

تقويم مشروع تنمية قدرات
أعضاء هيئة التدريس
بجامعة الفيوم

د. / سميحة على محمد مخلوف

مدرس بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم

كلية التربية - جامعة الفيوم

مقدمة

أصبحت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ضرورة ملحة نتيجة لعدة عوامل وقوى يتعرض لها المجتمع على المستوى السياسى والاجتماعى والاقتصادى والثقافى. ولذلك جاء مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الآلية الأهم فى إحداث عملية التطوير وتحديث التعليم العالى بمصر، وذلك لأن أهم مكون فى العملية التعليمية هو عضو هيئة التدريس. ويهدف المشروع إلى إحداث نقلة نوعية فى التعليم الجامعى، من جامعة تقليدية إلى جامعة عصرية ترقى للمستوى العالمى من خلال موارد بشرية تتمتع بالقدرات المهنية والقيادية وتسعى للتطوير والنمو.

وبدأ المشروع بجامعة الفيوم فى أبريل ٢٠٠٥م عندما كانت الجامعة فرع من جامعة القاهرة. وأصبحت جامعة الفيوم مستقلة بذاتها عام ٢٠٠٦م، وهى جامعة تضم ثلاث عشرة كلية يدرس بها ما يقرب من خمسة وعشرين ألف طالب ويعمل بها ما يقرب من ألفين من أعضاء هيئة التدريس. وتحدد رؤية الجامعة فى أنها: "جامعة متميزة بالجودة وفقا للمعايير القومية فى مجالات التعليم والبحث وخدمة المجتمع وتنمية البيئة

ومنذ إنشاء المشروع بجامعة الفيوم، يسعى القائمين عليه إلى تحقيق هدف تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

ويمكن تحديد مشكلة البحث فى التساؤلات الآتية:

- ١- ما أدوار أعضاء هيئة التدريس؟
- ٢- ما مفهوم التنمية المهنية؟ وما أهميتها؟ وما أهم أساليبها؟
- ٣- ما أساليب تقويم البرامج التدريبية؟
- ٤- ما واقع مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم؟
- ٥- ما مدى تحقيق أهداف مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم؟
- ٦- ما أهم المقترحات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس؟

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفى لوصف مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، وجمع المعلومات والبيانات وتصنيفها وتحليلها واستخلاص النتائج.

أدوات البحث:

- ١- تم إعداد استبانة كأداة من أدوات المنهج الوصفي لجمع بيانات ومعلومات حول مدى تحقيق مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لأهدافه ومدى مساهمته في إحداث تطوير لأداء عضو هيئة التدريس.
- ٢- مقابلات شخصية غير مقننة مع بعض أعضاء هيئة التدريس بهدف تطبيق الاستبانة واستكمال بعض الرؤى والمواقف لمعرفة مدى إسهام المشروع في تنمية القدرات.

عينة البحث:

اشتملت عينة البحث على (٢٠٠) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة من معظم كليات جامعة الفيوم، ممن حصلوا على ست دورات تدريبية فأكثر في الأربع جدارات الخاصة بالمشروع، تم تقسيم العينة إلى ثلاث مجموعات (٥٠) أستاذ مساعد و (٥٠) مدرس و (١٠٠) هيئة معاونة.

حدود البحث:

تم تطبيق الاستبانة على بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم وذلك لسهولة تطبيق الاستبانة والملاحظة والمعايشة مع عينة البحث ، كما أن المشروع يدار مركزيا من خلال مفوض للمشروع في كل جامعة، أى أن كل البرامج ومحتوى التدريبات موحد ويطبق في جميع الجامعات.

كما تم تقويم المشروع من حيث مدى تحقيق الأهداف، ومدى تأثير التدريبات في تطوير الأداء الوظيفي.

خطوات البحث:

تم تحديد خطوات البحث وفقا للمحاور الآتية:

المحور الأول: أدوار عضو هيئة التدريس بالجامعة.

المحور الثانى: مفهوم – وأهمية وأساليب التنمية المهنية.

المحور الثالث: أساليب تقويم البرامج التدريبية.

المحور الرابع: وصف مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وأهم إنجازاته بجامعة الفيوم.

