإشراف على الدراسات العليا (GSR) التي تم استبدال مسماها على موقع الجامعة بنظام الإشراف على الدراسات العليا (GSS) وتستخدم هذه التقارير ونتائجها من قبل مدير الدراسات العليا للتحقيق في أية مخاوف أو مشكلات قد تؤثر على جودة الإشراف وتقدم الطالب في بحثه، كما تستخدم نتائج التقارير في عمل تغذية راجعة لتطوير الأداء الإشرافي والبحثي للمشرف والطالب الباحث، كما يوجد قسم خاص لإدارة عملية الإشراف على البحوث ومراجعة التقدم البحثي بالجامعة وكلياتها، وتعيين الجامعة مستشاراً للإشراف العلمي لتلقي تقارير الإشراف ومراجعتها والخروج بتغذية راجعة لتطوير الأداء الإشرافي هذا على مستوى الجامعة، كما أن لكل كلية إجراءاتها الخاصة بمتابعة ورقابة حسن سير عملية الإشراف على البحوث والرسائل العلمية.

أما في جامعة نيو سوث ويلز الأسترالية فتتم المتابعة والرقابة للعملية الإشرافية من خلال المجالس الرسمية المختصة ومدراس الدراسات العليا، ومنسق الدراسات العليا بالجامعة والكلية، وعميد أبحاث الخريجين، وعميد البحث والتدريب بالجامعة.

وفي جامعة أوكلاند النيوزيلندية تتم متابعة وتنظيم الإشراف العلمي على الرسائل البحوث من خلال مكتب التخطيط للموارد البشرية بالجامعة، وتقاريره حول بيانات المشرفين المعتمدين بالجامعة وكلياتها، ومركز (CLAR)؛ حيث لا يتم تعيين المشرفين بالجامعة إلا بعد اعتمادهم من هذا المركز

كمشرفين على بحوث وأطروحات الدكتوراه، كما يعقد رئيس الجامعة وعميد الدراسات العليا اجتماعًا سنويًا دوريًا لمناقشة مسائل ومشكلات الإشراف على طلاب الدكتوراه، وتقوم الجامعة بتقديم الاعتراف وجوائز التميز للمشرفين المتميزين على مستوى الكليات والجامعة، مع ترشيحهم للحصول على جوائز التميز في الإشراف على على مستوى الدولة وجامعاتها.

وتتشابه سياسات وإجراءات تغيير المشرفين على رسائل الطلاب في الجامعات الثلاث إلى حد كبير فتتضع جامعة أكسفورد سياسة تتضمن إجراءات محددة لتغيير واستبدال وإضافة المشرفين على الرسائل والبحوث وفقًا لشروط محددة وفي حالات وظروف معينة، وتتشابه هذه السياسة وإجراءاتها وحالاتها وشروطها مع سياسة جامعة نيو سوث ويلز الأسترالية، مع تأكيد الأخيرة على ضرورة تغيير الإشراف عند توتر العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث وعدم التوافق بينهما مع تبرير كلا الطرفين بأسباب وجيهية يتم التحقيق فيها، وفي جامعة أوكلاند النيوزيلندية بالإضافة إلى هذه السياسة وإجراءاتها توجد قواعد وسياسات خاصة بإجازات للتفرغ البحثي للمشرفين أو لأية ظروف أخرى، كما يوجد سياسة تنظم إجازات الطلاب، وعلى كل من الطرفين إبلاغ بعضهما بموعد الإجازات، ثم التوافق وإبلاغ الجامعة لأخذ الموافقة مع تدبير البديل حال إجازة المشرف لاستكمال التوجيه والدعم للطلاب، أو تحديد وسائل التواصل بين المشرف والطالب حال الموافقة على إجازة الطالب لاستمرار التواصل الإشرافي والتقدم البحثي.

كما تتشابه الجامعات الثلاثة في اهتمامها بوضع سياسات محددة وواضحة للعبء أو الحمل الإشرافي أو النصاب الإشرافي لكل عضو هيئة تدريس، وإن اختلفت هذه الأحمال من جامعة إلى أخرى.

ففي جامعة أكسفورد يختلف النصاب الإشرافي لعضو هيئة التدريس باختلاف التخصصات البحثية لكليات كل قطاع بالجامعة، ففي كليات قطاع العلوم الطبية لا يجوز لعضو هيئة التدريس الإشراف على أكثر من (٦) طلاب في وقت واحد، وبالمثل في كليات قطاع العلوم الإنسانية، وذلك مراعاة الأعباء التدريسية والإدارية والبحثية وأنشطة خدمة المجتمع المُلقاة على عاتق عضو هيئة التدريس؛ حتى يستطيع المشرف القيام بأدواره ومسئولياته تجاه طلابه على أكمل وجه، ويقل هذا العدد إلى (٣- ٤) طلاب بكليات قطاع العلوم الاجتماعية، ولا يجوز قبول الطالب بجامعة أكسفورد إلا إذا كان هناك

إشراف متخصص بالجامعة أو الكلية أو القسم في الموضوع الذي اختاره الطالب.

أما في جامعة نيو سوث ويلز فيختلف العبء الإشرافي باختلاف فئات المشرفين، فلا يجوز للمشرف الأساسي المعتمد أن يشرف على أكثر من (٦) طلاب بحث متفرغين إلا بإثبات أن لديه الوقت الكافي للإشراف على أكثر من ذلك، ولا يتم هذا الاستثناء إلا من خلال العرض على المجالس الرسمية المختصة، أما المشرف الثانوي أو المساعد فلا يزيد في إشرافه بأي حال عن (٦) طلاب، وتُخضِع الجامعة الأحمال الإشرافية لأعضاء هيئة التدريس للمتابعة والرقابة من قبل عميد الدراسات العليا بالجامعة أو الكلية، ويزود عميد الدراسات العليا عميد الجامعة للتدريب والبحث بتقارير حول عدالة توزيع العبء الإشرافي بكليات الجامعة وأقسامها.

وفي جامعة أوكلاند النيوزيلندية لا يقوم المشرف المعتمد عادة بالإشراف على أكثر من (٦) طلاب بحث متفرغين في وقت واحد، ويتم احتساب ساعات الإشراف بالنقاط (١٢٠) نقطة لكل رسالة ماجستير أو دكتوراه، (٣٠) نقطة للمشروع البحثي، كما يتم التأكيد على توزيع الإشراف بشكل عادل ومناسب، بحيث تتوازن هذه المسئولية مع الالتزامات والأعباء التدريسية والبحثية والإدارية للمشرفين.

أما بالنسبة للجامعات المصرية فمن خلال تحليل الواقع والوضع الراهن للإشراف العلمي بالجامعات المصرية، يتبين أنه على الرغم من التشابه في جهات الإدارة والتنظيم للإشراف العلمي إلى حدٍ كبير بينها وبين جامعات المقارنة من قبل المجالس الرسمية، إلا أنه يغيب عن هذه المنظومة الإشرافية كثيراً مما هو موجود بنظام الإشراف العلمي بالجامعات الأجنبية الثلاث، من عدم وجود سياسات وقواعد تنظيمية وسياسات إدارية محددة واضحة تراعي معايير اختيار المشرفين وأخذ رغبة الباحث بالاعتبار في عند الاختيار والتعيين، أو تحديد واضح لأدوار ومسئوليات المشرفين والطلاب وحقوقهم وواجباتهم، أو تنظم العلاقة الإشرافية بينهما وفقًا لضوابط وأسس وقواعد محددة، أو إرساء سياسة موحدة واضحة للحمل الإشرافي، وإجراءات تغيير واستبدال المشرفين وحالاتها وشروطها، غياب أساليب متابعة وتقويم ورقابة العملية الإشرافية بجوانبها وأركانها المختلفة، وإن وُجدت بعض هذه السياسات والقواعد فتطبيقها على أرض الواقع لا يتطابق مع ما تنصه عليه في أغلب الأحيان.

٢- معايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف العلمي:

تشابهت الجامعات الأجنبية الثلاث في اهتمامها المتزايد بوضع معايير لاختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف على الرسائل العلمية، وتنص هذه المعايير بصفة عامة في تلك الجامعات على أن يكون المشرف عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وحاصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، ولديه الخبرة والوقت الكافي للإشراف، وأن يكون متخصصًا في مجال الرسائل والأطروحات التي يشرف عليها، وله مؤلفات وأنشطة بحثية في مجال التخصص، وحضر برامج تنمية مهنية وتدريبات في مجال الإشراف العلمي.

وقد حرصت الجامعات الثلاث على تطبيق هذه المعايير وغيرها عند تشكيل لجان الإشراف على الباحثين، وإن اختلفت بعض هذه الجامعات في استثناءات لبعض الشروط بحسب فئة المشرف (رئيس، ثانوي أو مساعد، مشارك..إلخ).

ففي جامعة أكسفورد توجد معايير وشروط لتعيين كل فئة من فئات المشرفين يجب توافرها للاختيار والتعيين ضمن لجان الإشراف العلمي، كما لا تقبل الجامعة المرشح أو الباحث إذا لم يكن هناك مشرف في ذات تخصص الموضوع الذي اختاره، وفي حالات نادرة يُستعان بمشرفين متخصصين من الكليات والأقسام العلمية المناظرة بالجامعة أو خارجها هذا بالنسبة لكليات قطاع العلوم الإنسانية والاجتماعية، وأما في مجال العلوم الطبيعية فلابد من تتطابق المعايير السابقة إضافة إلى قدرة المشرف وخبرته في الحصول على دعم ونفقات مناسبة لتغطية مشروع بحث الطالب، وإبرام عقد مع الجامعة لإنجاز أبحاث الطالب، كما تتطبق كليات العلوم الطبية بجامعة أكسفورد معياراً إضافيًا مهمًا وهو عدم جواز تعيين المشرف المساعد أو المشارك مشرفًا رئيسًا إلا إذا أُجيز له طالب على الأقل.

وتتشابه جامعة نيو سوث ويلز مع جامعة أكسفورد في كثير من المعايير الخاصة باختيار وتعيين المشرفين من الفئات المختلفة (رئيس، مساعد، مشارك) باستثناء اختلافها في شرط تعيين المشرف المساعد أو المشارك مشرفًا رئيسًا في فريق الإشراف إذا أُجيز له طالبين وليس طالبًا واحدًا، بالإضافة إلى التأكيد على حضور برامج التنمية المهنية والتدريبات في مجال الإشراف كشرط للإشراف، كما أن الجامعة تسمح بالإشراف المساعد أو المشارك من خارج الجامعة في مجال التخصص من داخل الإدارات الحكومية أو المعاهد

والمراكز البحثية والمكتبات والمتاحف والمصانع؛ لتوفير الخبرة الميدانية للطالب وللمشروع البحثي لاسيما وإذا كان من المقرر أن يقضي الطالب فترة من الوقت داخل مختبر أو مصنع أو متحف ...إلخ، وتعمل الجامعة على تأكيد المعايير الخاصة باختيار وتعيين كافة المشرفين، وفي حالات قليلة أو نادرة يتم استبعاد أو تعليق عمل المشرفين غير المؤهلين إذا ثَبُت تقصيرهم في أدوارهم ومسئولياتهم مع قيام عميد أبحاث الخريجين (نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا) بإبلاغ المشرف بالقرار وحيثياته وأسبابه مع إعطائه مساحة من الوقت وفرصة للرد.

وأما جامعة أوكلاند النيوزيلندية فتتشابه مع الجامعتين السابقتين من حيث معايير اختيار المشرفين بفئاتهم المختلفة، بينما تختلف في تأكيد معيار فريد هو اعتماد جميع المشرفين من قبل مركز الدراسات العليا ومركز (CLRA) للتعليم العالي كمشرفين معتمدين، والتأكد من قدراتهم على القيام بمسئوليات الإشراف، كما أن الجامعة تُجيز تعيين مشرف كناصح للباحث هو عضو خبير في مجال التخصص، أو عضو نشط في مجال التخصص قد يكون غير حاصل على درجة الدكتوراه.

أما بالنسبة للجامعات المصرية، فلم تنص التشريعات المنظمة أو اللوائح الداخلية للدراسات العليا لمعظم الجامعات وكلياتها في أغلب الأحيان على معايير لاختيار وتعيين المشرفين غير الدرجة العلمية والتخصص العام في مجال الرسالة، وفي حالة تعدد المشرفين يجوز اشتراك أعضاء هيئة التدريس بدرجة مدرس في الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه مع استفياء بعض الشروط تحددها الجامعات كإجازة رسالة ماجستير أو نشر بحث في التخصص مع مرور ثلاث سنوات على تاريخ تعيينه بالدرجة العلمية أو غيرها من الشروط بالنسبة للإشراف على رسائل الدكتوراه، وذلك كما سبق الإشارة إليه في المحور الخاص بواقع الإشراف العلمي بالجامعات المصرية ووضعه الراهن.

٣- أدوار ومسئوليات المشرفين والباحثين:

تشابهت الجامعات الأجنبية موضع المقارنة في اهتمامها المتزايد بتحديد أدوار ومسئوليات لكل من المشرف والطالب خلال العملية الإشرافية ومرحل البحث المختلفة؛ من أجل إحداث التعاون في إنجاز البحث على الوجه المنشود، حيث يوجد بكل جامعة وثيقة أو كود أو قائمة تحدد الأدوار والمسئوليات الفنية العلمية والإدارية التنظيمية والأخلاقية والإنسانية لطرفي عملية الإشراف خلال مراحل إنجاز الرسالة أو

الأطروحة، وقد تختلف هذه الأدوار بين الجامعات الثلاثة اختلافًا طفيفًا زيادة أو نقصان تفصيلًا أو إجمالًا.

