

الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي

د. محمد مقداد

قسم علم النفس - الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا

1. مقدمة:

تعتبر الجامعة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي يعتمد عليها المجتمع في بناء أفراد قادرين على النهوض به وتحمل مسؤولياته في السنوات الأولى لنشأتها ، أي في أوائل القرن الحادي عشر، كانت المهمة الأساسية لها هي تدريس الطلبة الذين كانوا قادرين ماديا واجتماعيا على الالتحاق بها. استمرت الجامعة في القيام بهذا الدور لغاية القرن السابع عشر تقريبا ، بعد ذلك شرعت في القيام بمهمة أخرى إلى جانب التعليم ، كانت هذه المهمة الجديدة هي البحث العلمي.

لقد كانت تجربة جامعة كامبردج وما قام به إسحاق نيوتن (1643م -1727م) وطلابه تجربة رائدة في هذا المجال ، لقد كانت الحاجة إلى نتائج البحث العلمي من أهم العوامل المؤدية إلى نشأته في الجامعات وفي ذلك الوقت وكانت الحاجة إلى التدريس من أهم الحاجات التي دفعت هذا البحث إلى الأمام ، لقد رأيت الجامعة أنه من الضروري - لضمان تدرس جيد وفعال - الاستمرار في إنتاج المعرفة لتزويد المتعلمين بها فعلا ، فقد أصبح الأساتذة الجامعيون منتجون للمعرفة ومستهلكون لها في الوقت نفسه.

ابتداء من منتصف القرن العشرين تقريبا، وخاصة بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية، و لما بدأت دول العالم بما في ذلك الدول النامية التي حصلت على استقلالها آنذاك، بدأت تبني ذاتها، وجدت الجامعة نفسها على الرغم من تضررها هي الأخرى من الحرب العالمية الثانية، مطالبة بالمساهمة في بناء المجتمع، وتقديم المساعدة له للخروج مما أصابه من تخلفها لم تبق الجامعة فقط للتدريس والبحث العلمي، لكنها إلى جانب هذا أصبحت تقوم بخدمة المجتمع تخدم الجامعة المجتمع بشكل مباشر وذلك مثلا بتقديم دروس مسائية وليلية لغير الطلبة والمشاركة في برامج محو الأمية وتقديم المساعدة للمؤسسات. كما تخدمه بشكل غير مباشر وذلك بتكوين الكوادر التي تعمل على بناء المجتمع.

إن نظرة سريعة لقطاعات أي مجتمع من المجتمعات لتبين بوضوح الدور الكبير الذي تقوم به الجامعة في بناء المجتمع.

ففي قطاع الصناعة مثلا، إن أي صناعة ومهما كان نوعها، لا بد لها لتقوم قياماً قويا من مهندسين وتقنيين ومختصين يقضون سنوات معينة في الجامعة أو في مؤسسة شبيهة بها لإتقان مبادئ التصميم والصيانة والبرمجة وغيرها لأنها مهام لا يمكن إعطاؤها لغير هؤلاء. نفس الشيء يمكن أن يقال عن قطاع الفلاحة.

إن التحديات التي تواجهها الفلاحة هذه الأيام كضرورة زيادة الإنتاج الفلاحي والحيواني، والوقاية من الحشرات والنباتات الضارة والبحث عن العلاج الناجع لبعض الأمراض التي تهدد الفلاحة، لا بد أن يواجهها الجامعيون القادرون على ذلك بفضل ما اكتسبوه من معارف وخبرات ومهارات أثناء تواجدهم بالجامعة . ثالثاً وأخيراً، يمكن الحديث عن قطاع الخدمات في أي مجتمع من المجتمعات . على الرغم من كثرة فروعها، يمكن الإشارة فقط إلى فرعين وهما الطب والتدريس.

من الصعب جداً تصور طبيب ممتاز يكون قد اكتسب مهارات التشخيص والعلاج بالممارسة فقط دون التعلم في جامعة من الجامعات أو في مؤسسة شبيهة بها ، نفس الكلام يمكن أن يقال عن التعليم ، إن القول بان خريج الجامعة يكون أكثر فعالية من المعلم الذي لم يتلق تعليمه في الجامعة أو في مؤسسة شبيهة بها لا يحتاج إلى دليل . حتى تتمكن الجامعة من القيام بالمهام سالفة الذكر، وحتى تتمكن من تخريج إطارات يكون بإمكانها العمل بفعالية في ميادين الحياة المختلفة، لا بد من توفر مجموعة من العوامل كالأساتذة الأكفاء ، والمناهج والبرامج القوية، والإمكانيات الوفيرة . صحيح أن نجاح الجامعة يتوقف على مجموعة من العوامل ومنها ما تمت الإشارة إليه أعلاه، لكن أهمها ويبقى كذلك ، هو الأستاذ المكون تكويناً جيداً أي الذي يمتلك مجموعة من الكفاءات التي يمكن تحديدها في أربع وهي (الكفاءة العلمية والكفاءة التربوية والكفاءة الأخلاقية والكفاءة اللغوية) ، لا شك في أن مما يساهم في نجاح الجامعة ويمكنها من تحقيق أهدافها هو عملها على تمكين أساتذتها من بلوغ المستويات العالية في الكفاءات سالفة الذكر.

