

## ممارسات الإشراف على الأبحاث العلمية

إعداد

أ.د/ عازة محمد أحمد سلام

أستاذ أصول التربية كلية التربية جامعة المنيا

### مقدمة:

يقوم عضو هيئة التدريس بدور محوري في منظومة التعليم الجامعي، فهو يشترك في أداء الوظائف الثلاث للجامعة حيث يُدرس لطلاب الكليات ويشرف على باحثي الدراسات العليا ويشترك في إنتاج الأبحاث العلمية، ويسخر علمه ومعرفته في خدمة مجتمعه.

وقد استحدثت الجامعات المصرية نظاماً للإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس في السبعينات من القرن الماضي، وقد تم تطوير هذا النظام ليصبح مشروعاً لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في عام 2001 ضمن الخطة الاستراتيجية لتطوير منظومة التعليم العالي في مصر. وعلى الرغم من أن هذا المشروع يتضمن مجالات في المهارات التدريسية والتكنولوجية ومجالاً خاصاً بالبحث العلمي، إلا أنه لم يتطرق لمجال الإشراف البحثي، على الرغم من أن من مهام عضو هيئة التدريس الإشراف البحثي إلى جانب أدواره ومهامه المتعددة.

ودور عضو هيئة التدريس في عملية الإشراف هو دور شديد الأهمية والتعقيد حيث يكون غالباً هو المتهم في بقاء إنجاز البحوث إذ تتوقف مسؤولية إنجاز البحوث العلمية على عملية الإشراف في كثير من الأحيان، كما أن جودة الإشراف البحثي تتمخض عن أبحاث علمية جيدة.

ومع التطورات المعرفية والتكنولوجية المتلاحقة، وسهولة وسائل الانتقال والتواصل وزيادة الإقبال على برامج الدراسات العليا سواء من الباحثين المحليين أو الباحثين على المستوى العربي، والضغط التي يتعرض لها المشرفون لقبول الإشراف على بعض الباحثين فوق طاقتهم الاستيعابية والإلحاح في تقصير فترة الإشراف لأسباب إدارية أو سرية خاصة بالباحث، كل هذا جعل عملية الإشراف البحثي مهمة معقدة في الوقت الحالي.

هذا بالإضافة إلى ما يعاني منه البحث العلمي والتربوي في مصر من مشكلات تؤثر على مخرجاته

ونوعيته مثل:

- 1- جهود البحث العلمي والتربوي في مصر يعتمد على جهود فردية متفرقة على الرغم من توفر الكفاءات والعقول المفكرة والجامعات العامة والخاصة والمعاهد العلمية مما يتسبب في ركود هذا المجال والذي يعتبر من أهم مجالات إنتاج المعرفة.
  - 2- ضعف الإنتاجية البحثية في مصر مقارنة بدول العالم المتقدم حيث تشير احصاءات البنك الدولي لعام 2014 أن عدد الأبحاث المنشورة في مصر يبلغ (164) بحث لكل مليون فرد في مصر مقابل (1216) بحث لكل مليون فرد إيطالي، (1362) بحث في فرنسا، (1738) بحث في السويد، هذا إلى جانب تركيز الأبحاث في مصر على العلوم الإنسانية أكثر من تركيزها على العلوم الطبيعية والحيوية (World Bank, 2014)
  - 3- تدنى الانفاق الحكومي على البحث العلمي والتربوي في مصر حيث أن نسبة هذا الانفاق لا تتعدى في المتوسط اثنين في الألف من اجمالي الدخل القومي لمصر حيث النسبة تبلغ (0.23%) من الدخل القومي، مما يجعل مصر من بين أكثر الدول انخفاضاً في تمويل البحث العلمي في العالم، في حين تخصيص الدول المتقدمة (2.5% إلى 5%) من ميزانيتها للبحث العلمي. (اليونسكو، 2010)
  - 4- الزيادة البطيئة والمتواضعة في عدد البحوث والإنتاجية العلمية إذا ما قورنت بما حقته دول مثل البرازيل والصين وماليزيا وكوريا واندونيسيا، حيث تفوقت في نشاط ومعدلات البحوث المنشورة على ما حقته مصر، مما أثر على مجالات التنمية بالسلب (عبد السلام، وعبد الرازق إبراهيم، 2006: 14)
  - 5- ضعف القدرات الإشرافية على البحث العلمي.
  - 6- إفتقار بعض الأقسام العلمية لوجود خطط بحثية تربوية وعلمية.
  - 7- إفتقار الجامعات إلى قاعدة بيانات للبحوث العلمية والتربوية.
- والسؤال هو هل عضو هيئة التدريس مُعد للقيام بعملية الإشراف البحثي.
- والإجابة على هذا السؤال تقتضى أن يكون عضو هيئة التدريس على وعى بمهامه الإشرافية وطبيعة عملية الإشراف البحثي والقواعد والقوانين التي تحكمها، والعوامل التي تؤثر فيها من ناحية الباحث أو المؤسسة التعليمية وما يتمتع به من مهارات وكمشف وما تلقاه من تدريب في هذا المجال.
- وإذا نظرنا لوضع عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية نجد أنه يعاني قصوراً في مجال الإشراف البحثي حيث أشارت نتائج دراسة (شادية عبد الحليم وهيثم الطوخي، 2007) إلى ضرورة تقديم برامج تدريبية وخصوصاً على أساسيات الإشراف البحثي الفعال كما أشارت نتائج دراستي (وفاء

