

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي
تصور مقترح

إعداد

د. هيثم محمد الطوخي

مدرس بقسم أصول التربية

معهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة

بحث منشور في مجلة العلوم التربوية

المجلد التاسع عشر - العدد الرابع

أكتوبر ٢٠١١ (الجزء الثاني)

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي تصور مقترح

إعداد

د. هيثم محمد إسماعيل الطوخي

أولاً - الإطار العام للبحث : ويتضمن المقدمة والإحساس بالمشكلة، وتحديد مشكلة البحث، وحدوده ومصطلحاته، وخطواته وإجراءاته .

المقدمة والإحساس بالمشكلة :

يحتل عضو هيئة التدريس مكانة متميزة في منظومة التعليم الجامعي؛ لأهمية وتعدد أدواره ووظائفه: التربوية، والبحثية، والثقافية، والاجتماعية، فهو محور النشاط وأساس التطوير، والقُدوة والنموذج للطلاب؛ والجامعة لا يمكن أن تؤدي دورها المنوط بها إلا من خلال أعضاء هيئة تدريس علي مستوى عال من العلم والخبرة والكفاءة.

وتعد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أحد المرتكزات الأساسية في إصلاح التعليم الجامعي، حيث تعمل على الارتقاء بمستوى أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة، وإكسابهم طرقاً وأساليب جديدة لتحسين ممارستهم، وأداء أدوارهم المنوطة بهم بكفاءة، وتخرج طلاب متميزين يستطيعون خوض غمار المنافسة القوية في العصر الجديد (سلامة عبد العظيم ، ٢٠٠٦ : ٧٥ ؛ حافظ فرج، ٢٠٠٤ : ١٢٨).

ولذا فقد أضحت التنمية المهنية لأستاذ الجامعة إحدى القضايا المهمة التي شغلت - ولا زالت - فكر المسؤولين والعاملين في مؤسسات التعليم الجامعي، حيث تحرص معظم الجامعات في مختلف دول العالم على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها، وتقدم لهم العديد من البرامج في هذا المجال (حافظ فرج، ٢٠٠٤ : ١١٤ ؛ وفاء مرسي، ٢٠٠٧ : ٤٢٨)

وقد اتجهت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في البداية إلي التركيز على تطوير الأداء التدريسي، وكان المفهوم السائد آنذاك أنها محاولة لمساعدتهم علي أداء دورهم التدريسي بفاعلية، إلا أنه مع تطور مفهوم الوظائف الأساسية للجامعة وسعي الجامعات لمواكبة هذا التطور؛ للنهوض بأدائها نحو الأفضل لمواجهة التحديات المستقبلية، انتشر مفهوم أشمل للتنمية المهنية يدعم جميع الأدوار والمهام التي على عضو هيئة التدريس القيام بها (وفاء مرسي ، ٢٠٠٧ : ٤٥١-٤٥٢).

هذا وتتنوع أدوار ومهام عضو هيئة التدريس وتتعدد، ومن هذه المهام الإشراف البحثي، وهو دور شديد الأهمية والتعقيد، إذ تتوقف مسئولية إنجاز البحوث العلمية على عملية الإشراف، كما أن جودة الإشراف البحثي تؤدي إلى جودة البحث العلمي الذي هو وظيفة أساسية للجامعة.

ومن ناحية أخرى فقد أصبح الإشراف على الباحثين مهمة أكثر تعقيدا في هذا العصر في ظل التطور المعرفي المتلاحق، والأعداد المتزايدة من طلاب الدراسات العليا: المحليين، والوافدين، والضغوط على المشرفين لإنتاج بحوث عالية الجودة، وتخريج باحثين جيدين في وقت قصير، هذا فضلا عن أن الإشراف هو عملية تعامل مع متعلمين كبار لهم سماتهم الشخصية المتباينة والمتنوعة (Lee , 2007: 680-682).

ومن ثم فإنه يتعين على عضو هيئة التدريس أن يكون على وعي بأدواره ومهامه كمشرف، وكيفية التعامل مع الطلاب بطبائعهم المختلفة، كما يجب أن يكون على وعي بطبيعة عملية الإشراف البحثي وخصائصها، والقواعد التي تحكمها، والعوامل والمتغيرات المختلفة التي تؤثر فيها .

وهنا يتبين لنا أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي، وهو الأمر الذي أكدته كثرة من الدراسات السابقة (من هذه الدراسات : شادية عبد الحليم وهيثم الطوخي ٢٠٠٧ ؛ محمد نصر، ٢٠٠٨ ؛ وفاء مرسي ، ٢٠٠٧ ؛ Johnston ; 1995 ; Eley,2001 ; Pearson & Kayrooz, 2004 ; Lee, 2007 ; Rath,2008 ونظرا لأهمية دور عضو هيئة التدريس كمشرف بحثي، فقد اهتمت جامعات عديدة في كثير من دول العالم - وخاصة جامعات المملكة المتحدة وأستراليا ونيوزلندا - بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي، ونظمت لهم العديد من البرامج، وقدمت العديد من الأنشطة في هذا المجال(كالمؤتمرات، والندوات، وجلسات وورش العمل) كما جعلت بعض هذه الجامعات الالتحاق بهذه البرامج شرطا أساسيا لإشراف عضو هيئة التدريس على طلاب الدراسات العليا بها (Eley, 2001:59 ; Rath, 2008: 3-4 ; , 2011: 585Kiley).

أما بالنسبة للجامعات المصرية فعلى الرغم من أنها صاحبة المبادرة الأولى في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الوطن العربي، وذلك باستحداث نظام الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس في السبعينيات من القرن الماضي، وقد تم تطوير هذا النظام ليصبح مشروعا لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في عام ٢٠٠١ كأحد المشروعات

المشروعات الأساسية ضمن الخطة الاستراتيجية لتطوير منظومة التعليم العالي في مصر؛ بهدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والمعاهد العليا التعليمية. وعلى الرغم من أن المشروع يتضمن مجالاً خاصاً بالبحث العلمي - إلا أن هذا المجال جاء خالياً من برنامج لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي (*).

وقد أشارت نتائج دراسة شادية عبد الحليم وهيثم الطوخي (٢٠٠٧)، ودراسة وفاء مرسي (٢٠٠٧) إلى أن هناك قصوراً في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال الإشراف البحثي، وأكدت الدراسة الأولى أهمية تقديم برامج لتدريب أعضاء هيئة التدريس الجدد على أساسيات الإشراف الفعال، واقترحت الدراسة الثانية تضمين مجال البحث العلمي في مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس برنامج عن مهارات الإشراف على البحوث العلمية .

ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة التي تستهدف تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال الإشراف البحثي في ضوء تحديد احتياجاتهم المهنية، مع الاستفادة من الخبرات الأجنبية في هذا المجال .

مشكلة البحث :

في ضوء ما سبق تتحدد مشكلة البحث في الإجابة عن الأسئلة التالية :

- ١- ما المقصود بالإشراف البحثي ؟ وما الأبعاد المختلفة لدور المشرف ؟
- ٢- ما أهم الخبرات الأجنبية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي ؟
- ٣- ما الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي ؟
- ٤- ما التصور المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي في ضوء ما سبق ؟

(*) يتضمن هذا المجال البرامج التالية : برنامج النشر الدولي للبحوث العلمية - برنامج إدارة فريق البحث - برنامج إعداد مشروعات البحوث التنافسية - برنامج أخلاقيات البحث العلمي ، للمزيد من التفاصيل انظر الموقع الإلكتروني للمركز القومي لتنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات :

http://www.ncfld.org/a_researching.html

حدود البحث :

١- يقتصر التصور المقترح الذي يقدمه البحث على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. ٢- يقتصر التصور المقترح على أنشطة التنمية المهنية التي تقدمها الجامعة في هذا المجال، ولا يشمل أنشطة التنمية المهنية الذاتية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، حيث إن ذلك يحتاج إلى بحوث مستقلة .

مصطلحات البحث :

يتبنى البحث التعريفات التالية :

التنمية المهنية :

هي 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 في الوفاء بالأدوار المختلفة المنوطة بهم .

الإشراف البحثي :

هو الإشراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على طلاب الدراسات العليا الذين يقومون بالبحوث لنيل أي من درجتي الماجستير أو الدكتوراه (2 : Calma , 2007b) .

منهج البحث وخطواته :

يسير البحث - مستخدماً المنهج الوصفي - وفقاً للخطوات التالية :

١- الإطار العام للبحث .

٢- الإطار النظري للبحث : ويتضمن النقاط التالية :

- تحديد المقصود بالإشراف البحثي وأهم خصائصه .

- توضيح الأبعاد المختلفة لدور المشرف البحثي .

- استعراض أهم الخبرات الأجنبية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي.

٣- الدراسة الميدانية : وذلك من خلال استبانة تم تقديمها لعينة من أعضاء هيئة التدريس؛ لتعرف احتياجاتهم المهنية في مجال الإشراف البحثي، وآرائهم ومقترحاتهم في هذا المجال.

٤- التصور المقترح : حيث يقدم البحث تصوراً مقترحاً للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي في ضوء الإطار النظري للبحث، وفي ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

ثانيا - الإطار النظري للبحث :

ويتناول المقصود بالإشراف البحثي، وأهم خصائصه والأبعاد المختلفة لدور المشرف البحثي، مع عرض لأهم الخبرات الأجنبية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي.