تهدف هذه الورقة إلى تناول الطرق المستخدمة في الإعداد التربوي لأساتذة التعليم العالي والتركيز على الطريقة الارغونمية لاعتقادي أنها أشمل وأكثر نجاحاً وأقل تكلفة وأدوم فعالية .

2 - مواصفات مهنة الأستاذ الجامعي :

تختلف مهنة التدريس عن كثير من المهن ، ذلك أنها تتصف بالتنوع والثراء ، كما أنها مليئة بالتحديات والمواقف الجديدة وضرورة القيام بعدد كبير من المهام ، ويمكن عرض ما يجري فيها في العناصر الآتية :

2.1 تحديد المصطلحات :

يمكن تمثيل مهنة الأستاذ الجامعي بهرم تتضمن قاعدته النشاطات الرئيسية للمهنة ، أما قمته فهي المهنة نفسها وبين القمة والقاعدة نجد الأعمال المختلفة التي تتكون منها المهنة . بعد الأعمال نجد المهام التي تتكون منها الأعمال ، وعليه تكون المهنة عبارة عن مجموعة من الأعمال. ويكون كل عمل عبارة عن مجموعة من المهام وتكون كل مهمة عبارة عن مجموعة من النشاطات.

2.2 أعمال المهنة ومهامها :

يقوم الأستاذ الجامعي أثناء تأديته لعمله بكثير من الأعمال التي قد تكون محاولة حصرها غير ممكنة ، لكن أهم أعماله تتمثل في :

2.2.1 التدريس:

ينتظر من الأستاذ الجامعي أن يدرس عددا معينا من المواد وأن يكون ملما إماما كاملا بموضوع كل واحدة منها ، كما ينتظر منه أن يقدم للطلبة معلومات حديثة في المادة و صحيحة وملائمة لأهداف التدريس المحددة سلفا ، يتضمن هذا العمل عددا من المهام أهمها :

(التحضير والإلقاء والتقويم والإرشاد) ، ويمثل في الجامعات التي تسمى جامعات التدريس (Teaching Universities) العمل الرئيسي ، ومن الممكن أن يستغرق وقتا كبيرا من وقت الأستاذ ، كما أن أنظمة تقويم الأساتذة الجامعيين كثيرا ما تعتمد على الكيفية التي ينجز الأستاذ بها هذا العمل ، أما في جامعات البحث (Research Universities) فإنه لا يشغل إلا وقتا قليلا من وقت الأستاذ ، وقد لا يعتبر عنصرا من عناصر تقويم أداء الأستاذ الجامعي .

2.2.2 البحث العلمي :

ينتظر من الأستاذ الجامعي إنجاز البحث العلمي ونشره للاستشارة به ، يتضمن هذا العمل عددا من المهام أهمها :

(إنجاز البحث العلمي ونشره والمشاركة في الملتقيات العلمية وكذا الإشراف على الرسائل العلمية) ، وهو يمثل في جامعات البحث العلمي العمل الرئيسي ، ومن الممكن أن يستغرق وقتا كبيرا من وقت الأستاذ ، حتى في جامعات التدريس فإن الأساتذة غالبا ما يكونون مطالبين بإنجاز البحث العلمي الذي قد يتم الاعتماد عليه في الترقيات وزيادة الأجر وتجديد العقود.

2.2.3 خدمة المجتمع :

ينتظر من الأستاذ الجامعي أن يساهم في خدمة المجتمع وتقديم كل أشكال المساعدة له ، يتضمن هذا العمل عددا من المهام أهمها :

تقديم الدروس الخاصة وإلقاء المحاضرات العامة والخاصة في المناسبات الدينية والوطنية ورئاسة اللجان والجمعيات ، كرئاسة لجنة أولياء التلاميذ لمدرسة من المدارس ، وتقديم الإرشاد والنصيحة للأفراد والجمعيات والمؤسسات ، تختلف الجامعات في شأن هذا العمل اختلافاً واضحاً ، فمنها ما تعتبره جزءاً لا يتجزأ من عمل الأستاذ ومن الضروري أن يقوم به ، ومنها ما تعتبره ثانويا تترك الحرية في القيام به للأستاذ .

2.2.4 العمل الإداري :

أحياناً أو ربما في أحيان كثيرة يطلب من الأستاذ الجامعي القيام بالعمل الإداري في قسمه أو في كليته أو ربما في جامعته ، يتضمن العمل الإداري عموماً أربعة أعمال أساسية هي: (التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة)، مع العلم أن هناك أعمالاً أخرى كإدارة الأفراد وإدارة العتاد وغيرها التي قد تكون في مؤسسة من المؤسسات من الأعمال الرئيسية وقد تكون في أخرى من الأعمال الثانوية.

إلى جانب هذه الأعمال يمكن الإشارة إلى أعمال أخرى لكنها لا تملك نفس الأهمية التي تمتلكها الأعمال التي سبقت الإشارة إليها ومنها : حضور الاجتماعات (اجتماعات القسم ، اجتماعات الكلية ، اجتماعات اللجان المختلفة) وتأديب الطلبة والمساهمة في تربيتهم.