مرسى، 2007، ومحمد على نصر (2008) الى ضرورة أن يتضمن برنامج تنمية أعضاء هيئة التدريس مجالاً عن مهارات الإشراف على البحوث العلمية.

وترتب على القصور في إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس على مهارات الإشراف العلمى على البحوث بعض المشكلات نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- 1- عدم وضوح الدافع والهدف من الإشراف.
  - 2- قلة الوقت المخصص للإشراف.
  - 3- فقد الالتزام بين المشرف والطالب.
  - 4- تفضيل بعض الباحثين كمشرفين على غيرهم.
  - 5- نقص التدريب على مهارات الإشراف البحثى.
  - 6- قد يعانى بعض الباحثين من بعض المشكلات النفسية والأسرية والمالية والتي لا يستطيع المشرف التعامل معها أو علاجها والتي تؤثر على سير البحث
  - 7- نقص دافعية الباحث للاستمرار فى البحث مع نقص تشجيع المشرف
  - 8- تواضع قدرات الباحث والتي لا تؤهله للاستمرار فى البرنامج
  - 9- الصعوبات الإدارية والتنظيمية التي تقابل الباحث فى عمله والتي قد تجبره على ترك البرنامج
- وقد أشارت Benaquisto, 2000 الى بعض خصائص الإشراف الفعال والتي قد تعالج بعض جوانب القصور السالفة الذكر:

- 1- الالتزام بالأدوار والتوقعات بين المشرف والباحث.
- 2- اهتمام المشرف الدائم بتطوير البحث وأدواته
- 3- حرص المشرف على تقديم تغذية راجعة ذات نوعية تناسب طبيعة البحث.
- 4- تشجيع الباحثين على أن يطوروا خطة جيدة للبحث.
- 5- قيام المشرف بدور ايجابي فى الحياة الشخصية والمهنية للباحث
- 6- تزويد الباحث بالمهارات البحثية التي تساعد فى استكمال بحثه.

ويهمنا فى هذا المجال أن نستعرض بعض تجارب الدول حتى نسترشد بها، فقد قدمت كلاً من إنجلترا وأستراليا ونيوزيلاندا العديد من البرامج، والندوات، وورش العمل، والمؤتمرات وبعض هذه الدول جعلت المشاركة فى هذه البرامج شرطاً أساسياً لإشراف عضو هيئة التدريس على طلابه (Eley, 2001:59; Rath, 2008:3-4)، هيثم الطوخى (2011، 162، 166)

-التجربة الأولى لجامعة كمبريدج بإنجلترا:

- ينظم مجلس الدراسات العليا بالجامعة بالتعاون مع مركز التنمية الشخصية والمهنية بالجامعة وورش عمل لمساعدة المشرفين على أداء أدوارهم بفاعلية وتدريبهم على مسؤوليات الإشراف في المجالات الآتية وهي تقدم للأعضاء الجدد والقدامى :
- 1- التوقعات والواجبات : من قبل الطالب والمشرف
  - 2- اختيار أفضل الأساليب لتوجيه وإرشاد الباحثين
  - 3- دراسة كل ما يرتبط بفضية الإشراف من حيث الجانب القانوني والأخلاقي ومسئوليات ومهام المشرف وتشكيل لجان الإشراف وكتابة تقارير المشرفين وكيفية متابعة الباحثين وتقييم عملهم
- التجربة الثانية لجامعة هونغ كونج :
- ينظم مركز تطوير التدريس والتعلم بالتعاون مع كلية الدراسات العليا وورش عمل في مجال الإشراف البحثي وتستهدف أعضاء هيئة التدريس الجدد وهي شرط للإشراف. وتتضمن ورشة العمل :
- 1- تعرف مصادر الدعم المتاحة لطلاب الدراسات العليا.
  - 2- التعرف على الممارسات الإشرافية الفعالة
  - 3- تحديد أدوار ومسئوليات كلاً من المشرف والباحث.
- كما تقدم الجامعة أدلة إرشادية عن السياسة والقواعد والإجراءات والميثاق الأخلاقي والممارسات الجيدة للمشرفين.
- التجربة الثالثة لجامعة ملبورن باستراليا :
- تنظم كلية الدراسات العليا العديد من ورش العمل لدعم المشرفين بالجامعة بعضها للجدد والآخرى تنشيطية لأصحاب الخبرة ولحضور لكل عضو ورشة واحدة كل خمس سنوات وتهدف الورشة الى :
- 1- تطوير مهارات المشرفين
  - 2- التوعية بسياسات الدراسات العليا
  - 3- تعرف أفضل السبل لدعم الباحثين
  - 4- مساعدة الباحثين على تطوير واكتساب مهارات البحث
- وتتيح الجامعة المعلومات المفيدة على موقعها على الانترنت للمشرفين ، كما تتيح بعض الأدلة عن الإشراف الفعال.
- وفي ضوء خبرات بعض الدول وفي ضوء بعض أوجه القصور التي يعاني منها بعض أعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف العلمي على الأبحاث. يمكن أن يقترح الآتي :