١- المقصود بالإشراف البحثي ، وأهم خصائصه :

إذا تناولنا مفهوم الإشراف البحثي على المستوى اللغوي نجد أن كلمة الإشراف لغة من الفعل شُرِفَ بمعنى الإطلاع والتعهد والولاية، يُقال: أشرف عليه أي اطلع من فوق، وتولاه وتعهدته (مجمع اللغة العربية، ١٩٩١ : ٣٤١) . أما كلمة بَحَثَ فهي لغة من الفعل بَحَثَ بمعنى السؤال والطلب والتفتيش والاستقصاء والاجتهاد وبذل الجهد، يُقال: بحث عن الشيء أي طلبه وفتش عنه، أو سأل عنه واستقصى، وبحث الأمر وفيه أي اجتهد فيه وتعرف حقيقته، والبَحْثُ هو بذل المجهود في موضوع ما، وجمع المسائل التي تتصل به، كما يعني كذلك ثمرة هذا الجهد ونتيجته (المرجع السابق : ٣٧) .

أما في الاصطلاح فيُطلق على الإشراف البحثي أسماء متعددة منها : الإشراف العلمي، والإشراف على الدرجات البحثية العليا، والإشراف على الدراسات العليا (عبد الكريم حسان ، ٢٠١٠ : ١٠) كما لا يوجد تعريف متفق عليه للإشراف البحثي ولكن توجد آراء ووجهات نظر متعددة في هذا المجال، حيث يعرفه عبد الكريم حسان من خلال المعاني اللغوية السابقة بأنه "سلسلة من الممارسات العلمية لدراسة شيء ما بغرض الوصول إلى حقائق معينة من قبل شخص مهتم بها (الباحث) تحت مسئولية شخص آخر متخصص متمرس (المشرف) في المجال العلمي المدروس " (المرجع السابق : ٨) .

كما يعرفه إبراهيم عطا بأنه "مساعدة الباحث في المضي قدما؛ لإتمام دراسته وتذليل الصعوبات التي يمكن أن تواجهه بقصد تجويد هذا العمل، وإكسابه صفة العلمية التي يمكن الاستفادة منها في الجانب التطبيقي " (إبراهيم عطا ، ١٩٩٨ : ٦) .

ويرى كالما Calma أن الهدف الأساسي للإشراف البحثي هو التأكد من أن الباحث تتوفر فيه السمات والمهارات اللازمة لإجراء البحوث في ضوء المعايير العلمية المقبولة، والتأكد كذلك من أن الباحث يتلقى الدعم اللازم ومساعدة الخبراء؛ لكي يكمل رسالته أو أطروحته بنجاح (Calma , 2007a : 91) .

ويشير إلي Eley إلى أن مصطلح الإشراف البحثي يعنى الكثير من الأشياء لكثير من المشرفين، ويتوقف ذلك على تجاربهم الخاصة كطلاب، أو مشرفين، أو كلاهما معا، وأن الإشراف البحثي ينبغي أن يكون بصفة أساسية عملية تدريب للطلاب لكي يكونوا باحثين جيدين، ولكي يكونوا مؤهلين للحصول على الدرجات البحثية (Eley, 2001:58).

ويرى زاهو Zhao أن جوهر الإشراف البحثي هو مساعدة الباحثين - باعتبارهم بنائين للمعرفة- على إدارة المعرفة، بمعنى تحديد واستغلال المعرفة القائمة، وخلق المعرفة الجديدة، وليس مجرد تزويدهم بمجموعة من المهارات والأدوات البحثية (Zahoo, 2002). ويرى كالما أنه على الرغم من تعدد التعريفات الخاصة بالإشراف البحثي إلا أنها

تتضمن مجموعة من المفاهيم الأساسية هي (Calma , 2007b: 2) :

أ- انخراط الطالب في جماعة أكاديمية .

ب- إعداد بحث لمستوى الدراسات العليا .

ج - وجود بيئة مشجعة للطالب لإكمال البحث، وأتدريب الطالب على المهارات والكفايات اللازمة للمجالين الأكاديمي والمهني .

وعلى الرغم من هذه الاختلافات ووجهات النظر المتعددة، فإنه يمكن أن نميز

خاصيتين أساسيتين للإشراف البحثي، هما :

أ- أنه عملية إنسانية تفاعلية : فهو عملية تفاعل إنساني بين المشرف والباحث، ومن خلال هذا التفاعل تنشأ أشكال متعددة من العلاقات وتوقعات بأدوار، فبالنسبة للعلاقات يرى عبد الكريم حسان أن علاقة القوة من أكثر أشكال هذه العلاقات وضوحا في مجال الإشراف البحثي، حيث يُنظر للمشرف على أنه الخبير والموجه، في حين ينظر إلى الطالب كمبتدئ وتابع ومريد (عبد الكريم حسان ، ٢٠١٠ : ١٩ نقلا عن Soliman,1999) .

ويؤكد عبد الكريم حسان أن علاقة القوة بما تعنيه من السيطرة من قبل المشرف، والانصياع من قبل الباحث أمر ليس بالمقدور تجنبه في عملية الإشراف البحثي لأنه من صميمها، وإن كان بالإمكان تقليله إلى أبعد الحدود (المرجع السابق : ٥٢) .

ويرى جونستن Johnston أن علاقة المشرف بالطالب غالبا ما تكون علاقة أحادية ومن هنا تظهر الحاجة إلى بعض أشكال النهج التعاوني بين كل من المشرفين وطلاب الدراسات العليا (Johnston , 1995:18) .

ويرى تونكش Toncich أن العلاقة بين المشرف والطالب علاقة ذات اتجاهين، ولذا فإنها تحتاج إلى أن تكون على أساس من التوافق في المعتقدات، أو على أقل تقدير احترام كل طرف لمعتقدات الآخر (Toncich, ٢٠٠٦ : 62).

ومن هنا تأتي أهمية استماع المشرفين للطلاب وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وأفكارهم، وتشجيعهم وتحفيزهم وتنمية ثقتهم بأنفسهم، وأن تقوم العلاقة بين المشرفين والباحثين على أساس من الثقة والاحترام والتقدير المتبادل .

أما بالنسبة لتوقعات الأدوار لدى كل من المشرف والطالب فيري عبد الكريم حسان - استنادا إلى العديد من الدراسات العربية والأجنبية - أن كثيرا من مشكلات الإشراف البحثي تنشأ نتيجة تضارب وتناقض توقعات كل من المشرف والطالب للدور الذي يجب أن يقوم به الطرف الآخر، فعلى سبيل المثال قد يتوقع المشرف أن الباحث يجب أن يكون على قدر كبير من المعرفة، وأنه يمتلك المهارات التي تجعله قادرا على تصميم البحث والمضي قدما فيه، وبالتالي فليس عليه إلا توجيه الباحث، وعلى العكس فقد يتوقع الباحث وخاصة المبتدئ أن يقال له ما يفعله، وكيف يقوم بعمله، وأنه سيجد ذلك عند مشرفه (عبد الكريم حسان ، ٢٠١٠ : ٤ ، ٥ ، ٢١) .

ويوصي عبد الكريم حسان بضرورة تبني الجامعة - ممثلة بالمعنيين - لقائمة أدوار لعملية الإشراف البحثي يُجمع عليها كل من المشرفين والباحثين، وتعريف المشرفين والباحثين وتوعيتهم بأدوارهم المستقلة والمشاركة، وتضمين هذه الأدوار في لوائح الكليات والأقسام (عبد الكريم حسان ، ٢٠١٠ : ٥٣-٥٤) . وهو الأمر الذي ينسحب بالتبعية على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي .

ب- أنه عملية صعبة ومعقدة : فالإشراف البحثي عملية صعبة ومعقدة تؤثر فيها العديد من المتغيرات، وتتداخل فيها الكثير من العوامل خصوصا في ظل هذا العصر الذي نعيشه، والذي يموج بالعديد من التغيرات والتحديات التي تفرضها العولمة وثورة المعرفة والمتغيرات الاقتصادية، والتي كان لها آثار عميقة على نوعية التعليم والبحث بالجامعات.

وقد حدد كالما ثلاثة متغيرات أساسية ترتبط بصورة مباشرة بالإشراف البحثي وتؤثر فيه

(Calma , 2007a : 96) :

- متغيرات مرتبطة بالمؤسسة التعليمية Institution-Related Variables :

وتتضمن : المدخلات البحثية، وطبيعة وحجم برامج الدراسات العليا، والتوجهات البحثية، والبنية الأساسية المتوافرة والمصادر والتسهيلات المتاحة بالمؤسسة.

- متغيرات مرتبطة بالمشرف Supervisor-Related Variables :

وتتضمن : الخبرة، والسجل البحثي للمشرف، ومهارات التوجيه والاتصال الشخصي والتكيف لديه .

- متغيرات مرتبطة بالباحث Candidate-Related Variables :

وتتضمن : خبرة الباحث في الدرجة الجامعية الأولى، والسن والجنس، ومدة الدراسة ، وأهداف الطالب المهنية ، واتجاهاته نحو الدراسات العليا .

وترى لي Lee أن الإشراف البحثي أصبح أكثر تعقيدا في ظل التطور المعرفي المتلاحق، وعولمة وتدويل التعليم ومتطلبات هيئات التمويل وأصحاب الأعمال، وأن هذا يلقي المزيد من العبء على المشرفين الذين يعدون الباحثين في بداية مراحلهم الأولى في البحث في عصر شديد التعقيد، وبالتالي فإننا نحتاج - من وجهة نظرنا - إلى بحوث غير تقليدية ومشرفين غير تقليديين في هذا العصر الجديد (Lee, 2007: 680).

ويؤكد محمد شوقي أن الإشراف العلمي الواعي والفاعل علي الرسائل العلمية في هذا العصر يجب أن يقوم علي أعمال الفكر والعقل والإبداع؛ لإنجاز بحث علمي متميز يعود بالنفع علي المجتمع، وأن غياب هذا النوع من الإشراف يؤدي إلي غياب العقل العلمي الأمر الذي يؤدي في النهاية إلي الجمود والنقل والتقليد وبعمق التبعية والخضوع (محمد شوقي : ٢٠٠٩).