2.3 وسائل العمل وعدهه :

يستخدم الأستاذ الجامعي في عمله مجموعة من الوسائل والأجهزة التي يمكن تصنيفها في الأصناف الآتية :

2.3.1 الصنف الذي يعتبر امتداداً لقدراته وإمكانياته كالمنظار والميكروسكوب والترموتر وغيرها.

2.3.2 الصنف الذي يساعده أثناء عملية التدريس وإلقاء المحاضرات كالسبورة والطباشير وجهاز العارض الرأسي وجهاز عرض الشرائح.

2.3.3 الصنف الذي يستخدمه أثناء جمع البيانات كالدينامومتر والرسام الكهربائي للمخ.

2.3.4 الصنف الذي يستخدمه في تحليل النتائج كالكومبيوتر وجهاز تحليل الهواء.

2.4 محيط المهنة :

يعمل الأستاذ الجامعي في محيط فيزيقي داخلي سليم خاصة إذا توفرت الإمكانيات الضرورية ، فيوم العمل يقضيه الأستاذ بين قاعات التدريس والمخابر ومكتبه وقاعات الاجتماعات ، وأحياناً يقضى الأستاذ يوم العمل مع الطلبة في الميدان حيث لا تكون الظروف الفيزيكية جد ملائمة ، علاوة على الظروف الفيزيكية ، فإن مهنة الأستاذ الجامعي تتميز بمستويات عالية من الإجهاد لأن مصادره كثيرة ومتنوعة (Dua 1994).

2.5 معايير أداء المهنة :

تستخدم الجامعات عموماً ثلاثة أنظمة لتقويم أداء الأستاذ الجامعي وهي:

2.5.1 نظام التقويم المتمركز حول سمات الشخصية :

وفي هذه الحالة يتم استخدام سلم من السلالم المعروفة (السلالم الكمية والسلالم النوعية) لتقويم سمات الشخصية المختلفة أهمها :

- سمات خفض الجناح ومنها : الثقة في النفس وتقدير الزمالة وتقديم النصح والإرشاد .
- سمات التعاون ومنها : الغيرية والتواضع والإخلاص والتفاني في العمل .
- سمات الثبات ومنها : الانضباط والدقة والشعور بالمسؤولية واحترام الوقت .
- سمات النشاط الذهني ومنها : التحليل المنطقي والتركيز وحضور البديهة .
- سمات الحيوية ومنها : الدافعية القوية والرغبة في الإنجاز والجد والمثابرة .

2.5.2 نظام التقويم المتمركز حول السلوك :

أي كيف يسلك الأستاذ وهو يؤدي مهامه المختلفة ، مثلا كيف يتعامل مع طلبته ، ومع الأساتذة الآخرين ، هل يسمح للطلبة بأن يطرحوا عليه أسئلة حول مسائل الدرس الغامضة ؟ كيف يتصرف عندما يقدم له سؤال محرج ؟ .

2.5.3 نظام التقويم المتمركز حول الإنجاز :

أي حول ما ينشره الأستاذ من مقالات وبحوث أو حول عدد الرسائل العلمية التي يشرف عليها والتي تنتهي في الأجل المحددة ، بغض النظر عن نظام التقويم المستخدم ، يجب أن يكون الأستاذ على علم به حتى يتمكن من الاستعداد له وقبول نتائجه بدون مقاومة تذكر .

2.6 الصفات الشخصية :

يجب أن تتوفر في الأستاذ الجامعي الصفات الآتية :

2.6.1 المعارف العلمية :

أستاذ الجامعة يجب أن يمتلك معرفة عميقة في ميدان اختصاصه ، كما يجب أن يمتلك ثقافة جيدة في المجالات المرتبطة بمجال اختصاصه .

2.6.2 المهارات التربوية :

أستاذ الجامعة يجب أن يمتلك مجموعة من المهارات التربوية التي تمكنه من القيام بدوره كأستاذ جامعي كاملا ، قد تتعدد هذه المهارات وتتنوع لكن أهمها :

- مهارات الاتصال ومنها مهارات التوصيل ومهارات الاستماع ومهارات الإقناع.

- مهارات استخدام طرق التدريس المختلفة والتمكن من اختيار الطريقة المناسبة للموقف المناسب .
- مهارات استخدام وسائل الإيضاح كالعارض الرأسي ، والعارض السريع والحاسوب ومهارات صيانتها .
- مهارات إدارة الصف والمدرجات .
- مهارات التقويم وبناء الاختبارات وإعداد الامتحانات .
- الإرشاد النفسي والتربوي .
- إدارة الاختلاف .
- إدارة الصراع .

