

اخلاقيات مهنة التدريس

دراسة في الوظيفة الرسالية للأستاذ الجامعي

الدكتور

محمد كاظم حسين الفيلدوي

أستاذ الفسّر وعلوم القرآن المساعّد

تقديم

الأستاذ الدكتور

بشرى إسماعيل أحمد أنوط

بروفسور علم النفس

جامعة الزقازيق - مصر

أخلاقيات مهنة التدريس / دراسة في الوظيفة الرسالية للأستاذ الجامعي
الدكتور محمد كاظم حسين الفتلاوي

١٤٤١هـ - ٢٠٢٠م

الناشر: دار حدود للنشر والتوزيع / بيروت
مطبعة: دار الرافد للطباعة - بغداد

التصميم والإخراج الفني

مكتب محمد الخزرجي ٠٧٨٠٠١٨٠٤٥٠

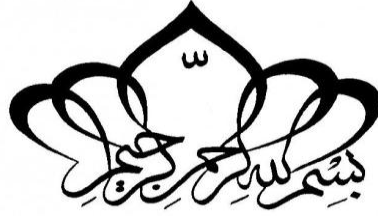
العراق - النجف الأشرف

الترقيم الدولي:

ISBN: 978 - 600 - 6593 - 52 - 4

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (٢٢٣) لسنة ٢٠٢٠م

محفوظة
جميع الحقوق



﴿ كُونُوا رَبَّانِيِّنَ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ
الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تَدْرُسُونَ ﴾ .

[سورة آل عمران، الآية: ٧٩]

الْبَصِيصُ عَلَى كُرْسِيِّكَ يَا حَمِيمُ

www.ayyub.org

الإهداء

إلى الشموع التي تذوب في كبرياء ..
لتتير كل خطوة في دروب الآخرين ..
لتذلل كل عائق أمامهم ..
فكانوا رسلاً للعلم والأخلاق ..
زملائي وأحبتي .. إليكم جميعاً





تقديم

بقلم

الأستاذ الدكتور

بشرى إسماعيل أحمد أرنوط

بروفسور علم النفس

جامعة الزقازيق - مصر

الحمد لله الذي زين قلوب أوليائه بأنوار الوفاق وجميل الصفات، وصل اللهم على المعصوم عليه السلام؛ فما أخطأ وما أساء، ودعا أصحابه إلى الهدى.. هو القدوة النيرة والأسوة المشرقة اشتهر قبل البعثة بالأخلاق من صدق وإخلاص وأمانة ووفاء... صل اللهم وسلم وبارك عليه وعلى آله النقباء وصحابته الأجلاء وعلى السائرين على دربه والداعين بدعوته إلى يوم اللقاء.

الكتاب الذي بين أيدينا عبارة عن بيان رسمي ووثيقة توضيحية لأخلاقيات المهنة، أنصب التركيز فيه على أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، وفيه يأخذ المؤلف القارئ في رحلة معرفية ممتعة عبر خمس فصول؛ متسلحاً فيها باليقظة الذهنية والتفكير الناقد والوعي المبني على الخبرة. بدأ المؤلف في الفصل الأول بتناول مفهوم الأخلاق في اللغة، صلة الأخلاق بالإسلام، أهمية الأخلاق، مكانة المهنة وأهداف أخلاقيات المهنة، وخطوات الوصول إلى مستوى مقبول من الأخلاقيات، مصادر الأخلاقيات ووسائل ترسيخها. وفي هذا الفصل تناول مفهوم التنمية المهنية لأستاذ الجامعة لطبيعة مؤسسات التعليم العالي، واهتمامها

بالأخلاقيات، وانتقل منها إلى مفهوم الأستاذ الجامعي وأنهى هذا الفصل بالحديث عن حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي القانونية.

وها هو المؤلف يسير بالقارئ يقظاً إلى محطة جديدة؛ في الفصل الثاني عارضاً فيه وظائف أدوار الأستاذ الجامعي: التربوية التدريسية والبحثية ووظائفه في خدمة المجتمع. وأفرد الفصل الثالث للحديث عن موضوع المهام الجامعية لأستاذ الجامعة: مهام الإدارة الأكاديمية وأداء التدريس الجامعي. ثم استكمل رحلته إلى الفصل الرابع؛ الذي تناول فيه الصفات الرسالية لأستاذ الجامعي. وأسلوبه الشيق السلس، وصل القارئ في رحلته مع المؤلف للفصل الخامس حيث موضوع الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس الجامعي وعرض لمواد وبنود هذا الميثاق.

ويُعد هذا الكتاب من باكورة الكتب في موضوع أخلاقيات مهنة التدريس، فهو إضافة من المؤلف للمكتبة العربية التي تفنقر إلى الكتابات عن موضوع أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، إذ أنه يوفر مادة علمية ثرية تميزت بالأصالة والإبداع لأعضاء هيئة التدريس المبتدئين وذوي الخبرة. وبتصفحهم لهذا الكتاب القيم سيجدون أيقونات متنوعة توجههم في مسارهم المهني التدريسي التربوي والبحثي والإداري بطريقة جذابة شيقة، ترتقي بالفكر الإنساني في منظومة أخلاقية راسخة. حيث أن هذا الجهد المقدم من سعادة المؤلف الدكتور محمد كاظم الفتلاوي لم يكن بالجهد اليسير. فقد قدم كل هذا الجهد لزملائه من أعضاء الهيئة التدريسية محبة منه وإجلال لرسالتهم العظيمة؛ التي هي رسالة الأنبياء والمرسلين ﷺ. وكفاني شرفاً دعوة المؤلف الكريم لتقديم هذا الكتاب القيم في موضوعه والجديد في محتواه المعرفي.

ولهذا فإنني أنصح كل من يمتحن التدريس في التعليم الجامعي أن يقتني هذا الكتاب، كما أوصي بتدريسه لطلبة كليات التربية كمقرر (أخلاقيات مهنة التدريس)،

ليسهم في تشكيل شخصيتهم المهنية وينمي وعيهم وبصيرتهم بأهمية التحلي بأخلاقيات المهنة من جهة، ومن جهة ثانية يشكل لديهم بنية معرفية منتظمة عن الميثاق الأخلاقي مما يتيح لهم ممارسة مبادئ ومواد هذا الميثاق عند انتمائهم للمجتمع الوظيفي، ويساعد في تمكينهم الوظيفي في إطار أخلاقي رصين.

أدعو الله للمؤلف بالتوفيق والسداد في مسيرته العلميّة والمهنية، وأن يظلّ لزملائه وطلابه نبزاً مضيئاً يقتدون به.

وصل اللهم على محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً،،،

أ.د. بشرى إسماعيل أحمد أنوط
جامعة الزقازيق – مصر
٢٠ نوفمبر ٢٠١٩م





بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مُقَدِّمَةٌ

الحمد لله رب العالمين، وصلى الله على محمد وآله الطاهرين

أما بعد..

الأصل في الجامعة أنها مؤسسة تعليمية تُعنى أساساً بتهذيب العقول ونشر المعرفة وتخريج كوادر متميزة في التخصصات المطلوبة للمجتمع، وانها تسعى الى (خلق جيل مشبع بالقيم والمبادئ الإنسانية المستندة الى جوهر عقيدتنا الإسلامية السمحاء والتراث التليد لأمتنا)^(١)، والأكيد أنّ ذلك لن يتحقق إلاّ تزامناً مع توافر بيئة أخلاقية تتميز بوعي الأساتذة لمسؤولياتهم الأخلاقية وانسجام سلوكيات أعضائها مع الأخلاق، فلا مراء في أنّ مهنة التدريس هي رسالة مقدّسة وقدسيّتها تكمن في الأمانة الموضوعية، ولما كان الأستاذ الجامعي هو الأنموذج الأعلى الذي يحتذي به الطالب، فإنّ له معايير سلوكية يتعيّن عليه أن يتحلّى بها ويستخدمها كمرجع أساسي ليرشد سلوكه أثناء أداء وظيفته، لتغدو فيما بعد جزءاً تلقائياً مكوناً لشخصيته المهنية وهو ما يصطلح عليه ب: **أخلاقيات مهنة التدريس**، ذلك أن الأخلاق تتدرج في كل مجال ومهنة فإنّ لكلّ مجال أخلاقه ولكل مهنة أخلاقها، فهي بمثابة العمود الفقري لكلّ مجال ومهنة على حدّ سواء، ذلك أنه لا يمكن الزعم أنّ الجامعة قد نجحت في تخريج كوادر وإطارات في حين أنّ سلوكياتها وسلوكيات أعضائها غير متماشية البتة مع السجايا الحميدة والأخلاق الفاضلة لديننا الحنيف، وتأسيساً لذلك فالالتزام

(١) د. داخل حسن جريو، التعليم الجامعي المعاصر اتجاهاته وتوجهاته، ص ٣١.

بتلك الأخلاقيات أمر ضروري وواجب إذ يتحدد مقدار انتماء الأستاذ لمهنته بموجب درجة التزامه بقواعد تلك المهنة ومراعاتها في جميع الأحوال والمواقف ليحقق فيما بعد صفة الأستاذية.

إن الاستاذ الجامعي له مكانة كبيرة ومؤثرة؛ فهو يمتلك فرصة التأثير في طلبته، حيث ان الطلبة يميلون الى الانجذاب الى شخصية اساتذتهم والاقتراء بهم ويهتمون بالمادة الدراسية ويبعدون فيها إذا أحبوه. ولذا تتعاضم هذه المسؤولية على الاستاذ الجامعي لكونه يقوم بتدريس اجيال عديدة من الطلبة، وعليه أن يسعى لأداء هذه المسؤولية المناطة به بكل إخلاص وتفان وأن يكون إنساناً مؤمناً تقياً ملتزماً بأوامر الله وعجل ومبتعداً عن معاصيه، وبذلك يستطيع ان يجعل طلبته يتأسون به، وإذا صلح الاستاذ الجامعي من هذه الناحية فأن ذلك سوف يؤثر كثيراً في شخصيته العلمية والمهنية والإنسانية، وعليه أداء دوره بشكل واع ويؤدي مسؤوليته تجاه طلبته بصورة كاملة لأنهم أمانة كبيرة في عنقه لا بد من ايفاءه بمتطلباتها حق الايفاء.

ومن المعلوم ان مهنة التدريس هي مهنة الأنبياء والمرسلين ﷺ، فذاك نبي الله نوح ﷺ يقول لقومه: ﴿أَبْلُغْكُمْ رِسَالَاتِ رَبِّي وَأَنْصَحْ لَكُمْ وَأَعْلَمْ مِنْ اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ﴾^(١). وهذا نبي الله هود ﷺ يقول لقومه: ﴿أَبْلُغْكُمْ رِسَالَاتِ رَبِّي وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ﴾^(٢).

جاء المعلم الأكبر النبي محمد ﷺ ليتم مكارم الأخلاق، وحين امتدحه ربه ﷻ اختار أفضل الصفات ليثني عليه بها فقال تعالى: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾^(٣)؛ وأقرب الناس مجلساً من الرسول يوم القيامة أحسنهم أخلاقاً والخلق الحسن أيضاً

(١) سورة الأعراف، الآية: ٦٢.

(٢) سورة الأعراف، الآية: ٦٨.

(٣) سورة القلم، الآية: ٤.

علامة على كمال الإيمان، والمسلم الحق من سلم المسلمون من لسانه ويده أي من أقواله وأفعاله، هذه قيمة الأخلاق في نظر الإسلام.

وبهذا فالأستاذ الجامعي بحكم طبيعته وظيفته المهنية ونظرة المجتمع له يكون قائداً للمجتمع فيكون أولى من غيره بالتمثل بالأخلاق الريادية، يقول الإمام علي عليه السلام: (من نصب نفسه للناس إماماً فليبدأ بتعليم نفسه قبل تعليم غيره؛ وليكن تأديبه بسيرته قبل تأديبه بلسانه؛ ومعلم نفسه ومؤدبها أحق بالإجلال من معلم الناس ومؤدبهم)^(١).

ولما كان الطلاب أهم مخرجات الجامعة فينبغي ان تكون مشاعرهم وأنماط تعلمهم وخلفياتهم الاجتماعية والثقافية والنفسية عوامل مهمه تُراعى حق رعايتها؛ فهي تساهم في تحسين تكيف الطلاب مع الحياة الجامعية من خلال تعامل الأستاذ الجامعي معهم وتقدير مشاعرهم وتفاعله مع حالاتهم النفسية والبدء من نقطة مجاورة لخلفياتهم العلميّة والثقافية والاجتماعية في تعليم وتعلم المقررات الجامعية. وإذا لم يحدث ذلك بصورة علميّة وتربوية ونفسية واجتماعية مناسبة، فإن تجاهل طبيعة الطلاب النفسية والتعليمية والاجتماعية والثقافية في تلك المرحلة الانتقالية الخطرة من المرحلة الإعدادية إلى المرحلة الجامعية بمستوى التدخل المطلوب داخل قاعات التدريس قد يؤدي بالطلاب الى ضعف رغبتهم في الاستمرار بالجامعة أو نفورهم من أعضاء هيئة التدريس أو كرههم للمقررات الدراسية، مما ينتج عنه مشكلات ترقى لدرجة الأزمات والكوارث في المنظومة التعليمية.

ويمكن بيان أهمية الكتاب في النقاط الآتية:

١. رغبة المؤلف في الازدياد المعرفي في مجال: (أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي).

(١) نهج البلاغة، ١٦/٤.

٢. يبين الكتاب ويعرف الأستاذ الجامعي الفرق بين أدواره الحالية التي يمارسها وأدواره الحقيقة التي لا يمارسها أو تغيب طبيعة هذه الأدوار وفائدتها.
٣. تشير أدبيات البحث العلمي إلى إن عملية إعداد المدرس الجامعي تمثل إحدى الركائز الأساسية في تطوير التعليم العالي، ويعد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس حجر الزاوية في تحقيق الكفاءة في التدريس، والأستاذ الجامعي مقياس تفوق الجامعة كي تكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات العصر المتسارعة.
٤. تُعد وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الايجابية والقيمية وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع.

منهج الكتاب: اعتمد المنهج الوصفي التحليلي: وهو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية، ومن ثم الوصول إلى تفسيرات منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة، ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج البحث^(١).

سبب اختيار الموضوع: من خلال الاستقراء البحثي لجوانب أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي وجد الباحث أكثر من سبب فاختر موضوع المعالجة وكالاتي:

أولاً: للخصوصيات التي تجعل الالتزام الأخلاقي أكثر أهمية في مهنة الأستاذ الجامعي بالمقارنة بغيره، والتي منها:

(١) ظ: ربحي مصطفى عليان وآخر، مناهج واساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، ص ٤٢.

- الأستاذ الجامعي قدوة لطلابه ويعنى ذلك أن سلوك الأستاذ سيكون النموذج الذى يقيس الطلاب سلوكهم عليه، ومن ثم يتحمل الأستاذ مسؤولية إضافية في المجتمع في مسألة الالتزام الأخلاقي.
- عملاؤنا صغار السن؛ ينبغي النظر بحذق في حاضرهم ومستقبلهم.
- الجامعة مؤسسة أخلاقية؛ ينبغي المداومة على المؤهلات الأخلاقية فيها.

ثانياً: وجود بعض السلوكيات من بعض أساتذة الجامعات تجاه قياداتهم في الأقسام والكليات وتجاه بعضهم من جهة، وبينهم وبعض طلبتهم من جهة أخرى، وشكاوى تزايد من (مستوى تدريسهم وأمانتهم العلمية، وعدالتهم في تقويم طلبتهم، وانضباطهم بمواعيد محاضراتهم، مما نتج عنه علاقة غير صحية في كثير من الأحيان بين بعض أساتذة الجامعة، وبعض طلابهم)^(١). وكذلك (تدهور الكثير من القيم والمفاهيم الجامعية وشيوع ظواهر مدانة لم يألفها الوسط الجامعي على الرغم من محدوديتها)^(٢)؛ كل ذلك بحاجة الى نظر وفكر.

ثالثاً: الجمود الفكري عند نسبة لا يستهان بها من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وقصور طموحهم الفكري عن الإبداع والتجديد في أساليب أدائهم التدريسي يُعد من أهم التحديات التي تواجه الجامعات نحو تنميتهم للارتقاء بأساليب التدريس التقليدية إلى أساليب أكثر فاعلية لإثارة دواعي التفكير، إذ إن الدلائل تشير بما لا يدع مجالاً للشك إلى زيادة مساحة تخلف الأداء التدريسي الكيفي والنوعي والاكتفاء باستخدام أساليب تدريسية تعتمد على (صب المعلومات النظرية في قوالب جامدة تعتمد على الحفظ والاسترجاع وبعيدة كل البعد عن الناحية التطبيقية)^(٣). مما يدعو الى الفحص والترقب عن كثب كي لا يستشري هذا الأمر.

(١) د. عبد الرحيم علي الشاوري وآخر، صورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام، ص ٣١٩.

(٢) د. داخل حسن جريو، التعليم الجامعي المعاصر، ص ١١٥.

(٣) عادل عوض، أسس تقويم وتطوير هيكلية التعليم العالي في الجامعات العربية، ص ٧٢.

رابعاً: التصور النمطي المأخوذ عن الجامعات لدينا هو الدراسة أو التعليم أو الحصول على شهادة، في حين ان التعليم الجامعي في الأصل هو رفع مهارات الفرد كي يحسن تعليم نفسه وينمي تفكيره باتجاه مهني محدد، أي يتعلم كيف يتعلم ويبدع من خلال السعي وممارسة طرق البحث والاستنتاج والاستقراء والحوار وبالتالي تتكون لديه مهارات ميدانية تؤهله ان يواجه المجتمع بالنفع والقيادة، فضلاً عن آخر المستجدات والمعارف والمكتشفات في مجال تخصصه. فلا زالت جامعاتنا تتممّ التعليم وتؤسّله بالشكل الذي انتقل من الملامح الجامعية الى المدرسية، فلدينا تقاليد مدرسية لكنها تطبق في الجامعة.

هدف الكتاب: يهدف الكتاب إلى ترسيخ ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره في المجال التربوي والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وعلى وفق المعيار الأخلاقي، وقديماً قيل (إن رقي الجامعات وتطورها لا يُقاس بمبانيها وساحاتها، وإنما يُقاس بأعضاء هيئة التدريس لديها، فعضو هيئة التدريس يمثّل القلب النابض في الجامعات إذ لا تحيا بدونه)^(١).

والتنبيه: أن الجامعة ليست مدرسة ثانوية عليا مختلفة في انها تمتلك مكتبة وكافتيريا وعلاقات انضباط أقل لحضور الحصص والساعات المقررة، بل أنها مرحلة تأهيلية عليا للكوار التي يحتاجها المجتمع الذي ينتدبها فهي مسؤولة عن ثلاث مهام دفعة واحدة هي: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

هذا الثالوث هو الأساس للحكم على جامعة ما بالنجاح من عدمه، إذا اعتبرنا أن وظيفة الجامعة هي المساهمة في النهوض بالمجتمع للطموح المنشود وبالتالي سر نجاحها الأكيد.

وان ابتعاد الجامعة عن أهدافها المنشودة يعني انها تحكّم على المجتمع بالتخلف في جميع مجالاته الحيوية (الإنسانية والعلمية)، وبدوره فالمجتمع يبادلها هذا الحكم

(١) د. صالح بن أحمد صالح دخيخ، أساليب التدريس الجامعي لدى هيئة التدريس، ص ٤.

لأنه استند على وصاياها وتقاريرها العلمية. وبهذا نتفق مع نقد أحد الباحثين لها على طول الوطن العربي بقوله: (ومن أهم مظاهر التخلف في الوطن العربي هو تخلف هذه المؤسسة التي نسميها الجامعة. فليس هناك من المحيط إلى الخليج جامعة واحدة بالمفهوم الحديث للجامعة. أن ما نسميها بالجامعات ليست إلا مدارس للتعليم العالي يمارس فيها التعليم بواسطة التلقين والتبشير والوعظ ودراسة الكتب الكلاسيكية فقد أفرزت هذه الجامعات قيادات هزيلة لم تتمكن من إحراز أي تغيير جذري في البنية التحتية للمجتمع العربي، كما أنها لم تتمكن من القيام بالثورة العلمية، هذه الثورة الضرورية لانتشال الإنسان العربي من كهوف الأسطورة إلى شمس المعرفة)^(١).

فالجامعة تُعد إحدى المؤسسات عالية الصيت التي أُنشئت بقصد الحفاظ على ثقافة المجتمع وابرار هويته العلمية، وانها عاملٌ مهمٌ في تغيير المجتمع وتطوره، فهي كبناء اجتماعي يُعد وسطاً ثقافياً قائماً على فلسفة المجتمع قادراً على التوافق والاندماج بين مكونات أفراد المجتمع الواحد ويعمل في إطار نظم المجتمع ويستمر تفاعله مع مجتمعه تأثيراً وتأثراً.

اما خطة الكتاب: فكانت من مقدمة وفصول خمسة تخللتها تفاريع ونقاط تقي بما معروض؛ فقد جاء الفصل الأول عارضاً لأدبيات الأخلاق مفهوماً وأهدافاً ووسائل ومبررات وأهمية ووظائف، واستقل الثاني بوظيفة الأستاذ الجامعي ودوره التربوي والتدريسي وجهده في إدارة البحوث العلمية وخدمة المجتمع، وجاء الثالث في استعراض الإدارة الأكاديمية وكيفية الأداء لها وللتدريس، واقتصر الرابع على عرض الصفات الرسالية التي يتمثلها الأستاذ الجامعي وما تحمل من صفات معرفية ووجدانية ومهارية وحُلقية، أما الخامس فكان عرضاً وافياً لأسس الميثاق الأخلاقي الذي يُعد دستوراً يضم مجموعة من القيم العليا والأعراف والتقاليد التي يتم الاتفاق عليها أكاديمياً، ثم ختم الكتاب بخاتمة لأهم الاستخلاصات، وقائمة بأهم المصادر والمراجع المعتمدة فيه.

(١) سمير عبده، تحديث الوطن العربي، ص ٣٢.

وأخيراً أقول: ليس هذا الكتاب قائمةً بالقواعد الأخلاقية الواجبة أو قائمة بما هو مسموح ومحظور، كما لا يقصد منه أن يكون قانوناً أخلاقياً يتضمن الإجابات عن كل التساؤلات، وإنما هو إطار مرجعي نستهدي به في مناقشة قضايانا الأخلاقية، وفي التوصل إلى المبادئ والقواعد الواجبة الاتباع، كما أنه أداة لتنمية القدرة على إصدار الأحكام الأخلاقية في مواجهة مختلف المواقف العملية وكذلك ميثاق شرف لمهنة التدريس.

كما وآثرنا أن تكون مادة الكتاب مركزة المضمون، وواضحة الأسلوب، وواقعية الطرح، كما اجتهدنا في حسن العرض، والتبويب، ولطيف التآتي لما نحن بصددده.

شكر وتقدير.. تتسابق الكلمات وتتزاحم العبارات لتنظم عقد الشكر والعرفان الى أ.د. بشري إسماعيل أرنوط لتفضلها في مراجعة فصول هذا الكتاب وملاحظاتها القيمة وكذلك لتقديمها المعبر عن حُسن ظنها بالمؤلف والمؤلف.

وختاماً يُقر المؤلف ان هذا الجهد جهدٌ بشري اجتهد فيه لتحقيق غاية يطمح لها بعد ان انقدحت في الذهن فكرة ذلك، فان حالفه الحظ والصواب فمن الله تعالى وان لم يكن كذلك فمن طبائع البشر، فلا أدعي تمام الكمال لهذا الموضوع، قال سبحانه: ﴿وَلَوْ كَانَ مِنْ عِنْدِ غَيْرِ اللَّهِ لَوَجَدُوا فِيهِ اخْتِلَافًا كَثِيرًا﴾^(١)، إلا أنني أزمع إنني بذلت غاية جهدي فيه.

هذا، ونسأل الله عِجَاز أن يحقق الغاية المرجوة من هذا الكتاب، ويتقبله بقبولٍ حسن.

زميلكم..

محمد كاظم حسين الفتلاوي

(١) سورة النساء، الآية: ٨٢.

الفصل الأول

نظرة عامة في أدبيات
الأخلاق والجامعة والأستاذ الجامعي

مِنْ مَوْضِعِ رُفْعِهِ

أولاً: مفهوم أخلاق المهنة:

١. الأخلاق في اللغة والاصطلاح:

الأخلاق في اللغة: جمعٌ، ومفردُها الخُلُق، وتطلق على مجموعة الصفات النفسية للإنسان وأعماله التي توصف بأنها حسنةٌ أو قبيحةٌ^(١)، إن الناظر في كتب اللغة يجد أن كلمة أخلاق تطلق ويراد بها: الطبع والسجية، والمروءة والدين. وحول هذه المعاني نلاحظ أن الخُلُق بالضم وضممتين السجية والطبع والمروءة والدين، ولهذا يشير ابن منظور: الخُلُق والخُلُق السجية .. فهو بضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية. ثم يفسر ابن منظور ذلك بقوله: وحقيقته، أي الخلق، أنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه، وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقبيحة^(٢). وفي هذا المعنى يقول الراغب الأصفهاني: (الخلق في الأصل شيء واحد)^(٣).

ونستخلص أن الخلق من الناحية النفسية بأن يبدأ (مبداً) بسيطاً في النفس ويشند شيئاً فشيئاً فيصير (رغبة)، ثم يتحول إلى (إرادة) راسخة في النفس وبالتالي (خلقاً) تصدر عنه أفعال الفرد وأعماله، وأقواله، وممارساته، من غير حاجة إلى إعمال لمفكر، أو التفكير في الأمر المطروح.

أما الأخلاق في الاصطلاح: فهي ميلٌ من الميول أو عادة الإرادة التي تغلب على الإنسان دائماً حتى تصبح عادةً من عاداته، حيث يصدر أحياناً من الإنسان فعل إعتباطي ولكن عندما يتكرر ذلك العمل منه: (مثل البخل وعدم مساعدة الآخرين)، يكون دليلاً على أن ذلك الفعل يمدّ جذوره في أعماق روح ذلك الإنسان، تلك الجذور تُسمى بالخلق والأخلاق، وتتعدد التعريفات التي تتناول "الأخلاق" بناءً

(١) ظ: ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، ٢/٢١٣.

(٢) ظ: لسان العرب، ١٠/٨٦.

(٣) ظ: مفردات ألفاظ القرآن، ص ٢٩٧.

على اختلاف الغاية والهدف منه، وكذلك تبعاً لثقافة المعرفين للأخلاق. ولهذا نلاحظ قولهم في تعريف الأخلاق بأنّها:

- هي (تلك الحالة النفسانيّة التي تدعو الإنسان، لأفعال لا تحتاج الى تفكّر وتدبّر)^(١).

- عبارة عن هيئة قائمة في النفس، تصدر منها الأفعال بسهولة من دون الحاجة الى تدبّر وتفكّر^(٢).

- هي القوة الراسخة في الإرادة التي تجعل المرء يختار ما فيه خيرٌ وصلاًحٌ إن كان الخُلق كريماً حميداً، وتجعله يختار الشرّ والفساد إن كان الخُلق سيئاً وقبيحاً، والفضيلة تطلق على الدرجة الرفيعة من الفضل والخُلق^(٣).

فقد أوضح هذا التعريف حالتين للأخلاق:

الحالة الأولى: أن بعض الأخلاق تصدر عن طبيعة مزاجية.

الحالة الثانية: أن بعض الأخلاق تُستفاد بالعادة والتدريب؛ وإلاّ لما كان فائدةً من التهذيب والتأديب.

فالخُلقُ إنما هو حصيلة التفاعل بين الصفات الفطرية والمكتسبة؛ بحيث تصبح عادةً متمثلة في السلوك خاضعة للمبادئ والقيم الإسلامية التي جاء بها الوحي لتنظيم حياة الفرد والمجتمع.

إذن نلاحظ ان معظم التعريفات السابقة والتي تناولت الأخلاق ركزت على القيم التي يتحلى بها الإنسان والتي تعمل على تعزيز مفهوم الأخلاق لديه، وغرس مبادئها في النفوس - لا سيما في نفوس الشباب - حتى إن كبروا وأصبحوا قادة كانوا قادرين على التمييز بين الخير والعمل به وبين الشر والابتعاد عنه.

(١) ابن مسكويه، تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق، ص ٥١.

(٢) ظ: الفيض الكاشاني، الحقائق، ص ٥٤.

(٣) ظ: الغزالي، إحياء علوم الدين، ٣/٣٧.

٢. صلة الأخلاق بالإسلام:

إذا نظرنا في مجمل التعاريف التي أعطيت للإسلام نجد مدارها على عبادة الله **عِزًّا**، ومعلوم أن عبادة الله لا تكون إلا بمجمل الواجبات والأحكام المنصوص عليها، وهذا يوقفنا على مسألة مهمة وهي أن الإسلام وعاء للفضائل المحمودة، وللخصال الكريمة، وللصفات النبيلة، وإذا أردنا الاختصار قلنا: إن الإسلام والأخلاق متساويان من جهة المفهوم، ذلك أن الطاعة والامتثال، إنما يتحققان بالأخلاق المطلوبة شرعاً، ومن سعى إلى العبادة بغير الأخلاق التي حددها الشارع فقد أخطأ القصد، وفي كلام الله تعالى لموسى وأخيه: ﴿قَالَ قَدْ أُجِيبَت دَعْوَتُكُمَا فَاسْتَقِيمَا وَلَا تَتَّبِعَانَّ سَبِيلَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾^(١)، فأمر بالاستقامة ونهى عن اتباع ضدها، وهما شرطان ضروريان في الطاعة والامتثال، والشارع الحكيم هياً أسباب عبادته بمسألتين:

الأولى: أن الله تعالى جعل الأخلاق جزءاً من الميثاق، ذلك أنه خلق الإنسان بسجاياء وملكات ونوازع تمكنه من تحصيل الخلق السوي والاستقامة المطلوبة، كما أودع فيه ميولات واستعدادات تمكنه من منافرة مساوئ الأخلاق ومشايين الشيم قال النبي الأكرم **ﷺ**: (الإثم ما حاك في نفسك وكرهت أن يطلع عليه الناس)^(٢)، وهذا يدل على أن الاستقامة هي الأصل، والانحراف عن الصراط من الطوارئ.

الثانية: إن الأخلاق المطلوبة من الشارع هي الاستقامة، والاستقامة ليست موكولة لكل أحد أن يستقيم كما يحب، لأن هذا يكون ذريعة لتعدد الاستقامات حسب الأهواء، وهو أمر غير مقبول في الشريعة الإسلامية، شواهد ذلك من قوله تعالى: ﴿فَلِذَلِكَ فَادَعُ وَاَسْتَقِمْ كَمَا أَمَرْتَ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ﴾^(٣)، وقوله تعالى: ﴿فَاسْتَقِمْ كَمَا

(١) سورة يونس، الآية: ٨٩.

(٢) احمد بن حنبل، مسند احمد، ١٨٢/٤.

(٣) سورة الشورى، الآية: ١٣.