ويرى بيرسون Pearson أن التنمية المهنية للمشرفين في السياق الجديد للتعليم العالي يجب أن تركز على تمكين المشرفين من أن يصبحوا قابلين للتكيف، وأن يوسعوا من فهمهم لطبيعة البحث العلمي والممارسة الإشرافية في ظل تغيرات العصر (Pearson, 2002:143). ومن ناحية أخرى تظهر صعوبة الإشراف البحثي في مسئولية المشرف المباشرة عن الباحث، فالأمر يكون أكثر سهولة لعضو هيئة التدريس حين يقوم ببحوث لإثراء عملية التدريس، أو الوفاء بما تتطلبه الجامعة لإتمام عملية ترقيته حيث يكون في هذه الحالة مسئولا مسئولية مباشرة عما يقوم به من بحوث، إلا أن الوضع يختلف حين يقوم بالإشراف العلمي على طلاب الدراسات العليا حيث تصبح مسئوليته أكبر فهو المسئول الأول عن الطالب، بالإضافة إلى كونه مهتما بالبحث ومنخرطا فيه. كما تتضمن هذه العلاقة الإشرافية التزامات كثيرة من قبل عضو هيئة التدريس تجاه الطالب فهو يجب أن يوفر له الوقت للإجابة عن أسئلته، ويشاركه الرأي والمشورة بداية من اختيار الموضوع وحتى عرضه والدفاع عنه (محمد وجيه الصاوي، ٢٠٠٦ : ٨٢) .

ومما سبق يتضح أن الإشراف البحثي أمر ليس سهلاً، وأن المشرف لكي يكون مؤثراً وفعالاً عليه أن يكون ناجحاً في أدوار كثيرة ومتعددة (*)، وهذا ما سيتم تناوله فيما يلي .

٢- الأبعاد المختلفة لدور المشرف البحثي :

يأخذ دور المشرف البحثي أبعاداً كثيرة ومتعددة، أهمها :

أ- دور المشرف كباحث Supervisor as a Researcher :

فالإشراف البحثي يرتبط بالدرجة الأولى بالبحث العلمي وهو جزء لا يتجزأ منه، والمشرف هو باحث متخصص؛ وبالتالي لا بد أن يكون لديه معلومات واسعة وجيدة في مجال البحث الذي يشرف عليه، أو أن تكون لديه - على أقل تقدير - بعض الخبرة في مجال إجراء البحوث ذات الصلة، فالنشاط البحثي للمشرف واهتمامه بموضوع البحث شرط أساسي وضروري للإشراف الفعال (Eley, 2001 : 58 ; Taylor, 2008) .

وهذا الدور يتطلب في المشرف أن يكون مطلعاً على أحدث الدراسات والأبحاث والاتجاهات البحثية الحديثة في مجال التخصص، وأن يكون مجدداً في مجال عمله من حيث اختياره لطلابه وتوجيههم لاختيار موضوعات ذات طابع جديد، وأن يتأكد بما لديه من خبرة من امتلاك الطالب للمهارات البحثية التي تؤهله للقيام بالبحث، ومدى قدرته على تحمل أعباء البحث بمهارة وجدية (وجيه الصاوي ، ٢٠٠٦ : ١٠٤ ؛ صلاح جوهر ، ٢٠٠٦ : ٦٣-٦٤) .

كما يجب أن يطور المشرف بصفة مستمرة مهاراته البحثية، من خلال الاطلاع على الجديد في مجال البحث العلمي من حيث الطرائق والأساليب والوسائل الحديثة في جمع المعلومات، وتوليد المعارف، واستخدام التكنولوجيا في البحث العلمي، كما يجب عليه أن يشترك في المؤتمرات والجمعيات والدوريات العلمية، وأن يحفز طلابه على الاشتراك فيها (وجيه الصاوي ، ٢٠٠٦ : ١٠٤-١٠٥) .

ب- دور المشرف كموجه ومرشد Supervisor as a Mentor :

فالتوجيه والإرشاد هو جوهر عملية الإشراف البحثي وهو دور مهم وأساسي للمشرف، ويرى تونكش أنه على الرغم من تغير أساليب وممارسات الإشراف البحثي عبر سنين طويلة، فإن السمة الأساسية للمشرفين البحثيين والتي لم تتغير هي أن يقوموا بتوجيه وإرشاد الطلاب إلى الطريقة المنظمة لاكتشاف المعرفة (Toncich , 2006 : 61-62) .

(*) يلاحظ أن هذه الأدوار تتقاطع وتتداخل فيما بينها، وإنما يتم تقسيمها لأغراض الدراسة والبحث .

ويؤكد رزينك على ذلك بقوله : إن الأساتذة الناصحين غالبا ما يلعبون دورا مهما في تنقيف وتدريب علماء المستقبل، فهؤلاء الأساتذة هم الذين يمدون الطلاب بالخبرة، ويعلمونهم كيف يجرون بحثا جيدا، وكيف يواصلون البقاء في المجال الأكاديمي، وهذا النصح العلمي يعني الإشراف الدقيق والإرشاد عن كثب بين العالم وطلابه وجها لوجه وخطوة بخطوة، وأن هذه العلاقة بين الأستاذ المعلم والطالب تمثل بواكير العلماء الجدد (رزينك ، ٢٠٠٥ : ٧٥).

وهناك أكثر من وجهة نظر في أسلوب وكيفية توجيه وإرشاد المشرف الباحثين حيث يرى البعض أهمية التوجيه المباشر للباحث طوال الوقت، في حين يرى البعض الآخر أهمية توجيه الباحث بصفة مستمرة في المراحل الأولى من البحث، ثم التقليل من ذلك تدريجيا في المرحلة الوسطي مع استمرار التوجيه والإرشاد عند الحاجة، ثم العودة مرة أخرى للتوجيه المباشر عند الانتهاء من البحث لضمان سلامة كتابة البحث في صورته النهائية . وهناك وجهة نظر أخرى ترى تقليل التوجيه والإرشاد إلى أقصى حد ممكن باعتبار أن الباحث مؤهل وقادر على التعلم الذاتي (منير مرسى ، ١٩٩٢ : ٢٠٢ ؛ 64 : 2006) (Toncich, 2006).

ويرى البعض أن هذا الأمر يتوقف على نوع المجال العلمي وطبيعة المرحلة الدراسية، ففي مجال العلوم التطبيقية يوضع للباحث برنامج واضح يسير عليه، أما في مجال العلوم الإنسانية فيكون الباحثون أكثر استقلالية. وبالنسبة لطبيعة المرحلة الدراسية نجد أنه في مرحلة الماجستير يكون التوجيه والإرشاد المستمر من المشرف أمرا مهما وضروريا، بينما في مرحلة الدكتوراه - بعد أن يكون الطالب قد اكتسب إلى حد بعيد المهارات الأساسية للبحث - يتجه دور المشرف إلى دور الصديق الناقد الذي يوجه الطالب، أو حارس بوابة العلم الذي يتأكد أن الطالب استوفى كل الشروط قبل أن يُسمح له بالدخول (منير مرسى، ١٩٩٢ : ٢٠٣ ؛ 139 : 2002 Pearson&Brew , 2002 نقلا عن Evans & Pearson, 1999).

ومهما يكن من أمر الاختلاف حول أسلوب وكيفية توجيه المشرفين للباحثين فإن هناك أمورا أساسية يجب أن يراعيها المشرفون في هذا المجال في مقدمتها كيف يجعلون الطلاب يبدأون عملهم ؟ وكيف يحتفظون بحماسهم ؟ وكيف يسيرونهم وفق جدول زمني معقول ؟ وكيف يساعدونهم في كتابة الرسائل ؟ (منير مرسى ١٩٩٧ : ٢٠٣) .

ج- دور المشرف كمعلم Supervisor as a Teacher :

فالمشرف قبل أن يكون عالما وباحثا في مجال تخصصه، هو معلم وقُدوة ومثل أعلى للباحثين، حيث يتخذ الكثير من الباحثين من أساتذتهم قدوة لهم في كل شيء، فالأستاذ العالم المشرف رمز كبير في عيون طلابه، فهم يحاكونه في تصرفاته ويقتدون به في أفعاله، كما

تُبنى اتجاهات معظم المشرفين نحو الإشراف على خبرتهم مع مشرفيهم عندما كانوا طلاباً (سمير عبد الوهاب، ١٩٩١: ٣٤٢؛ وجيه الصاوي، ٢٠٠٦: ١٠٠؛ Johnston, 1995:18).

وهذا الدور يقتضي من المشرف أن يقدم القدوة والمثل الأعلى للباحثين: قولاً، وفعلاً، وعملاً، وأن يغرس في نفوس طلابه أخلاقيات البحث العلمي وأهمها: الأمانة العلمية، والتواضع العلمي، والموضوعية، والعدالة، والإنصاف، والمرونة الفكرية، وعدم التعصب، وتقدير جهود الباحثين السابقين، والالتزام بما تعارف عليه المجتمع من قيم وآداب ومعتقدات وتراث أصيل (إبراهيم عطا، ١٩٩٨: ٢٨، ٣٠؛ محمد كشك: ٢٠٠٦).

كما يجب على المشرف في هذا المجال أن يترفع عن استغلال المكانة العلمية وسلطته الإشرافية لأغراض شخصية، وأن يتحلّى بالصبر وضبط النفس في تعامله مع أبنائه من الباحثين، وبهذا يحقق معنى الأستاذية التي تعني العطاء المتدفق، والاستعلاء عن سفاف الأمور (وجيه الصاوي، ٢٠٠٦: ١٠١؛ إبراهيم عطا، ١٩٩٨: ٢٩).