ففي جامعة أكسفورد توجد قائمة بتلك الأدوار والمسئوليات وتتم المراجعة والمتابعة للأداء الإشرافي والبحثي في ضوئها، وتحدد الجامعة أيضًا أدوارًا ومسئوليات للمشرفين خلال التجريب الميداني لأبحاث الطلاب مع اعتباره واجبًا قانونيًا لحماية الطلاب وعينة البحث والحفاظ على الصحة والسلامة لكل أطراف البحث.

أما في جامعة نيو سوث ويلز فتحدد الجامعة أدوارًا ومسئوليات فنية وإدارية خاصة بكل فئة من المشرفين (الأساسيين، والمساعدين، والمشاركين، والفريق الإشرافي) وذلك خلال مراحل البحث المختلفة، كما تهتم بالمسئوليات الأخلاقية للمشرف لتعضيد السلوك البحثي والأخلاقي القويم، كما تميزت هذه الجامعة بتأكيد أدوار المشرف خلال عملية مناقشة وفحص الرسالة من مشاركة الطلاب والتعاون معهم في الإعداد والترتيب لهذه العملية وأخذ رغبتهم ورأيهم في اختيار أعضائها، وإجراء التعديلات الخاصة بالمناقشين، كما حددت الجامعة أدوارًا ومسئوليات للطالب الباحث ينبغي القيام بها في ضوء الالتزام بقواعد الجامعة والكلية والقسم المتعلقة بإجراء البحوث والرسائل العلمية.

وفي جامعة أوكلاند توجد وثيقة إرشادات الإشراف على الدراسات العليا بالجامعة وقائمة أدوار ومسئوليات حول ما هو متوقع من المشرفين بفئاتهم المختلفة (أساسي، مساعد، مشارك) والطالب الباحث في العملية الإشرافية خلال مراحل البحث المختلفة قبل التسجيل وبداية الدراسة وأثناء التسجيل والدراسة وحتى التحضير للمناقشة وما بعدها إلى حصول الطالب على الدرجة العلمية ومساعدته في الحصول على وظيفة أحيانًا.

أما بالنسبة الجامعات المصرية فنادرًا ما يوجد تحديد واضح ودقيق لأدوار ومسئوليات كل من المشرف والطالب بالتشريعات المنظمة للإشراف العلمي أو القوانين واللوائح الداخلية بتلك الجامعات، فالأمر في الجامعات المصرية لا يتجاوز النص على أن الطالب يقوم بإعداد الرسالة تحت إشراف أستاذ أو أكثر في مجال التخصص.

٤- العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث:

تشابهت الجامعات الثلاث موضع المقارنة في تأكيد الاهتمام بقضية العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث، وجعلها لب وقلب وصميم عملية الإشراف العلمي ومفتاح النجاح في إنجاز البحوث والرسائل العلمية، ومن ثم عَمِلت الجامعات الثلاث- كغيرها من الجامعات الأجنبية المتقدمة- على وضع أسس ومبادئ وضوابط صارمة لتنظيم هذه العلاقة مهنيًا واجتماعيًا وأخلاقيًا وإنسانيًا، فقامت بوضع معايير مهنية وأخلاقية لاختيار المشرفين، وتحديد الأدوار والمسئوليات والتوقعات لكل من المشرف والطالب خلال مراحل البحث المختلفة...إلخ.

ففي جامعة أكسفورد تم وضع أسس ومبادئ تحكم هذه العلاقة في جميع قطاعات البحث داخل الجامعة من خلال تحديد التوقعات المتبادلة من المشرف والطالب خلال العملية الإشرافية، ووضع مواثيق أخلاقية ومهنية تحكم السلوك البحثي وتنظم هذه العلاقة، ووضع سياسة محددة لتغيير المشرفين أو إزالتهم وعزلهم من الإشراف حالة توتر وانهيار العلاقة الإشرافية بينهم وبين طلابهم لأسباب أخلاقية أو أكاديمية، وتشابهت معها في ذلك جامعة نيو سوث ويلز مع تأكيدها على الالتزام بساسية تضارب المصالح عند تعيين واختيار المشرفين للباحثين، وقد سارت جامعة أوكلاند في نفس المسار لإرساء دعائم علاقات إشرافية ناجحة بين طلابها ومشرفينهم.

أما بالنسبة للجامعات المصرية فتستخدم بعض الآليات لمتابعة حسن سير العلاقة الإشرافية فمثلًا قبل الإشراف يتم توقيع إقرارات عدم صلة قرابة المشرف بالباحث تعضيداً لسياسة عدم تضارب المصالح، كما تهتم بعض الجامعات بالتحقيق في الشكاوى حول مشكلات الإشراف وخاصة فيما يتعلق بالعلاقة الإشرافية حال استحالة استمرارها.

٥- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي:

تشابهت الجامعات الأجنبية الثلاث في الاهتمام المستمر بعملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتدريبهم في مجال الإشراف على الرسائل والبحوث مع اعتبار حضور التدريبات إلزاميًا مجانيًا وشرطًا للإشراف؛ وذلك إيمانًا منها– كمعظم جامعات الدول المتقدمة- بأهمية الإشراف العلمي في

تجويد البحوث والرسائل العلمية، وقد تشابهات بعض آليات وأنشطة التنمية المهنية في تلك الجامعات من خلال مواقع إلكترونية مصممة خصيصًا لهذا الغرض، ودورات تدريبية، وورش عمل، وحلقات دراسية وبحثية "سيمنارات" ...إلخ، في حين اختلفت بعض جهات وآليات وأساليب التنمية المهنية في مجال الإشراف العلمي بعض الشيء .

ففي جامعة أكسفورد تتم التنمية المهنية والتدريب في مجال الإشراف العلمي من خلال معهد أكسفورد التعليمي وموقعه الإلكتروني "الإشراف على البحوث"، حيث يقدم الموقع معلومات مهمة حول الإشراف العلمي وممارساته وكل جديد حول أساليبه الحديثة، بالإضافة إلى الدورات وورش العمل وحلقات الإشراف التي يقدمها المعهد.

أما جامعة نيو سوث ويلز فيتولى الدعم والتدريب للمشرفين مركز الدراسات العليا، ووحدة تقديم الخدمات والاستشارات النفسية (CAPS) ، ومنسقو الدراسات العليا بالجامعة والكليات، وعميد الدراسات العليا، وعميد الجامعة للتدريب والبحث، ويتم التدريب من خلال دورات وندوات وورش عمل وجهًا لوجه أو عبر الإنترنت.

وفي جامعة أوكلاند تتم التنمية المهنية للمشرفين من خلال موقع جامعة أوكلاند الإلكتروني، ومركز (CLAR) للتعلم والبحث في التعليم العالي، ويتم تقديم أنشطة مختلفة للتنمية المهنية في مجال الإشراف مثل: الدورات التدريبية والندوات وورش العمل، وحلقات الإشراف ويتم التدريب وجهًا لوجه أو عبر الإنترنت، كما تقدم الجامعة أدلة إرشادية وكتيبات ورقية وإلكترونية حول الإشراف العلمي وممارساته وأساليبه الحديثة.

أما الجامعات المصرية فيتضح من خلال تحليل الوضع الراهن ضعف الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس خاصة في مجال الإشراف على الرسائل العلمية، حيث خلت برامج معظم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من وجود دورات تدريبية في مجال الإشراف العلمي، بالإضافة لقصور دور معظم الجامعات والكليات والأقسام العلمية في القيام بأنشطة للتنمية المهنية في مجال الإشراف العلمي، ولم تشترط معظم الجامعات للإشراف على الرسائل العلمية حضور تدريبات أو تنمية مهنية في هذا المجال.

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن أوجه الشبه والاختلاف بين خبرات الجامعات الثلاث المختارة في مجال الإشراف على الرسائل والبحوث العلمية هو أمر نسبي، وضرورة منهجية، فهناك أوجه تشابه عامة تارة، وأوجه اختلاف تفصيلية تارة أخرى، وذلك على الرغم من أن سياسات الإشراف على البحوث والرسائل العلمية والاهتمام بإدارته وتنظيمه ووضع ضوابط لكل إجراءاته وممارساته في الجامعات الثلاث تكاد تكون واحدة؛ وقد يرجع ذلك لتشابه طبيعة ونمط الجامعات ومحيطها الثقافي والاجتماعي، الأمر الذي جعل هناك مجموعة من الدروس وأوجه الاستفادة التي يمكن استخلاصها من هذا التحليل المقارن والارتكاز عليها في بناء الرؤية التطويرية المقترحة ومحاورها بما يتناسب والسياسات البحثية بالجامعات المصرية، وثقافة المجتمع المصري وظروفه.

ثانيًا: <u>أوجه الاستفادة من خبرات الجامعات الأجنبية الثلاثة في الإشراف العلمي (نتائج التحليل المقارن)</u>:

وفي ضوء ما توصلت إليه خطوة الوصف لنظام الإشراف العلمي بالجامعات الأجنبية الثلاثة المختارة، والتحليل المقارن لأوجه الشبه والاختلاف بين تلك الخبرات الثلاثة والجامعات المصرية في هذا المجال، يتضح أن الإشراف العلمي بالجامعات المصرية يعاني كثيراً من أوجه القصور والمشكلات مقارنة بما هو قائم في الجامعات الأجنبية موضع المقارنة، وهذا ما أكدته خطوة تحليل الواقع والوضع الراهن للإشراف العلمي بالجامعات المصرية؛ وعليه يمكن استخلاص مجموعة من الدروس وأوجه الاستفادة من خبرات تلك الجامعات الأجنبية لتقويم وتطوير نظام الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية، يتم الارتكاز عليها في بناء وصياغة الرؤية التطويرية المقترحة ومحاورها، ويمكن عرض هذه الأوجه والدروس بإيجاز من خلال النقاط الآتية:

١- الاهتمام بوضع سياسات وخطط وقواعد واضحة لإدارة وتنظيم عملية الإشراف العلمي على الرسائل العلمية على مستوى الجامعات المصرية وكلياتها وأقسامها العلمية، تتضمن أهدافه وغاياته وأدواره ومسئولياته...إلخ.

٢- ضرورة مراعاة طبيعة التخصص العام والدقيق لعضو هيئة التدريس عند تعيينه مشرفًا على الرسائل العلمية لطلابه في ضوء موضوعات ومجالات تلك الرسائل.

٣- وضع قواعد وقرارات تنظم إجازات التفرغ البحثي لأعضاء هيئة التدريس المشرفين، بما لا يحرم الطالب من الدعم والتوجيه والمساندة، ويجنبه التأخر والتعثر في إنجاز رسالته.

٤- تصميم أدلة وكتيبات ورقية وإلكترونية تحدد وتشرح إجراءات الإشراف العلمي وأدواره ومسئولياته خلال العملية الإشرافية، وتحدد دور كل من المشرف والطالب في إنجاز البحث.

٥- تأسيس نظام لمتابعة ورقابة العملية الإشرافية وإجراءات تعيين المشرفين، ومدى قيامهم بمسئولياتهم وأدوارهم تجاه البحث والباحث، ومدى سلامة العلاقة الإشرافية بينهما.

٦- تأسيس نظام لتدريب أعضاء هيئة التدريس واعتمادهم في مجال الإشراف العلمي وتنميتهم مهنيًا من خلال أنشطة وبرامج علمية هادفة، ويشتراط الحصول عليها كمسوغ للإشراف العلمي وخاصة للمشرفين المبتدئين على أن تكون مجانية.

٧- رصد مخصصات مالية مناسبة كمقابل للإشراف على الرسائل العلمية، بما يتناسب الوقت والجهود المبذولة من المشرف في عملية الإشراف أسوة بالجامعات المتقدمة.

٨- صياغة ساسية واضحة تتضمن إجراءات إدارية مرنة لتغيير المشرفين على الرسائل العلمية في الحالات والظروف المختلفة كمرض المشرف أو سفره أو إعارته أو انتدابه أو وفاته أو حالات عدم التوافق بين المشرف والطالب أو بين بعض المشرفين حال تعدد الإشراف، بما لا يضر بمصلحة الطرفين.

٩- وضع سياسة محددة واضحة للحمل الإشرافي أو النصاب الإشرافي لكل عضو هيئة تدريس يتم الالتزام بها، مع وضع آليات لمتابعة تنفيذها على أرض الواقع، وضع نظام للمساءلة والمحاسبية حال المخالفة.

١٠- وضع معايير واضحة محددة لاختيار المشرفين على الرسائل العلمية، وآليات لتشكيل لجان الإشراف العلمي، بما يضمن أهلية المشرف للقيام بمسئولياته وأدواره في إنجاز الرسالة العلمية، ومراعاة رغبة الباحث والمشرف – كلما أمكن- عند الاختيار.

١١- تعيين عضو هيئة التدريس (بدرجة مدرس) على رسائل الدكتوراه بعد مرور سنتين من تاريخ تعيينه بالدرجة، مع إجازة رسالة ماجستير أو نشر بحث في مجال تخصصه أو حضوره دورة تدريبية

في مجال الإشراف العلمي.

١٢- التوسع في الإشراف المشترك بين أعضاء هيئة التدريس وخبراء الميدان في المجالات البحثية المختلفة في العلوم والزراعة والصناعة والتربية والتعليم ....إلخ.

١٣- وضع قائمة محددة بأدوار ومسئوليات كل من المشرف والطالب خلال مراحل البحث المختلفة من بداية اختيار موضوع البحث حتى المناقشة والفحص وإجراءاتها وصولًا لمنح الباحث الدرجة العلمية، وتضمين هذه القائمة باللوائح الداخلية للدراسات العليا بالجامعات المصرية، ووضع آليات لمتابعة الالتزام بها من قبل المشرف والطالب، ووضع نظام للمحاسبية والمساءلة حال التقصير من أي طرف.

١٤- الاهتمام بقضية العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث، ووضع أسس ومبادئ وضوابط لتنظيمها وإرسائها على دعائم سليمة، مع وضع آليات للمتابعة والمحاسبية والمساءلة حال خروج هذه العلاقة عن سياقها المهني والأخلاقي.