أُمِرَتْ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ ﴿١﴾، وتقدمت معنا آية سورة يونس في خطاب الله لموسى عليه السلام وأخيه عليه السلام، وهي كلها تدل على أن الأخلاق مطلوبة من الشارع طلب وجوب؛ لأنها مقدره فينا بالتوقيف، ولما كان القانون الأخلاقي المطبوع فينا غير كاف بفعل الأمور المزاحمة للفطرة، وبفعل الطوارئ الملطخة لها، بعث الله عجل في كل زمان رجلاً متميزاً لهداية الناس وقيادتهم، كما خاطب القرآن الكريم نبينا الأكرم عليه السلام قائلاً: ﴿إِنَّمَا أَنْتَ مُنذِرٌ وَلِكُلِّ قَوْمٍ هَادٍ﴾ (٢)، ونلاحظ استمرار القيادة الربانية على مر التاريخ البشري في قوله تعالى أيضاً: ﴿وَإِنْ مِنْ أُمَّةٍ إِلَّا خَلَا فِيهَا نَذِيرٌ﴾ (٣)، فكانت هذه النفوس ملهمة (بالوحي الرباني، وتستطيع على مدى التاريخ الإنساني أن تضطلع برسالة إيقاظ الضمائر، وإزالة الغشاوة على النور الفطري الذي أودعه الله فينا، وهذه النفوس المصطفاة بتعاليمها الدقيقة التي تلقنها للناس تعمل على حصر الاختلافات بينهم في أضيق نطاق ممكن، وخاصة بالنسبة لتقدير الحكم الأخلاقي، وهكذا يجد النور الفطري ما يكمله ويقويه من وحي النور الإلهي ﴿نُورٌ عَلَى نُورٍ﴾ (٤).

نعم؛ هكذا كان رواد المجتمع وقادة الأمة يجاهدون في توعية الناس ونشر الفضيلة، قال الإمام علي عليه السلام يصف رسول الله عليه السلام في أداءه النبيل لرسالته السماوية في اصلاح الناس كان عليه السلام: (طبيب دوار بطبه) (٥)، وحثت سنة المعصوم عليه السلام على لزوم الأخلاق الحميدة والسلوك الحسن مع الناس جميعاً، قال النبي عليه السلام: (مدارة الناس نصف الإيمان والرفق بهم نصف العيش) (٦)، وقال الإمام علي عليه السلام:

(١) سورة هود، الآية: ١٤٢.

(٢) سورة الرعد، الآية: ٧. قال الإمام علي ع: (رسول الله عليه السلام المنذر وأنا الهادي). الحاكم، المستدرک، ١٣٠/٣، ظ: الطبري، جامع البيان، ٧٢/١٣.

(٣) سورة فاطر، الآية: ٢٤.

(٤) من مقدمة الدكتور محمد بدوي لكتاب د. محمد دراز، دستور الأخلاق في القرآن، ص ٣٧.

(٥) نهج البلاغة، ٢٠٧/١.

(٦) الكليني، الكافي، ١١٧/٢.

(خالطوا الناس مخالطة إن متم معها بكوا عليكم، وإن عشتم حنوا إليكم)^(١)، وقال ﷺ أيضاً: (لو كنا لا نرجو جنة ولا نخشى ناراً ولا ثواباً ولا عقاباً، لكان ينبغي لنا أن نطلب مكارم الأخلاق، فإنها مما تدل على سبيل النجاح)^(٢)؛ وهذا الحديث دلالاته جلية في ان للأخلاق أهمية بالغة في الحياة الدنيا لما فيها من صلاح الأحوال كما انها سبب للنجاة يوم القيامة.

ولا شك ان الأخلاق الفاضلة هي الدعامة الأولى لحفظ كيان الأمم وصلاحها، بل لا تستقيم الأمم سالمة إلا بها وقد أحسن الشاعر قولاً^(٣):

إِنَّمَا الْأُمَمُ الْأَخْلَاقُ مَا بَقِيَتْ فَإِنْ هُمْ ذَهَبَتْ أَخْلَاقُهُمْ ذَهَبُوا

ولا نستغرب إذا وجدنا لفظه (أخلاق) هي لفظة مشتركة بين جميع الأديان السماوية والمذاهب والتصورات، والسبب في ذلك أن للمبادئ الأخلاقية عند جميع الأمم قيمة مطلوبة في التكامل الأخلاقي للفرد والمجتمع، فذلك كانت هي الأصل الذي ترجع إليه جميع القيم الإنسانية؛ و(وسيلة رادعة لمحاربة كل أنواع الفساد والانحراف، في واقع الإنسان والمجتمع البشري في حركة الحياة)^(٤).

وتوجد الأخلاق حينما يوجد الإنسان، وهي ما يميزه ككائن عاقل عن غيرهم من الكائنات، حيث إن الكائنات الحية الأخرى ليست قادرة على إصدار الحكم الأخلاقي، فهي لا تستطيع أن تكتشف الحق والباطل، أو تميز بين الفضيلة والرذيلة، وهي غير قادرة على صياغة المبادئ والمعايير الأخلاقية، وبالتالي غير قادرة على ممارسة الفعل الأخلاقي. فالإنسان وحده هو الكائن الأخلاقي الذي يهدف بطبيعته إلى تحقيق شخصيته العاقلة من خلال السلوك الهادف العاقل.

(١) نهج البلاغة، ٤/٤.

(٢) الميرزا النوري، مستدرک الوسائل، ١١/١٩٣.

(٣) الشاعر احمد شوقي (ت: ١٩٣٢م).

(٤) ناصر مكارم الشيرازي، الأخلاق في القرآن، ١/١٣.

وتجدر الإشارة إن هنالك ثلاث كلمات مهمة في فلسفة الأخلاق، يمكن أن يوصف بها فعل ما، هي^(١):

كلمة (أخلاقي): عندما اصف الأمانة أو الصدق أو الأخلاف، مثلاً بأنها فعل أخلاقي.

كلمة (غير أخلاقي): عندما اصف الخيانة أو الكذب أو السرقة، مثلاً، بأنها فعل غير أخلاقي.

كلمة (لا أخلاقي): عندما نصف السلوك أو الأشياء عموماً، بأنها تخرج عن دائرة الأخلاق، وفي هذا الوصف يقع سلوك الحيوان وأفعاله، ومن ثم فلا يجوز وصفها بخير أو شر، وبأنها فضيلة أو رذيلة.

٣. أهمية الأخلاق: للفرد والمجتمع وبيئة العمل:

- أهمية الأخلاق للفرد:

١. تساعد في بناء حياة الفرد وتشكيل شخصيته.
٢. المعيار الذي تحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة وتضبط سلوكه وتوجيهه.
٣. تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات، وتحدد إذا كانت إيجابية ومرغوبة أو غير مرغوبة.
٤. تعمل على وقاية الفرد من الانحراف.
٥. تلعب دوراً رئيسياً في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد.

(١) ظ: المؤلف، الخطاب الأخلاقي في القرآن الكريم (علاقة الإنسان بالإنسان)، ص ٢٥٦.

- أهمية الأخلاق للمجتمع:

١. تحفظ للمجتمع تماسكه، وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة.
٢. تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات، وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية، ولا يستقيم المجتمع بدونها.
٣. تكمن أهمية أخلاقيات الأعمال سواء بالنسبة للمؤسسة أو الأفراد الذين ينتمون إليها أو للأطراف ذات المصلحة في أنها تعد أمراً مهماً في تقوية مدى الالتزام بمبادئ العمل الصحيح الذي بإمكانه توجيه المؤسسة نحو مفهوم أوسع يبرر وجودها.

- أهمية الأخلاق لبيئة العمل:

وإذا أردنا الإشارة إلى أهمية أخلاقيات الإدارة فإننا يمكن إيرادها في شكل نقاط وعلى النحو التالي:

١. تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة بالالتزام بالأهداف المرسومة لهم بالاستناد إلى قيم المؤسسة التي تؤثر فيهم.
٢. تسهل عملية صنع القرار وتحقق احترام كل الأطراف سواء من داخل أو من خارج المؤسسة.
٣. تولد لدى العاملين الشعور بالثقة والفخر بالانتماء للمؤسسة.
٤. تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا أيضاً له مردود إيجابي على المؤسسة.

إن الحصول على شهادات عالمية كشهادات الإيزو أو جوائز الجودة الشاملة يقترن بالالتزام من قبل المؤسسة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات، بعبارة أخرى الشهادة الدولية بالالتزام بالمعايير الفنية في الإنتاج تحمل في طياتها اعترافاً بمضمون أخلاقي واجتماعي مهم أظهرته منظمة الأعمال.

٤ . مكانة المهنة والعمل في بناء الأمة:

العمل أداة التطور ووسيلة البناء والتقدم الحضاري للأمم والشعوب قديماً وحديثاً. فالعمل والكسب واجب على كل إنسان قادر على العمل مهما ارتفع شأنه؛ وذلك لاكتساب المال بطريق مشروع ومباح، للإِنفاق منه على نفسه، ومن تلزمه نفقته. يقول ابن خلدون (ت: ٨٠٨هـ): (فلا بد من الأعمال الإنسانية في كل مكسوب ومتمول، لأنه إن كان عملاً بنفسه مثل الصنائع فظاهر، وإن كان مقتنى من الحيوان أو النبات أو المعدن فلا بد فيه من العمل الإنساني... وإلا لم يحصل ولم يقع به انتفاع)^(١).

وتتجلى مكانة المهنة والعمل في:

١ : عمارة الأرض وإصلاحها:

قال تعالى: ﴿هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا﴾^(٢)، وذلك قيام بواجب الاستخلاف، والعمل على إصلاح الأرض وعمارتها. وفي سنة المعصوم عليه السلام يقرن بين صلاح الآخرة وصلاح الدنيا، فيقول الإمام علي بن الحسين السجاد عليه السلام: (اللَّهُمَّ أَصْلِحْ لِي دِينِي الَّذِي هُوَ عِصْمَةُ أَمْرِي، وَأَصْلِحْ لِي دُنْيَايَ الَّتِي فِيهَا مَعَاشِي، وَأَصْلِحْ لِي آخِرَتِي الَّتِي فِيهَا مَعَادِي، وَاجْعَلِ الْحَيَاةَ زِيَادَةً لِي فِي كُلِّ خَيْرٍ، وَاجْعَلِ الْمَوْتَ رَاحَةً لِي مِنْ كُلِّ شَرٍّ)^(٣).

٢ : تحقيق عزة الأمة وإقامة الدين:

إن تحقيق العزة والمنعة لأمتنا يتطلب منا أن نمتلك القوة في كافة صورها، ولا سيما القوة الاقتصادية، والعمل هو الوسيلة الأولى لتحقيق ذلك. ولقد أراد الله للأمة المسلمة أن تكون خير أمة، ولها الريادة والسبق على غيرها

(١) المقدمة، ٣٨١/١.

(٢) سورة هود، الآية: ٦٢.

(٣) المجلسي، بحار الأنوار، ٣٧٠/٩٥.

بما تملكه من منهج ورسالة صالحة مصلحة؛ قال تعالى: ﴿كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ﴾^(١).

وقال تعالى: ﴿وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ مِلَّةَ أَبِيكُمْ إِبْرَاهِيمَ هُوَ سَمَّاكُمُ الْمُسْلِمِينَ مِنْ قَبْلُ وَفِي هَذَا لِيَكُونَ الرَّسُولُ شَهِيدًا عَلَيْكُمْ وَتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ﴾^(٢).

وتنافس الحضارات اليوم يسيطر عليه غالباً مع الأفكار والنظم الجانب المهني والتقني، ويقدر تقدم أي أمة في هذا المجال تُوصف بالرقِيّ والتحضر، وهذا المفهوم وإن لم نتفق عليه في جملته إلا أنه واقع لا بد من الاعتراف به، والتعامل معه.

فدولة كاليابان . مثلاً . دولة بوزية في عقيدتها إلا أنها وضعت نفسها في مرتبة متقدمة بين الأمم، ونظر لها الغير نظرة إكبار وتقدير بحكم ما تملكه من تقدم وتطور تقني ومهني^(٣).

ولعل النموذج الكوري الجنوبي يؤكد . بجلاء . قيمة بناء الإنسان الواعي والمبدع والملتزم بأخلاقيات العمل والتعاون والتكيف الاجتماعي في سلوكه وحياته من خلال النظام التربوي من جانب . ومن جانب آخر من خلال دعم التعليم وتطويره وتحسين مدخلاته والاهتمام بتأهيل وتدريب العمالة؛ فاستطاعت تحقيق قفزة شاملة في مختلف مرافق حياتها، وبانت تحلّ موقعاً مرموقاً في الاقتصاد الدولي؛ إذ تعد القوة الاقتصادية العاشرة في العالم في فترة زمنية لا تتجاوز خمسين عاماً^(٤).

(١) سورة آل عمران، الآية: ١١٠ .

(٢) سورة الحج، الآية: ٧٨ .

(٣) ظ: د. عطية فياض، مدخل إلى فقه المهن، ص ٢٣ .

(٤) ظ: التجربة الكورية الجنوبية في التنمية، دراسة غير منشورة، كلية العلوم السياسية، جامعة بغداد، العدد: (٣٨) .

٣: دفع المفساد المترتبة على البطالة وال فراغ:

فما حلت البطالة بمجتمع أو أمة إلا حاق بها الفساد، حيث تنشأ عنها مساوئ ومفاسد كثيرة، منها انتشار الجرائم بأنواعها، والانشغال بالعمل دفع لهذه المفسدة العظيمة.

إذن مفهوم أخلاقيات المهنة ينطوي على معاني متعدّدة فليس هناك معنى محدد ودقيق لأخلاقيات المهنة؛ ولكن يمكن بيانه اجمالاً بأنه:

- يعني به تلك المبادئ والمعايير والقيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد عمل معين حول ما هو خير وواضح وعادل في نظرهم وما يعدونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار العمل^(١).

- هو القيمة الحقيقية للعمل، إذا التزم بها الموظف، لأنها ليست فقط مجموعة الضوابط التي تحددها لائحة السلوك الوظيفي في المؤسسة التي يعمل بها، وإذا ما غادر مكان العمل لم يعد ملتزماً بها في حياته الخاصة، فهي سلوك ملازم له، يفترض أن يكون انعكاساً للعقيدة الإسلامية التي تحكم حياته كلّها^(٢).

لذا تُعد أخلاقيات المهنة المنضبطة ذاتياً في نفس الموظف بمجموعة المبادئ والقواعد التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة، من المرتكزات الأساسية لتسيير العمل بكفاءة ومن الأمور المهمة اللازمة لقيام الموظف بعمله، ومنها مهنة التدريس في الجامعة، لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خاطئ في المواقف المختلفة.



(١) ظ: بواب رضوان، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي، ص ٢١، عبدالسلام علي، أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي (ضمن وظيفة الموارد البشرية)، ص ١٣.
(٢) ظ: منية زرمط، أخلاقيات المهنة لدى أساتذة جامعة أم البواقي، ص ٢١.

٥. أهداف أخلاقيات المهنة:

أما أهداف الالتزام بأخلاقيات المهنة؛ فهي:

١. ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلّى به المؤتمنون على مصالح الدولة.
٢. فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر المسلكية المحظورة.
٣. ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين.
٤. إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما.

إذن الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري: هي درجة تمثل التزام الإدارة العليا بأخلاقيات العمل الإداري وفق القيم والمعايير التي يجب أن يتحلوا بها من وجهة نظر هيئة التدريس ضمن مجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس والمجال المتعلق بالصفات الشخصية^(١).

فيحسن التذكير بأن أخلاقيات المهنة أمرٌ لا بدّ أن يُقدّم على ما عداه، باعتبار أن مجموعة المهن في المجتمع هي الأداة المنفذة لأهداف وتطلعات جميع الأفراد داخل المؤسسة، وإذا فقد العاملون في مختلف التخصصات والقطاعات آداب الأداة وأخلاقياتها في التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة فإن النتيجة الحتمية تكون الفشل والتخلف.



(١) ظ: فوزيه عباس يوسف، درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب كما يراها الأعضاء أنفسهم، ص ١٢.

٦. خطوات الموظف التي يصل بها الى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة:

- ١- **الانضباط:** إذ ان الغياب والتأخر يعدّ من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف، ويمكن للموظف الوصول الى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، ومعرفة واجباته وضبط الوقت، إعطاء لنفسه الراحة الكافية، وإعلام الجهات المعنية في حالة غيابه.
- ٢- **صفات الموظف:** فالمشرف يتوقع من الموظف التعاون مع بعض لتحقيق أهداف العمل لذلك يجب على الموظف أن يحسن علاقته بالمؤسسة، ويزملاء العمل، ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف: الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التعاون في إنجاز المهام، الأمانة وروح المسؤولية.
- ٣- **فرق العمل (اللجان):** إذ تضمن فرق العمل إنجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام، بفاعلية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقة مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.
- ٤- **المظهر الخارجي:** إذ ان مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحترامه للوظيفة، للمؤسسة، لزملائه الموظفين، ولكل من له تماس معه.
- ٥- **المواقف:** يجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.
- ٦- **الإنتاجية:** إذ يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، وطرق استخدام موارد المؤسسة.
- ٧- **المهارات التنظيمية:** إذ يجب على الموظف إدارة وقته وتطوير مهاراته.
- ٨- **الاتصال:** فعلى الموظف أن يملك قدرات عالية على الاتصال الفعال مع الآخرين سواء كان الاتصال لفظياً أو غير لفظي بحيث يظهر ثقافة الاحترام

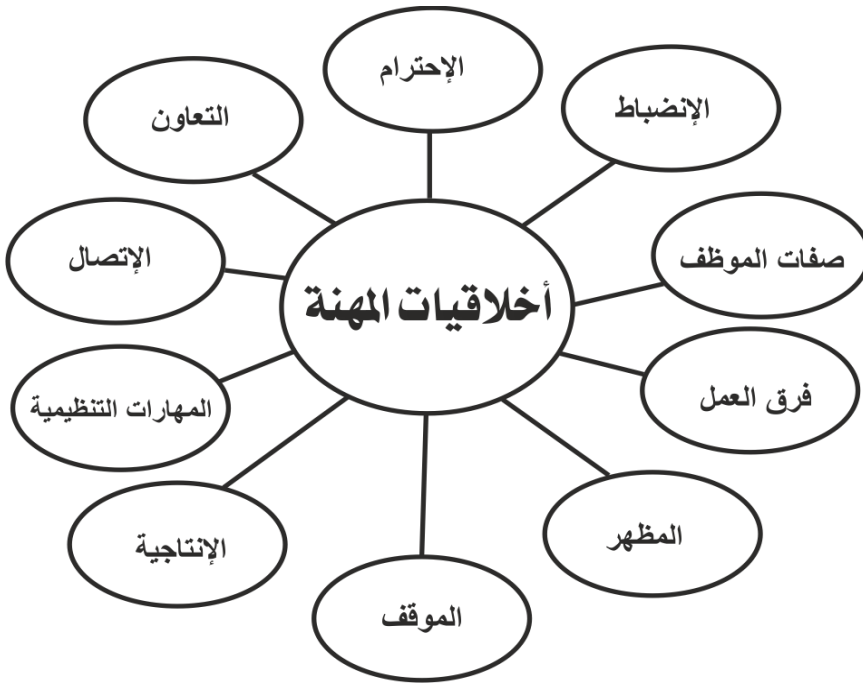
والشعور بالآخرين.

٩- التعاون: من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية الإدارة، والحل

الجماعي للمشاكل.

١٠- الاحترام: فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف

سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.



الخطوات التي يمرّ فيها الموظف حتى يصل الى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة

ونرى من الضرورة بمكان أن يوضع لكل مهنة أخلاقيات تحكمها وتضبط مسيرة العاملين فيها، سواء أكان هذا العمل حرفياً أو مكتبياً أو إدارياً أو إعلامياً أو تطوعياً، وذلك ليقوم كل عامل وموظف ومسؤول بدوره المطلوب منه على أمثل وجه وأحسن طريق، شريطة أن ترتبط هذه الأخلاقيات بأمرين:

الأول: المفهوم الشامل للأخلاق: حتى لا يصبح العامل في حالة انفصام أخلاقي فيعيش في عمله بخلق معين يرى أن فيه تحقيقاً لمصلحته ويعيش خارج عمله بخلق آخر مخالف لما هو عليه في عمله.

الثاني: ربط الأخلاق بمبدأ الثواب والعقاب الأخروي: حتى لا تتحول أخلاقيات العمل إلى مجرد تصرفات نفعية.

٧. المصادر الرئيسية لأخلاقيات المهنة:

الأخلاق هي تراكمات تربية تبدأ مع النفس مروراً بجميع المراحل التي تمرّ بها في مساراتها البشرية المختلفة، وتنتهي بالعقيدة التي يختارها الفرد لنفسه كمبدأ حياة، حتى وصوله إلى الوظيفة المهنية وما تفرضه عليه، ومن ثم ما ينتازه فيها من قوى جذب مختلفة، وسلوك معين دون الآخر، ولهذا كلّه فإنه يمكن تقسيم مصادر أخلاقيات المهنة وتحديدها في ثلاث منظومات رئيسية؛ هي:

- منظومة القيم الخاصة بالفرد طبقاً لتربيته وتكوينه ودرجة تدينه.
- منظومة القيم السائدة في المجتمع بصفة عامة.
- لوائح آداب المهنة التي تصدرها النقابات والتنظيمات المهنية، والتي تضع القواعد المناسبة للسلوك عند قيام المهنيين بالتزاماتهم تجاه الأطراف المختلفة: (العملاء، الزملاء، المرؤوسين، المجتمع، المهنة).



٨. وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

- القدوة الحسنة: العناية والاهتمام بسيرة الرسول ﷺ، والأئمة الهداة من آلهم الكرام عليهم السلام وصحابته المنتجبين، والعلماء الأعلام، وعرض نماذج وصور من حياتهم المشرفة في تمثلهم للأخلاق الإسلامية في كافة شؤون حياتهم.
- تنمية الرقابة الذاتية.
- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة.
- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة.
- محاسبة المسؤولين والموظفين.
- التقييم المستمر للموظفين.
- العناية بوضع حوافز تشجيعية لتثبيت بعض الأخلاقيات الإسلامية، وفي المقابل وضع عقوبات مناسبة لمن يخل بالأخلاق، والآداب العامة في المجتمع.
- العناية والاهتمام بدراسة المشاكل غير الأخلاقية التي تنشأ في المجتمع من خلال مشاركة أهل الاختصاص في العلوم الشرعية، والتربية وعلم النفس، والاجتماع في هذا الموضوع لوضع الحلول المناسبة لها.
- المسؤولية القانونية والأخلاقية في العمل المهني.



٩. مفهوم ومبررات التنمية المهنية للأستاذ الجامعي

أ. مفهوم التنمية المهنية للأستاذ الجامعي:

يقصد بالتنمية المهنية للأستاذ الجامعي تلك العملية التي تهدف الى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، والذي يقوم بتلك العملية أو الجهود المقصودة هي الجامعة أو الكلية أو غيرها من المؤسسات التي تعنى بعملية التنمية المهنية، وهذا كله من اجل تحقيق أهداف الجامعة ووظائفها.

وفي مكان آخر عرفت التنمية المهنية بأنها عبارة عن عملية مؤسسية تهدف لتحسين مهارات أستاذ الجامعة وسلوكهم في مجال إعداد المواد الدراسية وتنظيمها وطرائق تدريسها، واستخدام تكنولوجيا التعليم والتقويم، والتدريب على مهارات البحث العلمي والاستشارات، والتدريب على بعض المهارات الإدارية المتوقع إسنادها إليه^(١). ولهذا أصبحت التنمية المهنية مطلباً أساسياً من أجل الارتقاء بمستوى التعليم الجامعي في جامعاتنا.

ب. مبررات التنمية المهنية للأستاذ الجامعي:

١. التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتقنيات التعلم والتعليم، فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بشكل جذري على نظام التعليم وأساليبه، بما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي والتعلم التعاوني والتعلم عن بعد.

٢. التغيير الذي حصل على أدوار الأستاذ الجامعي، حيث أن تطور تقنيات الاتصال وتعدد مصادر التعلم أدت الى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات

(١) ظ: د. علي غربي وآخر، الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي، ص ٢٧.

- الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة، فتحول الأستاذ الجامعي بذلك الى ميسر ومسهل ومرشد وموجه لطلابه.
٣. عدم توفر الأعداد الكافية من أساتذة الجامعات المؤهلين في مختلف التخصصات مقابل ارتفاع نسبة المدرسين حديثي العهد في التدريس، وهذه الفئة تفتقر الى المهارات والخبرات اللازمة لممارسة أدوارها بصورة فعالة.
٤. النمو المعرفي في جميع والتخصصات مما يتطلب ضرورة متابعة أستاذ الجامعة للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية والبحثية لديه.
٥. تحدي جودة النوعية في التعليم العالي، وهو شيء لن يتحقق إلا من خلال جودة أداء الأستاذ الجامعي.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 وَاللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِ مُحَمَّدٍ
 وَخَوِّفْنَاكَ بِالَّذِينَ مِنْ دُونِهِ وَمَنْ يُضِلِلِ اللَّهُ فَمَا لَهُ مِنْ هَادٍ

ثانياً:

الجامعة.. واهتمامها بأخلاقيات المهنة

التعليم العالي مرحلة من مراحل التعليم المتقدمة، يمثل المرحلة الثالثة في مختلف المجتمعات، فهو آخرها وأرقاها درجة، ومن خلاله يمكن إعداد الثروة البشرية وتطوير القدرات والمهارات، خاصة الكفاءات العالية التي تغذي المجتمع بكل احتياجاته والتي تجعله قادراً على مواكبة التقدم^(١)، وهو أهم روافع التنمية للبلد، وبواسطة التعليم العالي يستطيع البلد أن يواكب حركة التقدم العلمي والتكنولوجي التي يشهدها العالم.

وانطلاقاً من تلك الأهمية الخاصة بالتعليم العالي حظيت الجامعة باهتمام متزايد، كونها جزء لا يتجزأ من هياكل تنشُد التعليم المتميز، وتسعى لتحقيق الجودة.

إن المتتبع للدراسات المتعلقة بقضايا التقدم والتخلف، يجد أن هذه الأخيرة لم تعد تقتصر على ما يمتلكه البلد من موارد طبيعية ورأس مال مادي، بل أصبح بناء الأمم الحديثة مرتبط بمدى توفر هذه الأخيرة على الكفاءات المؤهلة ذات التكوين العالي، والتي بإمكانها قيادته عن طريق رسم السياسات التنموية، والعمل على تنفيذها^(٢)، وهنا يبرز الدور الجوهري الذي تلعبه الجامعة في تنمية قدرات الأفراد، وتزويدهم بالقيم والمعارف التي تمكنهم من الخلق والإبداع، وجعلهم الثروة المنتجة في المجالات كافة.

فكانت الأخلاقيات تلقى اهتماماً كبيراً في الجامعات في الدول الأجنبية، فتجد أن تدريس مادة في أخلاقيات المهنة أمراً شائعاً، وكذلك في كليات الإدارة والتجارة تجد

(١) ظ: شبل بدران وآخر، التعليم الجامعي وتحديات المستقبل، ص ٥٦.

(٢) ظ: هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، ص ٣٨٧.

أن أكثر الجامعات تُدرّس مادة في أخلاقيات العمل والإدارة^(١)، بالإضافة لذلك فإنه يتم التطرق في بعض الأحيان لأخلاقيات المهنة في أثناء دراسة المواد الأخرى. فالجامعة (تعد من الانساق الاجتماعية الأكثر قدرة على ترجمة الأهداف الى واقع يمكن مشاهدته من خلال سلوك وأخلاقيات أفراد المجتمع)^(٢).

١. طبيعة مؤسسات التعليم العالي:

إن التطرق لمؤسسات التعليم العالي، يجعلنا نصادف في العادة الاقتران الحاصل بين مصطلح مؤسسات التعليم العالي ومصطلحي التعليم العالي والجامعة، وكثيراً ما يستعمل أحدها للدلالة على الآخر ولذلك قبل التعريف بمؤسسات التعليم العالي، من الضروري توضيح العلاقة بين مفهوم التعليم العالي ومفهوم التعليم الجامعي والجامعة.

العلاقة بين التعليم العالي، التعليم الجامعي والجامعة:

تعددت الكثير من المفاهيم والتصورات العامة التي تتداخل مع بعضها عند تناول موضوعات التعليم العالي والتعليم الجامعي، ونجد هناك العديد من الآراء التي تمزج بين كل من مفهوم التعليم العالي والتعليم الجامعي والجامعة، فهناك من يرى بأن التعليم العالي أوسع من مفهوم التعليم الجامعي، وهذا الأخير هو أوسع من مفهوم الجامعة، حيث أن التعليم العالي يحتوي على شبكات ضخمة من المؤسسات (الجامعة، المراكز الجامعية، المدارس العليا، مؤسسات البحث العلمي....) ولهذا فإن التعليم العالي بهذا المعنى هو مفهوم أوسع، يشمل العديد من المؤسسات التعليمية والبحثية، في حين نجد أن التعليم الجامعي يعبر عن مراحل تعليمية أكثر

(١) ظ: عبد السلام علي، أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي (ضمن وظيفة الموارد البشرية)، ص ١٢، صديق محمد عفيفي، أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة، ص ٣٣.

(٢) د. بشرى عبد الحسين، دور الجامعات العراقية في تعزيز وحماية الأمن الفكري لدى الطلبة من وجهة نظرهم، ص ٥١.

من مرحلة الجامعة ذاتها، إذ يشمل مرحلة الجامعة الممتدة بين عامين إلى خمسة أعوام، ويتضمن المدارس العليا، والتي قد تمتد مدتها هي الأخرى ما بين عامين إلى خمسة أعوام، كما يشمل أيضاً مرحلة ما بعد الجامعة، أو ما يسمى بمرحلة التعليم للدراسات العليا، أما مفهوم الجامعة فيستخدم فقط ليشير إلى مرحلة الجامع^(١).

وهناك من يضيق في مفهوم التعليم العالي ليجعله كالتعليم الجامعي، كما أن هناك من يضيق فيه، ويعتبره كالجامعة، مما جعل كل مفهوم من المفاهيم الثلاثة السابقة تستخدم للدلالة على الآخر^(٢).

تعريف الجامعة:

لا يوجد تعريف واحد متفق عليه لمفهوم الجامعة، فقد يظن الكثيرون أن الجامعة مكان درس واطلاع فقط وان نهوضها بمهنة التعليم يعفيها من أي واجب آخر، لكن الحقيقة غير ذلك فالجامعة ليست غرفة دراسية فحسب، بل هي قاعات للمحاضرات، مكتبة، مختبرات، قاعات اجتماعات مسرح حديقة ملعب رياضة، زيارات ميدانية، مجلة، حياة تحترم فيها شخصية الأفراد علاقات مختلفة ندوات ومحاضرات ثقافية متنوعة، حياة جامعية، مشروعات علمية وعلاقات مع المجتمع بأوضاعه وآماله ومشكلاته وغيرها..

يلحظ الباحث في العموم تعدد تعاريفها، من محدد لدورها أو مدارسها لشارح لوظيفتها لرسم لأهدافها، ولا يوجد تعريف قائم بذاته وعالمي، وهذا ما سيتم التعرف عليه من خلال التعاريف الآتية:

١. الجامعة: جمهرة من العلماء والطلاب منشغلة بواجب البحث عن الحقيقة^(٣).

(١) ظ: محمد عبد الرحمن عبد الله، دراسات في علم الاجتماع، ص ٢.
(٢) ظ: حنان شطيبي، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أم معرقل للأداء، ص ١١٦.

(٣) ظ: أحمد بو ملحم، أزمت التعليم العالي، ص ٢.

نلاحظ من خلال هذا التعريف، التأكيد على دور الجامعة عبر انشغالها بواجب البحث عن الحقيقة. وهذا التأكيد يعكس مرحلة التأسيس الأولى للجامعة، عندما انتزعت مهمة التعليم من الكنيسة ورجال الدين وأعطيت إلى علماء متجردين.