د- دور المشرف كممارس متأمل Supervisor as a Reflective Practitioner :

والمقصود بهذا الدور تأمل المشرف لعمله ودوره كمشرف بحثي، وأفكاره وممارساته الإشرافية، والتقييم المستمر لهذه الأفكار وتلك الممارسات؛ للعمل على تحسينها وزيادة معارفه ومهاراته وفهم التحديات التي تواجهه في هذا المجال.

ويرى كالما أن هذا الدور يتطلب من المشرفين أمرين أساسيين، الأول: أن يكونوا على وعي بطبيعة عملية الإشراف وأهدافها والعوامل المختلفة التي تؤثر فيها، والثاني: معرفة ما يجب أن يقوموا به في أرض الواقع كممارسين لعملية الإشراف، وكيفية تحقيق التوازن بين الأدوار المختلفة التي عليهم القيام بها (Calma, 2007a : 92).

٣- بعض الخبرات الأجنبية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي : فيما يلي عرض لخبرات بعض الجامعات الأجنبية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي (*).

(*) تم التركيز بصفة أساسية على عرض خبرات بعض الجامعات في المملكة المتحدة وأستراليا؛ نظراً لأن معظم هذه الجامعات - كما سبقت الإشارة في متن البحث - تقدم تدريباً لأعضاء هيئة التدريس بها في مجال الإشراف البحثي، ولتنوع الأنشطة التي تقدمها هذه الجامعات المختارة في هذا المجال.

أ- جامعة كمبريدج بانجلترا (*) :

ينظم مجلس الدراسات العليا بالجامعة بالتعاون مع مركز التنمية الشخصية والمهنية بالجامعة Centre for Personal and Professional Development ورش عمل لمساعدة المشرفين بالجامعة على أداء دورهم بفاعلية وكفاءة، وتدريبهم على أدوار ومسئوليات الإشراف، وذلك كجزء من الشروط التي وضعتها هيئات التمويل للبحث العلمي بالجامعة ، وتهدف ورش العمل هذه إلى:

- تأمل المشرف في دوره من حيث التوقعات والواجبات .
- التفكير في أفضل الممارسات لتوجيه الطلاب .
- زيادة الوعي بالقضايا المرتبطة بعملية الإشراف .

وتُعقد هذه الورش بصفة منتظمة على مدار العام حيث تعقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في مجال الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، وأخرى لأعضاء هيئة التدريس في مجال العلوم التطبيقية والتكنولوجيا، وهي ورش عمل قصيرة لمدة ساعة ونصف تستخدم أسلوب المناقشات ودراسة الحالة، وهي متاحة لجميع المشرفين الجدد والقدامى بالجامعة، وكذلك أعضاء هيئة التدريس المعنيين بالجامعة.

كما يصدر مجلس الدراسات العليا دليل الممارسة للدرجات البحثية وشهادات الدراسات العليا Postgraduate The Code of Practice for Research Degrees and Certificates of Study والذي يتضمن القواعد التي تحكم هذه الشهادات وتلك الدرجات، ومسئوليات ومهام المشرفين على الطلاب فيها .

كما يتضمن الموقع الخاص بمجلس الدراسات العليا، موقعا فرعيا للمشرفين يقدم الكثير من المعلومات المهمة في هذا المجال مثل : معلومات عن تشكيل لجان الإشراف، والنظام الخاص بكتابة تقارير المشرفين، ونصائح للإشراف الفعال، وورش التنمية المهنية المتاحة للمشرفين، والمصادر المتاحة لدعم الإشراف البحثي بالجامعة، وبعض المعلومات الخاصة بالنواحي القانونية والامتحانات، وإجابة لبعض الأسئلة التي تتكرر بصفة مستمرة لدى المشرفين بالجامعة.

(*) تم الرجوع في ذلك إلى :

أ- الموقع الإلكتروني لجامعة كمبريدج ٢٠١١ ، انظر :

<http://www.admin.cam.ac.uk/offices/gradstud/staff/supervisors/training>

b- University of Cambridge : **The Code of Practice for Research Degrees and Certificates of Postgraduate Study**, Board Graduate Studies ,2010-2011.

ب- جامعة مانشستر بانجلترا (*) :

تهتم جامعة مانشستر بالتنمية المهنية للمشرفين الجدد وأصحاب الخبرة، وكذلك المشرفين من خارج الجامعة، وتهدف أنشطة التنمية المهنية هذه إلى :

- توفير المعلومات الهامة والمفيدة والمشورة للمشرفين بشأن أفضل الممارسات؛ لمساعدتهم على دعم طلاب البحث في تطوير مهارات الإدارة الشخصية والمهنية والوظيفية.
- تقديم المعلومات للمشرفين فيما يتعلق بما هو متوقع منهم في الجامعة والمسئوليات التي عليهم الوفاء بها .
- زيادة الوعي بالتغيرات الحادثة في مجال الإشراف البحثي، وخاصة على مستوى المملكة المتحدة والاتحاد الأوروبي .

وتتم هذه الأنشطة علي مستوى كليات الجامعة؛ للتأكد من أنها تلبي احتياجات أعضاء هيئة التدريس المختلفة والمتنوعة حسب طبيعة كل كلية أو مجال، وتأخذ هذه الأنشطة شكل جلسات وورش عمل وندوات، وتقام على مدار العام .

كما تقدم بعض هذه الكليات أدلة إرشادية للمشرفين مثل الكتاب المرجعي للدراسات العليا Graduate Resource Book الذي تقدمه كلية الهندسة والعلوم الفيزيائية، والذي يقدم معلومات وإرشادات قيمة عن سياسات الإشراف على بحوث الدرجات البحثية العليا والتدريب على مهارات الإشراف، والتخطيط للنمو والتقدم المهني، ودليل المشرف Supervisor's Guide الذي تقدمه كلية العلوم الطبية والإنسانية والذي يتناول دور المشرف ومسئوليات الطلاب .

(*) تم الرجوع في ذلك إلى :

أ- الموقع الإلكتروني لجامعة مانشستر ٢٠١١ ، انظر :

<http://www.researchsupport.manchester.ac.uk/TrainingAndDevelopment/Supervisors/Training.aspx>

b- The Quality Assurance Agency for Higher Education : **Institutional Audit** , University of Manchester , April 2011

ج - جامعة ادنبره باسكتلندا (*) :

تشرط جامعة ادنبره حضور المشرفين لورشة عمل في مجال التنمية المهنية للمشرفين مرة واحدة على الأقل كل خمس سنوات، ويتولى معهد التطوير الأكاديمي بالجامعة Institute for Academic Development هذه المهمة من خلال العديد من جلسات وورش العمل التي تهدف إلى :

- تقديم التوجيه والدعم لعضو هيئة التدريس في أداء دوره كمشرف .
- تعرف كيفية التعامل مع الباحثين .
- التوعية بمصادر الدعم المتاحة للمشرفين والباحثين .
- تأمل المشرفين لممارساتهم الإشرافية .
- تعرف توقعات الجامعة وتفهم احتياجات الطلاب وتوقعاتهم من المشرفين.
- تفهم كيفية التعامل مع التحديات التي تواجه عملية الإشراف .

كما يقدم المعهد من خلال موقعه على شبكة الإنترنت العديد من المعلومات المفيدة للمشرفين عن الأنشطة والفعاليات التي ينظمها في مجال التنمية المهنية للمشرفين، والأدلة الخاصة بالدراسات العليا بالجامعة، والخدمات التي تقدمها الجامعة لمساعدة المشرفين، وبعض المواقع المفيدة لهم على شبكة الإنترنت في هذا المجال .

د- جامعة سيدني باستراليا (**):

تهتم جامعة سيدني بالتنمية المهنية للمشرفين باعتبارها عنصر أساسي في تحقيق درجة عالية من الجودة في مجال الإشراف البحثي، ولذا تقوم الجامعة بتشجيع جميع أعضاء هيئة التدريس بها للاشتراك في برنامج أساسيات الإشراف البحثي Foundations of Research Supervision الذي يقدمه معهد التدريس والتعليم بالجامعة Institute for Teaching and Learning ، وقد حدد المجلس الأكاديمي بالجامعة الاشتراك في هذا البرنامج كأحد متطلبات التقدم للعمل في الإشراف على طلاب الدراسات العليا بالجامعة.

كما تشجع الجامعة المشرفين الذين يعلمون بها- وتلقوا تدريباً في مجال الإشراف البحثي في مكان آخر- على الاشتراك في البرنامج لكي يكونوا على ألفة بالممارسات

(*) تم الرجوع في ذلك إلى الموقع الإلكتروني لجامعة ادنبره ٢٠١١ ، انظر :

<http://www.ed.ac.uk/schools-departments/institute-academic-development/home>

(**) تم الرجوع في ذلك إلى الموقع الإلكتروني لجامعة سيدني ٢٠١١ ، انظر :

<http://www.itl.usyd.edu.au/supervision>

الإشرافية في جامعة سيدني، وبرنامج أساسيات الإشراف البحثي متاح مجاناً لجميع أعضاء هيئة التدريس الذين يرغبون في الالتحاق به من الجامعات الأسترالية الأخرى ، وهو يهدف إلى :

- تنمية مهارات وخبرات المشرفين .
 - تنمية قدرات المشرفين في إدارة العملية الإشرافية.
 - توعية المشرفين بالسياسات والإجراءات الخاصة بالإشراف البحثي بالجامعة.
 - تنمية اتجاهات المشرفين نحو التأمل والنقد الذاتي للممارسات الإشرافية .
- ويتميز هذا البرنامج بأنه يقوم بصفة أساسية على التعلم الذاتي من خلال شبكة الإنترنت حيث يتكون من **سبعة مديولات Modules**، ستة منها تتم دراستها من خلال الإنترنت، أما المديول السابع فهو عبارة عن منتدى يلتقي فيه جميع المشاركين وجها لوجه. ولكي يجتاز الدارس البرنامج عليه إكمال خمسة مديولات على أن يكون من بينها الأول والسابع، مع اختيار ثلاثة مديولات من الثاني إلى السادس .
- كما يتضمن البرنامج مجموعة من ورش العمل - وهي مكون اختياري - والتي تعقد على مدار العام، وتتيح للمشرفين الجدد والقدامى استكشاف الأبعاد المختلفة للممارسات الإشرافية، وتبادل الآراء والأفكار حول الإشراف الفعال .
- كما يقدم البرنامج من خلال موقعه على شبكة الإنترنت قائمة بمجموعة من الدراسات ذات الصلة بالإشراف البحثي مصنفة إلى مجالات، كما يقدم كذلك قائمة بأهم المواقع ذات الصلة على شبكة الإنترنت، إضافة إلى دراسات الحالة التي قدمها المشرفون المشاركون في البرنامج .