2.6.3 الكفاءة الأخلاقية :

أستاذ الجامعة يجب أن يمتلك مجموعة من الصفات الأخلاقية للنجاح في أعماله المختلفة وأهمها :

2.6.3.1 الأخلاقيات المرتبطة بالتدريس : ومنها:

- أن يحاول الأستاذ تدريس ما هو مختص فيه فقط .
- أن يدرس ما هو جديد وممثل لمحتوى المادة التي يدرسها .
- أن يوضح للطلبة أهداف التدريس ويحرص على بلوغها .
- أن يستخدم طريقة التدريس المناسبة للموضوع وللموقف المعينين .
- أن يستخدم ما أمكن من التطبيقات لتدعيم الأفكار النظرية .
- أن يبتعد عن الذاتية بقدر المستطاع في تقويم أداء الطلبة .
- أن ينوع وسائل التقويم لتلائم أهداف التعليم المحددة .
- أن يتجنب إفشاء سر الامتحانات لبعض الطلبة وخاصة المقربين منه وأفراد عائلته وأقربائه .
- أن يبتعد عن أشكال التمييز ما كان ظاهراً منها كتمييز الطالب المحلى عن الأجنبي، أو خفياً كإعطاء درجات عالية للطلاب الضعيف .

2.6.3.2 الأخلاقيات المرتبطة بالبحث العلمي : ومنها:

- أن يتجنب كل أشكال النقل (Plagiarism) في الأبحاث التي ينشرها .

- أن يبتعد عن الاستبداد العلمي والتطرف في الرأي.

2.6.3.3 الأخلاقيات المرتبطة بالعمل الإداري:

- أن يحتفظ الأستاذ بكل ما يخص الأساتذة والطلبة وغيرهم من الأفراد في سرية تامة ولا يستخدمه في أي غرض من الأغراض إلا بعد موافقة المعني بالأمر على ذلك.

- أن لا يستغل مهنته في تحقيق المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة.

2.6.3.4 الأخلاقيات العامة :

- أن يحترم زملاءه الأساتذة الآخرين والابتعاد عن انتقادهم أمام الطلبة.

- أن يسعى إلى أن تحقق جامعته أهدافها الأساسية.

2.6.4 القدرات :

يجب أن يمتلك أستاذ الجامعة مجموعة من القدرات أهمها:

- القدرات البدنية: كالقدرة على العمل الواقف والقدرة على الجلوس لمدة طويلة .

- القدرات الحسية : كالقدرة على الإبصار والقدرة على الاستماع .

- القدرات العقلية : كالذكاء والقدرة على التكيف مع المواقف المختلفة والقدرة على التفكير المنطقي وسلامة التفكير .

- القدرات العاطفية : كالاتزان العاطفي والقدرة على التعبير الإيجابي عن العاطفة.

- القدرات اللغوية : لا يكفي أن يكون قاموس الأستاذ الجامعي في لغة التدريس كبيراً . لكن علاوة على هذا يجب أن تكون قدراته النحوية عالية ، كما يجب أن يلم ببراهماتيات اللغة (Language Pragmatics) أي مهارات معرفة مقاصد الكلام ، إلى جانب إتقان لغة التدريس ، يجب في الأستاذ الجامعي معرفة اللغات الأجنبية وخاصة ما كان منها شائع التداول والاستخدام كما هي حال اللغة الإنجليزية هذه الأيام.

2.6.5 صفات أخرى :

علاوة على ما تم ذكره من صفات يجب توفرها في أستاذ الجامعة ، هناك صفات أخرى يستحسن أن تتوفر فيه كالاتجاهات الإيجابية نحو العمل الجامعي ، والدافع القوي للعمل والإنجاز والقيم المهنية الإيجابية كاحترام الوقت وتحمل وجهات النظر المخالفة لوجهة نظره ومواجهة مواقف الصراع لا التهرب منها.

3 - الإعداد التربوي لأستاذ الجامعة:

لا تختلف مهنة الأستاذ الجامعي عن بقية المهن الأخرى التي لا بد للقيام بها بصورة جيدة من إعداد متين ، إن هدف الإعداد هو من جهة إكساب الفرد المهارات الضرورية التي تمكنه من القيام بعمله على أكمل وجه ، ومن جهة أخرى تهيئة مهنته وجعلها مناسبة له لضمان أكبر قدر من الراحة والأمن والإنتاج ، تحاول المؤسسات المختلفة بما في ذلك الجامعات أن تضع في المهن الشاغرة والمهينة لديها أفراداً مؤهلين يكونون قادرين على القيام بالعمل كما ينبغي . إنها تدرك أنها إذا وضعت في مناصب العمل أفراداً غير مؤهلين ولا يملكون كل المهارات التي يتطلبها القيام بالعمل على أكمل وجه فإن العمل يتضرر (قد يكون الضرر إفساد المواد الخام أو إفساد الآلات أو إفساد أدوات العمل أو إفساد مكان العمل) كما أن الفرد نفسه يتضرر (قد يكون الضرر معاناة نفسه تبعاً فيزيقياً أو ارتكاب حادث مهني أو الإصابة بمرض مهني ما) وإذا تضرر العمل أو الفرد أو كلاهما معا فإن المؤسسة ككل تتضرر ومن الممكن أن تتلاشى كلياً .