المحور الخامس : الدراسة الميدانية (إجراءاتها – نتائجها- تفسيرها)

المحور السادس: أهم المقترحات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

أهم نتائج البحث تتضح من خلال الجدول التالي :

ملخص نسب تحقيق أهداف مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم

م	الهدف	نسبة تحقيق الهدف من وجهة نظر عينة الدراسة		
		أستاذ مساعد	مدرس	هيئة معاونة
١	تنمية القدرات في مجال التدريس ونظم التعلم	٣٤,٢%	٤٥,٤%	٥٠,٥%
٢	تنمية القدرات في مجال البحث العلمي	٣٣,٨%	٣٨,٤%	٤٤,٦%
٣	تنمية القدرات في مجال القيادة والإدارة	٣١,٧%	٢٥,١%	٣٩,٧%
٤	تنمية القدرات في مجال الاتصال والتفاعل	٤٤,٣%	٥١,٣%	٥٩,٦%
٥	تنمية القدرات في مجال تغيير وتطوير الأداء الوظيفي	٢٠%	٢٣,٣%	٣٠%
	متوسط تحقيق كل الأهداف			٤٠,٢%

يلاحظ من الجدول السابق أن متوسط نسبة تحقيق أهداف تدريبات مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم وصلت إلى ٤٠,٢% وهذا يدل على عدم تحقيق أهداف المشرع من وجهة نظر عينة الدراسة الميدانية .

مقترحات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

أصبحت التنمية المهنية ضرورة تحتمها التغيرات التي يتعرض لها المجتمع والتطور المستمر ومتطلبات تطبيق الجودة داخل المؤسسات الجامعية طلباً للتميز وتطوير الأداء العلمي والتعليمي ، ولذلك أصبح التدريب ضرورة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ولزيادة فعالية عملية التنمية المهنية يقترح الآتي :

١-وضع معايير لاختيار عضو هيئة التدريس، ان اختيار أعضاء هيئة التدريس المقترص على كفايات القيام بالبحث العلمي ليس كافياً ، ولذلك ينبغي وضع معايير تكشف عن كفايات التدريس الجيد ، وكفايات القيام بواجبات التوجيه العلمي للطلاب ، وكفايات للعمل في فريق بحثي، وكفايات التعامل مع الآخرين ، والقدرة على العطاء والتوجيه في الإشراف على بحوث الطلاب ، والقدرة على التعامل مع مؤسسات المجتمع ، والقدرة على اتخاذ القرارات إدارياً ومالياً وتنظيمياً والقدرة على التقويم لعناصر العملية التعليمية ، فإنه ليس كافياً أن يحصل الفرد على درجة الدكتوراه لكي يصبح عضواً في هيئة التدريس بل لابد أن يخضع لعدة شروط ومعايير .

٢- توفير ظروف ملائمة لاستقرار أعضاء التدريس ، وفي دراسة حددت أربعة عشر عنصر رئيسياً لتوفير ظروف ملائمة لاستقرار عضو هيئة التدريس من بينها النمو المهني لعضو هيئة التدريس ولذلك ينبغي تشجيع الأعضاء على النمو الذاتي وتوفير ما يحتاجه العضو من أجل التنمية المهنية في مجال التخصص والمجالات العامة .

٣-تشجيع عضو هيئة التدريس على إجراء تقويم ذاتي لأدائه التدريسي

٤- ضرورة تزويد أعضاء هيئة التدريس بدليل يحتوي على الكفايات المطلوبة للتدريس بالجامعة ، وكذلك يحتوي على المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي التي حددتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، وتعتبر هذه المعايير إطار مرجعي للممارسات الأكاديمية للمعلم الجامعي تقوم على أساسه مؤسسات التعليم العالي بتطوير الأداء المهني لمعلميها

٥-الاهتمام بإعداد برامج للتطوير والتنمية المهنية في مجال كل تخصص داخل الجامعة لتطوير قدرات عضو هيئة التدريس التخصصية التي تتفق في التعامل مع مجتمع المعرفة وإدارة المعرفة ، الإطلاع على التطور السريع في مجال التخصص .

٦-أن تقدم وحدة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس برامج وتدريبات لزيادة المهارات التدريسية والإدارية ، ومدة هذه البرامج من ٣-٤ شهور يتفرغ فيها عضو هيئة التدريس للتدريب .

٧-تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات العلمية على المستويين الأقليمي والعالمي وتسهيل إجراءات حضورهم .

٨-إيفاد عدد من أعضاء هيئة التدريس للتدريب خارج مؤسسات التعليم الجامعي بالفيوم إلى جامعات أخرى لفترات محدودة حسب نوعية البرنامج.

٩-توفير مكنتبات متخصصة تتضمن مواد مطبوعة وغير مطبوعة مرئية ومسموعة وتوفير المراجع والكتب والدوريات الحديثة وشبكات النت اللازمة للتطوير الأكاديمي.

١٠-الاتجاه إلى تشجيع التنمية المهنية الذاتية والتعلم الذاتي، حيث يستطيع الفرد اكتساب مهاراته وتعميم الممارسات المهنية ذاتيا باستخدام استراتيجيات التعلم التأملي، ويمكن أن يتحقق ذلك عن طريق الحقيبة الوثائقية، وهي عبارة عن تجميع منظم ومستمر لمختلف الانجازات الأصلية التي تؤثّق التقدم المهني والجهود والمواقف والاتجاهات والممارسات التربوية والنمو الأكاديمي.