هـ - جامعة ملبورن باستراليا (*) :

تهتم جامعة ملبورن بالتنمية المهنية للمشرفين باعتبار أن الإشراف البحثي من الركائز الأساسية لممارسة العمل الأكاديمي، حيث تنظم كلية الدراسات العليا بالجامعة العديد من ورش العمل لدعم المشرفين بالجامعة، بعضها للمشرفين الجدد وهي أحد متطلبات الإشراف في الجامعة، والبعض الآخر ورش العمل تنشيطية للمشرفين أصحاب الخبرة، حيث تشترط الجامعة حضور هؤلاء المشرفين لورشة عمل واحدة على الأقل مرة كل خمس سنوات .

(*) تم الرجوع في ذلك إلى الموقع الإلكتروني لجامعة ملبورن ٢٠١١ :

<http://www.itl.usyd.edu.au/supervision>http://msgr.unimelb.edu.au/staff/supervisors/workshop_s.ht

وتهدف ورش العمل هذه بصفة عامة إلى :

- تطوير مهارات المشرفين .
 - التوعية بسياسات الدراسات العليا والبحث العلمي بالجامعة وخاصة الجديد منها .
 - تعرف أفضل السبل لدعم طلاب الدراسات العليا .
 - تعرف كيفية مساعدة الباحثين على تطوير مهاراتهم .
- كما تقدم الكلية من خلال موقعها على الإنترنت العديد من المصادر المفيدة للمشرفين، منها مجموعة المواقع ذات الصلة بالإشراف البحثي على شبكة الإنترنت، وأهم الأدلة والمنشورات التي تصدرها الجامعة في هذا المجال، ومنها دليل إحدى عشرة ممارسة لمشرفي الدراسات العليا الفعالين *Eleven Practices of Effective Postgraduate Supervisors* وهو دليل يقدم إرشادات ونصائح لمشرفي الدراسات العليا بالجامعة عن الأساليب والاستراتيجيات التي تمكنهم من تحقيق الإشراف الجيد والفعال .
- و- جامعة هونغ كونج (*):

تهتم جامعة هونغ كونج بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها في مجال الإشراف البحثي حيث ينظم مركز تطوير التدريس والتعليم *Center for Enhancement of Teaching and Learning* بالاشتراك مع كلية الدراسات العليا بالجامعة ورشة عمل في مجال الإشراف البحثي، والتي تستهدف بصفة أساسية أعضاء هيئة التدريس الجدد، وأعضاء هيئة التدريس المنضمين حديثاً في الإشراف على طلاب الدراسات العليا بالجامعة .

وتهدف ورشة العمل هذه إلى :

- تطوير الوعي بالسياق العام للإشراف في الدراسات العليا بجامعة هونغ كونج .
- تعرف مصادر الدعم المتاحة لطلاب الدراسات العليا بالجامعة .
- دراسة الممارسات الإشرافية الجيدة .
- تحديد أدوار ومسئوليات المشرف والطالب .
- التواصل مع والاستفادة من تجارب المشرفين الناجحين بالجامعة .

(*) تم الرجوع في ذلك إلى :

أ- الموقع الإلكتروني لجامعة هونغ كونج ٢٠١١ :

<http://www.cetl.hku.hk/workshop110304>

b- The University of Hong Kong : **Graduate School Handbook** , 2010-2011

كما تقدم الجامعة مجموعة من الأدلة الإرشادية التي تتضمن العديد من المعلومات المفيدة للمشرفين بالجامعة ومنها كتيب كلية الدراسات العليا Graduate School Handbook الذي يقدم كافة المعلومات التي يحتاجها المشرفون عن السياسات والقواعد والإجراءات الخاصة بالدراسات العليا، والميثاق الأخلاقي للبحث بالجامعة، كما يحتوي الدليل على ملحق خاص بالممارسات الجيدة للمشرفين Good Practices for Supervisors .

ثالثا - الدراسة الميدانية :

لتعرف الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي وآرائهم ومقترحاتهم في هذا المجال؛ قام الباحث بدراسة ميدانية من خلال استبانة تم تقديمها لعينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، وفيما يلي عرض لإجراءات الدراسة الميدانية، وأهم نتائجها :

١- إجراءات الدراسة الميدانية :

وقد تمثلت هذه الإجراءات فيما يلي :

أ- إعداد أداة الدراسة الميدانية (الاستبانة) :

قام الباحث ببناء الاستبانة وتحديد بنودها من خلال الإطار النظري السابق للبحث، وقد اشتملت الاستبانة على (*) :

- قائمة بمجموعة من الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي، وسؤال أفراد عينة الدراسة عن درجة أهميتها من وجهة نظرهم .
- سؤال مفتوح عن أية احتياجات مهنية أخرى في مجال الإشراف البحثي يرى أفراد العينة أنها مهمة، ويودون إضافتها .
- قائمة بمجموعة من الأنشطة المقترحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي، وسؤال أفراد عينة الدراسة عن مدى مناسبتها من وجهة نظرهم .
- سؤال مفتوح عن أية أنشطة أخرى للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي يرى أفراد العينة أنها مهمة، ويودون إضافتها .
- سؤال مفتوح عن آراء ومقترحات أفراد العينة فيما يتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي .

(*) محتويات الاستبانة ، انظر ملحق رقم (١) .

ب - صدق وثبات الاستبانة :

للتحقق من صدق الاستبانة؛ قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين (*) والذين رأوا صلاحية الاستبانة للتطبيق بعد إجراء بعض التعديلات في بعض البنود، وقد قام الباحث بتعديل الاستبانة في ضوء آراء وملاحظات المحكمين. وقد تم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ من خلال برنامج SPSS، وقد تبين أن معامل الثبات هو ٨٣, وهو معامل كبير يعول عليه، وهذا مؤشر جيد على ثبات الاستبانة .

ج- العينة والتطبيق :

قام الباحث بتوزيع الاستبانة على ما يقرب من (٥٠) عضو هيئة تدريس بجامعة القاهرة استجاب منهم (٣٤) من الكليات والمعاهد التالية (العلوم - الزراعة- الطب- الطب البيطري - طب الأسنان - الهندسة- الآداب - الآثار - الاقتصاد والعلوم السياسية - معهد الدراسات التربوية - معهد البحوث والدراسات الأفريقية - معهد الدراسات والبحوث الإحصائية - المعهد القومي للأورام) .

وبذلك تصبح العينة ٣٤ عضو هيئة تدريس (١٨ مدرسا - ١٠ أساتذة مساعدين - ٦ أساتذة).

د- المعالجة الإحصائية :

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية .

- المتوسط الحسابي، وقد قام الباحث عند حساب المتوسط بإعطاء أوزان رقمية (١،٢،٣) للاستجابات. ومن خلال ضرب التكرارات في الأوزان الرقمية وقسمة المجموع على عدد المستجيبين نحصل على المتوسط الحسابي لكل بند.

والمعيار الذي استخدمه الباحث للحكم على درجة أهمية الحاجات التدريبية، أو مدى مناسبة أنشطة التنمية المهنية هو النسبة المئوية على أساس أن نسبة ٧٥% فأكثر تدل على أن الحاجة مهمة جدا، أو أن النشاط مناسب جدا ، وما بين ٥٠ - ٧٥% تدل على أن الحاجة مهمة، أو أن النشاط مناسب، وأقل من ٥٠% تدل على أن الحاجة قليلة الأهمية، أو أن النشاط غير مناسب.

(*) أسماء المحكمين، انظر ملحق رقم (٢) .

ومن خلال المدرج الثلاثي لمقياس ليكرت يمكن حساب درجة أهمية الحاجات التدريبية، أو درجة مناسبة أنشطة التنمية المهنية بالشكل التالي :

$$٢,٢٥ = ٣ \times \%٧٥$$

$$١,٥ = ٣ \times \%٥٠$$

لذا فإذا كان المتوسط الحسابي يساوي ٢,٢٥ فأكثر فإن ذلك يعني أن الحاجة مهمة جداً، أو أن النشاط مناسب جداً، وإذا كان المتوسط الحسابي يساوي أقل من ٢,٢٥ وحتى ١,٥٠، فإن ذلك يعني أن الحاجة مهمة، أو أن النشاط مناسب، وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من ١,٥٠ فإن ذلك يعني أن الحاجة قليلة الأهمية، أو أن النشاط غير مناسب. ويوضح الجدول رقم (١) كيفية تحديد درجة أهمية الحاجة أو مناسبة النشاط.