٢. وقد عرفت الموسوعة البريطانية الجامعة على أنها: معهد للدراسات العالية يتألف من كليات الآداب والعلوم، ومدارس للمهنيين، ومدرسة خريجين الدراسات العليا. وهذا المعهد يمتلك حق منح الدرجات العلمية في ميادين الدراسة المختلفة^(١).

إن هذا التعريف يحدد لنا أنواع الكليات والمدارس الموجودة في الجامعة، بالإضافة إلى الإشارة الصريحة إلى الشخصية الاعتبارية للجامعة التي تخولها حق منح الدرجات العلمية.

٣. تمثل الجامعة مجتمعاً علمياً يهتم بالبحث عن الحقيقة، وظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الذي يحيط بها^(٢).

في هذا التعريف نلاحظ ربط الجامعة بالمجتمع وذلك من خلال تحديد الوظائف المنوطة بها، فهي تعلم وترعى البحث العلمي وتخدم المجتمع.

وعلى العموم ان كلمة الجامعة (university) مأخوذ من الكلمة اللاتينية (universitas) والتي تعني الرابطة التي تضم عملاً أو معرفة معينة ليصبح اللفظ فيما بعد يطلق على الإتحاد العلمي أو النقابة التي تشمل عدداً من رجال العلم سواء كانوا أساتذة أو طلاباً^(٣).

إذا كان مصطلح الجامعة يدل على الإتحاد والتجمع، فإن مصطلح كلية: Collège والذي مصدره الكلمة اللاتينية: Colegio يشير إلى التجمع والقراءة

(١) ظ: سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، ص ٢٦.

(٢) ظ: أحمد بو ملحم، أزمت التعليم العالي، ص ٢١.

(٣) ظ: عياش صالح، أي غد لعلم الاجتماع، الجامعة اليوم، ص ١٢.

معاً، وقد استخدم مصطلح كلية في القرن الثالث عشر من قبل الرومان وكان يدل على مجموعة من الحرفيين والتجار، ليصبح هذا المصطلح في القرن الثامن عشر يدل على مكان تجمع الطلاب متضمناً مكان الإقامة والتعليم.

إذن يمكن القول: ان الجامعة هي عبارة عن تنظيم أو مؤسسة اجتماعية، تهدف إلى تكوين الإطارات وتطوير البحث وخدمة المجتمع.

ونضيف بأنها حرم العقل والضمير، حرم العقل لأنها تؤمن به، وبالحقيقة التي يشيدها، ولأنها لا توقف جهودها على تهذيبه وتنميته وبعث قدراته على الإنتاج والإبداع... وأنها حرم الضمير لأنها تؤمن بأن المعرفة الإيجابية مهما عززت تظل ناقصة بل تتقلب فساداً ما لم تؤديها مناعة خلقية^(١).

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ
وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

(١) ظ: قاسم محمد، السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ص ٨١.

٢. مكونات نظام العملية التعليمية في الجامعة:

يقوم التعليم الجامعي في أيّ دولة ما على أركان أساسية؛ هي: التّدرّيسي، الطالب، النظام التعليمي، الإدارة الجامعية، المستلزمات العلمية.

أ- الطالب الجامعي: يُعد أحد مدخلات إدارة البيئة للتعليم والتعلم بل أهم المدخلات العلمية التربوية، فبدون الطالب لن يكون هناك فضل أو تعلم. فالطالب هو هدف ومآل العملية التعليمية، لذا ينبغي على التعليم الجامعي أن يبذل فائق جهده وامكاناته بتنشئة الطالب الجامعي تعليمياً، وتطوير قدراته الفكرية والشخصية، وبلورة شخصيته الذاتية، وتكوين فلسفة المجتمع الذي يستند عليه التعليم ووضع أهداف له.

ب- التدرّيسي أو الأستاذ الجامعي: يُعد المدرس الجامعي عماد النظام التعليمي، فهو المسير والناقل للخبرات التعليمية والتربوية الى أبناء المجتمع، فهو قائد لطلّبه يساهم في اكساب الخبرات التعليمية التي ترتبط بالمنهج المعلوماتي الذي يعتمد على الخبرة والنشاط الفكري والمهني الذي ينمّي الإبداع والخبرة، لذا يقوم عمل الأستاذ الجامعي على وظائف معينة^(١).

ت- اللوائح والتشريعات الجامعية (الهيكل الإداري والتنظيمي): هي تلك القوانين والتعليمات المتكاملة التي تنظم النشاطات الإدارية وفقاً للنظام الهيكلي العام والوظيفي، التي تُدير وتسيّر المؤسسة الجامعية وتوسعى من خلال مخرجاتها الى تحقيق الغايات التي أنشئت من أجلها.

إن من أهم عوامل نجاح المؤسسة الجامعية تكوين الإطار الإداري الكفاء والمتخصص، وبناء الهيكل التنظيمي المرن دون الإخلال بالوحدة العضوية بين الجهازين الإداري والتنظيمي التربوي اللذين يساهمان معاً - ولكن بطرق مختلفة - في تحسين الإنتاجية في المؤسسة الجامعية.

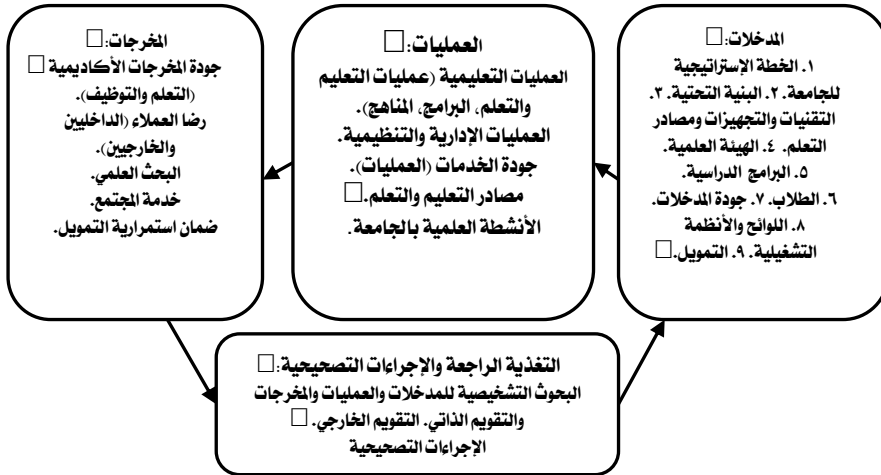
(١) ظ: الأدوار (الوظائف) التربوية والتدرّيسية للأستاذ الجامعي من هذا الكتاب.

ث- الإدارة الجامعية: وهي الأسس والمرتكزات التي تقوم عليها إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية الجامعية التي تكاد تكون مشتركة لدى معظم الباحثين والمتخصصين المذكورين، والمحاور هي: (القيادة، رسالة الجامعة، البيئة التنظيمية، التخطيط الاستراتيجي، نظم المعلومات، إدارة الموارد البشرية، إدارة العمليات، التحسين المستمر للجودة، رضا المستفيد، التغذية الراجعة) وبعد ذلك كله فقد تم بناء الأنموذج، الجودة الشاملة في الإدارة الجامعية^(١):

١. القيادة: هي محور النظام المتكامل الذي يسعى إلى تحقيق الجودة في الجامعة ومن خلال توافر قيادة إدارية متحمسة لها القدرة على إدارة الجامعة للوصول إلى الأداء الأجد والنجاح للعملية الإدارية والتعليمية.
٢. رسالة الجامعة: وهي مسيرة وتطور طويل الأمد لما تريد الجامعة ان تكون عليه في المستقبل، وهي الرؤية المستقبلية لما ستكون عليه مستقبلاً.
٣. البيئة التنظيمية: وهي تهيئة العاملين نفسياً ومعنوياً لتقبل هذا المفهوم الجديد، أي تكوين ثقافة وبيئة جديدة خاصة بهذه الإدارة وتتمثل هذه البيئة الجديدة من مجموعة من القيم والأعراف والمبادئ والسلوكيات وغيرها.
٤. التخطيط الاستراتيجي: وهو أسلوب علمي يهدف إلى تحديد الأهداف وتبوير الوسائل ورسم الطريق لتحقيق أهداف الجامعة أي وضع استراتيجية تسعى لتحقيق التفوق والتميز ما بين نظيراتها من الجامعات الأخرى.
٥. نظم المعلومات: هو توافر قاعدة معلوماتية تساعد الجامعة على رسم سياسة تعاملها مع المستفيدين وتلبية مطالبهم ورغباتهم وتوقعاتهم، وتوفيرها لمن يحتاج إليها بالجامعة وفي الوقت المناسب لتحقيق إدارة الجودة الشاملة.
٦. إدارة الموارد البشرية: هي وظيفة من وظائف الإدارة المهمة، وهي جزء من العملية الإدارية للجودة الشاملة في الجامعة. وهي بمثابة الفعالية التخطيطية والتنظيمية والرقابية المتعلقة بتهيئة العاملين وتنمية قدراتهم وزيادة كفاءتهم.

(١) ظ: د. علاء حاكم الناصر، إدارة الجودة الشاملة: إنموذج في الإدارة الجامعية، ص ٧١.

٧. إدارة العمليات: هي مجموعة المهام المترابطة والمتكاملة والمتفاعلة مع بعضها بتناغم على وفق أسلوب سلسلة الجودة الشاملة لإنجاز الهدف المشترك للجامعة، وهو تحقيق أعلى جودة لإرضاء المستفيد.
٨. التحسين المستمر للجودة: هو البحث المتواصل للوصول إلى درجة الكمال والتواصل مع كل ما هو جديد وأفضل وهما بمثابة رمز التفوق والتميز وبالتالي البقاء والاستمرار للجامعة.
٩. رضا المستفيد: تعد معرفة رضا المستفيد وتحقيق مطالبه ورغباته والعمل على تلبيتها من الأمور المهمة التي لا بد إن تركز عليها الجامعة.
١٠. التغذية الراجعة: هي المعلومات المفيدة التي تحصل عليها الجامعة من المستفيدين المباشرين وغير المباشرين تتعلق بمستوى رضاهم عن الخدمة المقدمة لهم، ومدى تحقيق مطالبهم وهي قياس للنتائج المتحققة ومقارنتها بالأهداف المرسومة لها مسبقاً، وهي تصحيح أي انحراف أو ميل وتعديل لما يراد وما مخطط له في سير التصميم العملي لإداري الجودة الشاملة.



٣. مبادئ التخطيط التربوي للتعليم الجامعي

إن التعليم في مجمله . وبخاصة التعليم الجامعي . بدون تخطيط يصبح عملاً ارتجالياً يتخبط، ولا يناسب الدولة العصرية ولا يحقق خصائصها ومقوماتها، وإذا أردنا أن يكون التعليم لدينا مبنياً على أسس تخطيط علمي فلا بد أن نتحقق فيه المبادئ التالية:

- **الشمولية:** إذا ما نظرنا إلى طبيعة التخطيط التربوي فإنه يمكن تبيان ضرورة شموله لكافة مراحل التعليم وأنواعه من رياض الأطفال حتى الجامعة . كما يجب أن يشمل تربية الكبار وأن يستغرق الميادين المترابطة الأخرى كالإدارة وتمويل التعليم والمباني والمعامل . كما يشمل التخطيط للمناهج والوسائل والأساليب المختلفة.

- **الاندماجية:** لقد أصبح من المسلمات ضرورة اندماج التخطيط التربوي في مجموع التخطيط الاجتماعي والاقتصادي وضرورة ارتباطه بالتصميمات المتعلقة بالقطاعات الأخرى، أن وضع خطة تربوية ليس معناه مجرد إضافة خطة التعليم الجامعي إلى جانب الخطط الأخرى كما يحدث في أغلب الأحيان. إن هذا يمكن تشبيهه كما لو كان الأمر ضم مقالات لمختلف الكتاب في غلاف واحد، وإنما ينبغي إن ننسق خطة التعليم الجامعي في أهدافها واتجاهاتها في هذا الجانب من النشاط الاجتماعي مع الأهداف والاتجاهات ونمط المعالجة للجوانب الأخرى بحيث تمثل فصلاً من كتاب حكم في تنظيمه وترابطه وأسلوب معالجته.

- **التواصل:** يجب أن يكون تخطيط التعليم الجامعي لدينا في العراق نشاطاً ذا أمد طويل وممارساً بطريقة متواصلة فينتاول المستقبل الذي يتراوح مدته بين عشرة وعشرين سنة وكذلك المستقبل القريب. وذلك لان التربية تحتاج في الواقع إلى وقت، ولذا فالحصول على نتائج منها خلال عدد من السنوات يتطلب الإعداد لهذه النتائج منذ اللحظة الحاضرة. إذ المعروف أن القوى الفاعلة التي تحتاجها التنمية المعاصرة

تتطلب مجهودات تستمر مدة طويلة من الزمن فيكون للزمن في التخطيط التربوي وزناً كبيراً.

• **الكم والكيف والنوع:** يجب أن يشمل تخطيط التعليم الجامعي الجوانب الكمية والكيفية للتعليم فلا تعتمد على الجوانب الكمية فقط مثل عدد الطلاب والأساتذة والأقسام، وإنما لابد من الالتفات إلى الجوانب الكيفية والنوعية مثل أهداف وفحوى التعليم الجامعي وأعداد هيئة التدريس به وكذلك معاونيهم من مدرسين مساعدين ووضع البرامج والمحتوى العلمي وفاعلية الكتب. وهذه المسائل النوعية تتطلب وضع معايير تفرض تحقيق كفاية معينة في التعليم الجامعي.

• **فاعلية التنظيم الإداري:** لكي يعطى التعليم الجامعي نتائج مرضية يجب أن يكون للتنظيم الإداري ولأجهزة الإحصاء فاعلية ومرونة معينة تيسر هذا العمل تصميماً وتنفيذاً ومتابعة. أن التنظيم الإداري والسرعة الملازمة له تحقيق مقدار متوازن وعصري على أساس علمي يبرزان حتمية التخطيط وفائدته كوسيلة للتكهن بالحاجات المقبلة.

وَمَا كُنَّا بِمَعْلُومِينَ
بِأَنَّكَ كَاتِبُهَا
وَمَا كُنَّا بِمَعْلُومِينَ
بِأَنَّكَ كَاتِبُهَا

٤ . مؤسسات التعليم العالي وإدارة الجودة الشاملة:

في عالمنا المعاصر تواجه مجتمعاتنا تغيرات عديدة شكلت عبئاً ثقيلاً على العملية التعليمية وجعلت التعليم في حاجة شبه مستمرة للمراجعة والإصلاح فالتعليم بصورته الحالية يمثل مشكلة من مشكلات النهضة والتقدم نظراً لجمود بنيته ومناهجه وأدائه ونتاج مخرجاته من الطلاب، وفي الوقت نفس يعتبر إصلاحه أداة من أدوات النهضة والتقدم، إن الإصلاح الداخلي شرط لا غنى عنه لتطوير الجامعة الحديثة وحددت منظمة اليونسكو عدة قضايا تخص الإصلاح الجامعي، منها^(١):

- تقويم الاحتياجات.
- والبطالة المهنية .
- وقلة الوظائف.
- والنقص الكبير في الموارد المالية .
- والاختلال في تكافؤ الفرص التعليمية ومنها المشاركة المحدودة للمرأة.
- والتميز الجغرافي .
- واستبعاد الطلاب الفقراء .
- وصعوبات إدارة الجامعة، والتعاون الدولي.
- والعوامل الاقتصادية والاجتماعية .

ومن جانب آخر نلاحظ الاتجاهات السائدة للجامعة، وهي: ربط التعليم العالي بالإنتاج والبحوث، والعلاقة مع المجتمع المشترك، والمشاركة في التنمية الثقافية على المستوى الوطني والإقليمي، وتضمين المشكلات الدولية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

(١) سناني عبد الناصر، صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، ص ١٢٥.

فنحن أمام رؤيتين متناقضتين تحتاجان الى وثام؛ فالرؤية الأولى تضع مسألة الارتباط بقوى السوق والعرض والطلب مكان الصدارة، والرؤية الثانية تحافظ على الدور الطبيعي للجامعة في مجتمعها، وترى الرؤية الأولى أنه آن الأوان لكي تحتل نوعية التعليم وتتافسه مكان الصدارة في أولويات نظام التعليم العربي، أما الرؤية الثانية فتتطلب من مقولة أنه يتوجب على الجامعة أن تمثل روح العصر دون الخضوع له.

ولهذا السبب فإن جامعاتنا في حاجة مستمرة الى التحديث في أهدافها ووظائفها بما يناغم روح العصر ومتطلباته، ولإدارة الجودة في التعليم العالي ها هنا كلمة الفصل، لهذا دفعت الأهمية الكبيرة لموضوع الجودة العديد من الجامعات الى إنشاء وحدات إدارية تعنى بالجودة وكيفية تحقيقها، وبالعودة الى أبرز أهداف تلك الوحدات فإننا نجد انها تتمحور حول مخرجات التعليم الجامعي وكيفية تجويدها والارتقاء بمستواها، خصوصاً في ظل العلاقة القوية بين مخرجات التعليم في المجتمع والتنمية فيه.

وعليه نجد من الضرورة بمكان ان نعرف ماهية إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، ونعرض ما يتعلق بالمؤشرات الخاصة بقياس جودة الأداء الجامعي المتصل مع مضمون هذا الكتاب، وعلى النحو الآتي:

١. مفهوم الجودة Quality في التعليم العالي:

ارتبط المفهوم التقليدي لجودة التعليم الجامعي بعمليات الفحص والتركيز على الاختبارات النهائية دون مراجعة القدرات والمهارات الإدراكية والمنطقية والتحليلية والسلوكية، لذلك تحول هذا المفهوم التقليدي للجودة في التعليم العالي، إلى المفهوم الذي يستند بالدرجة الأولى على ضرورة اختيار معدلات محددة للأداء، وبناء منظومات لإدارة الجودة في التعليم العالي، ومع صعوبات التطبيق، ظهرت أهمية

بالغة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي، والتي تحتاج مشاركة من الجميع لضمان البقاء والنجاح لمؤسسات التعليم العالي، وهو أسلوب لتحسين الأداء بكفاءة أفضل.

تعرف الجودة في التعليم بصفة عامة، بأنها: (تطابق الوظائف والأهداف المعلنة والتي تم إنجازها مع المعايير السليمة المتعارف عليها)^(١).

وعُرفت بأنها: إستراتيجية متكاملة للتطوير المستمر، فهي مسؤولية جميع عناصر منظومة الجامعة من أساتذة وموارد مادية وقيادات إدارية تشترك لتحقيق أهداف الجامعة^(٢).

ويعني مفهوم إدارة الجودة الشاملة في التعليم بأنه أسلوب متكامل، يطبق في جميع فروع ومستويات المؤسسة التعليمية، ليوفر للأفراد وفرق العمل الفرصة لإرضاء الطلبة والمستفيدين من عملية التعلم، أو هي فعالية تحقيق أفضل خدمات تعليمية بحثية واستشارية، بأرقى الأساليب وأقل التكاليف وأعلى جودة ممكنة.

أما جودة التعليم العالي فتعني قدرة مجموع خصائص ومميزات المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطالب، وسوق العمل والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية المنتفعة، ويتطلب تحقيق جودة التعليم توجيه كل الموارد البشرية والسياسات والنظم والمناهج والعمليات والبنى التحتية، من أجل خلق ظروف مواتية للابتكار والإبداع في ضمان تلبية المنتج التعليمي للمتطلبات التي تهيب لطالب لبلوغ المستوى الذي نسعى جميعاً لبلوغه.

تسعى إدارة الجودة الشاملة في هذا المجال إلى إعداد الطلبة بسمات معينة، تجعلهم قادرين على معايشة غزارة المعلومات وعمليات التغيير المستمرة، والتقدم

(١) د. سعد علي العنزي وآخر، مدخل الجودة ومؤشرات اوسع لتقويم جودة العملية التعليمية، ص ٨٤.

(٢) ظ: فريد النجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة: رؤى التنمية المتواصلة، ص ٧٠.

التكنولوجي الهائل، لذلك فإن هذه المرحلة تتطلب إنساناً ذو مواصفات معينة لاستيعاب كل ما هو جديد ومتسارع، وهذا يحتاج إلي توفير قياديين مؤهلين قادرين على فهم معاني الجودة الشاملة وتطبيقاتها، ودورها في تحسين المنتج والمخرجات التعليمية بعيداً عن الخوف والتردد لدى هذه القيادات، مما يتطلب بدوره تشجيع هذه القيادات على إبداء آرائهم بحرية نحو التغيير والتحسين والابتكار.

يتضح إن تعبير الجودة ليس تعبيراً جديداً وإنما ظهر في ثقافتنا العربية الإسلامية، وخير دليل على ذلك ما ورد من آيات قرآنية وأحاديث للمعصوم عليه السلام، تؤكد ذلك، حيث قال تعالى: ﴿صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ﴾^(١)، وكذلك قال تعالى: ﴿إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا﴾^(٢)، وعن الرسول ﷺ أنه قال: (إذا عمل أحدكم عملاً فليتقن)^(٣). ونفهم من ذلك ان الجودة: هي الاتقان والعمل الحسن.

٢. أهداف الجودة: ان تبني أسلوب إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي يعد أسلوباً فعالاً للنهوض بمستوى التعليم عامة والتعليم العالي خصوصاً، وهذا نتيجة تحقيقه لجملة من الأهداف نذكر منها^(٤):

- توفر وصف وظيفي لكل وحدة أو دائرة ولكل موظف وبشكل محدد، وبالتالي وجود أدوار واضحة ومحددة في النظام الإداري للمؤسسة التعليمية.
- خلق جو من التفاهم والتعاون والعلاقات الإنسانية السليمة بين جميع العاملين بالجامعة.
- اتخاذ الإجراءات الوقائية لتجنب الأخطاء قبل وقوعها، والعمل على تحسين الأداء بصفة مستمرة.

(١) سورة النمل، الآية: ٨٨.

(٢) سورة الكهف، الآية: ٣٣.

(٣) الكليني، الكافي، ٢٦٣/٣.

(٤) ظ: فريد النجار، التجديد التنظيمي لمنظومات التعليم في القرن الواحد والعشرين، ص ٥٠٢.

- تحقيق نقلة نوعية في عملية التعليم العالي تقوم على أساس التوثيق للبرامج والإجراءات والتفعيل للوائح والتوجيهات والارتقاء بمستويات الطلاب.
- الاهتمام بمستوى الأداء للأساتذة والطلبة والموظفين في الجامعة، من خلال المتابعة الفاعلة وإيجاد الإجراءات التصحيحية اللازمة وتنفيذ برامج التدريب المقننة والمستمرة والتأهيل الجيد.
- حل الصراعات والمشكلات بشكل متواصل ومستمر وبطريقة علمية سليمة.
- تحسين مستوى الاتصال بجميع أشكاله وفي جميع المستويات.
- زيادة الاستثمار الأمثل للموارد البشرية.
- تحسين نوعية المخرجات التعليمية وخفض تكاليفها، من خلال التركيز على أداء الأعمال بشكل صحيح وفي أقل وقت وبأقل تكلفة.
- إشباع الحاجات الحقيقية للمجتمع الذي تخدمه.
- زيادة سمعة الجامعات والاعتراف والتقدير لما تقدمه من خدمات متميزة للمجتمع.

٣. تطبيق الجودة الشاملة بمؤسسات التعليم العالي (المبادئ والمعوقات):

أولاً: مبادئ تطبيق الجودة الشاملة في الجامعة: لكي تترجم إدارة الجودة الشاملة على أرض الواقع في التعليم العالي، فإن الجامعة مطالبة ببذل الجهد وتخصيص الوقت الكافي ومتابعة التغيير، حتى تتمكن من الأخذ بمبادئ إدارة الجودة الشاملة، والمتمثلة في:

- التمهيد قبل التطبيق بزرع التوعية والقناعة لدى جميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي، لتعزيز الثقة بإدارة الجودة الشاملة، وتطوير الثقافة المؤسسية إلى ثقافة تؤمن بالجودة والتميز مع ضرورة تبني الإدارة العليا لمفاهيم الجودة وإعطائها الأهمية المناسبة، وإيجاد بيئة تساعد على التغيير، وتسهل عملية تطبيقها والالتزام بها من قبل العاملين بمؤسسات التعليم العالي.

- على مستوى الجامعة تقوم هذه الأخيرة بمراجعة أنظمتها وقوانينها، والعمل على تطويرها إدارياً ومهنياً بما يحقق تطوراً نوعياً في الأجهزة والمختبرات، المرافق والخدمات، الرضا الوظيفي، وسائل الاتصال، الحقوق والواجبات.

- على مستوى الطالب الجامعي، ينبغي أن ينتقل الطالب من مجرد وسيلة استقبال، إلى عنصر فعال في تشكيل منهج ومحاور المادة العلمية، وابداء وجهة النظر، وتشكيل شخصية علمية مستقلة قادرة على إبداء الرأي ومحاورة الآخرين.

- على مستوى عضو هيئة التدريس، ينبغي أن يواكب التغيرات العلمية المتسارعة ويطور من أدائه، وفي هذا المجال يأتي دور الجامعة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وتصنيفهم (حسب أدائهم الأكاديمي، استخدامهم للوسائل الحديثة في عملية التدريس، نشر أبحاث علمية محكمة، مشاركتهم في ندوات ومؤتمرات علمية) وفي حال عدم توافق عضو هيئة التدريس مع هذه المواصفات، تقوم الجامعة بعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس المعنيين، بهدف توجيههم وتطوير أدائهم العلمي والمعرفي.

- على مستوى المناهج، تتم مراجعتها من قبل لجان متخصصة بهدف تطويرها أو تغيير محتواها العلمي بما يتناسب مع التطورات العلمية المتسارعة.

- السعي نحو التخفيض من الرقابة الإدارية، وتنمية روح التقييم الذاتي وصولاً لتحسين الأداء.

- تطبيق المنهج العلمي في تحليل المشكلات واتخاذ القرارات وإرساء نظام للتحسين المستمر للعمليات (البحث عن سبل كفيلة للتحسين المستمر لأداء الأعمال).

- العمل على التقليل من تكلفة التعليم، مع زيادة عوائده المتوقعة.

- وضع معايير لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في ميدان التعليم العالي، وهو يعني مدى قدرة المواصفات القياسية العالمية للعمل على تحسين كفاءة العملية الإنتاجية وتخفيض التكاليف، ولقد تم تطوير نظام الايزو ٩٠٠٠ ليتوافق مع الميدان التعليمي، ويتضمن ١٩ بندا تمثل مجموعة المتطلبات الواجب توفرها في نظام الجودة المطبق بالمؤسسات التعليمية للوصول إلى خدمة تعليمية عالية، وتتمثل هذه البنود في: (مسؤولية الإدارة العليا - نظام الجودة - مراجعة العقود - ضبط الوثائق والبيانات - الشراء - التحقق من الخدمات والمعلومات المقدمة من الطالب أو ولي أمره - تمييز وتتبع العملية التعليمية للطلبة - ضبط ومراقبة العملية التعليمية - التفتيش والاختبار - ضبط وتقييم الطلبة - حالة التفتيش والاختبار - حالات عدم المطابقة - الإجراءات التصحيحية والوقاية - التناول والتخزين والحفظ والنقل - ضبط السجلات - المراجعة الداخلية للجودة - التدريب - الخدمة - الأساليب الإحصائية).

٤. معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي:

رغم أهمية إدارة الجودة الشاملة في المجال التعليمي، إلا أن تطبيقها يواجه العديد من الصعوبات التي تحد من فاعليته في المؤسسات التعليمية عامة، والجامعات بصفة خاصة، ومن أهم هذه الصعوبات نذكر منها:

- عدم ملائمة الأوضاع الأكاديمية والإدارية والمالية السائدة بالجامعات، لمتطلبات تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة (وذلك على مستوى فلسفة التعليم الحالية، وأهداف أنماط التعليم الجامعي، أداء أعضاء هيئة التدريس وأدوات العملية التعليمية، ونظام الدراسات العليا والبحث العلمي والإمكانات المادية وتمويل التعليم الجامعي).

- إعادة النظر في أهداف الجامعة وتحديد أدوارها، وتنظيم مسؤوليات العمل فيها، وتوفير البيانات المستمدة من الممارسات والأبحاث لتوجيه السياسات

والأداء، من أجل الوصول إلى تحسين جوانب العمل والمناخ المحيط بالأداء التعليمي.

- عدم مشاركة جميع العاملين في تطبيق إدارة الجودة الشاملة.
 - عدم ملائمة جودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلبة، ومستوى جودة الخدمة التي تتفق مع رغباتهم وتوقعاتهم (وذلك فيما يخص الكتاب الجامعي، أداء هيئة التدريس وأساليب التقييم المتبعة، نظام تقديم الخدمة ورعاية الطلبة).
 - عدم الربط بين الجامعة وقطاعات سوق العمل (من حيث مدى تطور المناهج طبقاً لمتطلبات سوق العمل).
 - مقاومة التغيير سواء من العاملين أو من الإدارات.
 - المركزية في اتخاذ القرار، فإدارة الجودة الشاملة بحاجة إلى نظام لا مركزي يسمح بالمزيد من الحريات في العمل، بعيداً عن الروتين والتعقيدات الإدارية التي تضعف العمل والأداء.
 - قلة الإطارات المدربة والمؤهلة في مجال إدارة الجودة الشاملة، والقادرة على تحمل المسؤولية والابتكار.
 - يحتاج تطبيق إدارة الجودة الشاملة إلى ميزانية كافية غير عادية.
 - الإرث الثقافي والاجتماعي الذي يرفض تقبل ما هو جديد ومتطور.
 - (التمييز بين أعضاء الهيئة التدريسية لأسباب لا علاقة لها بقدراتهم أو انجازاتهم العلمية وخاصة ما يتعلق منها بإشغال المواقع القيادية)^(١).
- إن المبادئ والمتطلبات السابقة تحتم على إدارة الجامعات للتحويل نحو مفاهيم إدارة الجودة الشاملة التحلي بالجرأة من قبل القيادة العليا نحو التغيير للأفضل بعيداً عن التعليم التقليدي، مع الأخذ في الحسبان جملة المعوقات التي تحول دون النجاح في بلوغ ذلك الهدف.

(١) د. داخل حسن جريو، التعليم الجامعي المعاصر، ص ١١٦.

٥. مؤشرات قياس جودة التعليم الجامعي:

تعمل الاتجاهات الحديثة في قياس الجودة في التعليم العالي على تفادي ضيق النظرة، والعمل لا على قياس مخرجات التعليم الجامعي، المتمثلة في توفر خصائص اتجاهية ومعرفية ومهارية وسلوكية في الخريجين فحسب، بل يمتد قياس جودة الخدمة إلى جودة عناصر تقديم الخدمة التعليمية للمؤسسات التعليمية.

إن المؤسسة التعليمية الناجحة، هي التي تعمل على توفير مدخلاتها بالجودة المناسبة، فبالرغم من أن المناهج الدراسية تتشابه في محتوياتها بين معظم المؤسسات التعليمية، إلا أن شموليتها وترابطها ومدتها الزمنية، وكيفية تدريسها وعلاقتها بحاجات المتعلم والمجتمع، ومدى الاستفادة منها بعد التخرج كل ذلك يجعل المؤسسات التعليمية تتباين فيما بينها، في مستوى تحقيق أهداف الجودة.