١٥- الاهتمام بتقديم جوائز التميز في مجال الإشراف العلمي لأعضاء هيئة التدريس المتميزين على مستوى الكليات والجامعة، مع ترشيحهم للحصول على جوائز التميز في الإشراف على مستوى الدولة وجامعاتها، وللجوائز العالمية في مجال البحث والإشراف العلمي.

١٦- الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي من خلال (المواقع الإلكترونية، الأدلة والكتيبات الورقية والإلكترونية، الدورات التدريبية، المؤتمرات والندوات، ورش العمل، وحلقات الإشراف ...إلخ)، مع جعلها إلزامية ومجانية وخاصة للمشرفين المبتدئين وشرطًا للإشراف على طلاب الدكتوراه.

- المحور السادس: <u>رؤية مقترحة لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية</u>:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه، وما عرضه من دراسات سابقة وإطار نظري مفاهيمي، وتشخيص وتحليل لواقع الإشراف العلمي ووضعه الراهن بالجامعات المصرية، واستعراض خبرات الجامعات الأجنبية المختارة في مجال الإشراف العلمي، وما أسفر عنه التحليل المقارن لهذه الخبرات من أوجه شبه واختلاف، وما تم استخلاصه من أوجه استفادة، يقدم البحث رؤية مقترحة لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية

بالجامعات المصرية، وذلك من خلال عدة محاور تتمثل في الآتي: (فلسفة ومنطلقات الرؤية، وأهدافها، محاور وأبعاد الرؤية وما تتضمنه من إجراءات مقترحة للتطوير، وآليات وتوصيات قد تسهم تنفيذ الرؤية المقترحة)، ثم تقديم دراسات وبحوث مستقبلية مقترحة في مجال الإشراف العلمي، وذلك على النحو الآتي:

أولًا: فلسفة ومنطلقات الرؤية المقترحة:

من خلال ما قدمه البحث من إطار نظري مفاهيمي حول طبيعة الإشراف العلمي، وما أسفر عنه تشخيص وتحليل الواقع والوضع الراهن لنظام الإشراف العلمي بالجامعات المصرية من أوجه قصور وسلبيات في إدارته وتنظيمه وتشريعاته فنيًا وإداريًا وماليًا، وضعف معايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف، وقلة الوعي والمعرفة الكافية من المشرف والطالب لأدوارهما ومسئولياتهما خلال مراحل البحث المختلفة في ظل غموض هذه الأدوار وعدم تحديدها بدقة باللوائح الداخلية للدراسات العليا بمعظم الجامعات المصرية، وغياب الضوابط والقواعد المنظمة للعلاقة الإشرافية بين الأستاذ والطالب، وضعف الاهتمام بأنشطة وبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي، وفي ضوء ما استعرضه البحث من خبرات جامعات أجنبية مختارة في هذا المجال، تتمثل فلسفة ومنطلقات الرؤية المقترحة في النقاط الآتية:

١- الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه بالجامعات المصرية من أهم أدوار ووظائف عضو هيئة التدريس البحثية؛ حيث إن جودة الرسائل العلمية بالجامعات المصرية وكلياتها تتوقف بدرجة كبيرة على جودة العملية الإشرافية، ومدى جودة وخبرة المشرفين.

٢- الإشراف العلمي له دور مهم وكبير في تشكيل وبناء شخصية وعقلية الباحث علميًا وأخلاقيًا وثقافيًا واجتماعيًا، وعليه تُعقد الآمال لتخريج جيل من الباحثين المبدعين.

٣- الإشراف العلمي نظام أصبح أكثر تعقيداً وصعوبة في ظل التطور العلمي والتكنولوجي والرقمي والانفجار المعرفي، وتزايد الطلب الاجتماعي على الدراسات العليا بمرحلتي الماجستير والدكتوراه؛ ومن ثم ينبغي الاهتمام بهذا وعناصره وأطرافه والعمل على تطويره وتحسينه؛ إيمانًا بدوره في تجويد البحث العلمي.

٤- أعضاء هيئة التدريس المشرفين على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية ينبغي أن يكونوا على وعي ومعرفة كاملة بطبيعة الإشراف العلمي، وبأدوارهم ومسئولياتهم وحقوقهم وواجباتهم في العملية الإشرافية، والعوامل والمتغيرات المؤثرة فيها، واللوائح والقوانين المنظمة لها.

٥- عملية الإشراف العلمي تتضمن انقياد الباحث وانصياعه لمشرفه أو لجنة إشرافه، كما تتضمن توقعات لأدوار متبادلة بين طرفي العملية الإشرافية (المشرف/ الباحث) تتداخل فيها علاقة القوة (قوة العلم والخبرة والتخصص) لصالح المشرف، والوعي بوجود هذه التوقعات وحدودها ووضعها في نطاقها الطبيعي واعتمادها في أدوار محددة وواضحة يساعد في نجاح المشرف والباحث على إخراج عمل علمي متميز.

٦- تتعدد أساليب ومنظورات الإشراف العلمي من حيث: عدد المشرفين، ودرجة التفاعل أو الصراع...إلخ، كما تتنوع أنماط المشرفين والباحثين، وتحديد أفضل الأساليب للمشرفين والباحثين وتجنب الأنماط المضادة يسهم بدرجة كبيرة في نجاح العملية الإشرافية، وإنجاز الرسالة العلمية على الوجه المنشود.

٧- العلاقة الإشرافية العلمية والاجتماعية والإنسانية بين الأستاذ المشرف والطالب الباحث تمثل قلب ولب العملية الإشرافية، ومن ثم ينبغي وضع الضوابط والقواعد ورسم الحدود لهذه العلاقة وطبيعتها ونطاقها.

٨- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وخاصة في مجال البحث والإشراف العلمي عملية غاية في الأهمية؛ ليستطيع أعضاء هيئة التدريس أداء أدوارهم البحثية والإشرافية بكفاءة وجودة عالية، والوقوف على المستجدات والمتغيرات في مجال البحث والإشراف العلمي.

٩- وجود كثير من السلبيات وأوجه القصور بالوضع الراهن لنظام الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه بالجامعات المصرية، من حيث: إدارته وتنظيمه التشريعات واللوائح الحاكمة، ومعايير اختيار وتشكيل لجان الإشراف العلمي وإجراءات تعيين وتغيير المشرفين واستبدالهم، وتحديد أحمالهم الإشرافية، وأداء المشرفين والباحثين لأدوارهما ومسئولياتهما، وقلة المعرفة الكافية بالحقوق والواجبات، وقلة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة

التدريس في مجال الإشراف العلمي.

١٠- الاهتمام المتزايد للجامعات الأجنبية المتقدمة بنظام الإشراف العلمي بحثًا ودراسة، وتأسيس ووضع قواعد ومعايير وشروط واضحة لكل ركن من أركانه في مقابل ضعف الاهتمام بهذا المجال في الجامعات المصرية والعربية؛ مما يدفع إلى المزيد من البحث والدراسة والاستقصاء لسد الفجوة والندرة في الأبحاث والدراسات الخاصة بهذا المجال على الصعيد العربي والمصري خاصة.

ثانيًا: أهداف الرؤية المقترحة:

تهدف الرؤية المقترحة إلى تقديم بعض المقترحات والإجراءات والتوصيات لتطوير الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية، والعمل على علاج السلبيات والمشكلات وأوجه، وضمان جودة عناصر الإشراف العلمي، ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف الآتية:

١- تطوير إدارة وتنظيم الإشراف العلمي بالجامعات المصرية، والتشريعات المنظمة له إداريًا وماليًا.

٢- وضع آليات ومعايير لجودة اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف العلمي بالجامعات المصرية.

٣- تحديد أدوار ومسئوليات كل من المشرف والطالب في عملية الإشراف، وتقديم مقترحات لتفعيل وتحسين القيام بها على أكمل وجه.

٤- إرساء دعائم وأسس وضوابط لتنظيم العلاقة الإشرافية بين الأستاذ المشرف والطالب الباحث.

٥- عرض بعض المقترحات (الأنشطة والأساليب والوسائل) لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في مجال الإشراف العلمي.

ثالثًا: مصادر بناء الرؤية المقترحة:

تم الاعتماد في بناء الرؤية المقترحة على مجموعة من المصادر، هي:

١- الإطار النظري المفاهيمي للبحث وما تضمنه من عناصر حول طبيعة الإشراف العلمي: مفهومه، وخصائصه، وأهدافه، وأهميته، وأساليبه وأنماطه، وأدواره ومسئولياته، ومواصفات ومقومات المشرفين الفاعلين، ومعايير جودة اختيارهم، وضوابط العلاقة الإشرافية، وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي.

٢- نتائج وتوصيات بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية في مجال الإشراف العلمي.

٣- نتائج تحليل الواقع والوضع الراهن لنظام الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية.

٤- خبرات بعض الجامعات الأجنبية (موضع المقارنة) في مجال الإشراف العلمي، ونتائج التحليل المقارن لأوجه الشبه والاختلاف والدروس المستفادة من هذه الخبرات.

٥- المواد المنظمة لعملية الإشراف العلمي بقانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢م، ولائحته التنفيذية وفقًا لآخر التعديلات والمعمول بها حاليًا.

٦- اللوائح الداخلية للدراسات العليا لبعض الجامعات المصرية والعربية والأجنبية فيما يخص إدارة وتنظيم الإشراف على الرسائل العلمية.

٧- معايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد الخاصة بجودة الدراسات العليا ومؤشراتها فيما يخص الإشراف العلمي وجودته والواردة بدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي إصدار الهيئة ٢٠١٥م.

رابعًا : محاور وأبعاد الرؤية المقترحة :

لما كان الإشراف العلمي يمثل نظامًا فرعيًا - من نظام البحث العلمي بالجامعات المصرية- له مجموعة من العناصر والأركان (المشرف أو لجنة الإشراف، الباحث، وأدوار ومسئوليات وحقوق وواجبات كلٍ منهما، والتشريعات المنظمة للإشراف العلمي إداريًا وفنيًا وماليًا، والعلاقة الإشرافية بين الأستاذ والطالب وضوابطها، وأنشطة التنمية المهنية للمشرفين)، وفي ضوء ما أسفر عنه تحليل الواقع والوضع الراهن لهذه العناصر، والتحليل المقارن لخبرات الجامعات الأجنبية في مجال الإشراف العلمي، فإن الرؤية المقترحة للتطوير تتضمن أبعاد وعناصر هذه النظام ومقترحات وإجراءات لتطوير كل بعد، وذلك على النحو الآتي:

أولًا : مقترحات خاصة بتطوير إدارة الإشراف العلمي وتشريعاته المنظمة بالجامعات المصرية :

وتشمل مجموعة من المقترحات التي قد تسهم في تطوير إدارة وتنظيم الإشراف على الرسائل العلمية، وتعديل وتطوير المواد المنظمة له بقانون تنظيم الجامعات الحالي رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢م، وتطوير اللوائح الداخلية للدراسات العليا بكليات التربية فيما يخص الإشراف العلمي على طلابها ورسائلهم العلمية، وتتمثل هذه المقترحات في:

١- وضع خطط محددة واضحة المعالم للإشراف العلمي بالجامعات المصرية وكلياتها وأقسامها المختلفة، تتلاءم مع طبيعة كل جامعة وتخصصات كلياتها وأقسامها، وعدد أعضاء هيئة التدريس

بالكليات والأقسام وأحمالهم التدريسية والإدارية والإشرافية، وفي ضوئها يتم قبول العدد المناسب من الباحثين المُقبلين على القيد والتسجيل، والعمل على تطوير هذه الخطة وتحديثها سنويًا أو كلما دعت الحاجة لذلك.

٢- وضع رؤية ورسالة وأهداف وأدوار ومسئوليات واضحة للإشراف العلمي بالجامعات المصرية على مستوى كلياتها وأقسامها العلمية، ومراجعتها بشكل دوري لتعبر عن الصورة المرغوبة والمأمولة من الإشراف العلمي.

٣- وضع حد أقصى للحمل الإشرافي من عدد الرسائل التي يشرف عليها عضو هيئة التدريس بما لا يزيد عن خمس رسائل ماجستير أو دكتوراه أو كلاهما معًا، حتى يتسنى له المتابعة والتوجيه والإرشاد في ظل أعبائه التدريسية والإدارية والمجتمعية وغيرها.

٤- احتساب الرسائل العلمية المتميزة التي يشرف عليها عضو هيئة التدريس ضمن أعمال الترقية وتقيمها بوزن مستقل بعيداً عن ملف أنشطته في ضوء جودتها وليس عددها.

٥- زيادة المكافآت المنصوص عليه بقانون تنظيم الجامعات كمقابل للإشراف العلمي على رسائل الماجستير لتصبح (١٥٠٠) جنيه بدلًا من (٤٠٠) جنيه، ورسائل الدكتوراه (٣٠٠٠) جنيه بدلًا من (١٠٠٠) جنيه، وذللك لكل مشرف حال التعدد، مع وضع تصور لزيادة هذه المكافآت لتتناسب مع الجهد والوقت المبذول في عملية الإشراف.

٦- تتولى جهة رسمية عليا يُمثل فيها أساتذة الجامعات وكلياتها بتخصصاتها المختلفة مهمة إعادة النظر وفحص ومراجعة وتعديل المواد المنظمة للإشراف العلمي - إداريًا وماليًا- بقانون تنظيم الجامعات الحالي في ضوء طبيعة كل تخصص علمي.