لقد بينت كثير من الدراسات (انظر مثلاً Leeds Metropolitan University 1999) أن الإعداد الجيد والكافي كان دائماً مرتبطاً بزيادة رضا العاملين والإنتاج ، كما أن انعدام الإعداد كان دائماً مصحوباً بشعور العاملين بالإحباط وعدم الرضا عن العمل وانخفاض الإنتاج (P ugh 1984, Bacon-Blackwell 1994) ، لهذا فإن الجامعات كغيرها من المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى صارت تقدم برامج إعداد لأفرادها لتضمن أداءً فعالاً ، لقد أنشأت بداخلها مصالح خاصة للإعداد تكون مهمتها الأساسية هي تحضير هذه البرامج وإنجازها وتقويمها .

3.1 تعد الجامعات أساتذتها إعداداً تربوياً بالطرق الآتية :

3.1.1 طريقة الاختيار :

تعتبر هذه الطريقة شائعة الاستخدام . وقد استخدمت ولا تزال تستخدم من طرف الكثير من الجامعات . ويتم استخدامها كما يأتي:

3.1.1.1 تحليل مهنة الأستاذ الجامعي لمعرفة أعمالها ومهامها ونشاطاتها الرئيسية ، قد يكون التحليل المنجز رسمياً كان تطلب الجامعة من مختص في تحليل الأعمال القيام بعملية التحليل ، وقد يكون التحليل غير رسمي كان تكلف الجامعة أستاذاً خبيراً للقيام بعملية الانتقاء دون إجراء تحليل للعمل لأن هذا الأستاذ يعرف متطلبات المهنة كلها ، إذا تمت كتابة التحليل في تقرير ما ، فإن ذلك التقرير يدعى تقرير مواصفات المهنة . تعتبر عملية التحليل هذه ضرورية جداً ومهمة لأن عملية الانتقاء السليمة تعتمد عليها ، كما يمكن الاعتماد عليها في تحديد العلاوات والحوافز التي تقدم للأستاذ الجامعي زيادة على أجره الأساسي.

3.1.1.2 الإعلان عن شغل المهنة (Job opportunities) باستخدام أية طريقة من طرق الإعلان (جرائد , تلفزيون , مجلات, معارض , الخ ...) المهم أن تكون الطريقة المستخدمة في تناول الأساتذة حتى تصل رسالة الجامعة إليهم . وتجدر الإشارة هنا إلى أن بعض الجامعات العربية والعالمية أصبحت تستخدم شبكة الإنترنت للإعلان عن ما لديها . وكما هو معروف فإن خدمات الإنترنت لا يزال كثيراً من الأساتذة وخاصة في البلدان العربية محرومون منها ، وبالتالي فإن حظهم من المشاركة في مسابقات الانتقاء يكون ضعيفاً.

3.1.1.3 الانتقاء: مباشرة بعد الإعلان عن شغل المهنة، تشرع طلبات المتقدمين في الوصول إلى المصالح المعنية ، ولما ترى هذه المصالح أنها حصلت على القدر الكافي من الطلبات ، فإنها تشرع في عملية الانتقاء لاختيار أحسن المتقدمين لتعيينه أستاذاً ، طرق الاختيار متعددة وهي عادة تبدأ بفحص طلبات الترشيح (application forms) وتدعم بإجراء مقابلة مع المعنى بالأمر من جهة للتأكد من صحة ما ورد من معلومات في طلبات التقديم ، ومن جهة أخرى للحصول على معلومات أخرى لم تتضمنها طلبات التقديم ، كما تدعم ببعض المعلومات التي تطلب من الحكام الذين يعينهم المتقدم للجامعة ، وتنتهي عادة بفحص طبي يؤكد سلامة المتقدم وخلوه عن الأمراض الخطيرة ، بغض النظر عن طريقة الانتقاء المستخدمة، فإن التركيز يكون عموماً على مدى استجابة المتقدم لمتطلبات المهنة كما هي واردة في تقرير المواصفات الذي تمت الإشارة إليه سالفاً ، ويكون التركيز خصوصاً على مدى امتلاكه للمهارات التربوية التي تمت الإشارة إليها في 2.6.2 .

3.1.1.4 يتم تعيين الفرد الذي يتم قبوله بعد إجراء عملية الانتقاء ، وعادة ما تكون الأشهر الأولى بعد التعيين عبارة عن فترة ملاحظة للفرد من طرف الجهات المعنية للحصول على فكرة دقيقة عن أدائه حتى يمكن اتخاذ قرارات صائبة حوله مستقبلاً.