إن البنية التحتية للمؤسسة والتجهيزات المتوفرة لزيائنها، ووسائل وتقنيات التدريس، تعتبر أيضاً معايير يمكن اعتبارها كمؤشرات لمستوى جودة أداء المؤسسة، وكذلك طرق تقييم مستوى التحصيل العلمي ومعدلات الأنشطة الذاتية للطلبة، فهي مدخلات وعمليات يمكن أن تكون معايير على مدى توفير التعليم الفعال.

ويتطلب (تقويم العملية التعليمية استعمال مجموعة من المؤشرات تشتمل كل جوانب الجامعة والنشاط التعليمي)^(١)، فكانت هناك محاور رئيسية تعد معايير يمكن استخدامها كمؤشر على مستوى أداء المؤسسة التعليمية، وهي متعددة^(٢)، وسنختصر على مؤشر جودة الموارد البشرية الذي نعتقد انه ذو صلة مباشرة بموضوع الكتاب.

(١) د. سعد علي العنزي، مدخل الجودة ومؤشرات اوسع لتقويم جودة العملية التعليمية، ص ٨٢.
(٢) والتي منها على سبيل المثال: مؤشرات مرتبطة بأعضاء الهيئة الإدارية، مؤشرات جودة الموارد المالية، مؤشرات جودة الإمكانيات المادية، مؤشرات جودة البرامج الدراسية، مؤشرات جودة التشريعات واللوائح الجامعية. ظ: د. سعد علي العنزي وأخر، مدخل الجودة ومؤشرات اوسع لتقويم جودة العملية التعليمية - دراسة تطبيقية في جامعة بغداد -، ص ٨١.

مؤشرات جودة الموارد البشرية:

تتنوع العناصر البشرية في مؤسسات التعليم الجامعي بين الطلبة، أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية، التي تعد الإطار البشري المساهم في زيادة فعالية الموارد المالية والمادية، وفي تكثيف جهود الجامعة نحو التعليم والتعلم والبحث.

- مؤشرات مرتبطة بالطالب:

يعد الطالب أهم المحاور الرئيسية للعملية التعليمية ويكون مؤشراً إيجابياً إذا عملت المؤسسة على انتقاؤه من خلال سياسات القبول بالمرحلة الجامعية، التي تعتبر الخطوة الأولى نحو جودة التعليم الجامعي، إذ يجب أن تضع الجامعة معايير خاصة لقبول الطلبة في مختلف كلياتها، وتعتمد مبدأ المنافسة بين الطلبة حسب معدلاتهم في الثانوية العامة، وفي الكليات التي تحتاج إلى مهارات خاصة، وتتمثل أهم المؤشرات الخاصة بهذا العنصر في ما يأتي:

- انتقاء وقبول الطلبة: تمثل عملية الانتقاء الخطوة الأولى في جودة التعليم الجامعي، ويتم الانتقاء غالباً من خلال اختبارات تبرز مدى استعداد الطلبة ودافعيتهم للتعليم^(١)، وهي إحدى الممارسات الشائعة في الجامعات، باعتبار أن الجامعات التي تنتقي طلبتها، تتميز على مثيلاتها الأقل انتقاء.
- نسبة عدد الطلبة إلى عضو هيئة التدريس: من بين مظاهر جودة العملية التعليمية، الأخذ بعين الاعتبار نسبة عدد الطلبة لعضو هيئة التدريس، إذ يجب أن تكون هذه النسبة مقبولة بالدرجة التي تضمن تحقيق فعالية العملية التعليمية.
- دافعية الطلبة واستعدادهم للتعلم: أي مدى سعي الطلبة للمعرفة، وحبهم للإطلاع والاستكشاف، والرغبة في القراءة وطرح الأسئلة.

(١) ظ: رافدة عمر الحريري، القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، ص ٢٣.

- متوسط تكلفة الطالب: فإذا كان معدل إنفاق جامعة ما لكل طالب أكبر من جامعة أخرى، فمن المتوقع أن تكون أعلى جودة، إلا أنه لا يكفي قياس جودة التعليم الجامعي بمعدل تكلفة الطالب الجامعي فقط، فقد تهدر الأموال ولا تستثمر استثماراً فعالاً، فهو مؤشر مهم للجودة، غير أنه ليس المؤشر الوحيد.
- نسبة عدد الطلبة في الدراسات الأولية إلى عدد الطلبة في الدراسات العليا.
- نسبة الطلبة الملمين بمهارات استخدام الكمبيوتر.
- نسبة معدل حصول الطالب على الكتاب.
- مدى قدرة الطلبة على التواصل والمناقشة.
- مدى قدرتهم على التعلم الذاتي.
- مستوى قيمهم السلوكية والخلاقية.

- مؤشرات مرتبطة بأعضاء هيئة التدريس:

أضحى الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس من أهم انشغالات الجامعة، ذلك أن إنجاح العملية التربوية والتعليمية، مرهون بجودة أعضاء هيئتها التدريسية من خلال ما يمتلكونه من مستوى تأهيل علمي، ومكانة علمية، وسمعة أكاديمية، ويمكن إبراز أهم مؤشرات جودة أعضاء الهيئة التدريسية كما يأتي:

- نسبة الحاصلين على جوائز أو شهادات تقدير محلية وعالمية.
- حجم أعضاء هيئة التدريس ومدى كفايتهم لتغطية جميع الجوانب المنهجية للتخصص.
- نسبة المستخدمين لشبكة المعلومات الدولية.
- الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس.
- الكفاءة في القيام بمهام الإشراف على الرسائل الجامعية.

• مقدار الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس: لا بد من وجود معايير للحكم على جودة الإنتاج العلمي، وهناك جملة مؤشرات يُستعان بها للحكم على كم الإنتاج ونوعه، من بينها:

- أ. متوسط إنتاجية العضو من الكتب المؤلفة والمنشورة في خمس سنوات.
- ب. متوسط إنتاجية العضو من الكتب المترجمة والمنشورة في خمس سنوات.
- ت. متوسط إنتاجية العضو من البحوث المنشورة في خمس سنوات.
- ث. متوسط عدد الرسائل التي أشرف عليها العضو في خمس سنوات.
- ج. نسبة الحاصلين منهم على براءات اختراع.
- ح. متوسط عدد المؤتمرات (العربية والأجنبية) التي حضرها العضو في خمس سنوات.

- نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه من جامعات أجنبية.
- نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه من مؤسسات أخرى غير التي يعملون بها.
- مكانة الباحث في جامعته، ومعرفته بالعلماء الآخرين من جامعات أخرى.
- نسبة المشاركة في عضوية الجمعيات العلمية أو المهنية محلياً وعالمياً.
- القدرة على إدراك احتياجات الطلبة.
- مدى الالتزام بالمنهج التعليمي.

إذن إن الجودة الشاملة لا يمكن الاستغناء عنها فهي إجبارية وضرورية في قطاع التعليم العالي، فمن خلالها تسعى كل جامعة لبلوغ أهدافها حتى تحسن مستوى أدائها الأكاديمي ضمن الجامعات العالمية الكبرى، من خلال هذا المنطلق فإن ضمان الجودة في مجال المؤسسات الجامعية العراقية يعد ضماناً للجودة التي وعدت الجامعات العراقية بتقديمها لمن يجلس على مقاعدها للدراسة والتعلم الأكاديمي.

٥. مظاهر التعليم الجامعي الناجح:

يقاس نجاح التعليم بمدى ما يحققه من نتائج مفيدة وبمدى الاستفادة التي يحصل عليها الطالب وما يجنيه أو يحققه في حياته المستقبلية، وقد توسع جملة من الباحثين في هذه المظاهر العامة لكي يكون هذا التعليم ناجحاً وناجحاً^(١)، ويمكن تحديد هذه المظاهر ونوجزها في النقاط التالية:

١. **المنافشة:** يعتمد التعليم في الجامعة على المحاضرات التي يلقيها أعضاء هيئة التدريس وهي رغم فائدتها الكبيرة إلا أن كثيراً من الطلبة لا يمكنهم استيعاب موضوع المحاضرة وفهم كل جوانبها (والتطبيق عليها في الكليات العملية) إلا عندما يقوم المدرس الجامعي بالإيضاح في فصول المناقشة وحينئذ يشعر الطلاب بإيجابية أكثر.

٢. **ارتباط الطالب بالمنهج:** يحتاج كل تخصص دراسي إلى مجموعة من المناهج تخدم هذا التخصص، إلا أن المنهج الذي يثير حماس الطلاب هو ذلك المنهج الذي له علاقة مباشرة بحياة الطلاب ما أمكن ذلك أو الذي يخدم منهجاً آخرأً محبب إلى عقلية الطالب فذلك الأسلوب يشد قريحة الطالب ويجعله مرتبطاً بهذه الدراسة.

٣. **مستوى الذكاء:** ينبغي أن يتم التدريس لمستوى الطالب المتوسط وليس الطالب ذو الذكاء المرتفع وهذا من شأنه أن يشجع الطلاب على الدرس والتحصيل والزيادة في المعلومات ومن ثم الحصول على نتائج مرتفعة والارتقاء بالمستوى المتوسط تدريجياً حتى الوصول به إلى أفضل مستوى ممكن.

(١) ظ: يوسف حجيم العبادي وآخرون، إدارة التعليم الجامعي مفهوم الحديث في الفكر الإداري المعاصر، ص ٥١، ابراهيم ماضي، خصائص الأستاذ الجامعي كما يدرسه طلابه دراسة ميدانية، ص ٣٢، بشير معمري، بحوث و دراسات متخصصة في علم النفس، ٢٤/٢، دلال سولامي، محاولة لبناء ملحق للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، ص ٢١، د. محمد نصحي ابراهيم، مشروع تطوير كليات التربية في مصر كأحد مشروعات استراتيجية تطوير التعليم العالي - دراسة تقييمية، ص ٣٣.

٤. **حماس التدريس:** يجب على من يقوم بالتدريس أن يحب مادته ويقوم بتدريسها ليس من قبيل تأدية الواجب فقط ولكن من منطلق عشقه لها ومحاولته الجادة أن يقدم هذه المعلومات لطلابه فيصل بهم إلى حبها وعشقهم لها أيضاً يندرج تحت هذا العنوان حب الأستاذ للتدريس وحماسه للقيام به على أكمل وجه.

٥. **الاحترام الشخصي:** من الأساسيات الهامة في التعليم الناجح أن يكون المحاضر سواء أكان أستاذاً في أعلى سلم الدرجات العلمية أو في بداية السلم التدريسي متمتعاً باحترامه لذاته في غير إسراف وأن يكون متمتعاً أيضاً باحترام طلابه له، وهذا الأخير سوف يزداد عمقاً إذا أظهر الأساتذة اهتماماً بطلابهم ومشاكلهم بالإضافة إلى احترام أفكارهم ومناقشتهم دون تسفيه لآراء أيّ منهم.

٦. **الثقة بين المتعلم وأستاذه:** يجب أن يثق الطلبة في أساتذتهم من حيث كفاءتهم في الإلمام بكافة جوانب المنهج الذي يقومون بتدريسه. كما أن الطلبة يجب أن يثقوا في دقة أساتذتهم عند الامتحان وتقدير الدرجات، يضاف إلى ذلك أنه يجب أن يكون هناك ثقة بين الأستاذ وطلابه في أنه لا يفرق في المعاملة بينهم ولا يحابي أو يجامل أحداً منهم ويكون عادلاً في حكمه بينهم.

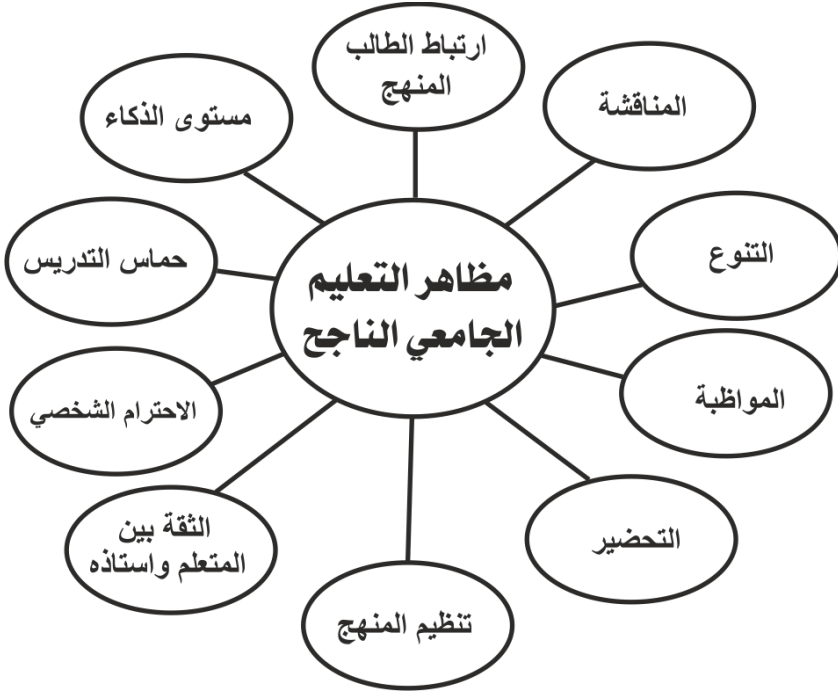
٧. **تنظيم المنهج:** يجب على الأستاذ الجامعي أن يحدّد الهدف من تدريسه المنهج الذي يقوم بشرحه للطلاب ويفضل أن يضع الأستاذ ملخصاً لجميع نقاط المنهج على أن يحدد للطلاب كتاباً أو أكثر يكون هو العمود الفقري للمنهج، ومعنى ذلك أنه يجب على الأستاذ أن يكون منظماً وهذا كفيل أن يوقظ شهية الطلاب لسماعة محاضراته.

٨. **التحضير:** ينبغي على من يواجه الطلاب بغرض التدريس أن يقوم بالإعداد لما سوف يليه بعناية بالغة واهتمام كبير بغض النظر عن تمكنه في هذا الفرع فإن التردد من جانب الأستاذ ولو للحظات سوف يفقد الطلاب ثقتهم في قدرته.

٩. **المواظبة:** يجدر بالأستاذ الجامعي احترامه الشديد للمواعيد وتقديره الكامل لقيمة الوقت ومحاولة عدم الاعتذار عن ميعاد المحاضرة إلا لضرورة قصوى أو

سبب قهري يقبله الطلاب عن اقتناع ويفضّل عند الاعتذار أن يكون ذلك قبل ميعاد المحاضرة بوقت كاف. كما يجب على الأستاذ ألاّ ينهي محاضرتَه قبل الميعاد المحدد فيتعلم طلابه منه الاحترام والمواظبة واحترام الوقت.

١٠. **التنوع:** ينبغي على الأستاذ الجامعي أن يستعين بأساليب متعددة للتعليم والتفسير والشرح مثل الوسائل السمعية والبصرية أو بعض التجارب التوضيحية، فهذا يساعد على الفهم والاستبصار خصوصاً عندما يقترن النظر بالسمع كما أنه يقضي على الرتابة ويساعد على شدة الانتباه.



* مظاهر التعليم الجامعي الناجح *

٦. وظائف الجامعة:

للجامعة دور بالغ الأهمية في العصر الراهن في حياة الشعوب على اختلاف التطورات الحاصلة فيها، إذ لم تعد مقتصرة على تحقيق الأهداف التقليدية المتمثلة في البحث عن المعرفة، وإعطاء الدرس بل تعدت ذلك لتشمل معظم النواحي الحياتية، ولا سيما الناحية الفكرية فهي (المدخل الحقيقي والموضوعي المعني بتكوين المفاهيم الصحيحة وتعزيزها في اذهان الناشئة بصورة صحيحة ومخطط لها)^(١)، وبالرغم من صعوبة حصر الوظائف الرئيسية للجامعة، ومسؤولياتها نحو عالم المعرفة ومجتمعها والجوانب الحياتية، إلا أنه يمكن التأكيد على وجود اتفاق على أهمية قيام الجامعة بالوظائف الثلاثة - كما سبق ذكرها - والتي حُددت في المؤتمر العالمي لمنظمة اليونسكو، المنعقد سنة ١٩٩٨م، وقسمت على ثلاثة وظائف رئيسة هي:

١. **التعليم التربوي:** (إعداد الإطارات ونقل المعرفة والمحافظة عليها). وهي أول وظيفة للتعليم العالي، فمن المتوقع أن تقوم الجامعات بإعداد الكوادر المطلوبة التي ستقوم بشغل الوظائف العلمية والتقنية، المهنية والإدارية ذات المستوى العالي.
٢. **البحث العلمي وتطوير المعرفة:** أصبح البحث العلمي ونتاج معرفة جديدة من أهم وظائف التعليم العالي (الذي كان يقتصر على حفظ المعرفة القديمة)، حيث أن الجمع بين التعليم والبحث هو ما أدى إلى ظهور الجامعة الحديثة.
٣. **خدمة المجتمع:** أن تَضَع الجامعة نفسها بإمكانياتها المادية والبشرية في خدمة المجتمع بما في ذلك البيئة المحيطة بها التي تتلقَى منها السند والتأييد لتحقيق أقصى ما تستطيع من نتائج في حُدود إمكاناتها.

(١) د. بشرى عبد الحسين، دور الجامعات العراقية في تعزيز وحماية الأمن الفكري، ص ٥١.

والواقع أن الجامعة لا تستطيع أن تقوم بوحدة من المهام وتغفل الثانية أو الثالثة، وإلا فقدت الدور المرشحة له، فوظائف الجامعة متكاملة في بنائها، فأعداد الكوادر البشرية والقوى البشرية ذات الكفاءة هذا ما يمكن الجامعة من خدمة المجتمع، أي ان الوظائف الثلاثة متكاملة ولكل منها مقوماتها التي يتوجب على مؤسسة التعليم العالي القيام بها دفعة واحدة، وهو ما لا يتيسر ضمن ما هو متوفر في معظم الجامعات. إذ إن تعليم الطلاب لا يمكن له أن ينفصل عن البحث العلمي الذي يتولاه الأساتذة وطلاب الدراسات العليا من خلال المشاريع البحثية والرسائل والأطروحات لنيل درجات علمية أعلى. كما أن قيام الجامعة بدورها التتموي يضعها في صميم ديناميات المجتمع وليس في برج من العاج معزول عن هموم وقضايا تعمل ضمن محيطها.

هذه الأضلاع المثلثة التي استقرت عليها جامعات اليوم لم تأت صدفة أو عفو الخاطر، بل هي نتيجة تطور فعلي طرأ على دور المؤسسة التعليمية منذ أن بدأ يتشكل في وعي القائمين عليها، وفي وعي المجتمع لوظيفة هذه المؤسسة التي يعول عليها في لعب دورها التحديثي والتتموي.

إذن الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية والتكنولوجية التي لها أثر فعال في تنشئة الفرد والمجتمع، فهي من أكبر الوحدات الاجتماعية عدداً نظراً للدور الإيجابي الذي تقوم به في التغيير الاجتماعي والاقتصادي، فالجامعة في عالمنا المعاصر بمثابة مصنع للعناصر الفعالة في المجتمع تتحمل مسؤولية النهوض بالأمة والدفاع عن مكتسباتها، وباعتبار الجامعة كيان اجتماعي فهي تضم أفراد يشكل فيها عضو هيئة التدريس العنصر المحوري في حركية وديناميكية المؤسسة التعليمية الجامعية، وبالنظر الى دور الأستاذ الكفاء تدریساً وبحثاً ونظراً لمكانته ومن خلال ما تقدم من أهمية ووظائف الجامعة ودورها في النهوض بالأمة والمجتمع.

٧. أهداف الجامعة:

- إن أي مؤسسة تسعى من خلال وظائفها إلى تحقيق أهداف معينة، وتسعى الجامعة من خلال وظائفها السابقة إلى تحقيق أهداف متعددة، منها:
- الارتقاء بمستوى الدراسات الجامعية وتويعها وتوفير مستلزماتها المختلفة.
 - توفير أعضاء الهيئة التدريسية والباحثين الذين يتطلبهم قطاع التعليم العالي.
 - إحداث التوازن المطلوب بين تقدم العلوم النظرية وتطبيقاتها.
 - إعداد جيل مثقف يتسلح بالعلم، ويعتمده أساساً سليماً لإحداث التغييرات المختلفة في جوانب المعرفة وتدعيمها.
 - الموازنة الحقيقية بين حقوق المواطن وواجباته، مع اعتبار الإنسان قيمة عليا وهدفاً أساسياً ضمن تطورات المجتمع.
 - إحياء التراث الوطني، وإظهار قيمه التي تتفق مع المجتمع وفقاً لأسس حضارية ودينية سليمة.
 - التفكير في مشكلات المستقبل وربط معالجتها بالمبادئ والقواعد العلمية المدروسة.
 - تحديد موضوع الرسائل العلمية والأطروحات الخاصة بالدراسات العليا، بما يضمن تنمية البحث المرتبط بمتطلبات خطط التنمية القومية.
 - إكساب الطلبة طرق التفكير العلمي، من خلال تكوين الطالب تكويناً عقلياً سليماً يكسبه مرونة فكرية ونظرة موضوعية للأشياء، وحباً حقيقياً يجعله يقبل التطور والتجديد ويشارك في إحداث التقدم للمجتمع.
 - إمداد سوق العمل بذوي الاختصاصات الهامة الذين تحتاجهم قطاعات المجتمع، انطلاقاً من عملية متابعة الخريجين في مواقع عملهم.

- تعزيز العلاقات بين الجامعات، والعمل على خلق نوع من الاتصال، تكمل به كل جامعة أوجه النقص لديها، فتنكامل الخبرات وتثرى التجارب، بالشكل الذي يخدم كلاً من الجامعة والمجتمع.

إن النظر في الأهداف السابقة يؤكد ضخامة الدور الذي تلعبه الجامعة، فمهما اختلفت أهداف الجامعات في العالم (لأن كل مجتمع ينشئ جامعته بناء على مشاكله واتجاهاته المتعددة)، فإن للجامعة دوراً فعالاً في إعداد القيادات الضرورية للنهوض بالمجتمع.

لهذا فإن إعادة صياغة أهداف التعليم الجامعي وتحديد مهامه ووظائفه بوضوح لضمان ارتباطه وتلبيته لاحتياجات المجتمع بصورة فاعلة ومؤثرة والتأكد من (عدم إسهامه بنفاق ما بات يُعرف ببطالة الخريجين، أي تخريج ملاكات علمية غير قادرة على إيجاد أو خلق فرص عمل مناسب لها، الأمر الذي يمثل هدراً لا مبرر له بالطاقات الشبابية من جهة، وتبيداً في المال العام الذي أحوج ما نكون إليه في التنمية من جهة أخرى، ناهيك عن المشاكل الاجتماعية والسياسية التي تنجم عن بطالة المتقنين والمتعلمين في أي مجتمع من المجتمعات)^(١).

وبديهى أن تشتق مهام أو وظائف الأستاذ الجامعي من هذه الوظائف، فهو الركيزة الأساسية فيها، ويلعب دوراً أساسياً في قيام الجامعة، وحتى نتعرف إليه نتطرق فيما يلي لأهم التعاريف المرتبطة به والتي نتوصل من خلالها الى بيان أهميته التي تتجلى أساساً في المهام التي لا يمكن لغيره أن يؤديها.

وَأَفْعَلُوا الْعَمَلُوكَ

(١) د. داخل حسن جريو، التعليم الجامعي المعاصر، ص ١٣٢.

ثالثاً: مفهوم الأستاذ الجامعي:

١. لفظ الأستاذ في اللغة والاصطلاح:

الأستاذ في اللغة: كلمة فارسية ذكرها أبو منصور الجوالقي (ت: ٥٤٠هـ) فقال: (كلمة أستاذ بضمّ الهمزة والذال المعجمة: كلمة فارسيّة غير عربيّة: تدلّ على الماهر بصنّعته، ولا توجد هذه الكلمة في الشعر الجاهليّ، وأصل الأستاذ الصانع لأنّه ربّما كان تحت يده غلمانٌ يؤدّبهم، فكأنه أستاذ في حسن الأدب، ويُنطقُ أستا بالتركية والكردية)^(١).

أما مجمع اللغة العربية في القاهرة فيقول: الأستاذ: المعلم والماهر في الصناعة يُعلمها غيره، فهي مُعَرَّبَةٌ، يُمكن إلحاقها بوزن أفعال أو إفعال، للحصول على الجَمع: أفاعيل وأفاعلة.

فلما أردنا جمعها للحاجة المعنوية، جمعناها جمع تكسيرٍ، كما هو القياس المطرد؛ فقلنا: (أساتيد) على الأصل، و(أساتذة) على الحذف، والتعويض. ولما كان معناها معنى المشتقّ، جمعناها أيضاً جمع مذكر سالماً، فيقال: (أستاذون)، ولم نكتفِ بأحد الجمعين؛ إذ كانا متقاربين في الكثرة، وكان القياس يُجيزُهُما معاً، كما قالوا: (راكعون)، و(رُكَّع)^(٢).

إذن فكلمة الأستاذ فارسية الأصل ومعناها الماهر في عمله وحرفته، والحرفة؛ موهبة كانت أم مهنة، تتطلب إضافة إلى مهارات متخصصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل والتطوير في انسجام بين الحفاظ على القواعد الأساسية المحددة للمهنة وإضافة تحسينات عليها.

(١) المعرّب، ص ٧٣، ظ: لأدنى ير، الألفاظ الفارسية المعربة، ص ١٠.

(٢) ظ: عبد النبي رجواني، مجالات وأفاق تكوين الأساتذة، ص ١٣.

الأستاذ الجامعي في الاصطلاح:

- هو الشخص الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنه، وهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل الى أعماق الشخصية ويمتد الى أسلوب الحياة^(١).
- هو الركيزة الأساسية في إعداد وتكوين الإطارات المتخصصة بالإضافة الى إسهامه في حل بعض المشكلات التي تواجه المجتمع، من خلال ما يقوم به من جهد ونشاط لتحقيق الأهداف المرسومة لذلك^(٢).
- هو كل من يعمل ويشغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ أو أستاذ في أحد الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايرة^(٣).

وهو كالنبتة المباركة لا يمكن أن تنبت وتتبع وتؤتي ثمارها إلا في ظروف معينة، فعندما تيسر الجامعة العمل للأستاذ داخلها وتوفر له ظروف معيشية مناسبة خارجها، يندفع قارئاً وباحثاً، ومطلعاً ومجرباً ومدرّباً، فتدور بذلك عجلة التقدم ويعود ذلك على الجامعة بارتقاء سمعتها العلمية بين الجامعات الأخرى، فالجامعة بأساتذتها لا بمبانيها والجامعة بفكر هؤلاء الأعضاء وعملهم وخبرتهم وبحوثهم قبل أي شيء آخر.



(١) ظ: د. محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة، ص ١٩٧.
 (٢) ظ: عبد الكريم زرمان، نظام التعليم العالي وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي، ص ٨٧.
 (٣) ظ: عايش محمود زيتون، أساليب التدريس الجامعي، ص ٦٨، صالح عبد العزيز، التربية وطرق التدريس، ص ٧٦.

٢. شروط توظيف الأستاذ الجامعي:

إن توظيف الأفراد في أي مهنة كانت، تتطلب مجموعة من الشروط، والأستاذ الجامعي واحد منهم، ومهنة التعليم الجامعي من أهم المهن، كونها تسبق المهن الأخرى في تكوين الأفراد وإعدادهم للالتحاق بالمهن الاجتماعية والاقتصادية والإدارية المختلفة. ولعل هذا ما جعل الباحثين يصفون مهنة التعليم "بالمهنة الأم"، وانطلاقاً من هذه الأهمية فإن الأستاذ الجامعي عند إلحاقه بمهنة التعليم وعند تدرجه في السلم الوظيفي، والعلمي فإنه يخضع لمجموعة من الشروط يتم وفقها قبوله لممارسة هذه المهنة في الجامعة. فإذا كانت غالبية بلدان العالم، تختار أساتذتها على أساس التفوق في البحث العلمي وتطرح كثيراً من الدول الحصول على درجة الدكتوراه، شرطاً مسبقاً للتعين في وظيفة أستاذ بالجامعة. وتضيف بعضاً منها، التفوق في دراسته السابقة على الدكتوراه، بينما تختار بلدان أخرى أساتذتها في ضوء تقويم أبحاثهم قبل التعيين في الوظيفة، وفق شروط ومعطيات تتحدد تماشياً مع ظروف هذه البلدان وواقعها^(١).

والسؤال المطروح هو: ما هي مجموع الشروط واللوائح المعتمدة في اختيار وتوظيف الأستاذ في الجامعات العراقية، وشروط تدرجه في السلم الوظيفي؟ وهل مجموع هذه الشروط كافية لقيام الأستاذ الجامعي بمهامه على أكمل وجه، لأجل المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة؟!.

تبقى إجابات هذه الأسئلة مسطورة في اللوائح والتعليمات الرسمية، ومهما كانت هذه الشروط مُعدّة بدقة ومهنية عالية إلا أنها لا تبلغ مرماها ما لم يكن الشرط الواقعي واقعاً في نفس الأستاذ وتكوينه المهني الذاتي. شاعراً بضمير حي خطورة مهنة التدريس الجامعي ومقامه الرسالي ووظيفته الإنسانية.

(١) ظ: عبد الفتاح أحمد جلال، إعداد هيئة التدريس بالجامعة، ص ٧٧.

٣. التربية الأخلاقية.. والأستاذ الجامعي:

إتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص اتجاه مهنته، ومما لا شك فيه أن لكل مهنة أخلاقياتها وواجباتها الأدبية التي تنشأ معها، وتترعرع في أحضانها بحيث يجد من يمارس المهنة نفسه ملزماً بالالتزام بهذه الواجبات الأخلاقية بوزاع من ضميره وبدافع من خُلقه وبالتالي فلا بد من أن يكون لكل مهنة أخلاقيات وسلوكيات، تعبر في مضمونها عن العلاقات بين ممارسيها من ناحية والعلاقة بينهم وبين عملائهم من ناحية ثانية وبالتالي فإن أي عمل إذا لم يلتزم بضوابط وأخلاق وبأسس وقوانين يصبح فوضى بين العاملين^(١).

والأستاذ الجامعي يعيش في كل تفاصيل حياته السلوك المهني التربوي ويكون ماثلاً به مع طلابه قولاً وعملاً وتقريباً وسواء في الكلية أو خارج أسوارها، فالتربية الخُلقية حية فاعلة عنده، لذلك نرفض المبدأ الذي يعد التربية إعداد حياة مستقبلية سيواجهها المتعلم في المستقبل، فنذهب الى ان (التربية هي الحياة، وليست إعداداً للحياة المستقبلية، واعتقد ان المدرسة - أو الكلية - يجب ان تكون ممثلة للحياة الحاضرة، الحياة الواقعية الضرورية التي يحيها)^(٢) الطالب.

إذن الأخلاق الفاضلة هي الدعامة لحفظ مكانة الأستاذ الجامعي لأن إنسانية الأستاذ الجامعي تتحقق من خلالها، والتدريسي لا بد أن يكون مثلاً للكفاءة وحُسن الخُلق والعفة والنزاهة والتسامح اتجاه زملائه وطلبته ومجتمعه، وذلك مع التسليم بأهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي اتجاه رؤسائه في الجامعة، وفي المقابل فالأستاذ الجامعي الذي يقوم بممارسات غير أخلاقية اتجاه طلبته ورؤسائه يُعد طفيلياً وعالة على المجتمع والبيئة الجامعية وعلى الطلبة.

(١) ظ: بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، ص ٥.