٧- تشارك نخبة من أساتذة كليات التربية ومتخصصين في القانون مهمة مراجعة وتعديل لوائح الدراسات العليا بالجامعات المصرية وخاصة المواد المنظمة للإشراف العلمي في ضوء معايير جودة عالمية وعربية، وتضمينها مواد وقواعد تنظم العلاقة الإشرافية بين الأستاذ المشرف والطلاب الباحث، وتحدد مسئوليات وأدوار كل منهما في عملية الإشراف، وتسمح بسهولة ويسر للباحث بتغيير المشرف عند وجود صعوبات ومشكلات وعدم تفاهم يعيق استكمال المشوار البحثي، أو لسفر

أو إعارة أو ابتعاث أو مرض أو وفاة أحد المشرفين...إلخ.

٨- تضمين قانون تنظيم الجامعات ولوائح الدراسات العليا موادًا تنص على معايير علمية لاختيار المشرفين على الرسائل العلمية، وآليات وإجراءات واضحة لتشكيل لجان الإشراف، مع بيان دور المجالس الرسمية (القسم، الكلية، الجامعة) في هذا الاختيار والتشكيل.

٩- السماح بتغيير المشرف وفق إجراءات علمية وإدارية واضحة محددة وميسرة إذا تبين أن الاختيار والتعيين الأولي للمشرف غير مناسب وغير ملائم؛ ضمانًا لاستكمال مشروع الرسالة وجودتها، وحفاظًا على سلامة العلاقة الإشرافية بين الأستاذ والطالب.

١٠- تفعيل الأخذ برغبة الباحث في اختيار مشرفه والعكس، وتضمينها كمادة في لوائح الدراسات العليا بالجامعات المصرية على ضوء معايير وأسس علمية وموضوعية، مع مراعاة العلاقات الإنسانية وعدم تضارب المصالح بين المشرفين والطلاب؛ ضمانًا لجودة الرسائل العلمية المنتجة.

ثانيًا: <u>مقترحات خاصة بتطوير معايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف على الرسائل العلمية</u>:

عملية الإشراف العلمي عملية صعبة مُعقدة، وتتطلب مشرفًا ذا مواصفات وخصائص علمية ونفسية واجتماعية، ومن ثم ينبغي مراجعة آليات ومعايير اختيار المشرف العلمي وتشكيل لجان الإشراف العلمي في ضوء تلك المواصفات والخصائص ومعايير الجودة، ويقدم هذا المحور مجموعة من الخصائص والمواصفات التي ينبغي توافرها في المشرف العلمي، وقائمة من المعايير ينبغي أن يتم في ضوئها اختيار وتشكيل لجان الإشراف العلمي، وذلك على النحو الآتي:

١- <u>خصائص ومواصفات المشرف العلمي</u>:

لكي يقوم المشرف العلمي بدور فعال في العملية الإشرافية، وتتصف ممارساته بالجودة العالية، ينبغي أن تتوافر فيه المواصفات والخصائص الآتية:

- <u>الخصائص والمواصفات العلمية</u>: وتتمثل في القدرة على التفكير العلمي والناقد والإبداعي، الإلمام بتوجهات البحوث العلمية الحديثة في مجال تخصص، وسعة الاطلاع، الموضوعية والتمكن العلمي والبحثي، الإنتاجية العلمية المتميزة والمستمرة، الخبرة في مجال البحث والإشراف العلمي، الحرص على النمو المهني والعلمي من خلال المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية وحضور الدورات

التدريبية.

- الخصائص والمواصفات الأخلاقية : أن يكون المشرف قدوة خُلقية، ذا سمعة مهنية وأخلاقية طيبة، لديه القدرة والصبر وسعة الصدر في الاستماع للباحثين ومساعدتهم وتوجيههم مراعيًا لأخلاقيات البحث العلمي، غير متعالٍ في تعاملاته مع طلابه ، قادراً على تكوين شخصية باحثيه علميًا وأخلاقيًا وثقافيًا واجتماعيًا.
- الخصائص والمواصفات النفسية : أن يكون المشرف متزنًا انفعاليًا وعاطفيًا، يمتلك غضبه ويكظم غيظه، لديه القدرة على فهم واستيعاب مشاعر طلابه، بشوشًا ودوداً متفائلًا مرنًا في تعاملاته، لديه الثقة في نفسه ويستطيع غرسها في طلابه.
- الخصائص والمواصفات الاجتماعية : أن يكون لديه ذكاءً اجتماعيًا عاليًا، وحسًا فكاهيًا، لديه القدرة على الصبر والتحمل والجلد، واحترام طلابه وعدم استغلالهم أو تسفيه آرائهم، والعدالة والتعامل بإيجابية معهم، ومشاركتهم مناسباتهم الاجتماعية أفراحهم وأحزانهم، ويتعرف ظروفهم، ويتقبل أعذارهم الملحة والضرورية. ومن ثم تستقيم بينهما العلاقة الإشرافية العلمية والإنسانية والاجتماعية والمهنية وتستمر حتى بعد الانتهاء من المشروع البحثي.

٢- معايير جودة اختيار المشرف وتشكيل لجان الإشراف العلمي :

وإجمالًا تتمثل معايير اختيار وتشكيل لجان الإشراف على الرسائل العلمية في :

- أن يكون المشرف قدوة خُلقية وعلمية، وذا سمعة بحثية وإشرافية طيبة.
- أن يكون التخصص (العام والدقيق) للمشرف وثيق الصلة بمجال وموضوعات الرسائل العلمية التي سيشرف عليها.
- أن يكون للمشرف أبحاث منشورة في مجال التخصص، وحضر بعض المؤتمرات العلمية أو الندوات والدورات ورش العمل لموضوعات في مجال التخصص أو الإشراف العلمي.
- أن توضع رغبة الباحث في الاعتبار عند اختيار وتعيين المشرفين على رسالته.
- أن ترك مساحة من الحرية للمشرف لاختيار طلابه.
- أن يكون المشرف على علم وبصيرة بقواعد الإشراف وممارساته ومسئولياته وأساليبه الحديثة،

وقادراً على ممارسة أدواره ومهامه الإشرافية بشكل فعال.

- ينبغي للمشرف- خاصة المبتدئ- حضور عدد من الدورات في مجال الإشراف العلمي وأساليبه واتجاهاته الحديثة، اختياريًا ومجانيًا.
- أن يكون المشرف متفرغًا للإشراف ولديه الوقت والجهد الكافي لمتابعة الباحث وتوجيهه وإرشاده وتقويمه، وتقديم خدمة وخبرة تعليمية وبحثية وإشرافية جيدة للباحث.
- لا ينبغي تعيين أستاذًا من خارج الجامعة أو الكلية كمشرف رئيس على الباحث، ولكن يمكن اختياره ضمن لجنة الإشراف كمشرف مساعد، إذا دعت الحاجة لذلك؛ ضمانًا للتواصل المستمر والفعال للبحاث مع لجنة إشرافه وتلقيه الدعم المناسب والمستمر.
- لا يجوز لعضو هيئة التدريس (على درجة مدرس) الإشراف على رسائل الدكتوراه قبل أن تجاز له رسالة ماجستير أو يقوم بنشر عدد من الأبحاث تدل على استمراره في مجال البحث ومواكبته للمتغيرات في مجال تخصصه.
- وضع حدود مقننة لإشراف عضو هيئة التدريس (مدرس، أستاذ مساعد) عامل أو متفرغ ومر على تعيينه بالدرجة أكثر من سبع سنوات ولم يتقدم للترقية للدرجة التالية على الرسائل العلمية بما يخدم البحث العلمي وجودة الإشراف.

ثالثًا: مقترحات خاصة بأدوار ومسئوليات الأستاذ المشرف والطالب الباحث:

وتشمل مجموعة أو قائمة من الأدوار والمسئوليات التي ينبغي أن يقوم بها كل من المشرف والباحث خلال العملية الإشرافية من أجل إنجاز الرسالة العلمية على الوجه المأمول، وتتمثل تلك الأدوار والمسئوليات في الآتي:

١- **بالنسبة لأدوار ومسئوليات المشرف:**

المشرف العلمي هو الموجه والمرشد والميسر والمعلم ...إلخ، من أدوار ومسئوليات ينبغي على المشرف القيام بها على أكمل وجه، وتصنف أدوار ومسئوليات المشرف إلى أدوار ومسئوليات علمية أكاديمية، إدارية تنظيمية، إنسانية أخلاقية اجتماعية، ويمكن تحديد هذه الأدوار والمسئوليات على النحو الآتي:

أ- **الأدوار والمسئوليات العلمية الأكاديمية:** وتشمل مساعدة الطالب في اختيار موضوع البحث وإعداد

الخطة، وتوجيه الطالب إلى الأدبيات ومصادر المعرفة ذات الصلة بموضوع بحثه، وتنمية قدرات ومهارات الطالب البحثية، ومساعدته في اختيار مراجع بحثه، وكيفية كتابتها وتوثيقها، وإرشاده إلى طرق وأدوات جمع لمعلومات والبيانات وتصنيفها وتبويبها، تدريبه على كيفية إعدادها وتطبيقها ومعالجة نتائجها إحصائيًا، وكيفية عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائجها، ومراجعة وتقييم ما يكتبه الطالب بشكل نقدي وإعطائه تغذية راجعة أولًا بأول، ومتابعة تقدمه في البحث، ومساعدته في تنظيم وكتابة تقرير البحث وإخراجه في شكله النهائي، ثم تهيئة الطالب للمناقشة والفحص، والدافع عن آرائه الصائبة أثناء المناقشة، والإشراف على إجراء تعديلات لجنة المناقشة والحكم، ثم إخراج الرسالة في شكلها النهائي وطباعتها.

ب- <u>الأدوار والمسئوليات الإدارية التنظيمية</u>: وتتمثل في وضع حطة زمنية للانتهاء من الرسالة في الوقت المحدد، وتحديد اللقاءات الإشرافية، وضع جدول زمني لها بما يتناسب مع طرفي الإشراف، وإعلام الطلاب بمواعيد السيمنارات العلمية والمناقشات في مجال التخصص، وحث وتشجيع الطلاب على حضورها للاستفادة ومتابعة حضورهم، وتدوين الملاحظات ومناقشة الطلاب حولها، وإعلام الطلاب بالأمور الإدارية المتعلقة بالإشراف وإعداد الرسالة وتطبيق أدواتها وخطابات الموافقة على التطبيق، وتسهيل الإجراءات الإدارية الخاصة بالمناقشة والمنح والحصول على الدرجة العلمية، ومتابعتها في المجالس الرسمية حتى يمنح الطالب الدرجة العلمية أو يُعين إن كان ضمن الهيئة المعاونة.

ج- <u>الأدوار والمسئوليات الأخلاقية</u>: وتشمل إكساب الطلاب لأخلاقيات البحث العلمي من الأمانة العلمية في النقل والتوثيق والاقتباس، وتعزيز صفات التواضع وآداب الحوار والمناقشة عند طلابه، تدريب الطلاب على المرونة الفكرية وعدم التعصب لآرائهم، وأن يكون المشرف قدوة حسنة في البحث العلمي وأخلاقياته، وأن يوجه طلابه للاقتداء بالنماذج البحثية المتميزة.

د- <u>الأدوار والمسئوليات الإنسانية والاجتماعية</u>: وتتضمن تعزيز قيم الاحترام المتبادل بينه وبين طلابه، وتقديم يد العون والمساعدة لهم، احترام وجهات نظر وآراء طلابه وعدم التقليل من شأنهم أو تسفيههم، تحفيز الطلاب وتشجيعهم وتقوية ثقتهم بأنفسهم، وتذليل الصعوبات التي

تواجههم، ومشاركتهم مناسباتهم الاجتماعية والسؤال عنهم حال تغيبهم، وقبول أعذارهم وتفهم ظروفهم الخاصة، ومساعدتهم على تخطي الصعاب في البحث وفي الحياة الاجتماعية، والالتزام بمواعيد اللقاءات الإشرافية معهم، والحرص على إفادتهم ونفعهم.

وإجمالًا تتمثل أدوار ومسئوليات المشرف العلمي (أكاديميًا وإداريًا وأخلاقيًا) في الآتي:

- الالتزام وتحمل مسئولية توجيه الباحث ومساعدته وإرشاده فيما يتعلق بمراحل وإجراءات بحثه، وأيضًا تعريفه بالسياسات والإجراءات واللوائح المنظمة للبحث العلمي والإشراف بالجامعة والكلية والقسم.
- يكون المشرف قدوة للباحث في الالتزام بأخلاقيات البحث والإشراف العلمي وسلوكيات التعامل مع الزملاء الباحثين، والمحافظة على حقوق الملكية الفكرية، وتعزيز وتعميق الأمانة العلمية لدى طلابه من خلال ممارساته البحثية.
- يكون على دراية وخبرة بالممارسات الإشرافية والاتجاهات والأساليب الحديثة في الإشراف العلمي، ويطبق منها ما يتناسب وطبيعة الطالب الباحث.
- وضع جدول زمني للقاءات الإشرافية لإنجاز الرسالة، والتوافق حوله والالتزام به من قبل طرفي عملية الإشراف (الأستاذ والباحث).
- توعية الباحث بمصادر الدعم والتسهيلات والموارد البحثية (مالية ومادية) التي توفرها له جامعته وكليته لدعمه وتمكينه من إنجاز رسالته.
- تحفيز وتشجيع الباحثين لمواصلة عملهم البحثي وإنجاز رسائلهم العلمية في الوقت المحدد وعلى الوجه المأمول.
- الالتزام بمواعيد اللقاءات البحثية والإشرافية بصورة منتظمة ؛ لتقديم الدعم والمشورة والتوجيه، والاطمئنان على خط سير العمل البحثي ومستوى تقدم الباحث.
- التأكد من تطبيق الباحث لمنهجية بحثه بطريقة مُحكمة صحيحة، والتأكد من صحة وسلامة النتائج التي توصل إليها.
- إعداد سجل خاص بالباحث توثق فيه نتائج اللقاءات الإشرافية، وما أنجزه الباحث ومستوى تقدمه

في بحثه.