3.1.2 طريقة الاختيار والتدريب :

لا تكتفي بعض الجامعات في بلدان العالم بعملية الاختيار فقط، لكنها بعد عملية الاختيار تقدم لأساتذتها برامج تدريبية مكملة ، عادة تتضمن برامج التدريب جانبيين هامين هما:
الجانب العام : ويهدف إلى تدعيم المعارف العلمية للأستاذ الجامعي وتنمية بعض كفاءاته الأخلاقية وقدراته المختلفة . **والجانب الخاص :** ويهدف إلى تنمية المهارات التربوية لهذا الأستاذ ، غالباً ما يتم تحضير حزمتين من النشاط في هذا الجانب وهما حزمة النشاط المكثف وهي خاصة بذوي الحاجة الماسة إلى المهارات التربوية ، وحزمة النشاط العادي وهي خاصة بمن هم في حاجة إلى بعض المهارات التربوية فقط لأنهم يملكون البعض الآخر.
تستخدم هذه الطريقة كما يأتي :

3.1.2.1 تحديد مهام أعمال الأستاذ الجامعي وحاجاته :

لتحديد أعمال الأستاذ الجامعي ومهامه المختلفة ، يمكن استخدام تقرير مواصفات المهنة الذي تمت الإشارة إليه سالفاً ، ولتحديد حاجاته وما ينبغي تقديمه له أثناء عملية التدريب ، يمكن استخدام واحدة أو أكثر من طرق تحليل الفرد كالمقابلة والملاحظة والاختبارات النفسية.

3.1.2.2 تحديد المكان الذي يتم فيه التدريب :

كما هو معروف يمكن إعداد أستاذ الجامعة في موقف واقعي مع الطلبة في الفصل أو المدرج أو المخبر (تدريب في محيط العمل) ويمكن تدريبه خارج هذا الموقف كان يتدرب مثلاً في قاعة من القاعات كقاعة الاجتماعات أو في المكتبة أو في مكتبه أو في مكتب رئيس القسم (تدريب خارج محيط العمل) ، وكما هو معروف فان لكل طريقة من الطريقتين سالفتي الذكر مميزات وعيوب.

وأود أن اقترح ما يأتي : يمكن أو لا استخدام التدريب خارج محيط العمل باستخدام طريقة المحاضرة المسلحة بوسائل الإيضاح كالعروض الراسي أو عروض الشرائح. ويمكن ثانياً مواصلة التدريب باستخدام طريقة التبرص وهي تتمثل في أن يطلب من الأستاذ الجديد أن يحضر دروس أستاذ ماهر وخبير والمشاركة من فترة إلي أخرى في إلقاء الدروس معه ولعب أدواره مع التركيز على هذه الطريقة لأنها فعالة في إعداد أساتذة الجامعات (Newstorm 1980).

3.1.2.3 الشروع في عملية التدريب :

يدخل برنامج التدريب في هذه المرحلة حيز التنفيذ ، وعليه فعلى المشرف أو المشرفين ممارسة كل ما من شأنه أن يساهم في نجاح البرنامج ، ومما يمكن استخدامه هو تزويد الأستاذ المتدرب بالتغذية الراجعة لتدعيم عملية التعلم وتعزيزها. كما يمكن أيضاً استخدام الحوافز المختلفة لزيادة دافعيته واهتمامه بالتدريب.

3.1.2.4 تقويم برنامج التدريب :

هذه المرحلة مهمة جداً وبدونها لا يتمكن المشرفون على التدريب من معرفة مدى نجاح برنامجه ، وعلى الرغم من أن هناك طرقاً عديدة يمكن استخدامها لتقويم التدريب إلا أن واحدة من أسهل هذه الطرق هي المقارنة بين أداء الأساتذة قبل المشاركة في التدريب وأدائهم بعد الانتهاء منه . إذا كان الفرق جوهرياً فإن ذلك قد يدل على نجاح برنامج التدريب ، وإذا لم يكن الفرق جوهرياً ، فإن ذلك قد يدل على فشل البرنامج .

رأينا أن طريقتي الإعداد التربوي للأساتذة الجامعيين سالفتي الذكر تهدفان إلى زيادة قدرات الأستاذ الجامعي لجعلها تستجيب لمتطلبات المهنة المتعددة ، أي انهما تهدفان إلى تكييف الفرد للعمل دون محاولة لتكييف العمل للفرد ، وبالتالي فهما لا يتيحان الفرصة لعدد كبير من الأفراد لامتهان وظيفة المدرس الجامعي ، إن الفرصة تعطى فقط لمن كان في مستوى متطلبات المهنة، أما الآخرون الذين تفصلهم عن متطلباتها مسافة كبيرة فإنهم يحرمون من القيام بها ، وإذا حدث في جامعة ما أن كان المتقدمون لهذه المهنة من الذين لا يستجيبون لمتطلباتها فهم قد يرفضون وتبقى شاغرة، وقد يقبلون ويعينون وتكون النتيجة المباشرة هي الحصول على أداء ضعيف . إذن قد يكون التفكير في طريقة تكون أكثر عملية من الطريقتين سالفتي الذكر مناسباً، وقد تكون الطريقة الارغونومية في الإعداد التربوي لأساتذة التعليم الجامعي أكثر فائدة .