(٢) عبد الأمير الشمري، الفلسفة الأمريكية براجماتية جون ديوي في الفكرة والعمل، مطبعة دار الصنوبر، بغداد، ٢٠٠٨م، ص ٢٨١.

٤. أهم القضايا المتوفرة لدى الأستاذ الجامعي:

١. معرفة أهداف الجامعة التي يعمل فيها:

من المهم أن يعرف المدرّس في الجامعة أهداف الجامعة التي يعمل فيها الخاصة والعامة منها، ويسعى الى إيجاد توافق بينها، وبين أهدافها، وكذلك بين أهداف المجتمع مع ملاحظة أن على المدرس الجامعي أن يسهم أسهاماً واضحاً في تحقيق أهداف جامعتة.

٢. معرفة مناهج التدريس المختلفة:

هذه المعرفة مهمة لكي يتمكن المدرّس من اختيار طريقة مناسبة لتعميم البرنامج الدّراسي للمسافات التي يدرّسها فيتمكن من إعداد خطة دراسية مناسبة لكل مساق وفقاً للأسس التي تعدّها الجامعة.

٣. معرفة طرائق تعلّم الطلبة والعوامل التي تؤثر فيهم:

من المهم على الأستاذ الجامعي أن يتعرف على طرائق تعلّم الطلبة المتنوعة، وان يختاروا منها ما يناسب الطلبة الذين يدرّسونهم في الجامعة، مع مراعاة وجود عوامل كثيرة تؤثر في تعلّم الطلبة الجامعيين من مثل: اتجاهات كل طالب نحو التعليم الجامعي، وقدرات الطالب الخاصة والعامة، ومستوى الطالب الاجتماعي والاقتصادي مما يؤثر في استعداد الطلبة للتعلّم، ودافعيتهم إليه.

٤. معرفة أساليب التقويم المتنوعة وطريقة تنفيذها:

من الضروري لكل مدرّس جامعي أن يكون على معرفة بأساليب التقويم التي يدرسها، والأدوات التي يمكن استخدامها في التقويم، وكيفية تعميم الاختبارات

المختلفة، إن معرفة هذه الأساليب المتنوعة تدفع المدرّس الى الاختيار منها بما يناسب المواد التي يدرسها، والأهداف التي يسعى الى تحقيقها في كل مساق.

٥. تقديم المحاضرات للطلبة في شكل أهداف تعليمية محددة:

بناءً على ذلك فإن على المدرّس الجامعي أن يحاول تحديد النصوص التعليمية التي يدرسها بطريقة واضحة، أو بأمثلة، ورسومات، ومناقشات متعددة وفقاً لما تحتاجه المحاضرة المراد دراستها وهذا العمل يحتاج من المدرّس الذي يريد إتباع هذه الطريقة تفكيراً إبداعياً يتمايز فيه المدرّسون الجامعيون.

وَأَقَابُنْ خَافِزًا فَمَا زَبْرَتُهُ وَهِيَ الْبَيْسُ
عَنِ الْهَوَىٰ فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ

٥. حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي القانونية

بما أنّ الأستاذ الجامعي جزء لا يتجزأ من الهيئة التدريسية فإنّ له حقوقاً تكفل له حق ممارسة مهنته كأستاذ وبالمقابل تترتّب عليه واجبات يتعيّن عليه أن يلتزم بها حتّى يؤدي دوره المنوط به والمننظر منه كعضو فعّال في المجتمع تقع عليه مسؤولية تخريج إطارات ذات كفاءة تساهم في دفع عجلة التنمية.

أولاً: الحقوق: تكفل اللوائح التنفيذية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمواد المدرجة في قانون الخدمة الجامعية القانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨م حقوق الأستاذ الجامعي، والتي منها على سبيل المثال:

المادة-٨- تتحمل الوزارة أو المؤسسة التعليمية تكاليف العلاج لموظف الخدمة الجامعية خارج العراق إذا تعذرت المعالجة داخل العراق بناء على تقرير صادر من لجنة طبية رسمية مختصة.

المادة-١٠- :-

أولاً- يستحق موظف الخدمة الجامعية إجازة اعتيادية براتب تام لمدة (١٥) خمسة عشر يوم عن كل سنة دراسية ويجوز تراكم هذه الإجازات على ان لا يمنح الموظف خلال السنة الدراسية الواحدة أكثر من (٣٠) ثلاثين يوماً.

ثانياً- تدور لحساب موظف الخدمة الجامعية إجازاته الاعتيادية التي استحقها طبقاً لأحكام هذا القانون وقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠.

ثالثاً- يستحق موظف الخدمة الجامعية إجازة العطلة السنوية لمدة (٦٠) ستين يوماً، ولرئيس الجامعة أن يدعو موظف الخدمة الجامعية لأداء بعض الواجبات الرسمية خلال العطلة السنوية وتعويضه عنها بمدة مماثلة خلال السنة أو بما يعادل

ذلك من راتب ومخصصات شهرية، ولا يعاد هذا التكليف سنتين متتاليتين، إلا بموافقة الموظف.

واختصاراً عن الاطالة نحيل القارئ الكريم الى مواد قانون الخدمة الجامعة أعلاه والمتضمن القانون الخاص بالأستاذ الجامعي، ونذكر أدناه بعضاً منها:

- الإجازات والعطلات بمختلف أنواعها.
- التكليف بالعمل الإداري إلى جانب العمل الأصلي.
- حضور المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية برخص غياب تكفل عدم فقدان الراتب.
- الإعارة والانتداب لشغل إحدى المناصب الإدارية والسياسية خارج الجامعة.
- الترقية في الدرجات والرّتب عند استكمال الشروط القانونية^(١).
- الحصول على مكافآت وحوافز مالية من ممارسة النشاطات البحثية.
- الاستفادة من جميع الامتيازات المقررة في لجان الخدمة الجامعية الاجتماعية.

ثانياً: الواجبات:

إنّ واجبات الأستاذ الجامعي أكثر خصوصية من الوظائف وهي أكثر إلزامية وإجبارية منها، وهو ملزم بتطبيقها بحكم انتمائه ضمن الهيئة التدريسية وقد تضمن القانون اعلاه كثير من الواجبات، ويمكن إجمال الواجبات في ما يلي:

- التدريس الإضافي فوق النصاب القانوني إذا دعت الضرورة^(٢).
- إعداد الامتحانات الخاصة بمادته وتصحيحها والمشاركة في مداورات الامتحانات والمشاركة مع زملائه في إعداد الخطط الدراسية والمشاريع الدراسية.

(١) ظ: بربار ماتيرود وآخرون، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ص ٣٧.
 (٢) ظ: سناني عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية دراسة ميدانية، ص ٧٥.

- الإشراف على الجانب العملي من إعطاء تدريس نوعي والمشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقلها والقيام بنشاطات البحث التكويني.
- القيام بالبحوث والدراسات والمشاركة في البحوث الجماعية والندوات العلمية في مجال تخصصه.
- الإشراف على البحوث والرسائل الجامعية والمرافقة البيداغوجية للطلبة.
- مساعدة الطلاب وإرشادهم في أداء واجباتهم الشخصية واكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين.
- المشاركة في الجلسات التنسيقية واللجان البيداغوجية المختلفة في الجامعات^(١).
- القيام بالكتابات الإبداعية والاتصال بكل جديد في مجال تخصصه^(٢).
- ينبغي أن يتصف بالجانب الأخلاقي الحميد مع زملاء المهنة والطلاب.

ويحيلنا الحديث عن واجبات الأستاذ الجامعي ها هنا إلى الحديث باختصار عن التزامه الأخلاقي في مسألتين، وهما^(٣):

- أخلاقياته في البحث والتأليف والإشراف على الرسائل العلمية.
- أخلاقياته في المشاركة في الأنشطة الطلابية.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 وَإِنْ شِئْتُمْ نَحْنُ أَهْلُ الْبَيْتِ
 وَمَنْ يَنْصُرْنَا نَنْصُرْكُمْ
 وَمَنْ يَكْفُرْ بِآيَاتِنَا
 إِنَّا جَاعِلٌ لِلْكَافِرِينَ
 آيَاتِهِ آيَاتٍ لِّبَشَرٍ لَّا
 يَعْقِلُهَا

(١) ظ: استبرق محمد مهدي وآخر، درجة ممارسة اللجان العلمية في جامعة بغداد لمهامها من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية، ص ٢٣٥.

(٢) ظ: بواب رضوان، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الأملدي (LMD)، ص ٤.

(٣) للتوسعة في أخلاقيات الأستاذ الجامعي ظ: الفصل الخامس: الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس الجامعي من هذا الكتاب.

أولاً: أخلاقياته في البحث والتأليف والإشراف على الرسائل العلمية:

يجب أن يلتزم الأستاذ الجامعي بعدد من المسؤوليات الرئيسية في شأن البحث والتأليف العلمي على الرسائل العلمية هي:

١- توجيه بحوثه لما يفيد المعرفة والمجتمع والإنسانية كالتزام أخلاقي أساسي بحكم وظيفته.

٢- الأمانة العلمية فيتقيد ببحوثه ومؤلفاته فلا ينسب لنفسه إلا فكره وعمله ويجب أن يكون مقدار الاستفادة من الآخرين معروفاً محدداً.

٣- في تلخيص وجهات النظر العلمية للآخرين يجب توخي الدقة دون تحيز وفقاً للهوى والالتسام بالموضوعية.

٤- في البحوث المشتركة يجب توضيح أدوار المشتركين بدقة والابتعاد عن المجاملة.

٥- عدم بتر النصوص المنقولة بما يخلّ بقصد صاحبها سواء كان يقصد أو غير قصد^(١).

٦- في الاقتباس يجب أن يكون المصدر محدداً وواضحاً.

٧- لا بد أن تذكر المراجع بأمانة تامّة وبدقة تمكن من الرجوع إليها ولا يذكر مراجع لم يتم استخدامها إلا باعتبارها قائمة قراءة إضافية.

٨- في جمع البيانات الميدانية يراعى الدقة والصدق والأمانة مع الابتعاد عن الإيحاء للمستقصى منهم الإجابة.

٩- في تحليل البيانات الميدانية يقوم الباحث بنفسه بالتحليل ولا يسند للغير أكثر من الحسابات والتحليلات الرقمية التي تقوم بها الآلات أما التفسير والتقييم والمقارنة والاستنتاج فتلك كلها مسؤولية الباحث.

(١) ظ: رياض عزيز هادي، أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، ص ٢٢.

١٠- المحافظة على السرية خصوصاً فيما يتعلق بأمور شخصية أو مسائل مالية أو سلوكية^(١).

١١- يراعى تحديث البيانات في المؤلفات المقررة على الطلاب حتى لا يتوهم الطلاب حقائق مغلوطة نتيجة لعدم تحديث البيانات ليكونوا محيطين بالأوضاع الحديثة وهذه مسؤولية أخلاقية جسيمة.

أما مسؤولياته في الإشراف فتتخصر في:

- ١- التوجيه المخلص والأمين في اختيار وإقرار موضوع البحث.
- ٢- التأكد من قدرة الباحث على القيام ببحثه تحت إشراف الأستاذ.
- ٣- تقديم المعونة العلمية المقننة للطلاب وفي الوقت نفسه تعويد الطالب على تحمل مسؤولية بحثه ونتائجه والاستعداد للدفاع عنه.
- ٤- التأكيد المستمر على الأمانة العلمية والسرية^(٢).
- ٥- تدريب الطالب على التقييم المستقل والاختيار أثناء تنفيذ البحث على أن يتحمل نتيجة قراره.
- ٦- تنمية خصال الباحث العلمي في الطالب.
- ٧- التقييم الدقيق والعاقل للبحوث سواء التي يشرف عليها أو التي يدعى للاشتراك في الحكم عليها.
- ٨- عدم الانزلاق في سلوكيات ابتزاز أو إذلال أو إهانة للطلاب وتسفيه قدراته سواء أثناء البحث أو في جلسة المناقشة العلنية للرسائل فذلك المسلك نموذج سيء للطلاب قد يمس بشخصيته وبذلك يكون الأستاذ قد أخل بمسؤوليته الخلقية إزاء المساهمة في النمو المعرفي والخلقي السليم^(٣).

(١) ظ: سنان يعبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ، ص ٨٠.
 (٢) ظ: بواب رضوان، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الألمي (LMD)، ص ٨٩، صديق محمد عفيفي، أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة، ص ٢٣.
 (٣) ظ: قمبر محمود، دراسات في التعليم الجامعي، ص ٦٣.

ثانياً: أخلاقياته في المشاركة في الأنشطة الطلابية:

تسهم مشاركة الأستاذ الجامعي في الأنشطة الطلابية المختلفة في:

١. تحقيق البناء الخُلقي القويم للطلاب.
٢. تشجيع لأنشطة الطلاب المختلفة: (المعارض- الرحلات - الجولة - الكشافة- ممارسة الرياضة - الفنون التشكيلية- ...).
٣. اكتشاف مواهب الطلاب وتميئتها، والتمسك بقيم النظام والتنافس الشريف وتكافؤ الفرص والبعد عن التعصب.
٤. غرس قيمة العمل الجماعي وروح الفريق لدى الطلاب.
٥. غرس مقومات الالتزام بالسلوكيات والأخلاقيات المهنية لدى الطلاب^(١).
٦. الإشراف على تجمعات الطلاب ويجب أن يكون مرده إلى دعم النظام لدى الطلاب وتشجيعهم على التنافس والاحتدام العلمي.
٧. تعزيز مبدأ الديمقراطية في نفوس وسلوك الطلاب، وإذا كانت التربية ضرورية للحياة، فان الديمقراطية ضرورية كذلك أو حسب تعبير ديوي بان: (الحياة الحديثة تتطلب الديمقراطية)^(٢).



(١) ظ: رياض عزيز هادي، أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، ص ٢٦.
 (٢) جون ديوي، التربية في العصر الحديث، ترجمة: عبد العزيز عبدالمجيد وآخر، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٤٩م، ٧٤/١.

٦. معضلات أخلاقية أمام الأستاذ الجامعي خاصة

يواجه الأستاذ الجامعي (أو المعلم) خصوصية متفردة بالمقارنة بغيره من أصحاب المهن في قضية الأخلاق، وترتب هذه الخصوصية ثلاث معضلات عليه التعامل معها بنجاح:

• **المعضلة الأولى (الاستقلال):** كل طالب من حقه أن يكون رأيه بنفسه وأن يختار قيمه ومعتقداته، والأستاذ الجامعي (والمعلم) مطالب بأن يحترم هذا الاختيار. كيف يتأتى هذا، بينما الأستاذ مطالب بأن يغيّر طريقة تفكير الطالب وأن يحثه على التحول إلى فهم أفضل للأمور وممارسة أكثر استنارة.

بعبارة أخرى: كيف يكون الأستاذ مطالباً باحترام استقلال الطالب كإنسان، وفي نفس الوقت يكون مطالباً بتغيير الطالب؟ تلك واحدة من أهم المعضلات الخلقية التي تواجه المعلم والأستاذ .

• **المعضلة الثانية (الرشد):** الأستاذ الجامعي (والمعلم) مطالب بأن يحترم التفكير الرشيد وأسلوب التسبيب الخاص بالطالب، بل وأن يعلم الطالب كيف يفكر بأسلوب منطقي. وبالتالي فالأستاذ مطالب بأن يخضع أطروحاته لتقييم الطالب وحكمه .. أي أن الأستاذ عليه ألا يلقي النتائج للطلاب وإنما أن يعلمهم طرق الوصول إليها .. لا يعلمهم المهارات، وإنما طرق تنمية المهارات.. لا يعلمهم الاتجاهات والآراء، وإنما طرق التفكير المؤدية إلى تكوين الاتجاهات والآراء.

• **المعضلة الثالثة (عملاؤنا صغار):** تمثل هذه الخصوصية صعوبة حقيقية في عمل الأستاذ الجامعي (أو المعلم)، بل قد يثار الجدل بالفعل حول من هم عملاؤك كأستاذ: هل هو الطالب فقط، أم الأسرة أم الجهات التي سيعمل فيها بعد التخرج، أم المجتمع الواسع الذي سيستقبل هذا الخريج؟ أم من بالتحديد؟

من الذي يقرر مستقبل الطالب حقيقة؟ ومن له الحق الطبيعي في ذلك؟ ولا يخفى علينا احتمالات ومدى التعارض في الرؤى بين مختلف الأطراف، وبالتالي التعارض في توقعات الأطراف المختلفة منك كأستاذ فيما تفعله مع الطالب.

وسوف أعتز فوراً بجواز وجود تضارب في الرؤى بين الأطراف المختلفة صاحبة المصلحة في المهن الأخرى (كالطب أو الهندسة أو المحاسبة)، ولكن المسألة في التربية أكثر صعوبة لأن الاختلاف لا يكون فقط حول تحديد مصلحة الطالب، وإنما أيضاً حول من له الحق في تحديد هذه المصلحة. من هنا كان المصدر الثالث لخصوصية عمل الأستاذ الجامعي في تعامله مع القضية الأخلاقية.

• **المعضلة الرابعة (من المسؤول):** يُعد الأستاذ الجامعي (أو المعلم) مسؤولاً عن النمو الخُلقي السليم للطالب، وبالتالي قلنا إنه قدوة متحركة وإنه يؤثر في شخصية الطالب بقصد وبغير قصد. ولكن السؤال هو: ألا يتعرض الطالب لمؤثرات أخرى من الأسرة، ومن الاعلام، ومن النادي؟ الخ؟ فمن يا ترى يكون المسؤول؟! وهل يمكن أن يكون الأستاذ الجامعي أو المعلم أكثر أخلاقية من المجتمع الذي يعيش فيه؟

فَأَصْبِرْ لِحُكْمِ رَبِّكَ

٧. دور الأستاذ الجامعي في بناء جامعة المستقبل:

إن النظر لملاح دور الأستاذ الجامعي في بناء المستقبل، يجرنا إلى النظر للموضوع من خلال منحى شمولي تكاملي، يغطي جميع الجوانب الشخصية والفكرية والإنسانية والمعرفية والمهنية؛ وأبرزها ما يلي:

- (١) القيام بعمله وممارساته وسلوكه بالاستناد إلى قاعدة فكرية متينة وعقيدة إيمانية قوية، تنبثق عن الإيمان بالله تعالى والفهم الحقيقي للإسلام كنظام فكري سلوكي يحترم الإنسان ويحض على العلم والعمل والخُلق القويم.
- (٢) يتعين على أستاذ المستقبل أن يدرك من خلال نظرة علمية ومنهجية متطورة موقعه وأهميته ودوره في عصر العولمة والانفتاح، ويتفهم أنه جزء من أسرته ومؤسسته التعليمية والتي هي بدورها جزء من مجتمعه المحلي ومن ثمة وطنه الأكبر^(١).
- (٣) ينبغي على أستاذ المستقبل أن يدرك أهمية المهنة التي يمارسها وقداسة الرسالة التي يقوم بها، للارتقاء بهذه المهنة إلى مصاف المهن المرموقة والبالغة الأهمية.
- (٤) يفترض أن يدرك الأستاذ دوره الحقيقي، فهو ليس مقتصرًا على التفنين وقياس مدى تخزين المعلومات... إلخ، بل أصبح المسير لعملية التعلم الذاتي بكل وسائله وكذلك تعليم الطلبة على التفكير المنطقي والابتكار والإبداع^(٢).
- (٥) الوعي بأهمية الفئة التي يدرسها ويتعامل معها لأنها قوة ونواة التغيير والتطوير مستقبلاً، فعليه أن يراعي الفروق الفردية ويلتمس خصائصها واحتياجاتها حتى يكون قدوة يحتذى بها في السلوك والفعال.

(١) ظ: أبو السند عبد الحميد سلامة، الأسس الفلسفية والاجتماعية لمدرسة المستقبل، ندوة مدرسة المستقبل، مدارس دار العلوم الأهلية بالرياض، نقلاً عن موقع:

<http://nokhba-kw.com/vb/showthread.php?+=1799> (10/03/2012 18 :15h.

(٢) ظ: بواب رضوان، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ص ١٥١.

(٦) ينبغي أن يعرف أهم الكفايات المهنية اللازمة ويحاول اكتسابها وتمييزها وتحديثها وتطويرها حتى يواكب تدفق معلومات ومتغيرات العصر في المجال التربوي ويكون ذلك من خلال التدريب الذاتي والمستمر وإعادة التكوين... إلخ.

(٧) إدراك الأستاذ للتطور الكبير في مستوى المتعلم خاصة مع تطور تقنيات الاتصال وثورة المعلومات لأن الأستاذ لم يعد الوحيد الذي يتلقى منه المتعلم المعلومات والمعارف والخبرات، لذا لابد من توافر القدرة الفائقة والوعي المتجدد لدى المعلم في التعامل مع كل المعارف والمعلومات المساعدة في تنمية القدرات لدى الطلاب، والاستغلال الأمثل لها، والانتقال في العملية التعليمية من التركيز على الحفظ في الذاكرة إلى العقل المدرب الذي يحلل ويوازن ويقارن، كل هذا من أجل إكساب الطلبة مهارات التفكير والاستقصاء أو ما يعرف بـ " بالتكنولوجيا العقلية " .

وَأَعْتَدُ مِنَ اللَّهِ جَمِيعًا قَوْلًا

٨. سوسيولوجية^(١) عضو هيئة التدريس الجامعي

لا جدال في أن الأستاذ الجامعي ليس هو أول معلم للطالب الذي أمامه في الجامعة، وهذا الطالب لا يعيش بمعزل عن الآخرين، لذا فإن من واجبات هذا الأستاذ أن يؤمن أن أول هدف من العملية التعليمية هو التنشئة العلمية الجامعية الجيدة للطالب من خلال توفير ظروف تقود إلى نمو الطالب عقلياً ونفسياً واجتماعياً مع الأخذ بعين الاعتبار اختلاف الاتجاهات لكل طالب، فالأستاذ بدوره سيجد نفسه أمام طبقات عدة، وعليه أن يكون أهلاً لذلك وعليه فلا بد على هذا العضو أن يكون متحكماً وسوي النفس ذو عقل رزين وقلب متسع يحتوي الجميع وقادر على التفهم والمعاملة والاتصال مع أي طالب أمامه كما لديه القدرة على إيجاد الحلول المناسبة لأي مشكلة تعترض أي طالب دون تفرقة أو تمييز.

وبالرغم من معاناة الأستاذ الجامعي من مشكلات عامة إلى أنه يجب أن ينتزع نفسه من كل الصراعات المحيطة عندما يقف أمام طلابه، وأن يتكيف مع الواقع الجامعي والاجتماعي دون الانغماس فيه أو دون الزج بنفسه في تيار فئة من الطلاب على حساب فئة أخرى، فالذين يحسنون التكيف يؤثرون تأثيراً كبيراً وجيداً في تكيف طلابهم والعكس صحيح. وتشير الكثير من الدراسات الآن إلى أن درجة تحصيل الطلاب مرتبطة بمدى تكيفهم الشخصي والاجتماعي مع بيئتهم الاجتماعية ومع أساتذتهم^(٢).

طبيعة علاقة الأستاذ الجامعي بالطالب: من المعلوم ان الطالب في الجامعة

غير ما كان عليه في التعليم الإعدادي والثانوي، إذ يجد نفسه في فضاء أوسع،

(١) علم الاجتماع أو السوسيولوجيا: علم يدرس المجتمعات الإنسانية والمجموعات البشرية، وظواهرها الاجتماعية. هذا النوع من العلوم يعمل على دراسة الإنسان بشكل غير منفرد إذ يقوم بدراسته في مجموعات، كما يقوم خلال ذلك بدراسة التفاعلات الإنسانية والاجتماعية والسلوكيات المجتمعية.

(٢) ظ: رياض عزيز هادي، أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، ص ٤٠.

وأمام هامش أكبر من الحرية، حرية التصرف في وقته، حرية اتخاذ القرار بالالتزام أو عدمه، حرية الإذعان للجدول الزمانية، حرية العلاقات، حرية التعلم، إلى غير ذلك، يضاف الى ذلك عدم تفرغ الطالب التام للدراسة حيث (أجبرت ظروف المعيشة الكثيرين منهم للعمل لتوفير لقمة عيشهم على حساب تعليمهم)^(١).

وهنا تبرز إشكالية التعامل مع هذا الوضع الجديد بالنسبة للأستاذ؛ فأى علاقة يمكن تأسيسها مع هذا الطالب ما دامت العلاقة بين الأستاذ والطالب في هذه المرحلة تشكل المحور الرئيس في الارتقاء بمستوى التعليم والتحصيل، خاصة وأن الأستاذ الجامعي الناجح والمتألق، ليس هو ذلك الشخص الذي يلقي على طلبته بثقل معلوماته أو ثقل عظمته، وإنما هو الذي يلمهم ويوحي إليهم، ويثير قواهم الفكرية ويحفز قدراتهم المهارتية والإبداعية. وهكذا يمكننا أن نميز بين نوعين من العلاقة بين الأستاذ والطالب:

- العلاقة الطيبة التي تتسم بروح الحوار والمرونة والاستماع والمناقشة، وفيها تكون المحاضرة ممتعة ومفيدة في الوقت نفسه، مما يؤثر إيجاباً في الطلبة.
- العلاقة البعيدة عن روح المستوى الجامعي، حيث يلقي الأستاذ المحاضرة بشكل جاف وممل، مصحوبة بالنهي والأمر، أي علاقة فيها الكثير من الرسميات، وكأن ما يمليه الأستاذ هو الحقيقة المطلقة التي لا مجال للجدال فيها، وهكذا يضع الأستاذ حاجزاً بينه وبين الطلبة، مما يؤثر سلباً في عملية التحصيل لديهم.

هذا هو نوع العلاقة التي تربط الأستاذ بالطالب إذن، أي علاقة مبنية على مبدأ الحوار، والاعتراف بوجود الطالب، لا كمتلق للمعرفة فقط، وإنما كذات مفكرة لها الحق في إبداء الرأي فيما يقدم لها، وحق النقاش والرفض لما لا يقبله العقل؛ وعلاقة مبنية على مبدأ السلطة بحيث يظن الأستاذ أن له كامل الحق في ممارستها دون

(١) د. داخل حسن جريو، التعليم الجامعي المعاصر، ص ١١٥.

النظر إلى الطالب كذات مفكرة، وإنما عليه قبول ما يقدم له كحقيقة مطلقة غير قابلة للنقاش. فأى نوع من العلاقة هو الأجدى يا ترى؟ خاصة ونحن في عالم يمج بالتغيرات من حولنا على مستوى الفكر والقيم والأخلاق.

تكمن الإجابة عن هذه التساؤلات في الإصلاح الجامعي نفسه، الذي أتى من أجل تلبية الحاجات الدقيقة وذات الأولوية في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأيضاً من أجل التوجيه والتقويم وإعادة التوجيه، وهما أمران لن يتم تحقيقهما إلا إذا أعيد النظر في العلاقة التي تربط الأستاذ بالطالب، لما لها من أهمية في مجال التحصيل المعرفي والمهاراتي، وكذا التفكير في خلق الشروط الضرورية لبناء هذه العلاقة، وهي شروط مادية بالأساس، وعلى رأسها خلق الفضاء الملائم الذي سيمكن الأستاذ والطالب من التفاعل الإيجابي في رحاب الجامعة، لأن الحياة الدراسية مثل الحياة الاجتماعية تتطلب إقرار الديمقراطية وإشراك كل الأطراف في بناء صرح العلاقات بكل حرية وتلقائية. وهذا البناء العلائقي بين الأستاذ والطالب لن يتأتى إلا بإحلال طرق تعليم بديلة للطرق التقليدية التي لا تسمح بتبادل العلاقات بين المعلم والمتعلم.

نحن اليوم في أمس الحاجة إلى جيل من الطلبة (رجال ونساء المستقبل) قادر على أن يشارك في الحياة العامة بكل ثقة، قادر على أن يناقش ويعمل فكره فيما يقدم له، ولا أحد يمكن أن يكرس في نفسه الإيمان بالحق في الاختلاف وجدوى الحوار الثقافي وقيمة التواصل الحضاري والتبادل المعرفي المجرد من كل غلو أو تعصب، إلا الأستاذ، هذا الشخص الذي عليه أن يؤمن، قبل غيره، بهذه القيم، وأن يبني علاقة ودية، ديمقراطية، وإنسانية بينه وبين الطالب، لا أن يصاب بالغرور والعظمة إن هو أراد أن يؤدي رسالته النبيلة.



رابعاً:

الأسس الفلسفية للمبادئ الأخلاقية في الجامعة

تشتق المعايير الأخلاقية في الجامعة من ثلاث أسس فلسفية رئيسة؛ هي:

الأساس الأول: الشرع السماوي والقيم الإنسانية:

١. الشرع السماوي: وهو (الصادر من الله تعالى لتنظيم حياة الإنسان)^(١)، ومن المعلوم أن الأخلاق والتوجيهات الخُلقية، هي الجزء الأعظم من جميع الأديان وتعاليمها، وفي جميع العصور وفي جميع الأمم نجد الأخلاق قرينة الدين والتدين، ونجد الدين والتراث الديني، يشكلان دائماً أكبر مدد وأقوى سند للقيم الخُلقية، وللمعايير الخُلقية، وللممارسات الخُلقية. فدعاة الأخلاق وحُماة الأخلاق هم الأنبياء ﷺ وأتباعهم.

وإذا كانت الجِبِلَّة (الفطرة السليمة) هي منبع الأخلاق المفطورة، فإن الدين هو مصدر الأخلاق المسطورة. فلا نعرف خُلُقاً حسناً يتمسك الناس به أو يذكرونه ويتطلعون إليه، إلا وهو منصوص عليه في الدين وفي التراث الديني.

والمبادئ الإنسانية الأساسية المنبثقة من الديانات السماوية التي تتبع من أن الله **عَزَّ وَجَلَّ** قد ميز العلماء عندما قال سبحانه: ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ﴾^(٢). وقال تعالى: ﴿إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ﴾^(٣)؛ وخشية الله سبحانه شاملة وواسعة تضم بين جنباتها كل خُلق كريم ومبدأ قويم. وقول رسول الله ﷺ: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق)^(٤) وأولى مكان بمكارم الأخلاق

(١) محمد باقر الصدر، المعالم الجديدة للأصول، ص ٩٩.

(٢) سورة الزمر، الآية: ٩.

(٣) سورة فاطر، الآية: ٢٨.

(٤) المجلسي، بحار الأنوار، ٣٧٢/٦٧.

هو حيث يكون العلم والعلماء؛ قال الإمام جعفر الصادق عليه السلام: (أكمل الناس عقلاً أحسنهم خلقاً)^(١)، ومن أمثلة هذه المبادئ المستمدة من الشرائع السماوية؛ الأمانة والصدق وعدم إيذاء الغير.

إذن المكانة العظيمة للأخلاق في الإسلام، تعد من أظهر معالمه وأبرز خصائصه، فهي:

أولاً: مكانة أساسية، أي أن الأخلاق هي من جملة الأسس الأولى التي بُني عليها الإسلام وشريعته.

ثانياً: تحتل مساحة شاسعة من مَصَدَرِي الإسلام: القرآن وسنة المعصوم عليه السلام. فحين نصنّف الآيات والأحاديث حسب موضوعاتها، سنجد للموضوعات الأخلاقية نصيباً وافراً، إن لم يكن النصيب الأوفر.

ثالثاً: ذات حضور وتأثير بليغين في كافة الجوانب الأخرى من الدين عقيدة وشريعة. فحتى الآيات والأحاديث المتعلقة بالعقائد أو بالأحكام أو بالقصاص، نجدها مشبعة بالمعاني والتوجيهات الخلقية.