جدول رقم (١)

المقياس الثلاثي لتحديد درجة أهمية الحاجات التدريبية أو مناسبة أنشطة التنمية المهنية

درجة أهمية الحاجة أو مناسبة النشاط	قيمة الدرجة	تحديد درجة الأهمية أو المناسبة
مهم جداً - مناسب جداً	٣	يساوي أو أكثر من ٢,٢٥
مهم - مناسب	٢	أقل من ٢,٢٥ - ١,٥٠
قليل الأهمية - غير مناسب	١	أقل من ١,٥٠

- أما بالنسبة للأسئلة المفتوحة فقد راعي الباحث تدوين جميع الآراء، مع مراعاة عدم التكرار

٢- نتائج الدراسة الميدانية :

جاءت نتائج الدراسة الميدانية كالتالي :

أ- بالنسبة للسؤال الخاص بدرجة أهمية مجموعة من الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في

مجال الإشراف البحثي ، كانت أهم النتائج كما يتضح في الجدول رقم (٢) كالتالي :

- أن جميع الاحتياجات قد حصلت على متوسط أعلى من ٢,٢٥ مما يشير إلى أنها مهمة جداً من وجهة نظر عينة الدراسة .

- أن الاحتياجات أرقام ١ ، ٢ ، ٣ ، وهي :

- المعرفة الكافية باللوائح والقوانين التي تحكم الإشراف البحثي .

- تفهم طبيعة عملية الإشراف البحثي .
- تعرف أخلاقيات الإشراف البحثي .

قد حصلت على أعلى متوسطات وجاءت في الترتيبات الثلاثة الأولى، مما يؤكد أهميتها، وأهمية التركيز عليها في أهداف وأنشطة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي .

جدول رقم (٢)

درجة أهمية الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي من وجهة نظر عينة الدراسة

الترتيب	المتوسط	الاحتياجات المهنية			م
		قليلة الأهمية	مهمة	مهمة جدا	
		التكرار	التكرار	التكرار	
٣	٢,٨٥		٥	٢٩	١ المعرفة الكافية باللوائح والقوانين التي تحكم الإشراف البحثي.
٢	٢,٨٨		٤	٣٠	٢ تفهم طبيعة عملية الإشراف البحثي .
١	٢,٩١	١	١	٣٢	٣ تعرف أخلاقيات الإشراف البحثي .
٧	٢,٦٥		١٢	٢٢	٤ زيادة الوعي بحقوق المشرف وواجباته.
٥	٢,٧١		١٠	٢٤	٥ تعرف أهم شروط الإشراف الفعال .
٤	٢,٧٤		٩	٢٥	٦ الاطلاع على الاتجاهات العالمية في مجال الإشراف البحثي.
٨	٢,٥٦	١	١٣	٢٠	٧ كيفية التعامل مع الأنماط المختلفة للباحثين.
١٢	٢,٥٠	١	١٥	١٨	٨ تفهم الأبعاد المختلفة لدور المشرف .
٨	٢,٥٦		١٥	١٩	٩ كيفية التغلب على الصعوبات المختلفة التي تواجه عمل المشرفين
١٠	٢,٥٣	١	١٤	١٩	١٠ تعرف أساليب تقديم الدعم لطلاب البحث .
١٠	٢,٥٣	٣	١٠	٢١	١١ تعرف أساليب التقويم الذاتي للمشرفين لممارستهم الإشرافية.
٥	٢,٧١		١٠	٢٤	١٢ تعرف أساليب الإشراف البحثي .
١٣	٢,٣٥	٤	١٤	١٦	١٣ تبادل الأفكار حول تصورات المشرفين عن عملية الإشراف البحثي
١٤	٢,٣٢	٣	١٧	١٤	١٤ الوعي بالعوامل المختلفة التي تؤثر في الإشراف البحثي .
١٥	٢,٢٦	٦	١٣	١٥	١٥ تعرف الأنماط المختلفة للمشرفين .

وبالنسبة للسؤال المفتوح عن الاحتياجات المهنية الأخرى في مجال الإشراف البحثي

- التي يري أفراد العينة أنها مهمة ، فقد تمثلت هذه الاحتياجات في :
- تعرف المعايير العالمية في مجال جودة الإشراف البحثي .

- تحديد دور كل من المشرف الرئيسي والمشرف المساعد بدقة .
- توضيح حدود دور المشرف مع الطالب والعكس .
- تعرف الاتجاهات المعاصرة والمستقبلية في مجال البحوث .
- تعرف حقوق الباحث وواجباته .
- تعرف المعايير العالمية للرسائل العلمية .

ب- بالنسبة للسؤال الخاص بدرجة مناسبة مجموعة الأنشطة المقترحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة

التدريس في مجال الإشراف البحثي، كانت أهم النتائج كما يتضح في الجدول رقم (٣) كالتالي :

- أن جميع الأنشطة المقترحة حصلت على متوسط أعلى من ٢,٢٥ باستثناء النشاط الخامس "المؤتمرات" الذي حصل على متوسط أقل من ٢,٢٥، مما يشير إلى جميع الأنشطة مناسبة جدا من وجهة نظر عينة الدراسة، باستثناء النشاط الخامس فهو مناسب من وجهة نظرهم .

- أن الأنشطة الأول والرابع والسادس وهي :

- برنامج تدريبي عن الإشراف البحثي ضمن برنامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس .
- السيمينارات .

- موقع متخصص على شبكة الإنترنت .

أن هذه الأنشطة قد حصلت على أعلى متوسطات وجاءت في الترتيبات الثلاثة الأولى مما يؤكد على مناسبتها من وجهة نظر عينة الدراسة، وأهمية التركيز عليها في أنشطة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي .

وبالنسبة للسؤال المفتوح عن أنشطة أخرى مقترحة للتنمية المهنية في مجال الإشراف البحثي

يري أفراد العينة أنها مهمة ، فقد تمثلت هذه المقترحات في :

- التعاون مع الجامعات الأجنبية في هذا المجال .
- عقد دورات تدريبية للمشرفين للتواصل مع التكنولوجيا الحديثة .
- عقد دورات تدريبية للمشرفين في مجال الإحصاء .
- التنمية المهنية الذاتية للمشرفين .

جدول رقم (٣)

درجة مناسبة الأنشطة المقترحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال
الإشراف البحثي من وجهة نظر عينة الدراسة الميدانية

الترتيب	المتوسط	غير مناسب	مناسب	مناسب جدا	الأنشطة المقترحة	م
		التكرار	التكرار	التكرار		
٣	٢,٥٣	٤	٦	٢٠	برنامج تدريبي عن الإشراف البحثي ضمن برنامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.	١
٤	٢,٣٢	٢	١٧	١٢	برنامج تدريبي عن طريق شبكة الإنترنت .	٢
٥	٢,٢٦	٤	١٥	١٢	ورش العمل .	٣
١	٢,٦٧	٣	١٦	١١	السيمنارات .	٤
٧	٢,٠٣	٩	١٠	١٠	المؤتمرات .	٥
٢	٢,٥٩	٢	٨	١٩	موقع متخصص على شبكة الإنترنت .	٦
٦	٢,٣٠	٤	١٣	١٣	الأدلة الإرشادية .	٧

ج - بالنسبة للسؤال المفتوح الخاص بآراء ومقترحات أفراد عينة الدراسة حول التنمية المهنية لأعضاء

هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي، فقد تمثلت هذه المقترحات في :

- الاطلاع على أنشطة التنمية المهنية التي تقدم في الخارج لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي، والأخذ بما هو جديد ومفيد منها .
- استقصاء آراء الباحثين بشكل دوري عن مدى إفادتهم من المشرف .
- تقديم حوافز مادية للمشرفين .
- احتساب الرسائل المشرف عليها ضمن أعمال الترقية .
- تحديد حد أقصى لعدد الرسائل العلمية التي يشرف عليها عضو هيئة التدريس .
- دعوة الخبراء من الكليات والجامعات المختلفة داخل وخارج مصر للاطلاع على الجديد، والاستفادة من خبراتهم في هذا المجال .

رابعاً - التصور المقترح : فيما يلي تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي في ضوء الإطار النظري للبحث، وفي ضوء الاستفادة من نتائج الدراسة الميدانية.

١- المنطلقات الأساسية للتصور المقترح :

تتمثل المنطلقات الأساسية للتصور المقترح في :

أ- أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هي أحد المرتكزات الأساسية في إصلاح وتطوير التعليم الجامعي، وأنها يجب أن تشمل وتدعم جميع الأدوار والمهام التي يتعين على عضو هيئة التدريس القيام بها .

ب- أن الإشراف البحثي من أهم أدوار عضو هيئة التدريس، إذ إن جودة الإشراف البحثي تؤدي إلى جودة البحث العلمي الذي هو وظيفة أساسية للجامعة.

ج- أن الإشراف على الباحثين أصبح مهمة أكثر تعقيداً في ظل التطور المعرفي المتلاحق، والأعداد المتزايدة من طلاب الدراسات العليا، والضغط على المشرفين لإنتاج بحوث عالية الجودة، وتخريج باحثين جيدين في وقت قصير.

د- أن عضو هيئة التدريس يجب أن يكون على وعي بأدواره ومهامه الإشرافية، وكيفية التعامل مع الطلاب وأنماطهم المختلفة، كما يجب أن يكون على وعي بطبيعة عملية الإشراف البحثي وخصائصها، والقواعد والقوانين التي تحكمها، والعوامل والمتغيرات المختلفة التي تؤثر فيها .

٢- أهداف التصور المقترح :

يتمثل الهدف الأساسي للتصور المقترح في تقديم التوجيه والدعم لعضو هيئة التدريس في أداء دوره كمشرف، وتزويده بالمعارف والمهارات التي تمكنه من أداء هذا الدور بكفاءة وفاعلية، ويتفرع من هذا الهدف الأهداف التالية :

أ- المعرفة الكافية باللوائح والقوانين التي تحكم الإشراف البحثي .

ب- تفهم طبيعة عملية الإشراف البحثي والعوامل المختلفة التي تؤثر فيها .

ج- تعرف أخلاقيات الإشراف البحثي .

هـ - تفهم الأبعاد المختلفة لدور المشرف .

و- الاطلاع على الاتجاهات العالمية في مجال الإشراف البحثي.