3.1.3 الطريقة الارغونومية في الإعداد التربوي للأساتذة الجامعيين :

ترى هذه الطريقة ضرورة تكييف العمل للإنسان بدلاً من تكييف الإنسان للعمل . وإذا كان لا بد لتكييف الفرد العمل من أن يتم ، فإنه لا بد أن يأتي بعد تكييف ما يمكن تكييفه من العمل للإنسان أولاً ، ولا يجب الشروع في تكييف الفرد إلا بعد الانتهاء من إجراءات تكييف العمل أولاً ، أما جوهراً فهو أن الفرد إذا وجد نفسه في مهنة مكيفة له ، فإنه يقوم بالأعمال والمهام والنشاطات المطلوبة منه بفعالية وأمن ورضى (Chapanis 1996) ، وإذا وجد في مهنة غير مكيفة له فمن الممكن جداً أن لا تكون رغبته في العمل عالية ، كما أن احتمال ارتكابه للحوادث والأخطاء يزداد ويمكن استخدام الطريقة الارغونومية في إعداد الأساتذة الجامعيين كما يلي :

3.1.3.1 تحليل المهنة والمحيط الذي تجرى فيه وذلك لمعرفة ما يمكن تكييفه وخاصة في الأعمال والمهام المختلفة والنشاطات الرئيسية والمحيط الذي يجري فيه العمل، والأفراد الذين يتعامل الأستاذ معهم .

3.1.3.2 تحديد طبيعة التدخل الذي يتم القيام به في المجالات سالفة الذكر وهي :

3.1.3.2.1 الأعمال .

3.1.3.2.2 التدريس : يتم تكييف عمل التدريس وجعله مناسباً للأستاذ إذا تم أخذ القضايا الآتية بعين الاعتبار .

- أن يكون الحجم الساعي الأسبوعي معقولاً .

- أن يدرس الأستاذ المواد التي لها علاقة وطيدة بتخصصه .
- أن توفر له المساعدات على التدريس .
- أن توفر له المادة العلمية التي يحتاج إليها .
- أن يكون عدد الطلبة في القسم معقولا .
- 3.1.3.2.3 البحث العلمي : يتم تكييف هذا العمل إذا تم اخذ القضايا الآتية بعين الاعتبار:
- أن توفر للأستاذ الإمكانيات المادية والبشرية والعلمية الضرورية التي يحتاج إليها للقيام بالبحث العلمي .
- أن تيسر للأستاذ عملية جمع البيانات التي يحتاج إليها .
- أن توفر له الإمكانيات الضرورية لنشر أبحاثه .
- أن يطلب منه أن يشرف على عدد معقول من الرسائل العلمية .
- أن تقدم له المساعدات الضرورية للتمكن من المشاركة في المنتقيات العلمية .
- 3.1.3.2.4 خدمة المجتمع : يتم تكييف هذا العمل إذا تم اخذ القضايا الآتية بعين الاعتبار :
- أن توفر للأستاذ الإمكانيات المختلفة التي يحتاج إليها .
- أن تقدم له الحوافز والتشجيعات .
- 3.1.3.2.5 محيط العمل .
- 3.1.3.2.6 المحيط الفيزيقي : ويتم تكييفه إذا تم أخذ ما يأتي بعين الاعتبار:
أن توفر للأستاذ ظروف عمل جيدة ومريحة من تبريد وتدفئة وإضاءة ونظافة.
- 3.1.3.2.7 المحيط الاجتماعي : ويتم تكييفه إذا أخذت العناصر الآتية بعين الاعتبار :
- أن تعمل الجهات المسؤولة على بناء علاقات حسنة بين الأساتذة جميعهم, وبينهم وبين الإدارة, وبينهم وبين الطلبة. وبينهم وبين باقي العاملين .
- 3.1.3.2.8 المحيط الإداري : ويتم تكييفه إذا تم اخذ القضايا الآتية بعين الاعتبار:

- أن يتم القضاء على كل أشكال البيروقراطية في المصالح الإدارية التي لها علاقة بالأستاذ الجامعي حتى لا تصبح هذه المصالح مصدر إجهاد وتوتر تستهلك طاقة كان يمكن أن تستهلك في نشاطات عمله الأساسية .
- أن تقرب بقدر المستطاع هذه المصالح من الأستاذ لخدمته وحل مشاكله .
- أن يقدم للأستاذ الأجر المرتفع الذي يغنيه عن البحث عن عمل آخر .

3.1.3.2.9 أفراد العمل .

3.1.3.2.10 الطلبة : يتم تهيئة الطلبة إذا تم اخذ القضايا الآتية بعين الاعتبار :

- أن يختار الطلبة للجامعة لا علي أساس المعدل العام الذي يحصلون عليه في الثانوية فقط، ولكن على أسس أخرى وخاصة سمات الشخصية والاهتمامات والميول .
- أن يدرب الطلبة لتزويدهم بالمهارات الضرورية كمهارات الاتصال ومهارات اخذ نقاط المحاضرة وإعادة بنائها ومهارات استخدام الحاسوب.
- أن توفر لهم بعد التحاقهم بالجامعة الخدمات الأساسية التي يحتاجون إليها.

3.1.3.2.11 العمال : يتم تهيئتهم إذا تم اخذ القضايا الآتية بعين الاعتبار :

- أن يختاروا للعمل في مصالح الجامعة المختلفة علي أسس موضوعية لا على أسس ذاتية كالقربانة والعرق والمنطقة الجغرافية وغير ذلك .
- أن يعدوا الإعداد الذي يمكنهم من العمل في الجامعة مع الأساتذة .
- أن تقدم لهم الخدمات الضرورية التي يحتاجون إليها.