- 1- أن يتضمن برنامج تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية مقررًا في الإشراف العلمى على الأبحاث
  - 2- التعرف على آراء الباحثين فى جميع الكليات على الأقل مرتين سنويًا عن ما يقابلهم من مشكلات مع المشرفين ومدى إفادتهم منهم
  - 3- أن يصبح مجال الإشراف البحثى جزء من أعمال الجودة لوضع معايير خاصة به
  - 4- عقد السيمينارات لتبادل الخبرة بين المشرفين ذوى الخبرة والجدد
  - 5- أن يشترط الحصول على تدريب أو ورشة عمل فى مجال الإشراف البحثى حتى يمكن لعضو هيئة التدريس القيام بالإشراف على الباحثين
  - 6- يمكن أن تصدر الجامعة دليلًا للإشراف الفعال، والسياسات والقواعد والإجراءات الخاصة بالدراسات العليا وأن تتاح هذه الأدلة الكترونياً وورقياً، وتخصيص موقع على الانترنت لكل جامعة فى مجال الإشراف البحثى من حيث تشكيل اللجان، وكتابة تقارير المشرفين، والنواحى القانونية والأخلاقية، والاستعداد للإجابة على أية استفسارات فى هذا المجال. (هيثم الطوخى، 2011)
- هذه بعض الخواطر كبدائية، والأمر يحتاج للمزيد من الدراسة والبحث من الزملاء بالأقسام الأخرى حيث لكل قسم طبيعته وقواعده ورؤيته وتوصياته.

## المراجع

### المراجع العربية:

- اليونسكو (2010): تقرير اليونسكو عن العلوم لعام 2010م، مارس، منشورات اليونسكو المترجمة باللغة العربية
- عبد الرحمن عبد السلام محمد، ومحمد عبد الرازق إبراهيم (2006): التعلم الالكتروني كآلية لتحقيق مجتمع المعرفة: دراسة تحليلية، مؤتمر التعلم الالكتروني حقبة جديدة في التعليم والثقافة، 17-19 أبريل 2006، مركز التعلم الالكتروني، جامعة البحرين
- محمد على نصر (2006): واقع البحث العلمي بالجامعات العربية واتجاهات ورؤي التطوير والتحديث، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس)، الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤي، مركز تطوير التعلم الجامعي، جامعة عين شمس 26-27 نوفمبر.
- هيثم محمد الطوخي (2011): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي تصور مقترح، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- وفاء حسن مرسى (2007): تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر (العربي السادس)، آفاق جديدة في التعلم الجامعي العربي، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، 25-26 نوفمبر

### المراجع الأجنبية:

- Banaquisto, L. (2000): Graduate supervision learning from experience. McGill Journal of Education, 69-82
- Calma, A. (2007): Postgraduate supervision in the Philippines: selling the research Agenda. Asia Pacific Education Research (16)(1)
- Eley, Adrian (2001): Research Supervision Training: an Irrelevant concept or the key to success, Microbiology Today, Vol.:28, May, PP.58-59
- Rath, J. (2008): Developing Research Supervision Skills: Understanding and Enhancing Supervisor Professional Development Practice in the Potearoa, New Zealand. Christchnrch, Ako Aotearoa
- The University of Hong Kong (2011): Graduate School Handbook
- World Bank (2014): Development, Research and knowledge society, Washington: The World Bank group.  
<http://www.itl.usyd.au/supervionship://msg.unimelb>, (2001)  
[Edu.au/staff.supervisorworksop.htm](http://Edu.au/staff.supervisorworksop.htm)
- University of Cambridge (2011): The Code of Practice for Research Degrees and Certificates of Postgraduate Study. B G.S