



تفعيل أسلوب التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية: تصور مقترح

رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص أصول التربية

إعداد الباحثة

شيماء رفعت عوض عبدالله

معيدة بقسم أصول التربية - كلية التربية - جامعة الفيوم

إشراف

د/ عبدالله محمود أحمد

مدرس أصول التربية

كلية التربية - جامعة الفيوم

د.ا/ يوسف سيد محمود عيد

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية

- وعميد الكلية الأسبق

كلية التربية - جامعة الفيوم

١٤٤٣ هـ / ٢٠٢٢ م

ملخص الدراسة باللغة العربية

مقدمة الدراسة:

تعد التنمية المهنية الذاتية إحدى أساليب التنمية المهنية الحديثة التي تمكن القائمين على التعليم ومؤسساته والمستفيدين من عمليات التدريب والنمو المهني من مواجهة معوقات أساليب التنمية المهنية التقليدية، فثمة ظروف كثيرة ومعوقات عديدة تقف عائقاً أمام عملية التنمية المهنية داخل مراكز تنمية القدرات التي يوكل إليها مسؤولية تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

وفي إطار محاولات التطوير والتجديد للأساليب التقليدية للتنمية المهنية وما يعترضها من أوجه القصور، تتأكد أهمية التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس كأحد أهم أساليب التطوير المهني التي تواكب الاحتياجات التدريبية والتطورات العلمية المتسارعة؛ وذلك لتنوع تقنياته ومدخله، إضافة إلى ما يتمتع به من مرونة في الزمان والمكان والمحتوى، ولعل أبرز ما يميز هذا الأسلوب ارتباط عملية التدريب والتطوير باحتياجات الفرد المهنية والوظيفية، ومراعاة مستوى قدراته وخبراته، وهذه المميزات وغيرها جعلت العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة - في كثير من الدول - تأخذ به كخيار استراتيجي لتطوير موظفيها خاصة في ظل الظروف التي قد يمر بها العالم كما حدث خلال جائحة كورونا وما ترتب عليها من تعليق الدراسة وإيقاف الأنشطة التعليمية كافة. وفي السياق هذا، تهتم الدراسة بتفعيل أسلوب التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وما يمكن أن تسفر عنه من نتائج ومقترحات يمكن أن تسهم في تفعيل هذا الأسلوب لأعضاء هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة:

أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى أن التنمية المهنية بوضعها الحالي وأساليبها التقليدية تعاني الكثير من الصعوبات والمشاكل، تتمثل في قلة إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لتحديد احتياجاتهم التدريبية، مع فرض موضوعات معينة عليهم قد تكون بلا جدوى، وضعف مراعاة التخطيط لخصائص كل فئة من أعضاء هيئة التدريس، والمرتبطة بمؤهلاتهم، وتخصصاتهم، وخبراتهم العلمية. كما يواجه عضو هيئة التدريس مشكلات تعوق عملية التنمية المهنية، والتي تتمثل في كثرة الأعباء الملقاة على عاتقه وغيرها؛ الأمر الذي يستدعي التساؤل حول آليات تفعيل التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية كأسلوب بديل يمكن من خلاله التغلب على معوقات الأسلوب التقليدي للتنمية المهنية، وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- ما الأسس النظرية للتنمية المهنية الذاتية؟
- ٢- ما الآليات المتبعة في إعداد وتنمية عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
- ٣- ما الاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية الذاتية بالجامعات؟
- ٤- ما واقع التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من وجهة نظرهم؟
- ٥- ما التصور المقترح لتفعيل أسلوب التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟

أهداف الدراسة:

- ١- مناقشة مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومبرراتها وأنماطها.
- ٢- الاستفادة من الخبرات الدولية في التعرف إلى أنماط التنمية المهنية الذاتية التي تتم في بعض الجامعات في الدول المتقدمة.
- ٣- إثراء الخبرات الحالية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التنمية المهنية الذاتية.
- ٤- التوصل إلى تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من الاعتبارات الآتية:

