

**الملخص باللغة العربية**



كلية التربية

قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

# دراسة تقويمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات العالمية

رسالة مقدمة

للمسؤول على درجة الماجستير في التربية  
تحسن التربية مقارنة

إعداد

سحر حسني أحمد السيد نايل  
المعيدة بالقسم

إشراف

|  |  |
|--|--|
| أ.د/ سلامة عبد العظيم حسين                         | أ.د/ جمال محمد أبو الوفا                           |
| أستاذ التربية المقارنة والدولية (العلمية)          | أستاذ التربية المقارنة والدولية (العلمية)          |
| كلية التربية /جامعة بنها                           | كلية التربية /جامعة بنها                           |
| ومندوب رئيس قيارات إنجازات الشرف والتأثير بالجامعة | ومندوب رئيس قيارات إنجازات الشرف والتأثير بالجامعة |

أ.م.د/ هدى سعد السيد

أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والدولية (العلمية المساعر)  
كلية التربية /جامعة طنطا

## **مقدمة:**

إن سرعة التراكم المعرفي، والنمو الهائل في الاكتشافات العلمية، والثورة المتعاظمة في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات كان لها أثر واضح في ظهور أزمة في التعليم العالي، لذا سعت الدولة إلى البحث عن وسائل وطرق تساعد على الخروج من هذه الأزمة؛ حيث تم عقد المؤتمر القومي لتطوير التعليم العالي وأقرت فيه مشاريع التطوير والتي كان من ضمنها مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات؛ ليمثل الآلية الأهم في إحداث عملية تطوير وتحديث التعليم العالي بمصر، حيث إنه يركز على أعضاء هيئة التدريس والقيادات بهدف إحداث نقلة نوعية في التعليم الجامعي بقصد التحول من جامعات تقليدية إلى جامعات عصرية ترقى للمستوى العالمي في أساليب التدريس وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمستوى عال من الجودة من خلال موارد بشرية تتمتع بالقدرات المهنية والقيادية التي تحقق التطور وتبني برامج التحديث المستمر.

## **مشكلة البحث:**

### **تحددت مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:**

١. ما هي التمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات ومبادئها؟.
٢. ما فلسفة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية؟.
٣. ما أهم الخبرات العالمية في مجال التمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات؟.
٤. ما أهم إسهامات مشروع تنمية القدرات في تنمية أعضاء هيئة التدريس والقيادات للارتقاء بالتعليم الجامعي؟.
٥. ما الإجراءات والآليات المقترحة لتفعيل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية؟.

## **أهداف البحث:**

### **سعى البحث الحالى إلى تحقيق الأهداف التالية:**

- الوقوف على ماهية التمية المهنية من خلال عرض أسسها، و مجالاتها، والمراحل الأساسية لبنائها، ومبادئها.
- التعرف على فلسفة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية؛ لكونه أحدث المشاريع التي تعمل على تحقيق التقدم والتطور.
- التعرف على أهم الخبرات العالمية في مجال التمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات؛ لتحديد أوجه التشابه والاختلاف في آليات التنفيذ للمشروع.

- التعرف على أهم إسهامات مشروع تنمية القدرات في تنمية أعضاء هيئة التدريس والقيادات لارتقاء بالتعليم الجامعي
- التوصل إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة؛ لتفعيل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

#### **أهمية البحث:**

- نبعت أهمية البحث الحالى من الأمور الآتية:
- تناول البحث قضية من القضايا الهامة والتى تشغل فكر كل المهتمين بتطوير التعليم الجامعى وتحديثه وهى قضية استثمار الموارد البشرية بالجامعات من خلال تقديم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات.
  - ندرة الدراسات العربية التى تناولت مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.
  - كما ترجع أهمية هذا البحث فى نوعية المستفيدين منه، حيث ينتظر أن يستفيد منه القائمون على هذا المشروع فيما بعد فى عملية التخطيط والتنفيذ والتقويم، مما يعود بالنفع على أعضاء هيئة التدريس والقيادات المشاركين.
  - يمثل هذا البحث محاولة جادة لتوجيه الباحثين لإجراء المزيد من البحوث حول موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات.