ز- التوعية بمصادر الدعم المتاحة للمشرفين والباحثين .

٣- الأنشطة المقترحة لتحقيق الأهداف :

يقترح الباحث في هذا المجال ما يلي :

أ- تقديم برنامج تدريبي عن الإشراف البحثي ضمن برنامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بحيث يُضمن هذا البرنامج مع البرامج الأخرى التي تقدم في مجال البحث العلمي (*).

ب- تقديم برنامج تدريبي عن طريق شبكة الإنترنت عن أساسيات الإشراف البحثي، ويمكن أن يسير هذا البرنامج جنباً إلى جنب مع البرنامج السابق، ويكون اختيارياً ومتاحاً لكل من يرغب من أعضاء هيئة التدريس. ويُقترح أن يتكون هذا البرنامج من مجموعة من المديولات بعضها إجباري وبعضها اختياري، على أن يتناول كل مديول موضوع من الموضوعات المهمة في مجال الإشراف البحثي مثل : إدارة عملية الإشراف - مساعدة الطلاب في إعداد وكتابة الرسائل العلمية - التعامل مع الأنماط المختلفة من الباحثين - أساليب تقديم الدعم لطلاب البحث - حقوق المشرف وواجباته على أن يكون أحد المديولات الإجبارية هو كتابة المشرف لبحث عن سيرته الذاتية كطالب بحث وكمشرف، يقوم من خلالها بتوضيح أفكاره ومعتقداته حول عملية الإشراف وكيف يمارسها وأهم خبراته وتجاربه في هذا المجال، ويكون المديول الأخير عبارة عن منتدى يلتقي فيه جميع المشاركين وجهاً لوجه يناقشون فيه القضايا التي تم تناولها في هذه المديولات، كما يناقشون كذلك أفكارهم ومعتقداتهم وممارستهم الإشرافية وتقييمهم لهذه الأفكار وتلك الممارسات.

ويُقترح أن يتم تنظيم هذا البرنامج من خلال المركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، ولمزيد من تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الاشتراك فيه ، يمكن اعتباره معادلاً لأحد الدورات الأساسية التي على عضو هيئة التدريس اجتيازها كشرط للتقدم إلى الوظيفة الأعلى .

ج- عقد ندوات وورش عمل وسمينارات : ويُقترح أن تتم هذه الأنشطة على مستوى الكليات بحيث يتم عقد ندوات يحاضر فيها كبار الأساتذة - المشهود لهم بالخبرة والكفاءة- من داخل الكليات وخارجها يتناولون فيها أهم القضايا ذات الصلة بالإشراف البحثي، وأهم الاتجاهات الحديثة في هذا المجال .

(* توصيف مقترح للبرنامج ، انظر ملحق رقم (٣) .

كما يُقترح عقد مجموعة من ورش وجلسات عمل قصيرة - لمدة نصف يوم على سبيل المثال - بصفة دورية على مدار العام تجمع بين المشرفين الجدد وأصحاب الخبرة، مما يتيح للمشرفين استكشاف الأبعاد المختلفة للممارسات الإشرافية، وتبادل الآراء والأفكار والخبرات حول الإشراف الفعال. كما يمكن أن تُخصص بعض السيمينارات العلمية في الكليات لمناقشة القضايا الخاصة بالإشراف البحثي، وتبادل الآراء والأفكار في هذا المجال.

د- تخصيص موقع على شبكة الإنترنت : ويُقترح في هذا المجال أن يتضمن الموقع الإلكتروني الخاص بالدراسات العليا في كل جامعة، موقعا فرعيا للمشرفين يقدم الكثير من المعلومات التي تهمهم في هذا المجال مثل : معلومات عن تشكيل لجان الإشراف، والنظام الخاص بكتابة تقارير المشرفين، ونصائح للإشراف الفعال، وأنشطة التنمية المهنية المتاحة للمشرفين، والمصادر المتاحة لدعم عملية الإشراف بالجامعة ومواعيدها، وبعض المعلومات الخاصة بالنواحي القانونية، والامتحانات، وعرض مجموعة من الدراسات ذات الصلة بالإشراف البحثي مصنفة إلى مجالات، إضافة إلى تقديم قائمة بأهم المواقع ذات الصلة على شبكة الإنترنت، وتقديم إجابات لبعض الأسئلة التي تتكرر على السنة المشرفين.

هـ- نشر مجموعة من الأدلة الإرشادية : حيث يُقترح أن يقوم مجلس الدراسات العليا بكل جامعة بنشر مجموعة من الأدلة التي تقدم العديد من المعلومات المفيدة عن القواعد والسياسات التي تحكم الدراسات العليا بالجامعة عن السياسات والقواعد والإجراءات الخاصة بالدراسات العليا بالجامعة، وأن تكون هذه الأدلة متاحة - ورقيا وإلكترونيا - لجميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما يمكن للكليات أن تصدر بعض الأدلة في هذا المجال.

كما يُقترح كذلك أن تصدر الجامعة دليلا للإشراف الفعال - يقوم بإعداده نخبة من أعضاء هيئة التدريس المشهود لهم بالكفاءة والإنجاز الأكاديمي - يقدم معلومات وإرشادات قيمة عن الأساليب والاستراتيجيات التي تحقق الإشراف الجيد والفعال، وأهم متطلباته وشروطه، وأساليب التنمية المهنية وأهم النصائح والإرشادات في هذا المجال.

توصيات البحث ومقترحاته :

في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث، يوصى الباحث بما يلي:

- ١- الاطلاع على أنشطة التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي بالجامعات الأجنبية، والأخذ بما هو جديد ومفيد منها .
 - ٢- وضع معايير للجودة في مجال الإشراف البحثي، ويمكن أن يتم ذلك من خلال الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، أو أن تضع كل جامعة المعايير الخاصة بها .
 - ٣- عقد مؤتمرات على مستوى الكليات والجامعات تتناول الإشراف البحثي والقضايا والموضوعات المرتبطة به .
 - ٤- استقصاء آراء الباحثين بشكل دوري عن مدى إفادتهم من المشرف .
 - ٥- تقديم حوافز مادية للمشرفين، واحتساب الرسائل التي يشرفون عليها ضمن شروط الترقية .
 - ٦- دعوة الخبراء والمتخصصين من الكليات والجامعات المختلفة من داخل وخارج مصر للمحاضرة والنقاش حول القضايا الخاصة بالإشراف البحثي .
- كما يقترح الباحث الموضوعات التالية للبحث والدراسة :
- ١- دراسة عن أساليب التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي.
 - ٢- دراسة عن معايير الجودة في مجال الإشراف البحثي .
 - ٣- دراسات حالة في مجال الإشراف البحثي .

المراجع

- ١- إبراهيم محمد عطا (١٩٩٨) : الإشراف والتوجيه العلمي، القاهرة : مكتبة النهضة العربية.
- ٢- حافظ فرج أحمد (٢٠٠٤) : التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر، المؤتمر القومي الحادي عشر(العربي الثالث)، "التعليم الجامعي العربي ..آفاق الإصلاح والتطوير " ، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ١٨-١٩ ديسمبر.
- ٣- سلامة عبد العظيم حسين (٢٠٠٦) : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر(العربي الخامس) ، " الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى"، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ٢٦-٢٧ نوفمبر .
- ٤- ديفيد ب. رزينك (٢٠٠٥) : أخلاقيات العلم، ترجمة : عبد النور عبد المنعم ، الكويت : سلسلة عالم المعرفة .
- ٥- شادية عبد الحليم، وهيثم الطوخي (٢٠٠٧) : الجودة في الدراسات العليا بجامعة القاهرة : دراسة تقويمية "، المؤتمر الدولي الخامس " التعليم الجامعي في مجتمع المعرفة الفرص والتحديات" معهد الدراسات التربوية ،جامعة القاهرة ،١١-١٢ يوليو.
- ٦- صلاح الدين أحمد جوهر(٢٠٠٦) : خريطة الطريق في البحث التربوي ، في : اجتهادات في البحث التربوي ، تحرير نادية جمال الدين، القاهرة : مصر العربية للنشر والتوزيع .
- ٧- عبد الكريم حسان أسعد(٢٠١٠) : توقعات الدور في عملية الإشراف البحثي ، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، المجلد الثامن عشر، العدد الأول ، يناير .
- ٨- مجمع اللغة العربية(١٩٩١): المعجم الوجيز، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم.
- ٩- محمد شوقي كشك (٢٠٠٦) : تطوير نظم وآليات الإشراف علي الرسائل العلمية في ضوء استراتيجية البحث العلمي بالكلية ، ندوة بكلية التربية الرياضية جامعة المنصورة ، ٢٨ مارس .
- ١٠- محمد على نصر(٢٠٠٦) : واقع البحث العلمي بالجامعات العربية واتجاهات ورؤى التطوير والتحديث، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر(العربي الخامس)، "الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى"، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ٢٦-٢٧ نوفمبر .
- ١١- محمد منير مرسي (١٩٩٢) : الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه ، القاهرة : دار النهضة العربية .

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

١٣- وفاء حسن مرسى(٢٠٠٧) : تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر(العربي السادس) ، " آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي "، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس ، ٢٥-٢٦ نوفمبر .

14- Calma, A. (2007a) : Postgraduate Supervision in the Philippines: Setting The Research Agenda. **The Asia-Pacific Education Researcher**, Vol.16, No.1,pp. 91-100 .

15 Calma, A. (2007b): Research Higher Degree Supervision in the Philippines: Exploring Possibilities For Research, Paper Presented at the International Conference On Research In Higher Education Institutions, Cebu City, Philippines, 24-27 October .

16-Eley, Adrian (2001): Research Supervisor Training: an Irrelevant Concept or the Key to Success, **Microbiology Today**, Vol. 28, MAY , pp. 58-59 .