٢. القيم الإنسانية:

مرّ علينا ان القيم الإنسانية لا تتعارض مع تعاليم الدين الإسلامي كما ان الدين الإسلامي لا يتعارض معها فهو دين حيوي إنساني دائم خالد، والقيم مصطلح يُعرف بأنه: هو تلك العادات، والأخلاقيات والمبادئ التي نستخدمها، ونمارسها في الكثير من تفاصيل حياتنا اليومية، وبصورة عامة الإنسانية.

فمصطلح القيم هو ذلك التعريف المستخدم في الكثير من مجالات الحياة المختلفة أي أنه طبقاً لتفسيره من وجهة نظر علم الفلسفة أن القيم هي تلك الجزئية

(١) الكليني، الكافي، ٢٣/١.

من الأخلاقيات، والغايات التي ينشدها الإنسان، ويسعى إلى تحقيقها والتي هي تكون جديرة بالرغبة لديه سواء أكانت تلك الغايات من متطلباته الذاتية أو حتى لغايات ينشدها الإنسان في داخله^(١).

إذن هي قيم مرتكزة على المبادئ الإنسانية التي اجتمعت عليها كل الأديان السماوية وكل الحضارات الإنسانية والتي يقرها العقل والمنطق والفترة السليمة كالصدق والعدل والأمانة وإتقان العمل والتسامح والحوار واحترام الآخرين.

أنواع القيم: وإذا أردنا الارتقاء بمستوى أداء المنظمة (الجامعة) هناك مجموعة من القيم يجب على الأفراد العاملين في الجامعة الاتصاف بها؛ وهي:

أولاً: القيم الاجتماعية: وهي مجموعة العادات التي تأثر بها الإنسان وأصبحت جزء منه يتحكم في تصرفاته وسلوكياته ولكنه من ناحية تعامله الشخصي والاجتماعي مع الآخرين أهله أو أقاربه أو أصدقائه، مثال أن يكون الشخص محباً للناس، ولديه الميل إلى مساعدتهم أو إسعادهم أو الدفاع عن قضاياهم والعكس أن يكون الفرد مائلاً إلى الشر وضرر الآخرين من حوله أو حتى الانعزال بعيداً عنهم.

ثانياً: القيم الاقتصادية: وهي مجموعة القيم التي يميل إليها الفرد بكونه شخصاً نافعاً في مجتمعه إذ يرى طبقاً لقيمه ومبادئه تلك أن الثروة والمال هي إحدى الوسائل التي من الممكن تسخيرها لخدمة مجتمعه من خلال استثمارها في مشروعات تعود إليهم بالربحية والدخل ومن ثم تيسير حياة الأفراد في مجتمعه.

ثالثاً: القيم الجمالية: وهي مجموعة القيم التي تكون موجودة وسائدة لدى بعض الأشخاص مثل حبهم للشكل الجميل المتوافق (المظهر الحسن) أو حب الابتكار وحب الفنون المختلفة والذوق العالي والراقي.

(١) ظ: د. طه عبد الرحمن، الحق العربي في الاختلاف الفلسفي، ص ٦٨.

رابعاً: القيم الدينية: هي تلك المفاهيم والمبادئ التي تسود الأشخاص المتدينين والمتأثرين بالأحكام الدينية والسعي وراء رضا الله وعجل تنفيذاً لأوامره والاهتمام بآخرتهم جاعلين من دنياهم وسيلة لها.

خامساً: القيم الشخصية: وهم الأشخاص السائد لديهم تلك الصفات الخاصة بشخصيتهم مثل الصبر أو الثقة في النفس أو الشجاعة أو الحكمة أو القدرة على التحليل والفهم الجيد للأشياء أو الصدق والأمانة.

أهمية وجود القيم في حياة الإنسان والمجتمع:

للقيم ووجودها أهمية كبيرة وانعكاس غير عادى على الفرد أو على المجتمع الخاص به ومنها من حيث التأثير والتأثير من خلالها؛ ونلاحظ أهميتها في:

أولاً: القيم هي مؤشر دقيق على النضج وفهم الحياة .

ثانياً: يوجد العديد من الدراسات التي أكدت على أن تلك البلدان أو المجتمعات والتي تسود بها قيماً تكون أكثر رقيماً أو نضجاً، وفهماً للحياة وتكون مجتمعات ناجحة، إذ أن تلك العوامل تجعل الأفراد في تلك المجتمعات والتي تهتم بالعلم والمعرفة، والتطور مما يزيد من مؤشرات نجاح تلك المجتمعات أكثر من غيرها.

ثالثاً: اكتساب الفرد للأهمية: عندما تتوافر قيم جيدة، وراقية، وشديدة الإنسانية في حياة الإنسان مثل إصراره على الحياة الشريفة أو البعد عن المال الحرام وصيانة الأمانة، ومساعدة الآخرين أو احترام كبار السن فإن كل تلك القيم الإنسانية ستعمل على اكتسابه الأهمية بين أفراد مجتمعه نتيجة حبهام له وتزداد قيمته في أعين المحيطون به مما يضيف عليه الكثير من الاهتمام والرغبة في التقرب إليه من جانب الناس حيث سيُمثل ذلك الشخص لديهم القدوة ويحبون أن يكونوا مثله في صفاته وقيمه.

وإذا أرادة المنظمة (الكلية) تحديد السلوك الايجابي أو السلبي لدى الأفراد لابد لها من الاهتمام بطبيعة القيم الموجودة لدى الأفراد العاملين والتعرف عليها حتى لا يكون هناك تعارض ما بين الأفراد أنفسهم من جهة وبين الأفراد والمنظمة (الكلية) من جهة أخرى.

إِنَّ الَّذِينَ يَخْشَوْنَ اللَّهَ بِالْغَيْبِ
لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ

الأساس الثاني: القوانين والتعليمات:

ان القانون ظاهرة اجتماعية ارتبط وجوده بوجود الجماعة، نشأ معها، وتطور بتطورها، من اجل تنظيم السلوك الإنساني للمحافظة على حقوق وحرية الافراد والجماعات، وصيانة الامن والسلام بهدف تحقيق النظام، والاستقرار، والعدل في المجتمع. فالقانون غايته نفعية اجتماعية لانتظام الحياة الإنسانية واستمرارها، وهو يكون كذلك متى عبر عن ارتباطه الوثيق بالعقيدة الدينية والمعايير الأخلاقية.

انه لترابط جدلي بين الدين، الذي لا يمكن التمسك به والتعبير عنه إلا من خلال وجود الأخلاق، التي لن تسود في اي مجتمع إلا اذا وجدت قواعد قانونية تنتظم السلوك الإنساني المعبر عنها. ان هذا الترابط الجدلي هو الذي ساعد على استمرار الحياة الإنسانية وتطورها مكوناً لها اطاراً يحيطها من مختلف جوانبها. فرغم ان دائرة الاخلاق اوسع واشمل من دائرة القانون الذي يوجد ويحيا من مصادر الاخلاق، الا ان طبيعة العقيدة الدينية في ضبط وتنظيم السلوك الإنساني لا يمكن الاستغناء عنها لأنها شاملة واسباسية في تنظيم حركة الحياة الانسانية.

ولم تظهر تلك القواعد القانونية تلقائياً، بل ان السلوك الإنساني هو الذي مهد لظهورها بعد ان حدد الضمير الإنساني الواجبات التي يجب مراعاتها في العلاقات بين البشر من خلال ما يجب وما لا يجب ان يسود علاقات الافراد بهدف الوصول الى تحقيق الخير في الحياة الانسانية.

وبما ان غاية هذا الكتاب ليس بيان المواد القانونية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وشرحها بقدر ما هو بيان أهمية القانون في استمداد المبادئ الأخلاقية منها، ولتحقيق هذا الغرض نأخذ على سبيل المثال شذرات من قانون الخدمة الجامعية: (القانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨م):

المادة - ٢ - يتولى موظف الخدمة الجامعية ما يأتي:

أولاً: رعاية الطلبة فكرياً وتربوياً، بما يحقق مصلحة الوطن والأمة في إرساء دعائم المجتمع العراقي الديمقراطي نحو بناء حضارة إنسانية راقية متخذاً من الأسلوب العلمي في التفكير والممارسة أداة لتحقيق تلك الأهداف.

ثانياً: القيام بالتدريسات النظرية والعملية والتطبيقية والميدانية والتدريب والمختبرات والمعامل والحقول التجريبية، والمحافظة على موجوداتها ومراقبة حسن استعمالها وإلقاء المحاضرات النظرية والعملية، وحل التمارين وتدقيق تقارير الطلبة والإشراف على البحوث والرسائل.

ثالثاً: إجراء البحوث العلمية في مختلف المجالات.

رابعاً: الإسهام الفاعل في النشاطات الجامعية كالمواسم الثقافية ويوم الجامعة ومعارض الكلية وحفلات التخرج والفعاليات الطلابية وما يطلب منه القيام به من فعاليات علمية وتعليمية.

خامساً: الإسهام في التأليف والترجمة والنشر.

سادساً: الإسهام في المجالس والجان الدائمة المؤقتة داخل الوزارة وخارجها.

سابعاً: الإسهام في تطوير الأقسام العلمية فكرياً وتربوياً وعلمياً، وتقديم الدراسات والبحوث والتقارير والخطط والمناهج الدراسية.

ثامناً: إجراء الامتحانات ومراقبة حسن سيرها.

تاسعاً: الإسهام الجاد في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل العراق وخارجه.

عاشراً: القيام بالدراسات والبحوث التي تقترحها دوائر الدولة والقطاع العام والخاص في نطاق التعاون بين مؤسسته وتلك الجهات.

حادي عشر: أداء الواجبات الإدارية التي تكلفه الوزارة بها أو المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها.

ثاني عشر: العمل في المراكز أو المكاتب الاستشارية المتخصصة التابعة للوزارة أو مؤسساتها التعليمية.

ثالث عشر: التواجد العلمي في مؤسسته بما لا يقل عن (٣٠) ساعة أسبوعياً لتحقيق الفقرات أعلاه من هذه المادة.

المادة -١٣-:

يلتزم موظف الخدمة الجامعية بالقوانين والأنظمة والتعليمات المقررة وبما تقتضيه الأعراف والتقاليد الجامعية ويتجنب كل ما من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته العلمية والتربوية والإدارية المنصوص عليها في هذا القانون.

نلاحظ إذن ان على أعضاء هيئة التدريس التمسك بالتقاليد والقيم الجامعية الأصيلة والعمل على بثها في نفوس الطلاب، وعليهم ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب ورعاية شؤونهم الاجتماعية والثقافية والرياضية.



الأساس الثالث: الثقافة السائدة في المجتمع

للثقافة تعريفات ومفاهيم عدة، وربما يكون أحدث مفهوم للثقافة، هو ما جاء في التعريف الذي اتفق عليه في إعلان مكسيكو (٦ آب ١٩٨٢م)، والذي ينصّ على أنّ الثقافة - بمعناها الواسع - يمكن النظر إليها على أنها: (جميع السمات الروحية والمادية والعاطفية، التي تميّز مجتمعاً بعينه، أو فئة اجتماعية بعينها. وهي تشمل: الفنون والآداب وطرائق الحياة .. كما تشمل الحقوق الأساسية للإنسان، ونظم القيم والمعتقدات والتقاليد)^(١).

إذن ثقافة المجتمع، هي نظم المعلومات السائدة في المجتمع، والمكتسبة من عناصر متعدّدة كالعادات والتقاليد، والدين، والتراث الأدبي والتربوي، وتعد هذه الثقافة من محدّدات العلاقات الاجتماعيّة بين أفراد المجتمع، وتعتبر ملزمة في بعض النواحي، وكلّها تتكامل مصادرها لتشكل مرجعيّة موجهة للأنشطة الاجتماعيّة المختلفة، ويجب أن يكون لنا موقفاً محدداً من ثقافة المجتمع السائدة، وهناك ثمرات إيجابيّة للالتزام بمعايير ثقافة المجتمع الصحيحة.

ولكل مجتمع ثقافته الخاصة به؛ فهي تتشكل عبر العصور بصورة أعراف وقيم، تكون محل تراض وتوافق عام، ومحلّ احترام والتزام، وتصبح جزءاً من المنظومة الأخلاقية للمجتمع، ويصبح انتهاكها والاستخفاف بها سلوكاً معيباً وربما معاقباً عليه. كما أن التمسك بها يكون خُلقاً محموداً ومقدراً. وهذه الأخلاق العرفية والعادات الكريمة، يكون لها في الأساس استمدادٌ من المصدرين السابقين (الفطرة والدين) وتأثر بهما، ولكنها تستمد صيغها العملية وتعبيراتها الظرفية، من الفكر والثقافة والتجربة البشرية. فهي من هذه الناحية تجسد الخصوصية الأخلاقية للأمم والشعوب،

(١) د. أحمد البغدادي، في مفهوم الثقافة والثقافة الكويتية، ص ١٦.

وللعهود والأحقاب التاريخية. ولذلك نجدها أكثر قابلية للاختلاف والتمايز بين الأمم، وأكثر خضوعاً للتغيير عبر العصور، ولو بتدرج بطيء في الغالب.

ولأجل إعداد جيل مشبع بالقيم الأصيلة المتمثلة بالعادات والثقافات العربية الإسلامية والمبادئ الإنسانية النبيلة نرى من الضرورة ان (يطلع الطلبة الجامعيون على لمحات من ثقافات الأمم والشعوب المختلفة مع التركيز على ثقافتنا العربية الإسلامية بصرف النظر عن تخصصاتهم العلمية كي يكونوا قادرين على التصدي للثقافات الوافدة)^(١) التي تحاول طمس هوية مجتمعنا الأصيلة، فالثقافة السائدة في المجتمع وما يفعله الآخرون، فما يشاهده الأستاذ في سلوكيات الآخرين لا بد سينترك أثراً عليه أحياناً، بل إن تصرف رئيس الجامعة مثلاً يمكن أن يصبح معياراً نقيس عليه للاختيار بين تصرفين مطروحين للمناقشة والسلوك.

نطاق المسؤولية الأخلاقية للأستاذ:

أوضحنا سلفاً أن كل ما يفعله الإنسان يتضمن رسالة خُلقية، سواء كان ذلك بقصد أو بدون قصد، والأستاذ الجامعي (والأستاذ في المدرسة أيضاً) في موقع خاص للغاية بالنسبة لطلابه وبالنسبة للمجتمع، حيث يتوقع منه أن يعاون في التنشئة الخُلقية السليمة للطلاب، إضافة إلى أن يتحلى هو نفسه بالخُلق القويم في سلوكه ليس فقط لان هذا واجبه، وإنما أيضاً لأنه النموذج الذي يؤثر في سلوك المحيطين به.

إذ لا تخفى مكانة الأستاذ الجامعي في بناء الأمة وتكوين نهضتها إذ لم يعد التعليم العالي رياضة ذهنية يقوم بها عضو هيئة التدريس مع فئة قليلة من طلابه، وبيحثون عن الحكمة بشتى أشكالها دون النظر إلى ما تقدمه المعارف إلى الأمة

(١) د. داخل حسن جريو، التعليم الجامعي اتجاهاته وتوجهاته، ص ٣١، ط: صديق محمد عفيفي، أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة، ص ١٢.

عامة من فوائد تثقيفية واجتماعية واقتصادية، ومعنى ذلك أن أستاذ الجامعة يحظى بالعديد من المزايا من بينها:

١. يتمتع أستاذ الجامعة بمكانة اجتماعية عالية، إذ ينظر إليه المجتمع نظرة كريمة ويرعاه ويهتم به.
٢. الحرية الأكاديمية لما يقوم بتدريسه في ظل السياسة العامة التي يرسمها مجلس الكلية.
٣. الحرية الفكرية التي تكفل له قول رأيه بوضوح وصراحة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.
٤. يتعامل مع طالب ناضج فكرياً وعقلياً، والقوانين واللوائح تحفظ حقه في تعامله مع هذا الطالب.
٥. يتمتع بالحرية في تحديد مواعيد محاضراته، ولا رقيب عليه إلا ضميره في دخوله وخروجه، أو ما يفعله أثناءها.
٦. إتاحة فرص عديدة لتحسين مستواه.

إذن مسؤولية الأستاذ في الأخلاق تقع في بُعدين:

البُعد الأول: واجبه في أن يكون ملتزماً في سلوكه بالمعايير الأخلاقية الرسمية وغير الرسمية المنبثقة من الأديان والثقافة السائدة والمجتمع.

البُعد الثاني: واجبه في أن يسهم بجدية في تربية طلابه وتهيئة الظروف لنموهم المعرفي والخُلقي نمواً صحيحاً.

وغني عن البيان أن سلوك الأستاذ ينعكس على البُعين في الوقت نفسه، فكل ما يفعله الأستاذ هو التزام خُلقي وهو نموذج يسهم في التكوين الخُلقي لطلابه.



وَاللَّهُ عَالِمُ الْغُيُوبِ
وَاللَّهُ عَالِمُ الْغُيُوبِ

الفصل الثاني

وظائف الأستاذ الجامعي

(التربوية، البحثية، خدمة المجتمع)

الفنعة من كنز اليفنى

وظائف الأستاذ الجامعي

يحيلنا الحديث عن وظائف وأدوار هيئة التدريس الجامعي إلى الحديث عن وظائف الجامعة المبنية على فلسفتين رئيسيتين تركزان على الجانب المعرفي على اعتبار أن الوظيفة الأساسية للجامعة هي علمية معرفية، وعلى الجانب الاجتماعي حيث أن وظيفة الجامعة هي وظيفة اجتماعية سياسية باعتبارها المكان الذي يدرس أوضاع المجتمع ومشكلاته ويعمل على إيجاد الحلول لها^(١).

وبالرغم من صعوبة حصر الوظائف والأدوار الأساسية للأستاذ الجامعي، إلا أنه يمكن اشتقاقها من وظائف الجامعة المتمثلة في إعداد الإطارات والكوادر، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنميته - كما مر علينا في الفصل الأول- . كل هذا يعرف عند الأستاذ بالوظيفة الأكاديمية إضافة إلى الوظيفة الإدارية التي تتمثل في الإدارة الأكاديمية، هذه الأنشطة والوظائف تتكامل فيما بينها لتبين مدى فاعلية هذا العضو في العملية التدريسية.

إن مهمة أستاذ الجامعة أثناء تأدية وظيفته الأكاديمية، المحافظة على رأس ماله الأكاديمي وتطوير ذاته. وذلك بالتحضير المستمر للتدريس ومتابعة ما يستجد في موضوع تخصصه والمحافظة على استمرارية أبحاثه، ومحاولة تعلم مهارات جديدة لخدمة المجتمع الذي هو جزء منه.

هذا وقد تغطي أي من هذه المهام على بقية المهام الأخرى، تبعاً لميول أستاذ الجامعة حسب أولويات اهتمامه وظروف الجامعة والمجتمع الذي يعيش فيه.

فقد أوضحت بعض الدراسات، أن أستاذ الجامعة يقضي حوالي ٦٤% من وقته في التدريس و ١٤% في الأبحاث و ٤% في خدمة المجتمع ، و ١٨% في خدمة

(١) ظ: وظائف الجامعة من الفصل الأول من هذا الكتاب.

الجامعة، مع تفاوت هذه النسبة بين الجامعات المختلفة. إلا أن الوقت المخصص للتدريس لا يزيد عن ٥٥% والبحث لا يزيد عن ٢٥%. لذا يعتبر التدريس العمل الرئيسي لأستاذ الجامعة، حتى في الجامعات التي تعير البحث العلمي جانباً كبيراً من اهتماماتها^(١). وقد يؤثر سلباً على أداء مهام أستاذ الجامعة على أكمل وجه. فإذا زادت الأعباء التدريسية، إما بزيادة عدد الطلبة المسجلين أو زيادة عدد المقررات فسيكون ذلك على حساب الأبحاث وخدمة المجتمع والجامعة.

وعلى كل حال فإن وظائف عضو هيئة التدريس الجامعي تتمثل في:

- أدواره (وظائفه) التربوية: هي جميع الأعمال التربوية والتعليمية، التي من خلالها يتعامل الأستاذ الجامعي (مع الطلبة مباشرة فيؤثر ايجابياً في تكوينهم العلمي والاجتماعي)^(٢).
- ادواره (وظائفه) البحثية: هي الأعمال التي يقوم بها الأستاذ الجامعي من إنجاز البحث العلمي ونشره و(المشاركة في الملتقيات العلمية الإشراف على الرسائل العلمية)^(٣).
- ادواره (وظائفه) في خدمة المجتمع: تلك العملية التي يتم من خلالها الاستاذ الجامعي من تمكين أفراد المجتمع ومؤسساته وهيئاته من تحقيق أقصى استفادة ممكنة من الخدمات المختلفة التي تقدمها، الجامعة بوسائل وأساليب متنوعة تتناسب مع ظروف المستقبل وحاجاته الفعلية^(٤).

وهي على النحو الآتي:

(١) ظ: فاروق عبده قلبية، أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول)، ص ٥٤.
 (٢) حسين كامل بهاء الدين، التعليم الجامعي والعالي نظرة إلى المستقبل، ص ١٥.
 (٣) ظ: أحمد فاروق محفوظ، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، ص ٦٧.
 (٤) عامر طارق عبد الرؤوف، تصور مقترح لتطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع، ص ٤٥.

أولاً:

الوظائف (الأدوار) التربوية والتدريسية للأستاذ الجامعي

يُعد الاستاذ الجامعي، العنصر الأساسي والجوهرى في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع، وتحقيق أهدافه وفي ضوء ذلك يجب الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التطوير والتقييم، ليوكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه والجوانب التربوية وتكنولوجيا التعليم على الرغم من اعداد الطلاب المتزايدة والتوسع المطلوب في التعليم الجامعي فلازالت هناك (ادوار ضعيفة انعكست سلباً على أداءه التربوي والمهني من حيث عدم أكساب الطلبة مهارات أكاديمية ويدوية واجتماعية)^(١)، فكانت الحاجة ضرورية لإيجاد علاقات مباشرة بين الأساتذة والطلاب باعتبار الأستاذ الجامعي قدوة للطلاب يستطيع أن يوجهه في كل المشاكل التي تعترض طريقه، ويرى له النصح الواجب وميسر له السبل في الحصول على المعلومات.

كفايات الأستاذ الجامعي:

ولكي يقوم الأستاذ الجامعي بدوره الهام وبكفاءة عالية لابد له أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفايات التعليمية، لأنه لم تعد وظيفته قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق بل أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب شخصية الطالب في صورها الجسمية والعقلية^(٢).

(١) د. ليث حمودي إبراهيم، مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للأدوار التربوية والبحثية وخدمة المجتمع، ص ٢١٤.

(٢) ظ: محمد مصطفى زيدان، الكفاية الإنتاجية للمدرس الجامعة، ص ٤٨.

ورغم التطور التكنولوجي الهائل الذي يشهده التعليم في إدخال تقنيات جديدة وظهور نظريات تعليمية حديثة إلا أنه لم يؤثر في مكانة الأستاذ كقطب أساسي في أدوار التعليم ولم ينقص من قيمة دوره كمسؤول عن التبليغ والتنقيف ودوره كرائد وقائد ومرشد وموجه اجتماعي ودوره كقدوة ومثال ونموذج للطلبة في الأخلاق والسلوك.

أساليب تطوير كفايات الأستاذ الجامعي التربوية:

في الواقع إن هناك الكثيرين من أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لم ينالوا إعداداً تربوياً خاصاً بالمناهج وطرائق وأساليب التدريس وكيفية التعامل مع الطلاب وغيرها من الأمور التربوية اللازمة له كأستاذ ومعلم ومربي. ويتم في الغالب التعيين بعد حصوله على درجة علمية عليا في أحد فروع العلم المختلفة، وذلك دون النظر للكفاية التدريسية أو المهنية، وتتنوع أساليب تحسين أداء الأستاذ الجامعي في أثناء الخدمة ومن أهمها الأساليب الذاتية إذ تقع مسؤولية تنفيذ هذه الأساليب على الأستاذ نفسه، فعليه ما يأتي:

١. تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية: بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله وسعادته به.
٢. الطموح الشخصي للأستاذ: يتوقف نمو الأستاذ الجامعي مستقبلاً على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأثره بالتشجيع وبمعايير التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه.

وعلى الأستاذ الجامعي الذي يريد أن تصل كفاياته المهنية والتدريسية إلى درجات عالية أن يوسع من طموحاته الشخصية بما يجعله دائماً على قناعة أن هناك

مستوى أعلى مما هو فيه، ويجب عليه الوصول إليه. وان يخاف الله وينمي الرقابة الذاتية لسلوكه.

٣. الاطلاع الواسع: إن الاطلاع الواسع للأستاذ الجامعي عامل أساسي وهام لنموه العلمي والثقافي. فمما لا شك فيه أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التنقيف الذاتي؛ ويشمل الاطلاع على مجالات التخصص كما يشمل أيضاً مجالات الثقافة المختلفة، فهي تتيح له فرصاً واسعة للنمو المهني .

٤. الأساليب المهنية: إن تنمية وتطوير كفايات وفعالية الاستاذ الجامعي بمؤسسات التعليم العالي تقتضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم ومربي في المقام الأول. ولذلك لم يكن مستغرباً أن تولي مؤسسات التعليم العالي هذا الأمر الاهتمام الكبير، وهو التطوير الذي تخطط له وتشرف على تنفيذه وحدة متخصصة، فعلى الاستاذ الجامعي المشاركة الطوعية الدورات التدريبية (المستمرة، وورش العمل، وحلقات النقاش، المشاركات البحثية)^(١) .

إن تُعد وظيفة التدريس والفعاليات الأكاديمية المتصلة بها من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية كما يُعد المؤثر الأقوى في إحداث تغييرات مطلوبة لدى الطلبة الجامعيين.

وعملية التدريس الحديثة هي عملية تقديم المعارف باستخدام تقنيات جديدة مساعدة على القيام بالأنشطة التعليمية وفق أسس علمية ومعالجة نظرية وتطبيقية^(٢).

تعد هذه الوظيفة المهمة الأساسية الثانية لأستاذ الجامعة، فكما تسميه اللوائح - عضو هيئة التدريس - أي أن من مهامه الأساسية القيام بالتدريس للطلاب في مرحلة البكالوريوس أو في الدراسات العليا.

(١) شحاتة حسن وأبو عميرة محبات، عضو هيئة التدريس: أنماطهم وسلوكهم وأدوارهم، ص ٤٩.

(٢) ظ: بربار ماتيرود وآخرون، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ص ٢٧.

والتدريس قد أصبح مهنة لها أصولها وعلومها ومهاراتها وتكنولوجياتها، حتى أوشكت أن تكون علماً قائماً بذاته، وهو "علم التعليم الجامعي". الذي يتناول إدارة الجامعة واقتصادياتها ومناهجها وطرق التدريس بها. وخصائص طلابها وأساليب الاختبارات الجامعية وتقييم الجامعة بكافة عناصرها.

وظيفة التدريس هي الوظيفة التقليدية، الأكثر التصاقاً بالأستاذ الجامعي وبالجامعة منذ بدايات نشأتها. وهي وظيفة ممتدة من مجرد إلقاء المحاضرات إلى باقي مهمات التدريس، كتدريب الطلاب ووضع الامتحانات وتصحيحها ... والتعليم أو التدريس الجامعي، يعد من العوامل الهامة في عملية التنمية مثله مثل الأبحاث. لأنه يؤدي إلى انتشار المعرفة والحفاظ على الثقافة. باعتبار أن الجامعة مركز للمحافظة على المعرفة ونقلها.

استراتيجية عملية التدريس:

وتتضمن عملية التدريس مجموعة من النقاط نوجزها في الآتي:

١. التخطيط لإعداد الدروس وإلقائها من حيث:
 - تحديد الأهداف إجرائياً.
 - تحديد وضعية الطلبة العلمية قبل التدريس.
 - تحديد مضمون الدرس (مفاهيم، حقائق، معلومات...)
 - تحديد الأنشطة (طرق التدريس، وسائله، أساليبه ... ما يقوم به الأستاذ، ما يقوم به الطالب).
 - تحديد أساليب التقييم (مدى تحقيق الأهداف).
٢. تأليف الكتب في التخصص الذي يدرسه الأستاذ.
٣. تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي يدرسه.

- ٤ . العمل في اللجان البيداغوجية^(١).
- ٥ . التركيز على التعليم الذاتي والتفكير الإبداعي التحليلي.
- ٦ . إتقان اللغة التي يدرس بها.

كما تشمل هذه العملية الخطة التدريسية خلال العام متضمنة المقررات الدراسية، وكذلك الأنشطة التي عليه القيام بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفاعليته أو لتحديث استخدام التقنيات والوسائل التعليمية، والتدريس هو عملية نقل معارف واتجاهات في إطار أكاديمي حيث يتم نقل المعارف وإكساب المهارات بأسلوب يمكن الطالب من الاستخدام والتطبيق، ويركز على مدى إدراك الطالب للمادة العلمية ومدى القدرة على التطبيق^(٢).

ومعلوم ان وظائف الأستاذ الجامعي عديدة ومتداخلة؛ فما نذكره ها هنا نضطر الى ذكره في مقام آخر من هذا الكتاب، وكذلك فإن كل جزئية من وظائفه تحتاج الى تفصيل أكثر في بيان خصائصها وسبل تحقيقها على أرض الواقع، وما نلحظه في استراتيجية التدريس فإنها عملية متكاملة في عناصرها، لا يمكن ان تكتمل الصورة إلا بتحققها جميعاً.

ولهذا سنختصر فيما يلي على دور الأستاذ الجامعي في مجال التقويم ومجال التوجيه التربوي، ففيه نحتاج الى جنبه الموضوعية في الأولى والجنبه الإنسانية في الثانية.

(١) يمكن تعريف البيداغوجيا: على أنها العلم المعني بأصول وأساليب التدريس مشتملة على الأهداف والطرق الممكن اتباعها من أجل تحقيق تلك الأهداف، ومن العلوم التي تعتمد عليها البيداغوجيا علم النفس التربوي لأنه يتضمن على العديد من النظريات المهمة مثل نظريات التعلم العلمية بالإضافة لاحتوائه على فلسفة التعليم التي تصب التركيز على أهداف التعليم ومدى أهميته وقيمه من منظور فلسفي، ومن منظور أكاديمي أو لغوي يمكن القول إن البيداغوجيا: هي طريقة التدريس المتبعة وممارستها من قبل المعلمين أصحاب الاختصاص.

(٢) ظ: سمية إبراهيمي، إصلاح التعليم العالي والبحث العلمي، ص ١٦.

* دور الأستاذ الجامعي في مجال التقويم:

التقويم: هو عملية إصدار حكم على أهمية وكفاءة الشيء المقاس، وبني هذا الحكم على أساس بيانات مستخرجة من درجات الاختبار. وتمثل عملية تقويم أداء الطالب إحدى المكونات الرئيسية لمنظومة التكوين الجامعي، خاصة وأن هذه العملية تتميز بالعد، والصعوبة، والأمانة، والموضوعية، والحساسية الاجتماعية نظراً لأنها تلعب دوراً مهماً في تحديد المستوى الأكاديمي للطلاب الجامعي، ومن ثم التأثير على مستقبله المهني.