أهمية الدراسة:

- ١- قد تسهم الدراسة برؤية علمية تثري المكتبة العربية، وتسد النقص في هذا الصدد لأهمية المجال الذي تبحث فيه الدراسة، وهو (التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس)، حيث تبين للباحثة ندرة الدراسات التي تناولت هذا المجال بعد عمل مسح إلكتروني لكثير من قواعد المعلومات، حتى أن معظم الدراسات التي تناولت التنمية المهنية الذاتية قامت بالتطبيق على المعلمين والقيادات الإدارية بالمدارس.
- ٢- قد تسهم نتائج الدراسة الحالية في تقديم تغذية راجعة تساعد أعضاء هيئة التدريس في مصر لتوفير متطلبات التنمية المهنية الذاتية؛ باعتبارها مصدرًا للتنمية المهنية المستدامة؛ مما يسهم في تطوير العملية التعليمية ككل.
- ٣- تسهم الدراسة في مساعدة صناع القرار القائمين على برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في تبني أدوات جديدة وغير تقليدية لتطوير التعليم من خلال التصور المقترح الذي يهدف - في مجمله - إلى تفعيل أسلوب التنمية المهنية الذاتية.

منهج الدراسة وأداتها:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي؛ لمناسبته لموضوع الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

وفي سبيل تحقيق الدراسة الميدانية لأهدافها، قامت الباحثة بإعداد إستبانة موجهة إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات المصرية حول واقع التنمية المهنية الذاتية لهم، والوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق هذا الأسلوب، ومن ثم الكشف عن آليات تفعيله، واشتملت الإستبانة على (٨٠) عبارة تتضمن المحاور الثلاثة.

عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية، تكونت من مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات العلوم الإنسانية والعلوم التطبيقية (التربية- الآداب- الخدمة الاجتماعية - التربية للطفولة المبكرة- العلوم- الزراعة- الطب البشري- التمريض) في بعض الجامعات المصرية الحكومية (الفيوم- بني سويف- القاهرة)، وبلغ عددهم (٢٨٥) عضواً، حيث تشمل العينة على (٥٩) أستاذاً و(٧٤) أستاذاً مساعداً و(١٥٢) مدرساً.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- تبين أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية يوافقون على عبارات البعد الأول المتعلق بواقع التنمية المهنية الذاتية في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإدارة والقيادة بنسبة مئوية (٧٧.٩٢%)، وبلغ المتوسط الحسابي العام للمجالات الأربعة (٣.١٢ من ٤) الذي يقع في فئة موافق إلى حد ما.
- جاءت موافقة أعضاء هيئة التدريس من أفراد العينة في مجال التدريس باتجاه مرجح موافق إلى حد ما، حيث بلغ المتوسط الحسابي لعبارات هذا المجال (٣.١٧ من ٤)، وبنسبة مئوية (٧٩.١٦%). وجاءت أبرز العبارات لتبين قيام عضو هيئة التدريس بما يلي على الترتيب: أحرص على تعزيز مهاراتي التكنولوجية والتقنية لاستخدامها في مجال التدريس، أستخدم قواعد البيانات العربية والعالمية كأحد مصادر خبراتي التدريسية، أداوم على القراءة لتطوير مهارات التدريس وتقييم الطلاب.
- جاءت موافقة أعضاء هيئة التدريس من أفراد العينة في مجال البحث العلمي باتجاه مرجح موافق إلى حد ما، حيث بلغ المتوسط الحسابي لعبارات هذا المجال (٣.١٠ من ٤) وبنسبة مئوية (٧٧.٤٠%). وجاءت أبرز العبارات لتبين قيام عضو هيئة التدريس بما يلي على الترتيب: أحرص على الاطلاع على الجديد في مجال تخصصي لتنمية مهاراتي البحثية،

أهتم بحضور مناقشة الرسائل العلمية في تخصصي لإثراء معلوماتي، أحرص على الاستفادة من خدمات بنك المعرفة المصري في تنمية مهاراتي البحثية.