17-Johnston, Sue (1995): Professional Development for Postgraduate Supervision, **The Australian Universities' Review**, Vol. 38, No. 2, pp.16-19.

18- Lee, Anne (2007): Developing Effective Supervisors: Concepts of Research Supervision, **South African Journal of Higher Education**, Vol.21, No.4 ,pp. 680-693 .

19- Kiley, Margaret (2011): Developments in Research Supervisor Training: Causes and Responses, **Studies in Higher Education**, Vol 36, Issue 5, pp. 585-599 .

20- Pearson, Margot & Brew, Angela (2002): Research Training and Supervision **Development, Studies in Higher Education**, Vol.27, No.2, pp. 135- 150.

21- Pearson, M., & Kayrooz, C. (2004) : Enabling Critical Reflection on Research Supervisory Practice, International, **Journal of Academic Development** , Vol. 9, No. 1, pp. 125- 141.

22-Rath, J. (2008) : Developing Research Supervision Skills: Understanding and Enhancing Supervisor Professional Development Practice in the Aotearoa New Zealand Context, Report for an Ako Aotearoa Regional Hub Projects Funded Scheme, Christchurch, Ako Aotearoa .

23- Taylor, Stan (2008) : Thinking of Research Supervision as a Form of Teaching ,**Research Supervision: an Online Journal** , Posted 29 May .

Available at : http://www.lancs.ac.uk/celt/celtweb/current_journal

24- The Quality Assurance Agency for Higher Education(2011) : **Institutional audit** , University of Manchester , April .

25- The University of Hong Kong (2010-2011) : **Graduate School Handbook** .

26- Toncich, Dario (2006) : **Key Factors in Postgraduate Research A Guide for Students**, Chrystobel Engineering , Brighton, Australia .

27- University of Cambridge (2010-2011) : **The Code of Practice for Research Degrees and Certificates of Postgraduate Study**, Board of Graduate Studies.

28- Zhao, Fang(2002) : Transforming Quality in Research Supervision: A Knowledge Management Approach , Paper presented at the 7th Quality in Higher Education International Seminar, Transforming Quality, RMIT, Melbourne, October .

Available at :

<http://www.qualityresearchinternational.com/tq/papers/zhaopaper.doc> .

الملاحق

ملحق رقم (١) محتويات استبانة الدراسة الميدانية

استبانة حول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
في مجال الإشراف البحثي

الزميل العزيز /

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان " التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي : تصور مقترح " وتتطلب هذه الدراسة- ضمن ما تتطلبه من إجراءات- القيام بدراسة ميدانية من خلال استبانة توجه لأعضاء هيئة التدريس لتعرف احتياجاتهم المهنية في مجال الإشراف البحثي ، والاستفادة من آرائهم ومقترحاتهم في هذا المجال .

مع خالص شكري وتقديري على وقتكم وجهدكم وحسن تعاونكم .

الباحث

هيثم محمد إسماعيل الطوخي

مدرس بمعهد الدراسات التربوية – جامعة القاهرة

مصطلحات الدراسة الحالية :

التنمية المهنية :

هي تلك الجهود المنظمة والمقصودة التي تقوم بها الجامعة بهدف تطوير المعارف والأفكار والخبرات، واكتساب المهارات ، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس بما يجعلهم أكثر فاعلية في الوفاء بالأدوار المختلفة المنوطة بهم .

الإشراف البحثي :

هو الإشراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على طلاب الدراسات العليا الذين يقومون بالبحوث لنيل أي من درجاتي الماجستير والدكتوراه .

– رجاء وضع علامة (√) على الاختيار الذي ترونه مناسباً :
أولاً : فيما يلي قائمة بمجموعة من الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي فما تقديركم لأهمية كل منها :

م	الاحتياجات المهنية	درجة أهميتها		
		قليلة الأهمية	مهمة	مهمة جداً
١	المعرفة الكافية باللوائح والقوانين التي تحكم الإشراف البحثي .			
٢	تفهم طبيعة عملية الإشراف البحثي .			
٣	تعرف أخلاقيات الإشراف البحثي .			
٤	زيادة الوعي بحقوق المشرف وواجباته.			
٥	تعرف أهم شروط الإشراف الفعال .			
٦	الاطلاع على الاتجاهات العالمية في مجال الإشراف البحثي .			
٧	كيفية التعامل مع الأنماط المختلفة للباحثين.			
٨	تفهم الأبعاد المختلفة لدور المشرف .			
٩	كيفية التغلب على الصعوبات المختلفة التي تواجه عمل المشرفين .			
١٠	تعرف أساليب تقديم الدعم لطلاب البحث .			
١١	تعرف أساليب التقييم الذاتي للمشرفين لممارستهم الإشرافية.			
١٢	تعرف أساليب الإشراف البحثي .			
١٣	تبادل الأفكار حول تصورات المشرفين عن عملية الإشراف البحثي .			
١٤	الوعي بالعوامل المختلفة التي تؤثر في الإشراف البحثي .			
١٥	تعرف الأنماط المختلفة للمشرفين .			

هل هناك احتياجات مهنية أخرى في مجال الإشراف البحثي ترونها مهمة ؟ رجاء ذكرها :

.....

.....

.....

.....

.....

ثانيا : فيما يلي مجموعة من الأنشطة المقترحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي ، فما رأيكم في مدى مناسبتها ؟

م	أنشطة التنمية المهنية	درجة مناسبتها		
		مناسب جدا	مناسب	غير مناسب
١	برنامج تدريبي عن الإشراف البحثي ضمن برنامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.			
٢	برنامج تدريبي عن طريق شبكة الإنترنت .			
٣	ورش العمل .			
٤	السيمنارات .			
٥	المؤتمرات .			
٦	موقع متخصص على شبكة الإنترنت .			
٧	الأدلة الإرشادية .			

- هل تقترحون أنشطة أخرى للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي؟ رجاء ذكرها

.....
.....
.....
.....

ثالثا : هل لديكم أية آراء أو مقترحات خاصة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي؟ رجاء ذكرها

.....
.....
.....
.....

الجامعة :

اسم الكلية أو المعهد :

الوظيفة : مدرس () ، أستاذ مساعد () ، أستاذ ()

ملحق رقم (٢)

(*)
أسماء المحكمين للاستبانة

- ١- أ. د سامي محمد نصار
أستاذ أصول التربية بمعهد الدراسات التربوية
جامعة القاهرة.
- ٢- أ. د صلاح الدين أحمد جوهر
أستاذ أصول التربية بمعهد الدراسات التربوية
جامعة القاهرة.
- ٣- أ. د على أحمد مذكور
أستاذ المناهج وطرق التدريس بمعهد الدراسات التربوية
جامعة القاهرة
- ٤- أ. د مصطفى عبد السميع محمد
أستاذ المناهج وطرق التدريس بمعهد الدراسات التربوية
جامعة القاهرة .
- ٥- د. أشرف بهجات عبد القوي
أستاذ مساعد بقسم التعليم الفني بمعهد الدراسات التربوية
جامعة القاهرة.
- ٦- د. فاروق جعفر عبد الحكيم
مدرس بقسم أصول التربية بمعهد الدراسات التربوية
جامعة القاهرة.

(*) تم ترتيب الأسماء أبجديا حسب كل درجة علمية .

ملحق رقم (٣)
توصيف البرنامج التدريبي المقترح
في مجال الإشراف البحثي

أهداف البرنامج :

يهدف البرنامج إلى :

- ١- التوعية بالسياسات والإجراءات الخاصة بالإشراف البحثي.
- ٢- تفهم طبيعة عملية الإشراف البحثي .
- ٣- زيادة الوعي بحقوق المشرف وواجباته.
- ٤- تعرف كيفية التعامل مع الباحثين وتوجيههم .
- ٥- التوعية بمصادر الدعم المتاحة للمشرفين والباحثين .
- ٦- الاطلاع على الاتجاهات العالمية في مجال الإشراف البحثي.
- ٧- تنمية اتجاهات المشرفين نحو التأمل والنقد الذاتي للممارسات الإشرافية .

الفئة المستهدفة :

أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

مدة البرنامج :

المدة المخصصة للبرنامج ١٥ ساعة تدريبية، يمكن تنفيذها على مدى يومين أو ثلاثة حسب ظروف وبيئة التدريب .

محتوي البرنامج :

يتناول البرنامج الموضوعات الأساسية التالية :

- ١- القوانين التي تحكم الإشراف البحثي بالجامعات المصرية .
- ٢- السياسات والإجراءات الخاصة بالإشراف البحثي بالجامعة.
- ٣- طبيعة عملية الإشراف البحثي وخصائصها، وأهم العوامل المؤثرة فيها .
- ٤- الأبعاد المختلفة لدور المشرف البحثي، وأهم حقوقه وواجباته .
- ٥- مصادر الدعم المتاحة للمشرفين ولطلاب البحث داخل وخارج الجامعة .
- ٦- الأساليب المختلفة لتقديم الدعم لطلاب البحث .
- ٧- الأنماط المختلفة للباحثين، وكيفية التعامل معهم .
- ٨- أهم الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال الإشراف البحثي .
- ٩- المعايير العالمية في مجال جودة الإشراف البحثي .

١٠- أساليب التنمية المهنية الذاتية للمشرفين .

أساليب التعليم والتعلم :

يستخدم البرنامج - بصفة أساسية - أساليب التعليم والتعلم التالية :

١- المحاضرة .

٢- المناقشات .

٣- ورش العمل .

٤- دراسة الحالة .

أساليب التقويم :

١- الحضور .

٢- المشاركة الإيجابية في المناقشات .

٣- الاشتراك في أعمال مجموعات العمل .

٤- كتابة تقرير عن دراسات الحالة .

٥- التقويم الذاتي .