قواعد التقويم (التصحيح):

١. يجب الاستعانة بأنموذج للإجابة يتضمن العناصر الأساسية للإجابة مع ذكر الدرجة لكل سؤال.
٢. يجب ان لا يتأثر تقدير الدرجات بخصائص لا علاقة لها بالأهداف المراد قياسها.
٣. ينبغي أن يصحح كل سؤال على حده في جميع دفاتر الامتحانات قبل الانتقال إلى الأسئلة التالية، حتى يحصر انتباه المدرس في السؤال نفسه وتصبح المقارنة بين إجابات الطلبة سهلة، واستبعاد تأثير المدرس بإجابات الطالب من الأسئلة السابقة عند تقديره لإجابة أي سؤال في الاختبار.
٤. يفضل تغيير ترتيب دفاتر الإجابة بعد تصحيح كل سؤال.
٥. يفضل عدم الاطلاع على أسماء الطلبة حتى لا يتأثر المدرس بانطباعاته الشخصية عن الطالب.

وأخيراً نرى ضرورة تطوير أساليب وأدوات التقويم بما يتفق مع ما يسود الفكر والتجارب التربوية العالمية، ويجب أن تكون لدى الأستاذ الجامعي قناعة بأن عملية التقويم وسيلة وليست غاية في حد ذاتها وأنها عملية شاملة لجميع جوانب أداء

الطالب العقلي والمهاري والوجداني وعمليته مستمرة طوال العام أو الفصل الدراسي ومعرفة الفروق الفردية بين الطلاب.

* دوره في مجال التوجيه التربوي والارشاد النفسي:

يقع على الأستاذ الجامعي قدراً كبيراً من المسؤولية في عملية الارشاد والتوجيه، وذلك من خلال حلّ مشاكل الطلاب النفسية والاجتماعية وعلاقاتهم الأسرية، وتوجيههم التعليمي، ورعاية استعدادات الطالب وقدراته، واهتماماته ومواهبه، ومراعاة كل الجوانب الشخصية عند الطالب، وعليه فإن الارشاد والتوجيه من بين أهمّ الوظائف الموكلة للأستاذ الجامعي، والتي عليه القيام بها على أكمل وجه.

الفرق بين التوجيه وبين الارشاد:

يعبر مفهوم التوجيه والإرشاد عن معنى مشترك يتضمن التوعية والمساعدة والتغيير في السلوك نحو الأفضل ، ولكن يوجد فرق بين هذين المفهومين يمكن أن نجمله فيما يلي:

١. أن التوجيه أعم وأشمل من الإرشاد ، وهو يتضمن عملية الإرشاد .
٢. أن التوجيه يسبق عملية الإرشاد ويمهد لها، في حين يأتي الإرشاد بعد التوجيه ويعتبر الواجهة الختامية لبرنامج التوجيه.
٣. يؤكد التوجيه على النواحي النظرية بينما يهتم الإرشاد بالجزء العملي.
٤. أن الإرشاد في أغلب الأحيان عبارة عن علاقة بين المرشد والمسترشد الذي يأتي إليه طالباً مساعده، بمعنى انها عملية فردية تشير الى علاقة فرد بفرد في الكلية .

أهداف الإرشاد التربوي والتوجيه النفسي^(١):

- تحقيق التوافق النفسي: مساعدة (الطالب / الطالبة) على تقدير الذات وفهمها، واكتشاف نقاط القوة والضعف فيها، والاستثمار الأمثل لإمكانياته.
- تحقيق التوافق الاجتماعي: مساعدة (الطالب / الطالبة) على إقامة علاقات اجتماعية تتميز بالمودة والتسامح مع الطلبة والأساتذة وجميع العاملين في الجامعة.
- تحقيق التوافق الأكاديمي: مساعدة (الطالب / الطالبة) على تذليل الصعوبات التي تحول دون الاستمرار في الدراسة.
- تحقيق التوافق التربوي: مساعدة (الطالب / الطالبة) على حل المشكلات التي تعيق التكيف مع المواد الدراسية وفهمها، والقيام بأفضل أداء تربوي.
- حل المشكلات: مساعدة (الطالب / الطالبة) على كيفية حل المشكلات التي يواجهها.
- اتخاذ القرار: مساعدة (الطالب / الطالبة) على كيفية اتخاذ القرارات الصحيحة.

ونتيجة لأهمية الإرشاد التربوي والتوجيه النفسي في الحياة الجامعية ينبغي على الاستاذ الجامعي ان يكون ملماً بموضوع الإرشاد التربوي وأهميته وأهدافه وماهيته وأنواعه وطرائق تقديمه الى الطلبة وان يكون على دراية لابأس بها بجميع الأمور المتعلقة به. وان يكون عارفاً بالمهارات والاساليب التي تمكنه من تحقيق أهداف الإرشاد التربوي بصورة فاعلة وان يكون على دراية كافية بالعلوم المختلفة مثل التربية وعلم النفس والمناهج الدراسية والعلوم السياسية والاقتصادية والاجتماعية اي يكون ملماً بكل الجوانب التي لها علاقة بحياة الطالب .

(١) ظ: أ. عباس نوح الموسوي، دليل التوجيه التربوي والإرشاد النفسي، ص ٥.

إنّ نلحظ ان للأستاذ الجامعي دور حيوي فهو بمثابة العمود الفقري في هيكل التعليم الجامعي وذلك بالرغم من التغيير الوظيفي لأطراف العملية التعليمية، والاختلاف النوعي في أساليب المعرفة الحديثة، وهذا الدور اختلط وتداخل ولم يعد دوراً كما كان في القرن الماضي. هناك تصور ناقص لدور الأستاذ الجامعي، وخط بين دوره ودور المعلم في مراحل التعليم العام، وهذا التصور والخلط سببا عاملي ضغط على الأستاذ الجامعي مما حدا به إلى أن يتوارى عن أداء دوره المفترض، وتقمص دوراً يقترب كثيراً من دور معلم في مراحل التعليم العام (المتوسط والاعدادي) المتمثل بممارسة عملية التدريس بمفهومه التقليدي المنطوي على الشرح والمناقشة البسيطة، والتلقين، وحل التمارين، وتحقيق الهدف الأدنى من أهداف التعليم العام من خلال تزويد الطلاب بأساسيات المعرفة المتخصصة؛ ان (هذا التدريس يجب ان يزال من الوجود هو المحاضرات الخادعة والتي لا تزيد عن قراءة حرفية وجامدة لمتن الكتاب، وهي التي من حق الطلبة نبذها والحط من شأنها)^(١).

ومن ثم نتج عندنا علاقة بين الأستاذ والطالب في عالمنا تعترتها حالات من التردد، فصورة الأستاذ الجامعي في ذهن الطالب هو ذلك الإنسان المتعالي المتشدد في معاملته قليل الابتسامة، يستخدم مصطلحات وكلمات لا يستوعب الطلاب كثيراً منها، ويقوم حاجزاً نفسياً بينه وبينهم، لا علاقة لهم به خارج قاعة المحاضرة. إلى غير ذلك من الصور السلبية التي يرسمها الطلاب عن أساتذتهم ومازالت مخيلة الذين درسوا في المؤسسات التعليمية تحتفظ بنماذج من هؤلاء الأساتذة على الرغم من الإقرار لهم بالفضل والعلم!^(٢).

(١) د. عبد اللطيف البدري، الجامعة ومتطلبات المجتمع المعاصر، ص ٥٧.
 (٢) ذكرنا صور متعددة (ايجابية وسلبية) لدى الطالب عن الأستاذ الجامعي. ظ: الفصل الثالث من هذا الكتاب.

وإذا كانت هذه الرؤية لدى الطلاب فإن رؤية الأساتذة لطلابهم لا تقل (سوداوية) عنه إذ هم يرون في طلابهم مجموعة من الأشخاص الذين لا يسعى معظمهم للعلم وتحصيله بل للحصول على الشهادة العلمية بقليل من الجهد وأن هذا الجيل ليس كالأجيال السابقة في جدّه واجتهاده، وقليلاً ما يتميز بعض الأساتذة بعلاقات جيدة مع طلبتهم، ويساعد على ذلك أن قوانين وأنظمة المؤسسات التعليمية لا تنظم مثل هذه العلاقة من خلال قاعات المحاضرة أو ما شابهها.

ولأجل ردم هذه الهوة بين الطالب والأستاذ الجامعي فإن المنتبع لشأن الطالب الجامعي يلحظ ان هناك أخلاقيات مفضلة عنده وتؤثر فيه ما ان يجدها في الأستاذ الجامعي.



أخلاقيات مهنة التعليم المفضلة بنظر الطلبة:

بما ان الطالب هو الهدف الذي تسخر له المهام المهنية للأستاذ الجامعي في الكلية فأنا نلاحظ ان هناك أخلاقيات مفضلة يلتزمها الطالب في الأستاذ، التي منها:

- أن يكون الأستاذ الجامعي ديموقراطياً في تعامله مع الطلبة.
- أن يكون قدوة حسنة لهم.
- أن يكون مصدر ثقة.
- أن يحترم ويقدر وجهات نظرهم.
- ألا يرهقهم بكثرة النشاطات البيتية.
- ألا يتقيد بحرفية الكتاب الدراسي المقرر، سواء أكان ذلك في أثناء تأديته النشاطات الصفية، أم أسئلة الامتحانات، أم تلقي الاستجابات منهم.
- أن يربط المنهاج بواقع الحياة ومجرباتها.
- أن يجعل التعليم ممتعاً ومشوقاً للمتعلم.
- أن يوظف التكنولوجيا والوسائل (السمعية / البصرية) في عملية التعليم.
- أن يكون ذا عقلية متفتحة واسعة الاطلاع.
- ألا يركز على كمية المعلومات وحفظها بل على نوعية المعلومات وطرائق اكتسابها، حيث يتوقع الطلبة من المعلم أن يعلمهم كيف يتعلمون.
- أن يثق بقدرات الطلبة وإمكاناتهم في إحداث التغيير المرغوب فيه، وفي قدراتهم على إجراء عمليات التقويم الذاتي لأعمالهم.
- أن يجعل من غرفة الصف (القاعة) بيئة يسودها التسامح والمحبة، وأن تخلو من التهديد والإرهاب والقمع.
- أن يتسم التقويم بالموضوعية والشمولية، وأن يشكل الاختبار موقفاً تعليمياً
- ألا يركز على أسئلته على عمليات الحفظ الآلي بل عمليات التفكير.
- أن يُلبّي حاجات وميول ورغبات المتعلمين وما بينهم من فروق فردية.

تفعيل المجال الوجداني والمهاري اسوة بالمجال المعرفي:

١. التركيز أثناء التدريس على المجالين المهاري والوجداني، وتخصيص الوقت اللازم لذلك.
٢. عدم الاقتصار في تقويم الطالب الجامعي على المجال المعرفي فقط، والاهتمام بالمجالين المهاري والوجداني.
٣. الاهتمام بالأعمال الفصلية من أبحاث وتقارير، وتخصيص الوقت الكافي لمناقشتها مع الطلاب.
٤. تفعيل المناقشة الشفوية وتخصيص درجات مناسبة لها ضمن درجات المقرر.

ضرورة تطور وظيفة التعليم والإطارات:

ومما تقدم نلاحظ ضرورة تحديث وظيفة التعليم وتكوين الإطارات الآتية:

١. تعليم الطالب كيفية التعليم الذاتي والتقويم الذاتي.
٢. اكتساب الطالب الاستقلالية الابتكارية والقدرة على الإبداع.
٣. اكتساب الطالب القدرة على التحكم في مختلف التغيرات ومحاولة مسايرتها.
٤. اكتساب الطالب القدرة على المشاركة في تنمية مجتمعه وخدمته.
٥. اكتساب الطالب الرغبة في الاستمرار في التعليم.
٦. اكتساب الطالب القدرة على تحديد ما يريد أن يكون عليه، والقدرة على تنمية شخص.
٧. اكتساب الطالب (مهارات التفكير الناقد في اثناء عملية التعليم والتعلم)^(١).

(١) د. عبود جواد راضي، قياس مهارات التفكير الناقد وعلاقتها بالتحصيل الرياضي لدى طلبة قسم الرياضيات، مجلة كلية التربية/ جامعة واسط، ٢٠١٨م، العدد ٣٢، ٥٨٨.

نعم.. إن دور الأستاذ الجامعي - الذي لم تسهم الظروف الحالية بأدائه على أكمل وجه - يتجاوز ذلك إلى ميادين أرحب تتطوي على تقجير طاقات الطلاب، وتوجيه قدراتهم، وتوسيع آفاقهم ومداركهم، وبناء وتطوير القدرات النقدية والتحليلية لديهم، والإسهام في تكوين شخصياتهم، وبناء وعيهم الثقافي والاجتماعي والإنساني، ودعم استقلالية تفكيرهم، ومساعدتهم في التعرف على شخصياتهم، ومجالات إبداعهم، وميادين تفوقهم وإكسابهم القدرة على التعامل بمنهجية مع مقرراتهم الدراسية، وتنمية الوعي الناقد لديهم، وتعزيز قدرتهم على الفرز والتمحيص المعلوماتي، وتزويدهم بمهارات يمكنهم من خلالها تطوير أساسيات المعرفة المتخصصة التي يمددهم بها، ويجعلهم محور العملية التعليمية ومصدرها، ويعمل على بناء ذهنيات علمية وإبداعية تتناسب مع متطلبات المرحلة الحالية والتحديات التي تملئها وللاستاذ الجامعي أيضاً دوره في توجيه سلوك الطلبة، وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي وتشجيعهم، والأستاذ الجامعي الفاعل الرئيس في تحقيق الأهداف الكبرى التي تسعى مؤسسات التعليم العالي جاهدة إلى تحقيقها متمثلة في عملية نقل المعرفة، وتوصيلها إلى الأجيال الجديدة، ومساعدتهم على تطبيقها، واستخدامها، واستنباط الجديد منها.

معالجات الجامعة في تطوير مهنة التدريس:

وعليه فلا بد على الجامعة أن توفر كل الشروط والإمكانات البيداغوجية والتعليمية اللازمة للعاملين بمهنة التدريس، ويمكن تلخيصها على شكل معالجات وعلى النحو الآتي:

١. إبراز أهمية التدريس الجامعي كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة فكثير من أساتذة الجامعات يحملون ألقاب علمية لكن هم غير متميزين في دورهم التربوي.

٢. مكافأة أساتذة الجامعة المتميزين في أدائهم التدريسي وإبراز أهمية هذا الأداء المتميز.
٣. يجب استخدام أساليب التقويم الحديثة والمناسبة وعدم الاعتماد على أساليب التقويم التقليدية.
٤. ضرورة توفير الوسائل التعليمية والأجهزة التكنولوجية التي تساعد الأستاذ الجامعي على الأداء الفعال.
٥. عدم تقويم الأستاذ الجامعي على أساس التدريس أو البحوث التي نشرها فقط بل ضرورة الأخذ بالفاعلية التدريسية بالإضافة الى الأبحاث العلمية إذا كنا فعلاً حريصين على تطوير وتحسين مستوى التعليم الجامعي.
٦. تشجيع المدرس الجامعي على الابتكار والتجديد في عمليات التعليم.
٧. توفير برامج تدريبية للأستاذ الجامعي تساعده على التحول من كونه ناقل للمعرفة الى مشارك ومطور.
٨. إقامة دورات تدريبية للتدريسيين الجامعيين على نظم تقويم الطلاب الحديثة وإعداد الاختبارات التحصيلية.
٩. إعادة النظر في إجراءات حضور الندوات والمؤتمرات لما لها من أهمية حيث أن العلوم التربوية تتطور بصورة سريعة، والندوات والمؤتمرات هما المجالان اللذان تناقش فيهما الأبحاث والتي تطالعنا بكل ما هو جديد.



ثانياً:

وظائف (ادوار) الأستاذ الجامعي البحثية

إن أهم ما يميز الجامعة عن غيرها من المؤسسات التعليمية الأخرى (مدارس، ثانويات، ...) هو قيامها بالبحث العلمي، باعتبارها المؤسسة الوحيدة في المجتمع، التي يمكن عن طريقها القيام بالنشاطات البحثية بصورة انضباطية. فإذا ما فقدت هذه الميزة أصبحت كغيرها من المؤسسات التعليمية الأخرى.

ولكن رغم هذا فقد احتدم الجدل طويلاً حول الوظيفة الأولى للأستاذ الجامعي، هل هي التدريس أم البحث العلمي؟!!

وباعتبار أن وظيفة الأستاذ من وظيفة الجامعة والبحث العلمي أهم ما يميزها، فإن المهمة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة إذن هي البحث العلمي؛ لا لأن انصراف الأستاذ للتدريس يضعف فيه نزعه الابتكارية، بعكس البحث العلمي الذي يساعده على تنشيط عقله ونمو فكره؛ بل لأن (الجمع بين البحث والتدريس يفتح آفاقاً جديدة في المناهج الجامعية، ويبعد عنها جمودها الذي يمكن ان يجعلها بمرور الزمن اشبه بدائرة معارف منها الى مناهج دراسية)^(١)؛ وبذلك يساهم في خدمة مجتمعه.

إذن بعد التأمل نرى ان الوظيفة البحثية أساسية من حيث ان اثرها ونتائجها العملية منعكسة ايجاباً على الوظيفة التدريسية؛ ومن ثم ان الوظيفة البحثية والتدريسية تجعل الأستاذ الجامعي (أكثر قابلية على اكتشاف المواهب في طلابه وتنميتها وتوجيهها بحكم طبيعة البحث الذي يتبعه)^(٢)، فالبحث هو السبيل الوحيد للنمو والتطور على مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. سواء كانت

(١) د. عبد اللطيف البديري، الجامعة ومتطلبات المجتمع المعاصر، ص ٣٤.

(٢) المصدر نفسه، ص ٣٣.

هذه الأبحاث أبحاثاً أساسية، تهدف إلى الكشف عن خبايا الكون أو أبحاثاً تطبيقية، تهدف إلى التوصل لاستخدامات محددة. وأغلب أساتذة جامعاتنا يركزون على النوع الأول من الأبحاث أو ما يسمى بالبحث الخاص. وفي هذا مضیعة للوقت والجهد والمال والفكر^(١). لأن هذا النوع من الأبحاث بعيدة عن تلبية حاجات مجتمعنا في كثير من النواحي والمجالات، خاصة مشكلات التنمية وخدمة المجتمع. بعكس الدول المتقدمة التي ركزت على الأبحاث التطبيقية التي تتم في شكل فرق بحثية، استطاعت عن طريقها قطع خطوات هائلة في طريق التقدم وجعلت المسافة بيننا وبينها تتسع باطراد.

ولتفعيل دور الجامعة في مجال البحث العلمي عليها تبصير الأستاذ الجامعي في البحوث التي لها علاقة مباشرة بدفع عجلة التطور العلمي، وهي:

١. بحوث أساسية أكاديمية وتهدف إلى زيادة المعرفة والكشف عن الحقائق والنظريات.
٢. بحوث تطبيقية وترتبط باكتشاف آفاق علمية جديدة بهدف التطبيق المباشر لمشكلات التي تجابه المجتمع.
٣. بحوث تطويرية، وهي بحوث تهدف إلى تحسين وتطوير منتجات و مواد جديدة لزيادة كفاءتها.
٤. بحوث علمية ترتبط بالتكنولوجيا من أجل تسخيرها في خدمة المجتمع والإنسان.

إن تزداد مسؤولية الجامعات ويبرز دورها بشكل أكثر أهمية إذا أدركنا أن مؤسسات التعليم العالي تعد مركزاً متقدماً من مراكز الأبحاث العلمية، وإذا عرفنا أن البحث العلمي ليس جهداً فردياً، بل هو محصلة الجهود المشتركة لمجموعة من

(١) ظ: فاروق عبده قلية، أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول)، ص ٥٨.

الباحثين أو العلماء في حل مشكلة من المشاكل التي يعاني منها المجتمع. والجامعات ربما هي المكان المناسب لوجود مثل هذه المجموعات المؤهلة والقادرة من العلماء والباحثين، فالجامعة الناجحة ومراكز البحوث المفيدة هي تلك المؤسسات التي تتفاعل مع المجتمع بتحديد قضاياها ومشاكله فتعمل على إيجاد الحلول المناسبة له، يعد البحث العلمي أحد المعايير الأساسية للتقدم والارتقاء الأكاديمي، لذلك نجد غالبية دول العالم قد ألزمت نفسها بضرورة تقوية ودعم توجه البحث العلمي ودعم جميع مؤسساته وخاصة الجامعات، فوضعت السياسات لتشجيع الاستاذ الجامعي على البحث، وذلك لفتاقتها بان الجامعات (هي المحرك الأساسي في عملية التنمية)^(١).

وبهذا يمثل البحث العلمي الوظيفة الأجلى التي تميز المؤسسة الجامعية على غرار المؤسسات التعليمية الأخرى، وقد أصبح ضرورة ملحة لأي مجتمع حديث، يستخدمه للتحليل والدراسة وحل المشكلات ومعالجة كل القضايا الموجودة فيه، والتعليم الجامعي من دون تزواج مع البحث العلمي، يعتبر تعليماً مبتوراً وناقصاً.

وعليه فهو ركيزة من ركائز تقويم نشاطات عضو هيئة التدريس، فانصرافه للتدريس وإهمال البحث العلمي، سيؤدي لا محالة إلى ضعف في العملية التدريسية والنزعة الإبداعية لدى الأستاذ.

وعموماً فإن وظيفة البحث العلمي التي يقوم بها الأستاذ الجامعي تتجلى في:

- التدريب على البحث العلمي وأساليبه ويتحقق أثناء إعداد درجتي الماجستير والدكتوراه.
- التأليف في مناهج البحث وتقنياته.
- الربط بين نوعية البحوث العلمية و مشاكل المجتمع المحلي.

(١) أحمد فاروق محفوظ، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، ص ٨.

- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي والنشر العلمي في ميدان تخصصه^(١).
- قراءة وتطبيق موضوعات البحث العلمي للطلبة وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث.
- حضور الملتقيات العلمية والمؤتمرات والندوات الوطنية والدولية التي تنظم في ميدان تخصصه والمشاركة فيها.

لأن حضور مثل هذه الملتقيات والمؤتمرات والندوات، تخلق جواً من النقاش العلمي مما يساعد على التعرف على أفكار العلماء وتجاربهم على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي لخدمة رسالة الجامعة ورفع المستوى العلمي والمهني للأستاذ، فالأساتذة الذين ينزلون في مجتمعاتهم العلمية الصغيرة، يكون تقدمهم في مجالات تخصصهم ضئيلاً وأبحاثهم تظل محلية بعيدة عن التجريب العلمي للعلم، وبعيدة عن النقد الذي قد يدعمها وينميها ويعمقها، كما تقل إنتاجيتهم العلمية ودافعيتهم للبحث والابتكار.

ومن هنا يتبدى لنا بجلاء أهمية دور عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي والإنتاج الفكري فهذه المهمة تقع على عاتقه بصفته الشخص الذي يمتلك المؤهلات العلمية والمهارات الفنية والقدرة البحثية على الإنتاج العلمي.

وفي مجال البحث العلمي يتم تقييم عضو هيئة التدريس الجامعي من حيث النشاط البحثي المستمر والإنتاج البحثي، لذا لا بد لهذا العضو من امتلاك القدرة على عمل أبحاث علمية تطبيقية لخدمة الجامعة والمجتمع، واستخدام كل الوسائل التكنولوجية والتقنية المساعدة على الإبداع والتطوير والبحث^(٢).



(١) عايش محمود زيتون، أساليب التدريس الجامعي، ص ٢٣.

(٢) ظ: بربار ماتيرود وآخرون، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ص ٢٩.

معوقات الوظيفة البحثية ومعالجاتها:

تلك أهم النقاط المتعلقة بمجال البحث العلمي، التي يختص بها الأستاذ وهي نقاط على درجة عالية من التكامل، والقيام بمجموع هذه المهام المتعلقة بالبحث العلمي، تخضع لمجموعة من الإمكانيات والدوافع متى توفرت سار البحث العلمي في مساره السليم، ومتى انعدمت حدث العكس.

أولاً: المعوقات:

المتأمل يلحظ هناك معوقات لتحقيق الصورة المثلى لهذا المسار، لأن الأستاذ الجامعي أثناء قيامه بوظيفته البحثية تعترضه عدة عوائق، نتيجة للأوضاع السائدة في الجامعات والمجتمع والتي تؤثر بشكل سلبي على البحث والإنتاج العلمي ومن هذه المعوقات:

١. لا توجد نصوص واضحة في لوائح الجامعات ومعاهد التعليم العالي على تخصيص وقت للبحث العلمي ضمن أعباء وواجبات أعضاء هيئة التدريس. فاللوائح ترمز إلى تحديد ساعات التدريب.
٢. قيام أعضاء هيئة التدريس بأعمال إضافية في المجال الجامعي، يؤثر على الوقت والجهد الذي يمكن أن يخصص للبحث العلمي.
٣. ضآلة تسهيلات البحث العلمي (مكتبة، سكرتارية....). فبعض الجامعات لا تتوفر على مكاتب لأساتذتها للبقاء بها واستقبال الطلبة.
٤. عدم وجود الحوافز المادية أو المعنوية، التي تساعد على القيام بمجهودات البحث العلمي وإنجازه. لذا يحاول كثير من الأساتذة الارتباط بأعمال إضافية خارجية تحول بينه وبين رسالته البحثية.
٥. وللأستاذ الجامعي نفسه كذلك دور مباشر في عدم قيامه بدوره البحثي، إذ ان نظرتة للبحث تقتصر على إجراء بحوث محددة، وذات هدف واضح

يتمثل في استخدامها في الترقية وحسب، وعند حصوله عليها يتوقف عن أداء جزء من وظيفته الأساسية وهي إثراء مجاله في إجراء المزيد من البحوث والدراسات ذات العلاقة، وهذه النظرة القاصرة جعلت أيضاً تقديم إنتاج بحثي عالي الجودة من آخر أولوياته.

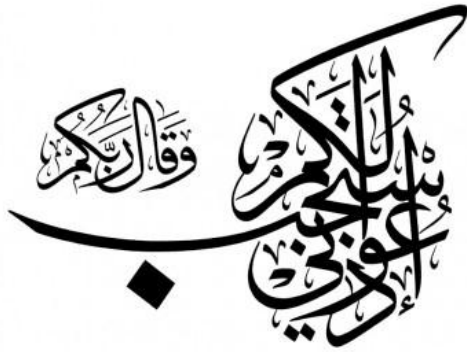
ثانياً: المعالجات:

ونلاحظ ان هناك معالجات يمكن للجامعة مراعاتها في هذا المجال، ومنها:

١. وضع السياسات والاستراتيجيات العلمية الواضحة التي تحدد عمل البحوث الجامعية والتي تتضمن تحديد الأهداف والأولويات التي يحتاجها عرقلنا الحبيب في المرحلة الحالية.
٢. الاهتمام بالأستاذ الجامعي وتأمين مستلزمات العيش الكريم وتوفير جو علمي بعيد عن البيروقراطية والروتين.
٣. دعم مؤسسات البحث العلمي في الجامعات وذلك عن طريق زيادة النسبة المخصصة من الدخل القومي للبحث العلمي في الجامعات العلمية وجعلها تقارب النسبة المخصصة لهذا الغرض في الدول المتقدمة^(١).
٤. التركيز على تحقيق التعاون والربط الفعال فيما بين المراكز البحثية في الجامعات من جهة والمؤسسات الإنتاجية من جهة أخرى، وذلك بهدف إيصال البحوث التطبيقية للأستاذ الجامعي الى أماكن الاستفادة منها (جيز التطبيق الاقتصادي).

(١) ظ: د. ليث حمودي إبراهيم، مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للأدوار التربوية والبحثية وخدمة المجتمع، ص ١٩٣.

٥. تشجيع القطاع الخاص للمساهمة في دعم وتمويل البحث العلمي في الجامعات وزيادة الاستثمار فيه بسبب دوره الكبير في تحقيق الربح للمؤسسات التي تعتمد عليه.
٦. الاهتمام بالتأليف وتنشيط الترجمة للأبحاث والمصادر العلمية الأجنبية الى اللغة العربية.
٧. التنسيق فيما بين الجامعات ومراكز البحوث حتى لا يتم هدر الوقت والجهد والإمكانات على بحوث متشابهه وبهدف تبادل الخبرات والمعلومات حول أحدث البحوث والتكنولوجيا.
٨. تدريب الأستاذ الجامعي على اختيار البحوث الرصينة وعلى إجادة المنهجية والتحليل والخروج بنتائج تفيد الجهات المعنية وغير المكررة التي ترتبط مع حاجات البلد التنموية.
٩. إقامة دورات تقوية للأستاذ الجامعي على آخر المستجدات البحثية في العالم.



ثالثاً: وظيفة الإشراف على البحوث:

يقصد به: العملية التي يقوم بموجبها الأستاذ الجامعي بتوجيه وإرشاد الطالب الباحث في موضوع بحثه بناء على تكليف من القسم المختص للحصول على درجة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه، وهي تبدأ مع بداية التكليف وتنتهي بانتهاء الطالب الباحث من إعداد بحثه وتجهيزه للمناقشة.

١. طبيعة الإشراف على البحوث والرسائل العلمية وأهدافه:

يعد إشراف الأستاذ الجامعي على البحوث العلمية، من خلال تدريب الطلبة على مهارات البحث العلمي من أهم فعاليات تحقيق أهداف التعليم العالي وتحقيق أهداف المجتمع من إعداد باحثين مؤهلين للنهوض به.

وتمثل عملية الإشراف على البحوث العلمية أهمية وخطورة لما لها من آثار وأبعاد، على شخصية الأستاذ المشرف والطالب والجامعة والمجتمع.

ومما لا شك فيه أن (غياب الإشراف العلمي الواعي والفاعل يؤدي إلى غياب العقل العلمي، بحيث لا يبقى بعد ذلك إلا النقل والتقليد وتمثل النموذج السائد الذي يعمل على تعميق التبعية والخضوع، بحيث يفقد إنتاج العلم والفكر وظائفه الإبداعية الحقيقية ويصبح مجرد غطاء للعجز العلمي، تمتد جذوره إلى بيئة خارجية بعيدة عن مجتمعه الواقعي)^(١).

ومع هذا فقد ينظر إلى الإشراف على الرسائل العلمية نظرة سطحية ومبسطة، تغفل الأثر الكبير والهام له، حيث ينظر إليه البعض على أنه عملية خبرة مكتسبة وأنه لا يمكن تعلمه من الكتب وإنما يأتي من خلال الخبرة والممارسة، إلا أنه مع أهمية الخبرة وضرورتها، فإنه لا يمكن الاستغناء عن الأصول العلمية للإشراف،

(١) ظ: برهان غليون، مجتمع النخبة، ص ١٩٠.

كما أن الاكتفاء بالخبرة في هذا المجال، يغطط حقوق عملية الإشراف وبيتعد بها عن مجال البحث العلمي^(١).

ومن خلال إطلاع الباحث على الأدبيات الخاصة بالموضوع، تبين أن عملية الإشراف على الرسائل العلمية، متعددة الجوانب ومتشابكة العناصر وليس من السهل الفصل بين عناصرها، فهي عملية علمية فنية وأخلاقية وإنسانية في آن واحد تحتاج إلى مشرف مقتدر وطالب تتوفر لديه جملة من القدرات والمهارات، مما ينتج عن هذا التفاعل بين طرفين أساسيين، عمل علمي متميز ويمكن إجمال أهداف عملية الإشراف على البحوث والرسائل العلمية فيما يلي^(٢):

١. توجيه الطالب الباحث للاضطلاع بمهمة البحث العلمي بإرشاده وتوجيهه إلى المسار السليم في البحث وتذليل الصعوبات أمامه.
٢. إرشاد الطالب الباحث، بما يجنبه الوقوع في القلق والإحساس بعدم القدرة على إنجاز ما يتوقع منه.
٣. تقويم أفكار الطالب الباحث ورعايته فيه وإبراز مواهبه وتوجيهه نحو الأفضل في جميع المجالات.
٤. رعاية بناء شخصية الطالب الباحث العلمية وتعيده على الاستقلال في الرأي بموضوعية تامة، مما يتيح الفرصة لقدراته الإبداعية أن تنمو نمواً سليماً.