#### **منهج البحث:**

اعتمد البحث الحالى على مدخل جورج بيردай باعتباره أحد مداخل المنهج المقارن، والذى تم من خلاله وصف وتشخيص مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها، ورصد واقعه، وتحليل خبرات الدول المختارة؛ لبيان أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها وتفسيرها للتوصىلى تصوّر مقترن؛ لتفعيل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، بالإضافة إلى الاعتماد على إحدى فنون أسلوب تحليل النظم لتحليل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

#### **أدوات البحث:**

- استعانت الباحثة بعدة أدوات تساعدها على إجراء بحثها، تمثلت فيما يلى:
- **المقابلات الشخصية:** حيث تم عمل مقابلات شخصية مع بعض أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها.

- **الزيارة الميدانية:** قامت الباحثة بعمل زيارات ميدانية لموقع مشروع تنمية القدرات بجامعة بنها.

- **الإستبانة:** والتى تم إعدادها للتعرف على واقع مشروع تنمية القدرات من خلال الوقوف على إيجابيات وسلبيات المشروع

### **خطوات البحث:**

في ضوء المنهج المستخدم والادوات المساعدة له جاءت إجراءات البحث الحالى على النحو التالى:

» الإطار العام للبحث، وشمل مقدمة ومشكلة البحث، أهداف البحث وأهميته، منهج البحث، أدوات البحث، حدود البحث، مصطلحات البحث، والدراسات السابقة.

» إطار نظري حول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات.

» إطار نظري حول آليات تفكيز مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

» عرض أهم الخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات.

» الدراسة الميدانية والتي تضمنت الأدوات والعينة وتحليل النتائج.

» إجراءات مقترنة لتفعيل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية.

### **حدود البحث:**

اقتصر البحث الحالى على الحدود التالية:

١. **الحد الموضوعي:** ركز البحث الحالى على أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية، المشكلات التي تعترضهم أثناء أداء مهامهم، فلسفة برامج التنمية المهنية، مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية، بالإضافة إلى الاستعانة بخبرات بعض الدول المتقدمة في هذا الصدد.

٢. **الحد البشري:** اقتصر البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكademie (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس- مدرس مساعد- معيد) بلغ قوامها (٣٠٣) عضواً، مع مراعاة التحاقهم بعدد من برامج مشروع تنمية القدرات عند اختيارهم كأفراد ضمن عينة البحث الحالى.

٣. **الحد الجغرافي:** اقتصر البحث الحالى على جميع كليات ومعاهد جامعة بنها، والتى بلغت

٤. الحد الزمني: تضمن زمن إجراء الدراسة في الفترة من (٢٠٠٧ - ٢٠٠٩)

#### مصطلحات البحث:

ارتكز البحث الحالي على المصطلحات التالية:

##### ١. التنمية المهنية Professional development

يمكن تعريف التنمية المهنية إجرائياً، بأنها الأنشطة والعمليات المخططة والمنظمة والتي تستهدف تزويد أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالمعارف والمهارات والقدرات والخبرات؛ لتعديل سلوكياتهم واتجاهاتهم من أجل تحسين كفاءتهم طبقاً لمعايير جودة الأداء المطلوبة.

##### ٢. مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات:

##### Faculty & Leadership Development Project "FLDP":

يمكن تعريف المشروع إجرائياً بأنه أحد مشروعات تطوير التعليم العالي الستة التي تبناها وحدتها المؤتمر القومي لتطوير التعليم في فبراير عام ٢٠٠٠م ، والذي يهدف إلى إكساب أعضاء هيئة التدريس والقيادات المهارات والقدرات والمعارف العلمية والإدارية التي تمكّنهم من مواجهة التطورات والتغيرات العالمية المستمرة من أجل تحسين القدرة المؤسسية والمهنية لتحقيق المنافسة العالمية.

#### نتائج البحث:

كشف البحث في إطار النظري ودراسته الميدانية عن مجموعة من النتائج التي تخص مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات والتي يمكن عرضها باستخدام مصفوفة SWOT على النحو التالي:

##### ١- القوة: Strengths (S)

- نشر ثقافة التطوير والتنمية بصفة مستمرة.
- يسهم المشروع في إكساب المشارك مجموعة من المعارف والمهارات والمعلومات الجديدة في المجالات المختلفة.
- يساعد المشروع المشارك على إدراك بعض مشكلات وقضايا الكليات على مستوى الجامعة.
- يساعد المشروع المشارك على إنشاء علاقات اجتماعية بين المشاركين.
- يمكن المشروع المشارك من معرفة تخصصات و مجالات جديدة.