- جاءت موافقة أعضاء هيئة التدريس من أفراد العينة في مجال خدمة المجتمع باتجاه مرجح موافق إلى حد ما، حيث بلغ المتوسط الحسابي لعبارات هذا المجال (٣.١٠ من ٤)، وبنسبة مئوية (٧٧.٤٠%). وجاءت أبرز العبارات لتبين قيام عضو هيئة التدريس بما يلي على الترتيب: أسعى لإيجاد حلول لمشكلات المجتمع المحلي في مجال تخصصي من خلال بحوثي العلمية، أحرص على تبسيط المعرفة وتقديمها للعامة من خلال المشاركة في الفعاليات المجتمعية، أشارك في أنشطة خدمة المجتمع بالكلية والجامعة.

- جاءت موافقة أعضاء هيئة التدريس من أفراد العينة في مجال الإدارة والقيادة باتجاه مرجح موافق إلى حد ما، حيث بلغ المتوسط الحسابي لعبارات هذا المجال (٣.١١ من ٤)، وبنسبة مئوية (٧٧.٧٢%). وجاءت أبرز العبارات لتبين قيام عضو هيئة التدريس بما يلي على الترتيب: أسعى لاكتساب مهارات العمل الجماعي مع الزملاء بالقسم تحقيقاً لجودة الأداء، أحرص على المشاركة في إعداد ملفات القسم للجودة والتميز الحكومي، أحرص على الاستفادة من حضور الاجتماعات لتعزيز مهارة الإدارة واتخاذ القرار.

- جاءت موافقة أعضاء هيئة التدريس من أفراد العينة على البعد الخاص بمعوقات التنمية المهنية الذاتية باتجاه مرجح موافق تماماً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لعبارات هذا المجال (٣.٢٨ من ٤)، وبنسبة مئوية (٨١.٩٥%). وجاءت أبرز المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس فيما يلي: ارتفاع رسوم نشر الأبحاث العلمية في المجالات العلمية الرصينة، وضعف الحوافز المادية والمعنوية المحفزة على الترقى الأكاديمي والمهني، وارتفاع رسوم حضور المؤتمرات المحلية والعالمية، وضعف اهتمام الأقسام العلمية بالسمينارات المشتركة مع الأقسام الأخرى داخل وخارج الكلية، وضعف البنية التكنولوجية وخدمات الإنترنت في العديد من الجامعات، وكثرة الأعباء الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس.

- جاءت موافقة أعضاء هيئة التدريس من أفراد العينة على البعد الخاص بآليات التنمية المهنية الذاتية باتجاه مرجح موافق تماماً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لعبارات هذا المجال (٣.٢٦ من ٤)، وبنسبة مئوية (٩٣.٦٨%). وجاءت أبرز الآليات اللازمة لتحقيق التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس فيما يلي: تحسين البنية التكنولوجية بالجامعات وتوظيفها في التنمية الذاتية، تذليل عقبات مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الخارجية والدورات التدريبية وورش العمل، تهيئة بيئة تنظيمية مشجعة وداعمة

للتنمية المهنية الذاتية، مراعاة تناسب محتوى برامج التنمية المهنية مع الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) حول واقع التنمية المهنية الذاتية ومعوقات التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بين الذكور والإناث لصالح الإناث.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بالنسبة للمحور الأول والثاني حول واقع ومعوقات التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ترجع لمتغير التخصص (العلوم الإنسانية- العلوم التطبيقية).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بالنسبة للمحور الثاني والثالث حول معوقات وآليات التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ترجع لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمحور الأول "واقع التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس لصالح الأستاذ".

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بالنسبة للمحور الثاني والثالث حول معوقات وآليات التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس لمتغير المنصب الأكاديمي (أشغل منصباً ما- لا أشغل منصباً أكاديمياً)، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمحور الأول حول واقع التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس لصالح أشغل منصباً ما.

- في ضوء نتائج الدراسة تم وضع تصور مقترح لتفعيل أسلوب التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.