- كتابة تقارير دورية (شهرية وربع سنوية ونصف سنوية وسنوية) عن مستوى تقدم الباحث في رسالته ملتزمًا الموضوعية والصدق ودون مزايدة في كل الأحوال التقدم في البحث أو البطئ.
- وضع معايير لضمان صلاحية وقبول التقرير النهائي لبحث الطالب.
- تهيئة الباحث لعملية المناقشة واستشارته عند ختيار المناقشين، مع اعتبار أن القرار النهائي يقع على عاتق لجنة الإشراف ثم مجلس القسم.
- تسهيل الإجراءات الإدارية لاتمام المناقشة في موعد محدد بالتنسيق مع الباحث والمناقشين، تدريب الباحث على التعامل بشكل مناسب مع المراجعة النقدية للمناقشين أو الممتحين.
- الدفاع عن أفكار الباحث الصحيحة أمام لجنة المناقشة، والإشادة بمجهوده ودوره إن كان للباحث ذلك.
- متابعة إجراء الباحث لتعديلات لجنة المناقشة والحكم على الرسالة، وتقديم ما يفيد إجراء الباحث لها ؛ من أجل استكمال إجراءات منح الدرجة العلمية.
- متابعة الإجراءات الإدارية الرسمية الخاصة بمنح الدرجة العلمية للباحث في المجالس الرسمية، حتى صدور قرار منح الباحث الدرجة العلمية.

٢- <u>بالنسبة لأدوار ومسئوليات الطالب الباحث:</u>

يمثل الطالب الباحث عنصراً أساسيًا في منظومة الدراسات العليا والبحث العلمي، والطرف الأول في العملية الإشرافية المنوط به إنتاج الرسالة العلمية بتوجيه من المشرف العلمي، ومن ثم فلابد من حُسن اختياره وإعداده في ضوء معايير الجودة والجدارة والاستحقاق من حيث الكفاءة العلمية والأخلاقية، وأن يكون مؤهلًا لريادة البحث العلمي وامتلاك ناصيته، وأن تتوافر فيه صفات: الصبر والتحمل، والأمانة العلمية، والموضوعية والنزاهة العلمية، المرونة الفكرية، ومهارات التفكير العلمي بأنواعه المختلفة، وحب الاطلاع، واتقان مهارات البحث العلمي والحاسوب واللغة الإنجليزية ؛ حتى يستطيع القيام بأدواره ومسئولياته، <u>وتتمثل أهم أدوار ومسئوليات الباحث خلال العملية الإشرافية ومراحل البحث لإنجاز رسالته في الآتي:</u>

- تحمل المسئولية المشتركة مع المشرف في إنجاز الرسالة في الوقت المحد طبقًا للجدول الزمني المتفق

عليه.

- المعرفة الكافية باللوائح والقوانين التي تنظم البحث العلمي والإشراف بجامعته وكليته وقسمه العلمي.
- الحفاظ على التواصل المنتظم مع مشرفه خلال اللقاءات الإشرافية، ووقت ما تدعو الضرورة للتواصل والاستشارة بالتنسيق والاتفاق المسبق مع المشرف.
- الالتزام بالجدول الزمني المحدد لإنجاز المهام والمراحل البحثية المختلفة حتى الحصول على الدرجة العلمية.
- حضور المناقشات والسيمنارات العلمية الخاصة بقسمه وتخصصه ؛ للاستفادة منها في تنمية مهاراته البحثية، وربما يجد فيها إجابة لما يريد السؤال عنه.
- التواصل والحوار والمناقشة حول ما تم إنجازه مع مشرفه، وعرض آرائه في قالب من الأدب والاحترام وبشكل علمي.
- بذل أقصى جهد ممكن للتوفيق بين آرائه وآراء مشرفه أو مشرفينه حال التعدد، وإجراء التعديلات والملاحظات التي يشيرون إليها بعد مناقشتها واقتناعه بها.
- التنمية الذاتيه لمهارته البحثية بالاطلاع وحضور المؤتمرات والندوات والسيمنارات العلمية والتواصل مع الأساتذة والزملاء من الجامعات والكليات والأقسام المناظرة عربيًا وأجنبيًا من خلال التكنولوجيا التواصل الإلكتروني عبر مواقع التواصل الاجتماعي ومواقع الجامعات على الإنترنت.
- التقويم الذاتي لأدائه البحثي في ضوء الخطة الزمنية لإنجاز الرسالة والتي تم التوافق حولها مع مشرفه.
- عند الانتهاء من تقرير الرسالة في الوقت المحدد يسلمه للمشرفين وينتظر التغذية الراجعة، ثم يجري ما كان من ملاحظات بعد مناقشتها مع مشرفه.
- يشارك المشرف في الإعداد لعملية المناقشة، وما يستتبعها من إجراءات: القيام بإجراء تعديلات لجنة المناقشة والحكم، وعرضها على المشرفين، ثم طباعة الرسالة وتجليدها، والسير في إجراءات منح الدرجة العلمية حتى الحصول على الدرجة.

رابعًا : مقترحات خاصة بتنظيم العلاقة الإشرافية بين المشرف الباحث:

وتتضمن مجموعة من المقترحات والإجراءات الخاصة بتكوين علاقة إشرافية علمية وإنسانية ونفسية واجتماعية مريحة ومتزنة بين الأستاذ المشرف والطالب الباحث قائمة على أسس ومبادئ وأخلاقيات المهنة والبحث والإشراف العلمي، بالإضافة إلى آليات متابعة استمرارها على الطريق المستقيم، حتى يتم إنجاز رسالة علمية متميزة ذات قيمة نظرية وتطبيقة مُضافة، وتتمثل هذه المقترحات والآليات في:

١- العمل على وضع مجموعة من القواعد العلمية والأخلاقية من قبل المختصين بإدارة الدراسات العليا بالجامعات والكليات ترسم علاقة المشرف بالباحث وتسير في ضوئها.

٢- إجراء تقييم دوري من قبل إدارة الدراسات العليا بالجامعات والكليات والأقسام العلمية لاستقصاء آراء الباحثين والمشرفين حول طبيعة العلاقة الإشرافية ومدى استقامتها أو إنحرافها والعوامل المؤثرة فيها، ومستوى الرضا عنها، والاستفادة من النتائج في عمليات التطوير والتحسين.

٣- وضع ميثاق أخلاقي أو دليل إرشادي ينظم العلاقة الإشرافية بين الباحث ومشرفه، يُحدد فيه أدوار واختصاصات ومهام كل منهما ، ويرسم حدود هذه العلاقة من حيث المسموح به وغير المسموح به خلال الإشراف والبحث.

٤- عقد اتفاقية أو ما يمكن تسميته (الإشراف بالتعاقد) من خلال عقد مكتوب يتفق عليه كل من المشرف والباحث يتضمن أدوار ومسئوليات كل منها، وحدود العلاقة بينهما، واللقاءات الإشرافية، ومصادر الدعم البحثي للطالب ...إلخ؛ مما يجعل للعلاقة الإشرافية حدوداً وإطاراً مبني على الثقة والاحترام المتبادل.

٥- المبادرة والسرعة في حل المشكلات التي قد تنشأ بين المشرفين على الباحث حال تعدد الإشراف أو بين المشرفين والباحث جراء اختلاف وجهات النظر البحثية، والعمل على تهدئة الأجواء دون الجور على حقوق الباحث أو لجنة الإشراف وذلك من خلال توسيط لجان أخلاقيات البحث العلمي والإشراف بالجامعة أو الكلية أو القسم المختص- وإن لم توجد هذه اللجنة- فتوسيط المختصين بداية من رئيس القسم وحتى رئيس الجامعة بحسب طبيعة المشكلات.

٦- وضع آليات من قبل إدارة الجامعة والكلية ووكيل الكلية المختص بالدراسات العليا والبحوث ورئيس القسم العلمي لمتابعة حسن سير هذه العلاقة من بداية الإشراف مروراً بمراحل البحث المختلفة حتى إنجاز الرسالة ومنح الدرجة العلمية.

٧- وضع قواعد عامة يتم العمل بها بمجرد تسجيل الطلاب وبدء العمل البحثي لتحقيق علاقة التواصل بين الباحث ومشرف، منها: تحديد وسائل اتصال وتواصل واضحة بين الباحث ومشرفه ووضع جدول زمني للقاءات الإشرافية، وتبادل توقعات الدور البحثي بين المشرف والباحث، والتوجيه والإرشاد المبني على احتياجات وتطلعات كل باحث، والتأكيد على التزام عضو هيئة التدريس المشرف بالساعات المكتبية المخصصة لطلاب الماجستير والدكتوراه في جدوله.

٨- وضع آليات من قبل إدارات الدراسات العليا بالجامعات تضمن حرية تعبير الباحث عن شعوره ووجهة نظره تجاه العلاقة الإشرافية مع مشرفه في قالب من الذوق والأدب وبصياغة علمية، من خلال استطلاعات الرأي وقياس مستوى الرضا عن العلاقة الإشرافية أسوة بالجامعات المتقدمة.

٩- وضع آليات لتقليص علاقة القوة في العملية الإشرافية بما تعنيه من سيطرة المشرف والانصياع والطاعة العمياء من قبل الباحث- وإن كان ليس بالمقدور تجنبها لأنها من صميم عملية الإشراف- وذلك من خلال تطوير علاقات فعالة بين المشرف والباحث، وتشجيع المشرفين على إعطاء مساحة للباحثين للتعبير عن وجهات نظرهم، وتنمية روح الاستقلالية لديهم فيما يمكن إنجازه بدون تدخل المشرفين ولكن تحت متابعتهم وعلمهم.

١٠- تشجيع المشرفين والباحثين على إلا تقتصر العلاقة الإشرافية بينهما على الجانب البحثي والمهني فحسب، بل ينبغي أن تشمل الجانب الاجتماعي والإنساني حتى بعد إنهاء العمل البحثي.

١١- تنمية الوازع الديني والقيم الأخلاقية التي تنظم علاقات العمل وتدعو للاحترام، وتعضيد قيم العلاقات الإنسانية بين المشرف والباحث، من خلال الندوات والمؤتمرات ....إلخ.

خامساً: مقترحات خاصة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي:

تضم هذه المقترحات مجموعة من الإجراءات والأنشطة والأساليب والوسائل للتنمية المهنية قد تسهم في تقديم التوجيه والدعم ورفع الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس– خاصة الجدد والمبتدئين

(المدرسين)- في مجال الإشراف العلمي؛ بما يساعدهم في تحسين أداء أدوارهم ومسئولياتهم الإشرافية، وتزويدهم بالمعارف والمعلومات والمهارات والخبرات حول طبيعة الإشراف العلمي وممارساته وأساليبه الحديثة، واللوائح والقوانين المنظمة لها، وأخلاقياته، وكيفية التعامل مع الأنماط المختلفة للباحثين وأساليب دعمهم والإشراف عليهم، والوعي بالعوامل المؤثرة في عملية الإشراف، وطرائق التغلب على صعوباته؛ وذلك من أجل تحقيق كفاءة وفعالية الأداء الإشرافي ومشاركة الباحث في إخراج رسالة علمية رصينة ذات قيمة مضافة، وهذه المقترحات والإجراءات تتمثل في:

١- استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس المشرفين بشكل دوري من قبل قطاع الدراسات العليا بالجامعات وكلياتها، ومراكز تنمية القدرت بهذه الجامعات حول احتياجاتهم التدريبية في مجال البحث والإشراف العلمي.

٢- عقد مؤتمرات حول طبيعة الإشراف العلمي وأبعاده المختلفة واتجاهاته، تكون فرصة لالتقاء وتجمع عدد كبير من أساتذة الجامعات في التخصصات المختلفة؛ لتلاقح الأفكار والتجارب الإشرافية وتبادل الخبرات في هذا المجال.

٣- تضمين البرامج التي تقدمها مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات برنامجًا تدريبيًا في مجال الإشراف العلمي، على أن يكون هذا البرنامج اختيارًا للأستاذ مساعد والأستاذ، إجباريًا كمتطلب للتعيي على درجة مدرس حيث تكون الحاجة ماسة لما سيقدمه هذا البرنامج.

٤- عقد محاضرات ودورات تدريبية بالجامعات والكليات حول فنيات وأساليب الإشراف العلمي الحديثة، يحاضر ويدرب فيها أساتذة مشهود لهم بالكفاءة البحثية والسمعة الإشرافية الناصعة، ويكون ذلك اختياريًا ومجانيًا.

٥- عقد ندوات ورش عمل حول طبيعة الإشراف العلمي والأساليب والاتجاهات الحديثة في هذا المجال، والتعريف بالقوانين واللوائح المنظمة لعملية الإشراف العلمي، يحاضر فيها كبار أساتذة التربية ممن لهم باع وخبرة طويلة في مجال الإشراف العلمي.

٦- الاهتمام بحلقات السيمنار العلمي على مستوى الكليات وأقسامها، وتنظيم ومتابعة حضورها كوسيلة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وطلاب البحث العلمي، وعقد سيمنارات علمية خاصة

لمناقشة ما يستجد في مجال الإشراف العلمي واتجاهاته وأساليبه الحديثة، وتفهم أبعاده، وتبادل الأفكار والتجارب والخبرات.

٧- تصميم مواقع إلكترونية على شبكة الإنترنت خاصة بكل جامعة وكلياتها، تقدم دورات تدريبية حول الإشراف العلمي وطبيعته، والتعريف بالقوانين واللوائح المنظمة لتشكيل لجان الإشراف وإجراءات تغيير المشرفين في حالات السفر وغيرها، وكيفية حل المشكلات والخلافات بين المشرفين والباحثين، ويتضمن نماذج التقارير والخطابات والمكتابات الخاصة بمراحل الإشراف والبحث، وكيفية كتابة تقارير تقييم أداء ومستوى الباحثين والتقدم في البحث، وعرض الدراسات العربية والأجنبية الخاصة بمجال الإشراف، وتقديم نصائح للإشراف الفعال، ونماذج ناجحة ومتميزة في عملية الإشراف.