##### ٢- الضعف: Weaknesses (W)

- رسالة المشروع عامة ينقصها الوضوح والتحديد الدقيق، ولا تصف مجالات النشاط الرئيسية للمشروع، كما ينقصها النشر الكافى على مستوى كليات الجامعة.
- غموض أهداف المشروع لدى الغالبية العظمى لكل من المدربين والمشاركين.
- إهمال المشارك فى عملية التخطيط للبرامج أو لاختيار المحتوى الذى يتاسب مع احتياجاته، أو اختيار وقت البرنامج.
- غياب البرامج الخاصة بمدرسى اللغة بالجامعة.
- تركز البرامج على الجانب النظري، لذا تقتصر طرق التدريب المستخدمة على المحاضرة والمناقشة، كما يقتصر الجانب العملى إن وجد على ورش العمل فقط.
- بعض المدربين يفتقدون الكفاءة العلمية والتخصص فى مجال التدريب.
- افتقار المركز للعديد من الامكانيات والتجهيزات المناسبة.
- إدارة المشروع ينقصها إقامة علاقات إنسانية مع المشتركين.
- تقتصر عملية التقويم على التقويم الختامي، وكذلك لا يتم متابعة أداء المشاركين بعد الانتهاء من البرنامج فى الميدان.

#### **٣- الفرص: Opportunities (O)**

- الاعتماد على مدربين خبراء ومستشارين دوليين محليين وأجانب حاصلين على شهادات تدريبية معتمدة.
- التعاون مع جهات أخرى خارجية عالمية محلية وأجنبية فى تصميم وتنفيذ وتقويم برامج المشروع.
- تقديم الخدمات والاستشارات لمؤسسات المجتمع.
- التعاون مع الوزارات المختلفة بالدولة لتدريب الموظفين بالهيئات.
- البحث عن فرص لزيادة التمويل الأجنبى.

#### **٤- التهديدات: Threats (T)**

- هى القوى والمتغيرات الخارجية التى تحيط بالمشروع وتأثر على كفائه ولا يمكن التحكم فيها أو السيطرة عليها، والتى منها:
- ظهور أنماط وبدائل جديدة توفر فرص التعليم والتدريب لكل من يرغب فيه.
  - ظهور العولمة حيث أصبح العالم بلا حدود، بل يمثل قرية كونية واحدة، الأمر الذى فرض ضرورة توحيد معايير الكفاءة والفعالية للمشاريع المماثلة لتنمية القدرات على مستوى العالم.
  - ظهور الثورة العلمية والمعرفية وتضخمها ونموها ب معدلات سريعة.

- يتوافق بالمجتمع مجموعة من المراكز المشهود لها بالكفاءة والسمعة الطيبة والخاصة بإدارة الموارد البشرية.
- هجرة المدربين الخبراء.

وفي ضوء ما سبق من نتائج توصل هذا البحث إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة لتفعيل مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، ومنها ما يلى:

- نشر رسالة المشروع في جميع كليات الجامعة ومراجعة مراجعتها بشكل دوري لتجديدها.
- توعية أعضاء هيئة التدريس والقيادات بأهداف المشروع العامة والخاصة.
- تحديد الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات حسب مسؤولياتهم التخصصية والوظيفية.
- مراعاة التنوع في المحتوى حتى تتناسب مع طبيعة الوظائف والتخصصات للمشاركين، وكذلك مستواهم الوظيفي وخبراتهم ومعارفهم السابقة.
- مراعاة الدقة في اختيار المدربين.
- ضرورة تقديم برامج المشروع للمشاركين الذين توافر لديهم الرغبة في الالتحاق بتلك البرامج.
- إعطاء الفرصة للمشارك لاختيار البرنامج الذي يتناسب مع حاجاته الفعلية.
- تمكين المشارك من المساهمة في عملية التخطيط واختيار عناصر المحتوى الذي يرغب في التدريب عليه.
- مراعاة التجانس بين المشاركين في البرنامج الواحد.
- تزويد المكان بالإمكانات والوسائل والأجهزة المستخدمة.
- دراسة البرنامج بنظام الساعات المعتمدة.
- ضرورة توافر هيكل إدارية مرنة، قابلة التطور المستمر.
- إخضاع المشاركين لاختبارات قبل التدريب للوقوف على المستوى الحقيقي لهم.
- تولى عملية التقويم أشخاص أكفاء لهم خبرة في مجال التقويم ويتحلون بالنزاهة والموضوعية والدقة.
- متابعة أداء المشاركين في الميدان بعد الانتهاء من البرنامج بشكل دوري.