3.1.3.3 تنفيذ ما تم التفكير فيه من تدخل : مباشرة بعد الانتهاء من تحديد كل أشكال التدخل التي يمكن القيام به في المجالات التي تم تحديدها سابقاً ، يجب إدخال هذه التكييفات حيز التنفيذ. من المؤكد جدا أن إنجاز هذه التدخلات قد يثير بعض المشاكل وبعض أشكال المقاومة ، لكن يجب اخذ هذه المسائل بعين الاعتبار واتخاذ التدابير الاحتياطية لها.

3.1.3.4 تقويم ما تم القيام به من تدخلات للتأكد من سلامته و تحقق أهدافه. من المستحسن أن لا يتم الذهاب إلى المرحلة الموالية في طريق الإعداد الارغونومي للأستاذ الجامعي إلا إذا تم الاطمئنان إلى أن برامج التدخل التي تم إنجازها قد كللت بالنجاح ، وإذا حدث أن باء تدخل ما في مجال ما بالفشل, يجب إعادة الكرة من جديد إلى أن يتم التأكد من أن الأهداف قد تحققت.

3.1.3.5 اختيار الأساتذة وإعدادهم وتعيينهم : بعد توفير عمل وظروف عمل وأفراد مناسبين يمكن الشروع في اختيار الأساتذة وإعدادهم وتعيينهم ، حيث تمارس هذه العمليات (الانتقاء والتدريب) بنفس الطريقة التي تم شرحها سابقاً وبنفس الخطوات.

3.2 مقارنة بين طرائق الإعداد التربوي للأستاذ الجامعة :

يوضح الجدول رقم (1) أهم الفروق الموجودة بين تلك الطرائق :

جدول رقم (1)

يبين أهم الفروق الموجودة بين طرائق الإعداد التربوي للأستاذ الجامعة

المؤشر	طريقتا الاختيار والتدريب	الطريقة الارغونومية
طبيعة الممارسة	تكييف الفرد للعمل	تكييف العمل للفرد
الهدف من الممارسة	زيادة قدرات الفرد	زيادة قدرات الفرد و رغبته في العمل
الطرق المستخدمة لتحقيق الهدف	الاختيار والإعداد	تصميم العمل والمحيط وتهيئة الأفراد ثم الاختيار والإعداد إذا كانا ضروريين
بداية التنفيذ	الفرد	العمل
النتائج المتوصل إليها	اقل استقرارا : تنتهي بانتهاء الفرد المختار أو المدرب	اكثر استقرارا لان العمل تم تصميمه ولا يهم بقاء الفرد أو ذهابه
النواحي المالية	مكلف لان العملية يعاد القيام بها كلما غادر الفرد المنصب	اقل تكلفة لان الإنفاق يحدث مرة واحدة.
طبيعة التناول	جزئي	شامل

4 - خاتمة :

كانت الفكرة الأساسية لهذه الورقة هي أن دور الجامعة في بناء المجتمع لا ينكره أحد ، وحتى تتمكن الجامعة من أن تلعب دورها كاملاً ، لا بد من توفر عدد من العوامل كالأساتذة، والمناهج والبرامج والإمكانيات بمختلف أنواعها ، وإن أهم هذه العوامل على الإطلاق هو الأستاذ الكفء علمياً وخلقياً ولغوياً والمعد إعداداً تربوياً جيداً.

لقد تناولت هذه الورقة الطرائق المختلفة التي تستخدمها الجامعات في الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي والتمثل في الاختيار والاختيار والتدريب التي تعمل على تكييف الفرد للعمل أملاً في زيادة قدرته على العمل ، كما تناولت الطريقة الارغونومية في إعداد الأساتذة أعداداً تربوياً.

لقد دافعت الورقة على هذه الطريقة باعتبارها تعمل على تكييف العمل للفرد لزيادة كل من قدراته ورغبته في العمل ، وباعتبار أنها أكثر دواماً وأقل تكلفة وأكثر شمولاً من طريقتي الاختيار والتدريب ، كما أكدت الورقة على أن استخدام هذه الطريقة في الإعداد التربوي للأساتذة الجامعيين يساهم إلي حد كبير في تحقيق أهداف الجامعة وهي إنتاج المعرفة واستهلاكها.

المراجع :

- قورة حسين سليمان (1990) أستاذ الجامعة في الوطن العربي: إعداده واختياره في ضوء الحاجة إليه . مجلة التربية ، 1/4 ، 108-89 .
- Bacon-Blackwell,S. (1994) Personal efficiency and productivity: do you match up? Management Development Review, 7/6, 31-32.
 - Chapanis, A (1996) Human factors engineering. Wiley, New York.
 - Dua, J.K.(1994) Job stressors and their effects on physical health and job satisfaction in a university. Journal of Educational Administration, 32/1, 59-78.
 - Leeds Metropolitan University (1999) Link between education and economic success. Education and Training, 41/9, 13-25.
 - Newstorm, N. (1980) Evaluating the Effectiveness of training methods. Personnel Administrator, 25, 55-60.
 - Pugh, S. (1984) Management training versus training in library management. Information and Library Manager, 3/2, 35-37.