٨- نشر وتوزيع أدلة إرشادية وكتيبات - بصورة ورقية وإلكترونية- لأعضاء هيئة التدريس المشرفين وللطلاب الباحثين تقدم معلومات حول عملية الإشراف والسياسات والقواعد المنظمة لها في الجامعة وكلياتها، وتكون مهمة إعداد هذه الأدلة لقطاع الدراسات العليا بالجامعات، كما يمكن إصدار دليل للإشراف العلمي الفعال يقوم على إعداده نخبة من أساتذة كل جامعة وكلياتها المختلفة.

٩- القيام بزيارات تبادل معرفي بين أساتذة الجامعات الأكفاء ومن خلال المناقشات العلمية لنقل خبراتهم الإشرافية إلى شباب أعضاء هيئة التدريس بتلك الكليات كأحد أساليب التنمية المهنية.

١٠- عقد لقاءات تعريفية من قبل قطاع الدراسات العليا بالجامعات والكليات لتنمية مهارات الجانب الإداري الخاص بعملية الإشراف العلمي وخاصة مرحلة ما قبل تطبيق أدوات البحث والدراسة الميدانية، وما تتطلبه من خطابات وإفادات يقوم بها المشرف لتوجيه الباحث للمختصين الذين يسهلون ويخاطبون بدورهم من يسهل له مهمة التطبيق، وأيضًا قبيل المناقشة وما تحتاجه إجراءاتها من تقارير صلاحية الرسالة للمناقشة، وخطابات تشكيل لجنة المناقشة والحكم؛ مما قد يتطلب معرفة المشرف بنماذجها وصيغتها الإدارية وكيفية تعبئة هذه التقارير والخطابات وغير ذلك.

١١- استقدام بعض الأساتذة الأجانب المتخصصين في مجال التربية؛ لإلقاء محاضرات وندوات حول

طبيعة الإشراف العلمي وأبعاده، واتجاهاته الحديثة في الجامعات الأجنبية المتقدمة، وكيفية تقديم الدعم للمشرفين والطلاب الباحثين.

١٢- إيفاد وابتعاث نخبة من أعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات الأجنبية المتقدمة في مجال البحث العلمي، للاطلاع على تجاربها ونظمها في الإشراف العلمي ومعايير الجودة العالمية لهذا المجال، وأنشطة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي.

١٣- استقصاء آراء ومستوى رضا الباحثين عن أداء مشرفيهم، واتخاذ نتائج هذه الاستقصاءات بعين الاعتبار، ووضع برامج ودورات تدريبية لأعضاءهيئة التدريس في ضوئها ؛ بغية تحسين جودة الإشراف والرسائل، والباحثين.

١٤- عقد ورش عمل لتعريف المشرفين بأحدث الأساليب في التقييم الذاتي والتأملي لأدائهم الإشرافي على طلاب الدراسات، والعوامل المؤثرة فيه، وتبادل الأفكار حول تصورات المشرفين عن طبيعة الإشراف العلمي والأنماط المختلفة للمشرفين، وأساليب الممارسات الذاتية التأملية للأداء الإشرافي.

١٥- تشجيع وتدريب أعضاء هيئة التدريس على تنمية أنفسهم ذاتيًا في مجال الإشراف العلمي من خلال الاعتماد على الأساليب التكنولوجية الحديثة ومواقع التواصل الاجتماعي وغيرها، وتطويع هذه الوسائل لخدمة عملية الإشراف في التواصل مع الباحثين والزملاء المشتركين في الإشراف على الرسائل من داخل الجامعة وخارجها.

سادسًا : توصيات عامة قد تسهم تحقيق الرؤية المقترحة :

في ضوء ما أسفر عنه تحليل الوضع الراهن لنظام الإشراف العلمي بالجامعات المصريه، وما تم استخلاصه من أوجه ودورس مستفادة من خبرات الجامعات الأجنبية في هذا المجال، يوصي البحث بمجموعة من التوصيات العامة قد تسهم في تحقيق الرؤية المقترحة وأبعادها على أرض الواقع، وتتمثل أهم هذه التوصيات في:

١- الاهتمام بوضع معايير خاصة بجودة الإشراف على الرسائل العلمية (معايير اختيار المشرفين وتشكيل لجان الإشراف، أدوار ومسئوليات المشرف والباحث، ضوابط العلاقة الإشرافية...إلخ)، وتقوم بهذه المهمة الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد وفي ضوء المعايير العالمية لهذا المجال.

٢- عقد لقاءات تعريفية في بداية كل عام جامعي تجمع بين إدارة الدراسات العليا والمشرفين من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا للتعريف بإجراءات البحث العلمي والإشراف وطبيعته وإجراءاته وأدوار ومسئوليات كل المشرف والباحث، وبحث ودراسة قضايا ومشكلات الإشراف العلمي بالجامعة، والمشاركة في حلها ووضع رؤى التطوير والتحسين.

٣- العمل على تطوير الإطار التشريعي المنظم لعملية الإشراف العلمي بالجامعات المصرية، واستحداث تشريعات جديدة من شأنها تطوير هذه العملية والارتقاء بمستواها فنيًا وإداريًا وماليًا.

٤- العمل على زيادة والمكافآت المالية المخصصة للإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه من الصناديق والوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعات والكليات للتناسب مع الجهود المبذولة من قبل لجان الإشراف خلال مراحل البحث الصعبة، وأسوة بالجامعات المتقدمة.

٥- تفعيل دور قطاع الدراسات العليا بالجامعات والكليات في المتابعة والتقويم المستمر وعلى أسس علمية واضحة لكل ما يخص نظام الإشراف العلمي وطرق تعيين لجانه، ومدى العدالة والالتزام بالنصاب الإشرافي لكل عضو هيئة تدريس، ومتابعة مشكلات توتر العلاقات الإشرافية بين بعض المشرفين والباحثين والعمل على حلها.

٦- تبني قطاع الدراسات العليا بالجامعات المصرية وكلياتها قائمة من الأدوار والمسئوليات المحددة لكل من المشرف والباحث يتم التوافق عليها، ويتم إعلانها والتوعية بها من قبل المختصين بالدراسات العليا، ويتم تضمينها باللوائح الداخلية للجامعات والكليات والأقسام العلمية، في ضوئها تتم المساءلة والمحاسبية لطرفي عملية الإشراف.

٧- تشكيل لجان لأخلاقيات البحث العلمي والإشراف وحقوق الملكية الفكرية والنشر على مستوى الجامعة والكلية والقسم؛ للفصل في النزاعات والمشكلات التي تواجه عملية الإشراف العلمي وتوتر العلاقة الإشرافية بين بعض المشرفين وباحثيهم.

٨- وضع مجموعة من الضوابط والقواعد لتنظيم العلاقة الإشرافية بين المشرف والباحث، يتم التوافق حولها، وتعلن من قبل الدراسات العليا بالجامعات المصرية، ويتم تضمينها باللوائح الداخلية للجامعات والكليات والأقسام العلمية، وتُسن التشريعات لحمايتها، ويُعرض من يخترق هذه

الضوابط للمساءلة القانونية.

٩- الاستقصاء الدوري المستمر لآراء الباحثين والمشرفين حول أداء كل منهما في عملية الإشراف، ومدى التزام كل منهما بأدوراه ومسئولياته، وتمتعه بحقوقه وأدائه لواجباته، والاستفادة من نتائج هذه الاستقصاءات كتغذية راجعة لتطوير الإشراف العلمي.

١٠- الاهتمام بالتنمية المهنية في مجال الإشراف العلمي، من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين والباحثين، والعمل على تلبيتها من خلال الدورات التدريبية المقدمة في ضوء ما يجري بالجامعات المتقدمة، وتقديم حوافز مادية ومعنوية لحضور هذه الدورات.

١١- الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة ووسائلها وتطبيقاتها في عمليات الإشراف الإلكتروني عن بعد، والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والباحثين في مجال البحث والإشراف العلمي.

١٢- إعداد أدلة وكتيبات ومطبوعات للإشراف العلمي خاص بكل جامعة وكلياتها وأقسامها- مع مراعاة طبيعة التخصصات المختلفة- توضح طبيعة الإشراف العلمي وإجراءاته وأدوار ومسئوليات المشرف والباحث وحقوق وواجبات كل منهما وحدود العلاقة الإشرفية بينها...إلخ.

١٣- تدشين موقع إلكتروني خاص بكل جامعة وكلياتها وأقسامها العلمية يوضح الإجراءات الإدارية للتسجيل والإشراف العلمي وحقوق وواجبات المشرف والباحث، والتشريعات المنظمة لهذه العملية يتم متابعته وتحديثه باستمرار.

١٤- التقليل من الأعباء الإدارية والتدريسية لأعضاء هيئة التدريس المشرفين على رسائل الماجستير والدكتوراه، مع تقنين النصاب أو الحمل الإشرافي لأعضاء هيئة التدريس وتحديده بعدد قليل من رسائل الماجستير والدكتوراه والتأكد من مطابقة هذه الأعداد بالواقع داخل الكليات والأقسام.

١٥- احتساب رسائل الماجستير والدكتوراه المتميزة التي يشرف عليها أعضاء التدريس ضمن جوانب الترقية وإعطائها وزنًا نسبيًا أعلى ضمن أنشطة عضو هيئة التدريس البحثية في ضوء جودتها.

١٦- تكثيف الدراسات والبحوث حول عملية الإشراف العلمي وطبيعتها وأبعادها ومشكلاتها، ومعايير جودتها، ودراسة الاتجاهات والأساليب والخبرات العالمية للجامعات المتقدمة.

بحوث ودراسات مستقبلية مقترحة:

إن مجال الإشراف العلمي كمجال بحثي - ما زال- بحاجة لمزيدٍ من البحوث والدراسات التي تتناول تطويره في ضوء ما يستجد من اتجاهات وأساليب حديثة، ونظريات حول تفسير طبيعته وأبعاده، والعلاقة الإشرافية وأفضل الأساليب الإشرافية لإقامتها على أسس جيدة في ضوء العلاقات الإنسانية وأخلاقيات البحث العلمي، ومطالعة خبرات الجامعات الأجنبية والعربية المتقدمة ومقارنتها بخبرة الجامعات المصرية في هذا المال، ومن ثم يقترح البحث بعض الدراسات والبحوث المستقبلية في مجال الإشراف العلمي الرسائل الجامعية، منها:

١- تصور مقترح لميثاق أخلاقي للإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية.

٢- متطلبات تطبيق الإشراف العلمي الإلكتروني – من بعد- بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية.

٣- تصور مقترح لجودة الإشراف العلمي بكليات التربية المصرية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية.

٤- دراسة مقارنة لأساليب التنمية المهنية في مجال الإشراف الرسائل العلمية ببعض الجامعات الأجنبية، وإمكانية الاستفادة منها في مصر.

٥- تطوير دور المشرف العلمي على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية في ضوء توجهات التحول الرقمي في البحث العلمي.

٦- دراسة مقارنة لأنماط الإشراف العلمي السائدة بكليات العلوم الإنسانية وكليات العلوم الطبيعية/ التطبيقية ببعض الجامعات المصرية.

٧- دراسة تقويمية لدور لجان الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية في ضوء معايير جودة الدراسات العليا.

٨- توقعات الدور في عملية الإشراف العلمي بكليات التربية في مصر "دراسة ميدانية من وجهة نظر المشرفين والطلاب".

٩- محددات العلاقة الإشرافية بين أعضاء هيئة التدريس المشرفين والطلاب الباحثين بالجامعات المصرية "دراسة تحليلية".

المراجع

المراجع العربية:

إبراهيم، مجدي عزيز(٢٠٠٠): **موسوعة المناهج التربوية**، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

أبو دف، محمود خليل (٢٠٠٢). **تقويم أداء الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على الرسائل العلمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا**، **مجلة القراءة والمعرفة**، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٧، أكتوبر، ١٥- ٥٤.

أحمد، أحمد إبراهيم(٢٠١٥). **التربية المقارنة ونظم التعليم من منظور إداري**، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

أسعد، عبد الكريم حسان(٢٠١٠). **توقعات الدور في عملية الإشراف البحثي**، **مجلة العلوم التربوية**، معهد الدراسات التربوية (كلية الدرسات العليا للتربية حديثًا)، جامعة القاهرة، ١٨ (١)، يناير، ٣- ٥٨.

البوهي، فاروق شوقي (٢٠١٤). **المرجع في التربية المقارنة (الأطر المنهجية والمداخل الحديثة، تحليل مقارن لنظم التعليم قبل الجامعي والجامعي)**، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

الخميسي، السيد سلامة(٢٠٠٢). **الأدب التربوي العربي- بعض قضايا التنظير والبحث والممارسة**، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

السكران، عبد الله بن فالح (٢٠١٦). **رؤية تطويرية لدور المشرف الأكاديمي على الرسائل العلمية، والبحوث التكميلية لطلاب الدراسات العليا في أقسام التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية**، **مجلة العلوم التربوية**، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٦، رجب، ١٥- ٧٦.

السمالوطي، ماجده محمد، والصغير، أحمد عبد الله (٢٠٠٩). **دراسة تقويمية لنظام قاعات البحث في الأقسام التربوية بكليات التربية المصرية في ضوء آراء بعض أعضاء هيئة التدريس وطلاب البحث**، **مجلة كلية التربية**، كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر، ٢٥ (١)، الجزء الثاني، يناير، (ملخص البحث).

الصاوي، محمد وجيه (٢٠٠٦). أخلاقيات البحث التربوي: مقدمات ونماذج، المؤتمر السنوي الرابع" تطوير برامج كليات التربية بالوطن العربي في ضوء المستجدات المحلية والعالمية"، ٨- ٩ فبراير، كلية التربية، جامعة الزقازيق.

الطوخي، هيثم محمد (٢٠١١). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية (كلية الدرسات العليا للتربية حاليًا)، جامعة القاهرة، ١٩ (٤)، الجزء الثاني، أكتوبر، ١٥١- ١٧٩.

الكسباني، محمد السيد علي (٢٠٠٣): تطوير المناهج الدراسية من منظور هندسة المنهج، القاهرة: دار الفكر العربي.

الوحش، هالة مختار (٢٠٠٨). مشكلات الإشراف العلمي على الرسائل الجامعية من وجهة نظر الباحثات (دراسة ميدانية)، مجلة قطاع الدراسات التربوية، جامعة الأزهر، مصر، ٢، ديسمبر، ٢٦٧- ٣٠٩.

إيليغا، داود عبد القادر (د. ت). دور المشرف العلمي في الإشراف على الرسائل الأكاديمية : مبحث في مناهج البحث العلمي"، كلية اللغات، جامعة المدينة العالمية، ماليزيا، شاه علم، ١- ٣.

بخيت، صلاح الدين فرح، عوض، نائلة عمر، علي، أشرف محمد، والشاعر، خليل يوسف (٢٠١٦). واقع الإشراف العلمي على رسائل الماجستير وأطاريح الدكتوراه في علم النفس بالجامعات السودانية خلال خمس وعشرون (عشرين) عامًا، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، مصر، ٧٩، نوفمبر، ١٧٧- ٢٠٥.

بدران، إبراهيم، وآخرون(٢٠٠٥). تطوير التعليم العالي في مصر وتحديات المستقبل، القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.

بكور، محمد شريف (٢٠١٢). واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق(دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وطلبة الماجستير والدكتوراه)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.

بن هندي، عواطف بنت أحمد (٢٠١١). ضعف إعداد الرسائل العلمية وسبل الحد منها، الملتقي العلمي

الأول " تجويد الرسائل والأطروحات العلمية وتفعيل دورها في التنمية الشاملة والمستدامة"، ١٠- ١٢ أكتوبر، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

توفيق، إبراهيم الدسوقي عوض الله (٢٠١٣). تطوير البحث العلمي بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة "رؤية مستقبلية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية (كلية الدراسات العليا للتربية حاليًا)، جامعة القاهرة .

جامعة أسيوط، قطاع الدراسات العليا (٢٠١٩): الإشراف العلمي على الرسائل الجامعية، وتعيين لجان الحكم عليها، متاح على:

http://www.aun.edu.eg/high_studies/taiin%20ligan%20el%20hokm%20ala%20el%20rasail.html , 29/3/2019.

جامعة الإسكندرية (٢٠١٩). محضر اجتماع اجتماع مجلس الجامعة يناير ٢٠٠٩، قرار مجلس الجامعة بشأن المكافأة الخاصة بالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، متاح على، http://www.alexu.edu.eg/index.php/ar/2016-02-22-11-36-13/2744-university-council-record-january-2009 , 29/3/2019.

جامعة الزقازيق (٢٠١٩). قرار مجلس الجامعة رقم (٤٧٣) بشأن وضع ضوابط لنظام الاشراف على الرسائل العلمية

www.news.zu.edu.eg/ShowDetails/33711/11., 29/3/2019.

جامعة المنيا، قطاع الدراسات العليا(٢٠١٩). قواعد وأحكام مشتركة للإشراف العلمي https://www.minia.edu.eg/ , 29/3/2019.

جمال الدين، نجوى يوسف (٢٠١٤). حال البحث العلمي في مصر: البحث التربوي نموذجًا، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية (كلية الدراسات العليا للتربية حاليًا)، جامعة القاهرة، ٢٢ (٤)، الجزء الثاني، (افتتاحية العدد).

جمهورية مصر العربية، رئاسة مجلس الوزراء، الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد(٢٠١٥). دليل

اعتماد كليات معاهد التعليم العالي، معيار الدراسات العليا، الإصدار الثالث، القاهرة، ص ص ٤١- ٤٣ .

جمهورية مصر العربية، وزارة التعليم العالي (٢٠٠٦). قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقًا لآخر التعديلات، ط (٢٤) المعدلة، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، المواد (٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠٢، ١٠٣، ٢٩٣).

جودة، عبد الوهاب (٢٠٠٩). بعض مشكلات الباحثين الشباب في مصر: رصد الواقع مع وضع نموذج لتطوير مهارات التفكير العلمي، أضواء على جودة التعليم الجامعي، القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع، ١٥٣- ٣١٠.

حسين، سلامة عبد العظيم(٢٠٠٦). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر العربي الخامس"الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين"، ٢٦- ٢٧ نوفمبر، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، مصر.

ديلامنت، سارة ، أتكينسون، بول، و باري، أوديت (٢٠٠٨). الإشراف العلمي على رسائل الدكتوراه، ترجمة خالد العامري، القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.

رجب، مصطفى، وطه، حسين (٢٠٠٨). مناهج البحث التربوي بين النقد والتجديد، كفر الشيخ: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

رزينك، ديفيد ب. (٢٠٠٥). أخلاقيات العلم: مدخل، ترجمة عبد النور عبد المنعم، سلسلة عالم المعرفة، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

زوليخة، خطيب، ومختارية، سواغ (٢٠١٧). معايير الجودة في عملية الإشراف على إعداد الرسائل الجامعية: دراسة فرقية بين آراء الطلبة وهيئة الإشراف، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ٣٠، سبتمبر، ٢٥٧- ٢٦٦.

زيان، عبد الرازق محمد(٢٠٠٧). منظومة معايير ومؤشرات النوعية الشاملة للدراسات العليا التربوية بالجامعات المصرية والعربية ومعوقات الوفاء بها دراسة تحليلية، المؤتمر القومي السنوي

الرابع عشر العربي السادس "آفاق جديدة في التعليم الجامعي"، ٢٥- ٢٦ نوفمبر، مركز تطوير التعليم، جامعة عين شمس، مصر.

سعيد، خديجة محمد (٢٠١٧). واقع الإشراف العلمي على الأبحاث التربوية في برامج الدراسات العليا بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر الباحثات في ضوء تخصصهن، **مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر**، ١٧٥، الجزء الثاني، أكتوبر ، ٢٦٢- ٣٠٢.

سليمان، محمد إبراهيم (٢٠١٤). مدى التزام كليات التربية في جامعات قطاع غزة بأنظمة الدراسات العليا ولوائحها في اختيار المشرفين والمناقشين للرسائل العلمية، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية**، فلسطين، ٢ (٧)، تشرين الأول، ١٢٩- ١٧٢.

شطناوي، نواف موسى (٢٠٠٦). المشكلات الإدارية التي يواجهها طلاب وطالبات الدراسات العليا في جامعة اليرموك في مجال الإشراف على رسائلهم الجامعية، **مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية**، جامعة أم القرى، السعودية، ١٨ (٢)، يوليو، ٣٧٠- ٤٠٨.

عبد الحليم، حنان رزق (٢٠٠٤).واقع معوقات البحث التربوي لطلاب الدراسات العليا بكلية التربية بالمنصورة (دراسة ميدانية)، **مجلة كلية التربية**، جامعة المنصورة، ٥٥، الجزء الأول، مايو، ١٥- ٨٣.

عبد الحليم، شادية ، والطوخي، هيثم (٢٠٠٧). الجودة في الدراسات العليا بجامعة القاهرة: دراسة تقويمية، **المؤتمر الدولي الخامس "التعليم الجامعي في مجتمع المعرفة الفرص والتحديات"**، ١١- ١٢ يوليو، معهد الدراسات التربوية (كلية الدراسات العليا للتربية حاليًا)، جامعة القاهرة، مصر.

عبد الرحمن، محمد فتحي (٢٠١٨أ). إستراتيجية مقترحة لتطوير البحث العلمي بكليات التربية في جمهورية مصر العربية، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، كلية التربية، جامعة المنيا.

عبد الرحمن، محمد فتحي (٢٠١٨ب). الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه بكليات التربية:

واقعه ومقترحات تطويره، "ورقة بحثية نظرية" نُشِرت كمتطلب لمناقشة الدكتوراه للباحث، **مجلة البحث في التربية وعلم النفس**، كلية التربية، جامعة المنيا، ٣٣(١)، الجزء الأول، يناير، ٤٠٣- ٤٥٩.

عبيدو، علي إبراهيم(٢٠١٤). **جودة البحث العلمي: الأخلاقيات – المنهجية- الإشراف- كتابة الرسائل والبحوث العلمي**، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

عثمان أميرة عيد (٢٠١٦). واقع التخطيط للبحث العلمي بالجامعات، **مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية**، جامعة المنيا، ٢٩(١)، الجزء الثالث، إبريل، ٢٥- ٦٦.

عدمان، عزيز (٢٠١١). الإشراف العلمي بين الإرشاد الأكاديمي الصحيح والتوجيه الشكلي: مقاربة في أصول منهجية التحصيل المعرفي، **ملتقى صناعة البحث العلمي**، الشبكة الفقهية، متاح في
http://www.feqhweb.com/vb/t10850.html#ixzz523bH
.,10/12/2018.eNvO

عرجاوي، أحمد محمد (٢٠١٤).البحث التربوي في مصر، وإمكانيات تطويره، **مجلة التربية**، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٧ (٤٩)، أغسطس، ٢٩٣- ٣٥٥.

عساف، محمود عبد المجيد (٢٠١٤). الإشراف الأكاديمي على الرسائل العلمية في الجامعات الفلسطينية- دراسة ميدانية، **المجلة التربوية**، جامعة الكويت، ٢٨ (١١١)، يونيو، ٣٥٥- ٤٠٦.

عشيبة، فتحي درويش (٢٠٠٩). متطلبات جودة الدراسات العليا في ضوء إدارة الجودة الشاملة، **المؤتمر العلمي "تحسين جودة برامج الدراسات العليا في مؤسسات التعليم العالي "مواجهة التحديات وتوجه نحو المستقبل والتنمية"**، ٢٥- ٢٦ فبراير، جامعة المنوفية، مصر.

عطا، إبراهيم محمد (١٩٩٨). **الإشراف والتوجيه العلمي**، القاهرة: مكتبة النهضة العربية.

عفيفي، صديق محمد(٢٠٠٤). **أخلاق المهنة عند أستاذ الجامعة**، القاهرة: وكالة الأهرام للتوزيع والنشر.

علي، الطاهر عثمان ، ومحمد ،عبد الرحمن الخرساني ميرغني (٢٠١١). دور مهارات الباحثين وخبرات المشرفين في إعداد الرسائل الجامعية"، **الملتقى العلمي الأول "تجويد الرسائل والأطروحات العلمية وتفعيل دورها في التنمية الشاملة والمستدامة**،١٠- ١٢ أكتوبر، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

عمار، إيمان حمدي (٢٠١٥). تنمية مهارات البحث التربوي لطلبة الدراسات العليا بكليات التربية في مصر في ضوء خبرات بعض الدول، **المجلة التربوية**، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٤١، يوليو، ٣١٢- ٣٣٩.

عيسوي، توفيق علي (٢٠١٨). تصور مقترح لدعم جودة الإشراف العلمي على الرسائل الجامعية بكليات التربية في مصر، **مجلة الثقافة والتنمية**، أكاديمية البحث العلمي بالقاهرة، ٢٥، فبراير،٤٠٠ - ٤٥٤.

عيسى، عبد التواب سيد(٢٠١٥). رؤية مستقبلية للبحث العلمي التربوي في التعليم العالي في ضوء ثورة ٢٥ يناير في مصر، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، معهد الدراسات التربوية (كلية الدراسات العليا للتربية حاليًا)، جامعة القاهرة.

غنايم، مهني (٢٠١٥). توجهات البحث التربوي في مصر رؤية الواقع واستشراف المستقبل، **الندوة العلمية الأولي لقسم أصول التربية "حال البحث التربوي في مصر"**، ٧ ديسمبر، كلية التربية، جامعة الزقازيق.

فتحي، شاكر محمد ، وزيدان، همام بدراوي (٢٠٠٣). **التربية المقارنة (المنهج- الأساليب- التطبيقات)**، القاهرة: مجموعة النيل العربية.

مجمع اللغة العربية (٢٠٠٨). **المعجم الوجيز**، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.

محمد خالد فرج (٢٠١٥).استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة بنها حول بعض مقترحات لتطوير الإشراف العلمي بكليات التربية في الجامعات المصرية، **مجلة كلية التربية**، جامعة بنها، ٢٦ (١٠٤)، أكتوبر، ٢٢٩- ٢٥٠.

محمد، جمال مصطفى (٢٠٠٤). دراسة تقويمية لدور المشرف على الرسائل العلمية بكليات التربية بمصر في ضوء الكفايات اللازمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر.

مرسي، سعيد محمود (٢٠١٥). البحث العلمي التربوي: بنيته وإشكالياته ومقترحات تطويره، الندوة العلمية الأولي لقسم أصول التربية "حال البحث التربوي في مصر"، ٧ ديسمبر، كلية التربية، جامعة الزقازيق.

مرسي، محمد منير(٢٠٠٣). البحث التربوي وكيف نفهمه، القاهرة: عالم الكتب.

مرسي، وفاء حسن(٢٠٠٧).تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر العربي السادس "الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين"، ٢٦- ٢٧ نوفمبر، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، مصر.

المركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالمجلس الأعلى للجامعات (٢٠١٩) ، البرامج التدريبية لمجال البحث العلمي، http://www.ncfld.org. 20/12/2018 ,

مصطفى، علي خليل، وسالم، محمود عوض الله (١٩٩١). الإشراف على الرسائل العلمية ودوره في فاعلية البحث العلمي (دراسة نظرية)، مجلة كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، إبريل، ٢٠٨- ٢٤٥.

الموسوعة الحرة ويكبيديا (٢٠١٩). معلومات حول الجامعة أكسفورد، وجامعة أوكلاند، متاح على: https://ar.wikipedia.org/wiki, 22/1/2019..

موسى، رشاد علي ، والدسوقي، مديحة منصور(٢٠٠٩).آليات الإشراف العلمي في ضوء معايير الجودة الشاملة، المؤتمر العلمي السنوي الثالث "الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي رؤى وتجارب"، ١٠- ١١ يونيه، كلية التربية جامعة الأزهر بالاشتراك مع المجلس القومي للرياضة بجمهورية مصر العربية.

نصر، محمد علي (٢٠٠٦). واقع البحث العلمي بالجامعات العربية واتجاهات ورؤى للتطوير والتحديث"، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) "الجامعات العربية في القرن الحادي

والعشرين: الواقع والرؤى"، ٢٦- ٢٧ نوفمبر، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، مصر.

ياقوت، محمد مسعد (٢٠٠٧). أزمة البحث العلمي في مصر والوطن العربي، القاهرة: دار النشر للجامعات.

المراجع الأجنبية:

Abdallah,F., Hillerich,K., Romero,V., Topp,E.A., and Wnuk,K. (2010).Supervision of a Master's Thesis:Analysis and Guidelines, **LTHs 6:e Pedagogiska Inspirationskonferens**, 15, december, 1-3.

Abiddin.N., Hassan, A., Ahmad, A. (2009). Research Student Supervision: An Approach to Good Supervisory Practice, **The Open Education Journal**, 2, 11-16.

Ali, P., Watson, R., & Dhingra, K. (2016). Postgraduate research students' and their supervisors' attitudes towards Supervision. **International Journal of Doctoral Studies**, 11, 227-241.

Ana V. Baptista, (2011). Challenges to doctoral research and supervision quality: A theoretical approach, **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 15, 3576–3581.

Armstrong, S. (2005). The impact of Supervision Conntive Stiles on The quality of Research Supervision in Management Education British, **Journal of Education Psychology**, 74, 566-610.

Auckland University (2019). **The University Mission and Message& Values**, Available at https://www.auckland.ac.nz/en/about-us/about-the-university/the-university/ Mission and Values /message-from-the-vice-chancellor.html, 12/1/2019.

Auckland University, Academic disputes and complaints(2019) policies-and-guidelines, Available at https://www.auckland.ac.nz/en/students/forms-policies-and-guidelines/student-policies-and-guidelines/academic-disputes-and-complaints.html, 6- 4- 2019.

Auckland University, School Graduate Studies (2014). **Senate Guidelines on Thesis Supervision**, Approved by Board of Graduate Studies February 2014 and Senate April 2014Last updated 17.02.14, Available at https://cdn.auckland.ac.nz/assets/central/for/current-students/postgraduate-students/documents/policies-guidelines-forms/senate-guidelines-thesis-supervision.pdf, 6- 4- 2019.

Calama, A, (2007A).Research Higher Degree Supervision in Philippines: Exploring Possibites for Research , **Presented at the**

International Conference on Research in Higher Education Institution, 24- 27 October , Cebu City, Philippines.

Calama, A, (2007b).Postgraduate Supervision in The Philippines: Setting The Research Agenda, **The Asia- Pacific Education Higher Researcher**, 16(1), 91- 100.

Carter, G. (1993). **Dictionary of Education**, 3rd Ed, McGraw Hill.

Carton, J. (2018). Research Supervisor Support and Development Review of Policy**, Practices and Procedures in five U21 Partner Universities, Project kindly supported by Universitas** 21 and UCD International, Graduate Education Development, UCD Graduate Studies.

Cornér, S., Löfström, E., & Pyhältö, K. (2017). The Relationships between doctoral students' perceptions of supervision and burnout. **International Journal of Doctoral Studies**, 12, 91-106.

Dimitrova, R. (2016). Ingredients of Good PHD Supervision – Evidence form A Student Survey at Stockholm University, **UTBILDNING & LÄRANDE**, 10 (1), 40- 52.

Fernando, D. (2004).The Relationship of Supervisory Styles to Satisfaction and Self- efficacy of Master's level Counseling Student, **International Dissertation Abstracts**, 64, 4369.

Grant, K., Hackney, R., & Edgar, D. (2014). Postgraduate research supervision: An 'agreed' con-ceptual view of good practice through derived metaphors, **International Journal of Doctoral Studies**, 9, 43-60.

Gurr, G. (2007). Negotiating The "Rackety Bridge" dynamic Model for Aligning Supervisory Styles with Research Student", **development Higher Education and Development**, 20, 81-90.

Kiley, M. (2011).Developments in Research Supervisor Training, Studies in Higher Education, 36 (5), 585-599.

Lee, A. M. (2007). Developing effective supervisors: Concepts of research supervision, **South African Journal of Higher Education**, SAJHE, 21(4), 680-693.

Lessing, A.C., Schulze, S. (2003). Lecturers' experience of postgraduate supervision in a distance education context, **SAJHE/SATHO**, 17(2), 159-168.

Lindgreen, A., Palmer, R., Vanhamme, J., and Beverland, M.B. (2003). Finding and choosing a supervisor", **The Marketing Review**, 3(2), 147-166.

Masek, A. (2017). Establishing supervisor-students' relationships through mutual expectation: A study from supervisors' point of view, **International Research and Innovation Summit (IRIS2017)**, IOP Publishing, 2-11.

Ministry of Education in England. The University of Oxford (2019). **Education Committee**, Available at https://www.admin.ox.ac.uk/edc/6/1/2019.

National Health and Medical Research Council, the Australian Research Council and Universities Australia (2018). **Australian Code for the Responsible Conduct of Research**, Available at, https://nhmrc.gov.au/about-us/publications/australian-code-responsible-conduct-research-2018, 15/1/2019.

Nulty, D., Kiley ,M., & Meyer ,N.(2008). Promoting and recognizing excellence in the supervision of research students: an evidence-based framework, **Assessment & Evaluation in Higher Education**, 6, October, 1–14.

Official university website, Oxford, New South Wales, Auckland, (2019) .**Supervision of Codes Practice and Guidelines, Supervision Policy and Procedures**, Available at https://www.admin.ox.ac.uk/edc, https://www.unsw.edu.au, https://www.auckland.ac.nz, 17/1/2019.

Oxford University Policies and Guidance (2019) **Policy on Research Degrees,** Section:5, responsibilities of the student, Available at https://www.admin.ox.ac.uk/edc/policiesandguidance/policyonresearchdegrees/section5responsibilitiesofthestudent/#d.en.136720, 22/2/2019.

Oxford University, GSS (2019). **Graduate Supervision System GSS**,Available at https://www.admin.ox.ac.uk/edc, 17/1/2019.

Oxford University, Humanities Division (2018). **Code of Practice on Supervision of Graduate Research Students**, p.2., Available at https://www.admin.ox.ac.uk/edc, 17/1/2019.

Oxford University, Medical **Sciences** Board (2014). **Code of practice on supervision**, p.2, Available at https://www.admin.ox.ac.uk/edc, 17/1/2019.

Oxford University, Social Sciences Division (2018). **Code of practice on supervision**, p.3, Available at https://www.admin.ox.ac.uk/edc, 17/1/2019.

Oxford University, Student Systems (2019). **Student Systems Supervision**, Available at http://www.admin.ox.ac.uk/studentsystems/gsr/6/1/2019.

Peelo, M. (n.d). **Supervisory Teams and Joint Supervision**, Available at http:// WWW. Lancs.ac. uk/ celt/ celtweb/files/ jointsupervision08.pdf, 26/7/2016.

Phang, F., Sarmin, N., Zamri, S., & Salim, N. (2014). Postgraduate Supervision: Supervisors versus Students, **International Conference on Teaching and Learning in Computing and Engineering**.

Pro-Vice-Chancellor, Research Training (2016). **Supervision Policy,** Current version: 4, 15 June 2016 to date, P.1, Available at https://www.gs.unsw.edu.au/policy/documents/hd.pdf, 10/1/2019.

Pro-Vice-Chancellor, Research Training (2018). **Higher Degree Research Supervision Procedure**, **Version: 1**, Effective 18 September, 2018, pp. 1 - 6.

Pro-Vice-Chancellor, Research Training (2019). **Higher Degree Research Supervision Guidelines, Version: 2** ,Effective, September, 2018, pp 2 - 9, Available at https://www.gs.unsw.edu.au/policy/documents/hdrsupervisionguide.pdf, 25- 2- 2019.

Rath, J. (2009). Research Supervision in Non-University Higher Education Institutions: New Zealand Supervisors' Acquisition of Skills, **Paper presented at the British Educational Research Association Annual Conference**, 2-5 September ,University of Manchester.

Severinsson, E. (2012). Research supervision: supervisory style, research-related tasks, importance and quality – part 1, **Journal of Nursing Management**, 20, 215–223.

Severinsson, E. (2015). Rights and responsibilities in research supervision, **Nursing and Health Sciences**, 17, 195–200.

Skeritte, C., Roch, A. (2004). A constructivist Model for Evaluating Postgraduate Supervision: A Case Study, **Quality Assurance in Education**, 12, 82-93.

Swarts, A. (2017). Nurturing and Inspiring Across Supervisory Styles and Practices, African SUN MeDIA, Strengthening Postgraduate Supervision. **Stellenbosch: SUN PRESS, AFRICAN SUN MeDIA**, 229- 239.

The University of Auckland, "CLeaR"(2018): **Training Supervisors**, Available at https://www.auckland.ac.nz/en/staff/learning-and-teaching/clear.html, 22/1/2019.

The University of Auckland, Department of Statistics (2019). **Supervisors and supervision,** Available at

https://www.stat.auckland.ac.nz/en/for/current-students/information-for-postgraduate-students/postgraduate-students-faq/supervisors-and-supervision.html,6- 4- 2019l, 6- 4- 2019.

The University of Auckland, Graduate Centre **(2016). Doctoral Supervision Policy and Procedures (2016 PhD Statute),** Board of Graduate Studies**,** Available at https://www.auckland.ac.nz/en/about/the-university/how-university-works/policy-and-administration/teaching-and-learning/postgraduate-research/supervision/thesis-supervision1.html, 23/3/2019**.**

The University of Auckland, Graduate Centre, (2016). **Code of Practice: Postgraduate Research Degrees**, pp1- 15, Available at https://www.auckland.ac.nz, 25/1/2019.

The University of Auckland, Graduate Centre, (2018). **Postgraduate Supervision Guidelines**, (2018 PhD Statute), Board of Graduate Studies, p.3. Available at https://www.auckland.ac.nz/en/about/the-university/how-university-works/policy-and-administration/teaching-and-learning/postgraduate-research/supervision/postgraduate-supervision-guidelines1.html, 15/2/2019.

The University of New South Wales (2019). **About UNSW**, Available at https://www.unsw.edu.au/about-us, 22/1/2019.

The University of Oxford (2019). **Facts and Figures, student-numbers**, Available at https://www.ox.ac.uk/about/facts-and-figures/student-numbers?wssl=1, 25/1/2019.

The University of Oxford (2019). **Policies and guidance**, Policy on Research Degrees, section:4, supervision, Available at https://www.admin.ox.ac.uk/edc/policiesandguidance/policyonresearchdegrees/section:4 supervision/#wrapper,23/1/2019.

Tian, W., Singhasiri, W. (2016). Learning opportunities in PhD supervisory talks: A social constructionist perspective, **Issues in Educational Research**, 26(4), 653- 672.

Universities Rights and responsibilities in research supervision, The National Tertiary Education Union , The Council of Australian Postgraduate Associations and The Australian Council of Graduate Research (2016**). Principles for respectful supervisory relationships**.

University of Oxford, Oxford Learning Institute. (2019). **The Research Supervision website: An introduction for research students**, Available at

www.learning.ox.ac.uk/.../wwwadminoxacuk/.../oxfordlearninginstit... Oxford Learning Institute University of Oxford, 22/2/2019.

University of Oxford, Research Training (2019). **Research Training**, Available athttps://sharepoint.nexus.ox.ac.uk/sites/humanities/research_training/training/SitePages/Home.aspx, 22/2/2019.

UNSW (2019). **About the University of New South Wales**, Available at https://www.hotcourses.ae/study/australia/school-college-university/university-of-new-south-wales-unsw/72233/international.html, 23/1/2019.

UNSW, Conflict of Interest Policy (2017). **Conflict of Interest Policy**, Current version (1.3), 15 August 2017 to date, Available at https://www.gs.unsw.edu.au/policy/conflictinterestpolicy.html , 27/2/2019.

UNSW, policy thesis exam (2019). **Policy thesis exam**, p.6 Available at https://www.gs.unsw.edu.au/policy/documents/thesisexamproc.pdf, 26- 2- 2019.

Van Rensburg GH, Mayers, P. & Roets L. (2016). Supervision of post-graduate Students in Higher Education, **Trends in Nursing**, 3(1), 1-14.

World University Rankings The Times Higher Education (2019). **The Times Higher Education**, Available at https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2016,2017, 2018, 2019/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats, 26/1/2019.

World University Rankings, (2018). **Shanghai Ranking**, Available at http://www.shangha iranking.com/ARWU . 2014, 2015, 2016,2017, 2018.html, 24/1/2019.

World University Rankings, QS (2019). **"QS" Ranking**, Available at https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2016, 2017, 2018, 2019, 18/1/2019.

Zaho, F. (2002).Transforming Quality in Research Supervision: A Knowledge Management Approach" , **Paper Presented at the 7th Quality in Higher Education International Seminar: Transforming Quality**, RMITm Melbourne, Available at http:// WWW. Quality research International/ Com/ tq/papers/ zhaopaper. doc., 26/7/2016.