(١) ظ: علي خليل سالم أبو العينين آخر، الإشراف على الرسائل العلمية ودوره في فاعلية البحث العلمي، ص ٢٠٩.

(٢) ظ: عبد الوهاب إبراهيم أبو سليمان، كتابة البحث العلمي صياغة جديدة، ص ٣١.

٢. دور الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على البحوث والرسائل العلمية:

سبق الإشارة إلى أن عملية الإشراف على الرسائل العلمية، ليست عملية علمية بحتة وإنما هي عملية متكاملة الجوانب، تصب بمجملها في مسارين أساسيين، أولهما صناعة (إعداد) باحث علمي متمكن وثانيهما إنجاز بحث علمي متميز يعود بالنفع على المؤسسة التعليمية والمجتمع ككل، ويمكن إجمال دور الأستاذ الجامعي في هذا مجال على النحو التالي:

- أولاً: الدور العلمي الفني.
- ثانياً: الدور الأخلاقي.
- ثالثاً: الدور الإنساني.

٣. مقومات الأستاذ المشرف على الرسائل العلمية:

تبين فيما سبق أن الإشراف على الرسائل العلمية ليس أمراً هيناً وأنه يتطلب من المشرف القيام بأدوار وواجبات عديدة تجاه طالبه الباحث، مما يؤكد على ضرورة توافر بعض المقومات العلمية والأخلاقية والنفسية لدى المشرف الناجح والفاعل والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

١. الكفاءة العلمية.
٢. التميز الأخلاقي.
٣. إخلاص العمل لله وعِزِّه.
٤. استتعار المسؤولية.
٥. القدرة على التواصل والتفاعل مع الآخرين.
٦. القدوة الحسنة.
٧. التفرغ لممارسة الإشراف.



ثالثاً:

وظائف (الدوار) الأستاذ الجامعي لخدمة المجتمع

لا يمكن لأستاذ الجامعة أن يحقق ذاته ويثبت وجوده، ما لم يكن ملتزماً بقضايا مجتمعه ومتطلبات نموه وازدهاره ويعيش مشاكله ويجد الحلول المناسبة لها.

لهذا فإن الخدمة العامة للمجتمع أصبحت وظيفة أساسية للأستاذ الجامعي، لا يقل شأنها عن وظيفتي التدريس والبحث العلمي، وكثيرة هي المجالات التي يمكن للأستاذ أن يخدم المجتمع من خلالها.

وقد عرف مؤتمر السياسات الثقافية في أوروبا الذي انعقد في هلسنكي عام (١٩٧١م) خدمة المجتمع بأنها: (تعني كلّ المظاهر الروحية والمادية في المجتمع، من حيث أنّها تصدر عن القدرات الإبداعية للإنسان والتي يمكن تلخيصها بأنّها أسلوب الحياة في المجتمع، بكلّ ما يتضمنه هذا التعبير من علوم ومعرفة وقيم).

نظراً لأهمية أستاذ الجامعة ومكانته وأثره الفاعل في تحقيق أهداف الجامعة، وباعتبار أن الجامعة مؤسسة اجتماعية تحتل مكانة العقل المفكر للمجتمع، ويقع على عاتقها مهام عظام سواء في المجالات العلمية أو المهنية وهذا للنهوض بالمجتمع فتطوره وتضعه ضمن المجتمعات المتطورة أو في طريق التطور، ولن يتأتى ذلك إلا بالأستاذ الجامعي الكفاء لأن الجامعة أستاذ. وعلاقة الجامعة بالأستاذ علاقة الجسد بالعقل، وقد ساد الاعتقاد أن وظيفة الأستاذ هي التدريس والبحث العلمي فقط غير أن هذا الاعتقاد غير صحيح فبالإضافة للوظائف السابقة فلأستاذ الجامعي وظيفة ثالثة وتمثل أرفع المهن وأرقاها في جميع المجتمعات وهي خدمة المجتمع، والتي من خلالها تبذل الجامعات جهوداً كبيرة في إعداده وتدريبه وفقاً لسياسات الدولة وطموحاتها المستقبلية، وتزداد أهمية الأستاذ الجامعي في مجتمعه

كلما ازدادت متطلبات الحياة العصرية في ظل المتغيرات العالمية المتسارعة، لأن الأستاذ يعتبر قائد الأمة بقدراته ومهاراته العلمية وسماته ومقوماته الشخصية التي تمكنه من تربية أجيال الأمة فيدخلهم الى معترك الثورة العلمية والتكنولوجية والانفجار المعرفي بما يتناسب ومتغيرات العصر.

لذا تُعد الجامعة أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط، فهي من صنع المجتمع من ناحية، ومن ناحية أخرى هي أدائه في صنع قيادته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية، ومن هنا كانت لكل جامعة رسالتها التي تتولى تحقيقها، فالجامعة في العصور الوسطي تختلف رسالتها وغايتها عن الجامعة في العصر الحديث وهكذا لكل نوع من المجتمعات جامعته التي تناسبه .

إن اتصال الجامعات بمجتمعاتها وتقديم مجموعة من الأدوار والأنشطة والخدمات لهذا المجتمع أصبح أمر ضروري تفرضه المتغيرات المعاصرة، فلم يعد قيام الجامعة بخدمة مجتمعها أمراً اختيارياً كما في جامعات دول العالم الثالث، كما أن الاستاذ الجامعي مطالب بدور حيوي في تقديم الخدمات المجتمعية ويجب أن يراعى ذلك عند اختياره وإعداده وتقويمه، الوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون قيامه بهذه الأدوار على الوجه الأمثل واقتراح الحلول لتلك المعوقات بهدف تفعيل دوره بالجامعات في مجال خدمة المجتمع.

أهداف الجامعة لخدمة المجتمع:

يحدد المتخصصون أن للجامعة ثلاثة مجموعات من الأهداف وتتلخص في

الأهداف التالية:

١. أهداف معرفية: وتتناول ما يرتبط بالمعرفة تطوراً أو تطويراً أو انتشاراً.
٢. أهداف اقتصادية: والتي من شأنها أن تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع والعمل على تزويده بما يحتاج إليه من خامات بشرية وما يحتاج إليه من خبرات في

معاونته للتغلب على مشكلاته الاقتصادية وتنمية ما يحتاج إليه من مهارات وقيم اقتصادية^(١).

٣. أهداف اجتماعية: والتي من شأنها أن تعمل على استقرار المجتمع وتخطى ما يواجهه من (مشكلات اجتماعية).

وتتمثل الأهداف الاجتماعية فيما يلي:

١. تقوم الجامعة بحفظ ثقافة المجتمع ونشرها في جميع أوساط المجتمع.
٢. تزويد المجتمع بحاجاته من القوى العاملة المدربة تدريباً يتناسب وطبيعة تغير المهن.
٣. تكوين العقلية الواعية لمشاكل المجتمع عامة والبيئة المحلية خاصة .
٤. ربط الجامعات بالمؤسسات الإنتاجية في علاقة متبادلة.
٥. الربط بين نوعية الأبحاث العلمية ومشاكل المجتمع المحلي.
٦. تفسير نتائج الأبحاث ونشرها للاستفادة منها في المجتمع.
٧. إجراء الأبحاث البيئية الشاملة التي تعالج بعض المشكلات المتداخلة^(٢).
٨. تشجيع الدراسات المسائية للكبار الذين لا تسمح لهم الظروف بالالتحاق بالبرامج النظامية.
٩. تنويع برامج خدمة المجتمع: (محاضرات، مؤتمرات، ندوات، ورش عمل).
١٠. توفير برامج الرعاية الطلابية المتكاملة التي تشمل الرعاية الاجتماعية والنفسية والإرشادية والثقافية.
١١. ربط التعليم الجامعي بواقع وقضايا المجتمع المختلفة.
١٢. الاستجابة بكفاية وفعالية لمتطلبات التنمية الشاملة في العراق وتوفير المتعلمين المدربين كماً ونوعاً.

(١) الأسد ناصر الدين، تصورات إسلامية في التعليم الجامعي والبحث العلمي، ص ٤٩ .

(٢) ظ: عبد الرحمن العيسوي، تطوير التعليم الجامعي العربي، ص ١٠ .

الأستاذ الجامعي وخدمة المجتمع:

تتنوع مجالات خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي وتتعدد أدواره طبقاً لظروف وإمكانيات كل جامعة على حدة، وكذلك طبقاً لظروف المجتمع المتغيرة، ولذلك نجد هناك تبايناً واضحاً بين ما تقدمه الجامعات في هذا المجال^(١).

وعلى العموم فإن هذه المجالات عبارة عن أنشطة وممارسات تهدف الى تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع في جوانبها المختلفة: (الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية) وذلك عن طريق استغلال كل القدرات الفعلية والموارد المادية لمؤسسات التعليم العالي لتحسين أحوال المجتمعات؛ والجامعة بالنسبة للطلاب (تضطلع بأعباء تربية الى جانب الأعباء التدريسية فلا يمكن للجامعة أن تحقق ذاتها وتثبت وجودها ما لم تلتزم بقضايا المجتمع ومتطلبات نموه وازدهاره)^(٢).

إذن يساهم عضو هيئة التدريس الجامعي في خدمة مجتمعه سواء كان تكليفاً أو تطوعاً في مجال تخصصه وحسب إمكانياته وخبراته وذلك من خلال المساعدة على حلّ المشكلات الاجتماعية التي يتعرض لها المجتمع سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية... إلخ، وعلاج كل الأمراض والآفات المنتشرة في المجتمع، ولا

(١) نماذج حديثة لدور الجامعات في خدمة المجتمع لقد خطت بعض الدول خطوات كبيرة لجعل

الجامعة في خدمة المجتمع المحلى وفي ما يلي بعض النماذج:

١- في جمهورية الصين الشعبية قامت كليات التربية بالتعاون مع دوائر التربية المحلية بتقديم محاضرات تلقى من قبل مدرسين الجامعات عن كيفية الحفاظ على الصحة العامة، وعن الجينات وعن الأخلاق وعلم نفس الطفل، وتقدم هذه الكليات تلك المحاضرات لأولياء الأمور الملحقين بمدارس الإباء .

٢- وفي التعليم العالي الأمريكي تعتبر وظيفة الخدمة العامة إحدى الوظائف الثلاثة الرئيسية للمدرس الجامعي في التعليم العالي بجانب كل من التدريس والبحث العلمي تحدد وظيفتها الأساسية في تقديم الخدمات المجتمعية.

٣- وفي اليابان تقدم الكليات المتوسطة حوالي ٥٠٠ كلية برامج تستغرق عامين في ميادين تتصل بتنمية المجتمع والعمل على خدمته، وهذه البرامج تتمثل في تعليم الأفراد حفظ الطعام، والتربية في رياض الأطفال والتصور. للمزيد من الأمثلة: ظ: د. ليث حمودي إبراهيم، مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للأدوار التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة، ص ٢٠٣.

(٢) منية زرماط، أخلاقيات المهنة لدى أساتذة الجامعة، ص ٥٢.

يمكن لأستاذ الجامعة أن يحقق ذاته ويثبت وجوده، ما لم يكن ملتزماً بقضايا مجتمعه ومتطلبات نموه وازدهاره، يعيش مشاكله ويجد الطول المناسبة لها بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية والخاصة ونشر المعرفة عن طريق المحاضرات والندوات العامة، وإجراء البحوث لصالح مؤسسات مجتمعية، وتوجيه انتقادات للمجتمع والجامعة^(١).

وعليه يمكن القول أنّ وظيفة الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع وتنميته تتم من جانبين، هما:

أ: داخل الجامعة: وتتضمن المشاركة في الأنشطة الطلابية غير الدراسية، كالمشاركة في الأنشطة الطلابية الفكرية والثقافية والفنية والرياضية، وإلقاء المحاضرات التثقيفية في موضوعات علمية متنوعة وليس تثقيفه في مجال التخصص وحسب؛ وإنما يعتمد الأستاذ الجامعي الى تثقيف الطالب وتربيته تربية كاملة دينياً وحُلقياً، كما يتيح الفرصة للشباب لممارسة الديمقراطية والحوار البناء، وكذلك تنمية المفاهيم الإنسانية والعلمية.

ب: خارج الجامعة: ولا يقتصر دور الأستاذ الجامعي على ما يقوم به داخل الجامعة، فهو مركز إشعاع ثقافي للمجتمع برمته، وعليه أن يعد برامجاً ثقافياً للمجتمع يعالج فيه أهم قضاياها الاجتماعية؛ وتتضمن ما يلي:

١. القيام بالبحوث التي تعالج المشكلات الاجتماعية والمساهمة في حلها.
٢. الاستشارات: وهي خدمات يقوم بها أساتذة الجامعة كل في مجال تخصصه لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية وكذلك الأفراد المجتمع الذين يشعرون بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات.
٣. تأليف الكتب في ميدان التخصص وتكون موجهة للمثقف بصفة عامة.

(١) ظ: قمبر محمود، دراسات في التعليم الجامعي، ص ٢٠٢.

٤. المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قطاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية فيها.
٥. تنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية والتأهيلية للعاملين في مؤسسات الإنتاج بما يحقق مبدأ التربية المستمرة^(١).
٦. المساهمة في إثراء الحياة الثقافية بواسطة التثقيف بمعناه العام، فبجانب مجالي البحث الأساسي والتطبيقي الذي تقوم به المؤسسة الجامعية هناك مجال ثالث لا يقل عنهما أهمية، هو تبسيط العلوم والآداب والفنون، وتوصيلها للعاديين من الناس من خلال الصحف، المجلات، المحاضرات والندوات.. لأن الجامعة إذا انكفأت على نفسها بدعوى المحافظة على المستوى فقدت صلتها بالواقع الإنساني والمادي للمجتمع، وأصبحت تسبح في الفراغ، ولذلك نجد أن أكثر ما تفخر به الصحف والدوريات الذائعة الصيت هو ما تستمده من خبرة رجال تربعوا على عرش العلم ولكن لا يضيرهم على الإطلاق، أن يعملوا على تعميم العلم والثقافة بل يحرصون على ذلك كل الحرص، عن طريق نشر ما جنوه من ثمار الخبرة في ميادين تخصصهم بطريقة سهلة ومبسطة في متناول الجمهور العريض، مما يزيد الناس وعياً بمشكلات العصر ويجعلهم أكثر رغبة في العلم والثقافة، وبالتالي أكثر تقدماً وحضارة.
٧. تعبئة الرأي العام للقضايا الهامة، التي تهتم مجتمعه لتبصير وتوعية أفرادها ومحاولة التأثير على آرائهم واتجاهاتهم وبالتالي التأثير على سلوكهم، وإعطاء تفسيرات لما يحيط بهم من ظواهر ووقائع، بهدف التنمية الشاملة والسعي المستمر نحو التجديد والتغيير الاجتماعي، هذه هي الوظيفة القومية والعالمية التي يجب على الأستاذ الجامعي القيام بها.

(١) ظ: عبد الرافع السمدوني ابراهيم وآخر، تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات في مجال خدمة المجتمع، ص٧.

وبعد هذا يمكننا القول أن الأستاذ الجامعي لكي يكون مشاركاً أساسياً في تنمية المجتمع (المجتمع العام والمجتمع الطلابي) وتقدمه يجب أن يكون لصيق بالمجتمع، قادراً على تحسين احتياجاته والاستجابة لمتطلباته وأن يقيم جسوراً بينهما وما يقدمه من برامج وما يقوم به من بحوث وبين المؤسسات الاجتماعية الأخرى.

الدور الاجتماعي للأستاذ الجامعي (المعوقات والمعالجات):

أولاً: المعوقات: معوقات الدور الاجتماعي للأستاذ الجامعي، فنلاحظها في:

١. لا توجد أسس علمية يستند عليها الأستاذ الجامعي للتصدي للمشكلات التي تواجه المجتمع.
٢. انكفاء الأستاذ الجامعي على نفسه وهمومه الخاصة، وهي الحالة التي دفعه إليها دفعاً المجتمع نفسه، فهذا المجتمع لم يتح له الفرصة كاملة ليؤثر فيه، ولم يمنحه الفرصة ليمارس دوره كاملاً في إصلاحه وتوجيهه، وتخريج كوادر قادرة على المشاركة الفاعلة في مسيرة التنمية من مواقعها في القطاعات المختلفة، وهذا المجتمع لم يشعره أنه متميز، ولم يمنحه القدر الذي ينتظره من المجتمع، ومن هنا يمكن القول ان المجتمع ساهم في تعطيل وتحجيم دور عقل المجتمع، الأستاذ الجامعي.
٣. الضغوط السياسية؛ لأن معظم المناصب السياسية الحساسة في مختلف الهيئات التشريعية أو التنفيذية، لا يعتليها الأساتذة الجامعيين بل أصحاب النفوذ السياسي.

ثانياً: المعالجات: هناك معالجات تقوم بها الجامعة في تعزيز دور الأستاذ

الجامعي في خدمة المجتمع، والتي نلاحظها في:

١. تشجيع الأستاذ الجامعي إجراء البحوث العلمية لصالح المنظمات والهيئات الحكومية.

٢. إنشاء مجالس استشارية مشتركة من أساتذة الجامعة وقيادات المجتمع لتحديد حاجات المجتمع والتعرف على مشكلاته.
٣. توجيه الأبحاث الجامعية لحل مشكلات المجتمع والتي تخدم المجتمع وتعمل على تطويره.
٤. تشجيع الأستاذ الجامعي تقديم الاستشارات المتنوعة في المجالات المختلفة لأفراد المجتمع ومنها منظمات المجتمع المدني.
٥. تشجيع الجامعات أفراد المجتمع على استخدام مرافق ومنشآت الجامعة ويكون الأستاذ الجامعي دور ريادي في جميع المجالات.
٦. مساعدة الجامعة الأستاذ الجامعي لتقديم برامج لتلبية متطلبات أفراد المجتمع على اختلاف مستوياتهم.
٧. مشاركة الجامعة عن طريق أساتذتها في المناسبات الاجتماعية المختلفة.

إِنَّ الَّذِينَ يَخْشَوْنَ رَبَّهُم بِالْغَيْبِ
لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ كَبِيرٌ

الفصل الثالث

المهام الجامعية للأستاذ الجامعي

– الإدارة الأكاديمية والاداء التدريسي –

كتاب الله
الجليل والعزيز
الذي لا يزول ولا يغير

المهام الجامعية للأستاذ الجامعي

تكلّمنا فيما سبق من الفصول عن وظائف الأستاذ الجامعي وكذلك عن واجباته، في هذا الفصل سيكون كلامنا عن المهام ذات الوقع المهاري والتي تتعلق بمهام الأستاذ الجامعي ونقصد بها: الإدارة الأكاديمية والاداء التدريسي والأثر الأخلاقي فيهما، وان كان جوهر الموضوع لا يختلف عن الواقع الوظيفي (الأدوار) للأستاذ الجامعي المتقدمة، ولكن نفردهما ها هنا لأهميتهما ولهيكلية الكتاب.

ولتعريف مصطلح المهام تعريفات عدة، نخب منها التعريف الآتي:
هي (نشاط موحد يطلب من الموظف القيام به وبذل جهد عقلي وبدني لتنفيذه ويتكون من مجموعة من الاجراءات تتطلب قدراً من التفرغ لتأديتها)^(١).

أولاً:

الإدارة الأكاديمية

إن الأستاذ الجامعي إضافة إلى قيامه بالوظيفة الأكاديمية المتمثلة في البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع، فإن هناك مسؤوليات تضاف إلى الأستاذ الجامعي، أثناء حياته الوظيفية في الجامعة، وهذه المسؤوليات تتمثل في الوظيفة الإدارية أو ما يعرف بالقيادة الإدارية من أجل تسيير الجامعة على اختلاف هياكلها، وكل هذه الممارسات محددة في القوانين المعمول بها في تسيير الجامعة، على اعتبار أن هذا الأستاذ هو جزء من نظام إداري جامعي، فيعتلي مناصب إدارية مختلفة منها: رئيس الجامعة، مساعد رئيس الجامعة، عميد كلية، رئيس قسم إلى جانب الأعمال الإدارية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس بالجامعة، من اشتراك في أنشطة وخدمات طلابية ولجان فنية نوعية وأعمال الامتحانات.

(١) استيرق محمد مهدي وآخر، درجة ممارسة اللجان العلمية في جامعة بغداد لمهامها من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية، ص ٢٣٧.

أخلاقيات الإدارة:

ولهذا نرى من الضرورة بمكان بيان موضوع أخلاقيات الإدارة، فهو من الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نتيجة لأسباب عديدة يقع في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه للأعمال التي تعتمد بعيداً عن إطار أخلاقي واضح وشفاف وفي ظل تزايد الضغط القادم من مؤسسات المجتمع المدني وجماعات الضغط الأخرى والاتجاه نحو العولمة وتتميط المعايير الفنية على الأقل عالمياً، فإن موضوع أخلاقيات الإدارة أصبح من المواضيع ذات الاهتمام الكبير من قبل الحكومات والجامعات والمنظمات العالمية والمحلية تجسد في شكل منظمة الشفافية العالمية وإدخال الموضوع كمادة دراسية مستقلة في كل الجامعات العالمية تقريباً وإنشاء أجهزة مختلفة في الدول لمكافحة الفساد الإداري.

ولأخلاقيات الإدارة تعريفات متنوعة يغلب عليها جوهر واحد وإن اختلفت ألفاظه، نتخب منها هذا التعريف: هي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيم على السلوك الإداري والمتعلقة بما هو صحيح أو خطأ.

وفيما يأتي سيكون كلامنا موجه الى الأستاذ الجامعي الإداري سواء كان رئيس أو مرؤوس.

أهمية أخلاقيات الإدارة:

١. إن طرح وبناء منظومة للأخلاقيات في شتى مجالات الحياة العملية يعزز من ترابط الموظفين وتفاعلهم بشكل أفضل مع بعضهم البعض وإلا فما هو اختلافنا الجوهري عن سائر المخلوقات ولماذا كرمنا الله وعجل بالعقل إن لم نعقل هذه الأمور .

٢. وجود قوانين وتشريعات تساعد على تهدئة الإضرابات والاختلافات الناشئة بسبب الطبيعة البشرية وبسبب البيئة المتغيرة بشكل مستمر.

٣. وجود قائمة بالأخلاقيات وبروتوكولات التعامل تساعد على جعل الطريق واضحاً لدى الإنسان أو الموظف ويبعده كل البُعد عن التوتر الناشئ من الخوف من المستقبل والخوف من ظلم ومن ناحية الترقية أو العلاوة او حتى الفصل من الوظيفة.
٤. يخفف وجود هذه البروتوكولات من تعزيز التحفيز الشخصي للفرد لعدم كسر القوانين وغالباً ما يتم إلغاء جانب العقوبة في هذه القوانين.
٥. تطبيق الأخلاقيات في شركة ما يساعد من تحسين صورتها.
٦. أن بناء منظومة أخلاقية في المنظمة يساعد في الارتقاء بأخلاقيات موظفيها وينعكس ذلك بشكل مباشر على طريقة تعاملهم مع العملاء أو الشركاء مما يضيفي التميز على الشركة ككل كما أن الكثير من الدراسات والإحصائيات التي قامت بها كل من جامعة هارفرد وستانفورد أثبتت أن نجاح الموظف في عمله يعتمد بنسبة ٨٥% على مهاراته الشخصية ومهارات تعامله مع الآخرين وأن ١٥% فقط يعتمد على مهاراته في أداء هذا العمل.

عناصر أخلاقيات العمل الإداري:

١. احترام الأنظمة والقوانين. ٢. احترام قيم وعادات المجتمع والجمهور. ٣. العدالة وعدم التحيز. ٤. احترام الوقت والتقييد بالدوام. ٥. الانتماء والولاء للمؤسسة. ٦. حب العمل. ٧. الأدب والكياسة. ٨. السرعة والإتقان. ٩. المحافظة على الممتلكات. ١٠. الإنتاجية.



مستويات أخلاقيات العمل الإداري:

تكون أخلاقيات العمل الإداري على ثلاثة مستويات: الوعي الأخلاقي، التفكير الأخلاقي، والقيادة الأخلاقية، لو اختلفت واحدة من تلك العناصر فإن المناخ الأخلاقي في المؤسسة سيضعف.

• الوعي الأخلاقي:

أساس المناخ الأخلاقي هو الوعي الأخلاقي. حيث أن المأزق الأخلاقي دائماً يحدث في موقع العمل. لذلك فإن الموظفين يحتاجوا للمساعدة لتحديد المسائل الأخلاقية عند حدوثها ويحتاج العاملون أيضاً لإرشادهم إلى ما تتوقعه المنشأة منهم كاستجابة للمواقف المختلفة لاتخاذ القرار الأخلاقي. والطريقة المثلى لتظهر المنشأة القواعد الأخلاقية التي ترغب في وجودها داخل منطقة العمل هي بأن تحدد أنماط السلوك الأخلاقي كتابةً ويعلق في مكان ظاهر لجميع العاملين. أن هذه الأخلاقيات توضح السلوك المقبول يجب إن توضح أيضاً القوانين والتعليمات التي يجب أن يطيعها العاملون.

• التفكير الأخلاقي:

أن التدريب على لائحة السلوك الأخلاقي تساعد العاملين على التعرف والتفكير في المسائل الأخلاقية، ومع ذلك فإن المؤسسات يجب أن تعطي الإطار والوسيلة التي تسمح للقرارات أن تتحول إلى تصرف أخلاقي، أن الأهداف المحددة لمؤسسة ككل وللأفراد والأقسام كجزء يمكنها أن تؤثر على السلوك الأخلاقي. فإن المؤسسة التي يضع مديرها أهداف غير واقعية لأداء الموظفين ستجد الكثير من الغش والكذب والأفعال السيئة الأخرى لأن الموظفين سيحاولون حماية أنفسهم. بعض المؤسسات الأخرى تشجع على التصرف الأخلاقي بإعطائها الدعم للموظف عندما يكون في مأزق أخلاقي. أحد هذه الأساليب هي وجود خط ساخن مع الإدارة يستطيع

الموظف من خلاله السؤال عن ما يجب عمله حتى ينفذ ما يطلب منه بصورة مرضية دون الحاجة للكذب، بعض الشرائع الأخلاقية خاص للرد على أي استفسار من العاملين للمحافظة على السلوك الأخلاقي داخل المنشأة.

• القيادة الأخلاقية:

التنفيذيون لا يجب إن يتكلمون عن السلوك الأخلاقي فقط بل يجب أن يظهر ذلك في كل تصرفاتهم أيضاً. هذا المبدأ يتطلب أن يكونوا شخصياً ملتزمين بقيم ومبادئ المؤسسة ومستعدون أن يتصرفوا على هذا الأساس، ويجب على القائد الأخلاقي أن يتقدم خطوة أبعد ويطلب الموظفين على كل المستويات أن يتحملوا المسؤولية الأخلاقية كقادة أمام من هم أقل منهم في المستوى. وطبعاً لسوء الحظ ليست كل المؤسسات قادرة على إنشاء هذا الإطار الصلب من السلوك الأخلاقي.

بِإِيجَابِ نَسَبِكَ يَا أَبَاءَكَ لِلَّهِ رَبِّ

الأستاذ الجامعي.. والإدارة:

تختلف اختصاصات ومسؤوليات أساتذة الجامعة في المجال الإداري، تبعاً لاختلاف المناصب الإدارية التي يعقلها هؤلاء الأساتذة، كما تتمثل ممارسات في العملية الإدارية في التخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف والاتصال والتواصل بطريقة سليمة تراعي الحداثة في الأسلوب القيادي كالديمقراطية، واستخدام نماذج حديثة في القيادة كالإدارة بالأهداف والإدارة بالنتائج، وغيرها من الأساليب التي ثبت نجاحها محلياً وعالمياً وما يترتب عنها من إقامة علاقات إنسانية مثل احترام وتقدير شعور الطلبة، والتشجيع على حرية الرأي والتعاون وإقامة علاقات حسنة مع الطلاب والعاملين، الاهتمام بمشاكل الطلبة وأحوالهم، المرونة وعدم الحدة في المعاملة، إشاعة جو من الثقة والاحترام بين الطلاب، وكسب ثقة الإدارة العليا والإداريين والزملاء والعمال^(١). كما أنه ينظم ويدير الامتحانات الفصلية، هذا بالإضافة إلى اشتراكه في الأعمال الإدارية الآتية:

١. متابعة حالات التأخير والغيابات والتسرب في كل محاضراته بدقة.
٢. استقبال الطلاب الجدد وإجراء تسجيلهم وفق اللوائح والنظم.
٣. الاشتراك في اللجان المتنوعة في الكلية أو في الجامعة.
٤. وغيرها من المهام الإدارية التي تطرأ على العمل داخل الكلية أو الجامعة.

ومنه فالمناصب الإدارية كثيراً ما تشغل الأستاذ عن الواجب الأكاديمي الذي يعتبر الوظيفة الأهم والأساسية لعمله في الجامعة.



(١) ظ: عايش محمود زيتون، أساليب التدريس الجامعي، ص ٢٣.

واجبات قيادية من موقعه الإداري:

والظاهر أن الأستاذ الجامعي مطالب اليوم من منصبه الإداري بعدة وظائف يمكن تلخيصها فيما يلي:

١. توجيه وإرشاد الطلاب علمياً ونفسياً واجتماعياً، فكرياً وسلوكياً.
 ٢. تنفيذ السياسة التربوية من خلال تنفيذ البرامج وتنظيم النشاطات الصفية ودراسة الأهداف التعليمية.
 ٣. تجسيد قيم وثقافة المجتمع وتأدية الأنماط السلوكية المرغوب فيها.
 ٤. توطيد العلاقة بين الجامعة والبيئة المحلية والمؤسسات المجتمعية الأخرى.
 ٥. القيام بدور إيجابي وفعال في جميع القطاعات من خلال توظيف معارفه وكفاءته.
 ٦. المساهمة في إحداث التغيير والتطور الاجتماعي من خلال القيادة الفعالة والرائدة لأفراد المجتمع في جميع المجالات خاصة المجال السياسي^(١).
- تأسيساً لما سبق نستشف أنّ لعضو هيئة التدريس جملة من الوظائف والمهام تتعاقد وتتباين فيما بينها، لتسهم بشكل مباشر في رقي وتقدم المجتمع.

علامات التكيف الوظيفي:

وهنا يبرز لنا سؤال! هو كيف نستطيع ان نعرف أن العاملين في كلية ما يمتلكون روحاً معنوية عالية أو منخفضة؟

والجواب: ان هناك ميزات خاصة تتجلى بسلوك (التدريسي أو الموظف) تجاه محل عمله فإن كانت روحه المعنوية عالية فهو سوف يتميز بأمر، منها:

✓ إيمانه بأهداف مؤسسته.

✓ ثقته بنفسه وبقيادته الادارية.

(١) ظ: سمية إبراهيمي، إصلاح التعليم العالي والبحث العلمي، ص ٣٣.

- ✓ تمتعه بنفسية مفعمة بالحب والمودة تجاه الآخرين.
- ✓ احترامه للعمل الجماعي بل ومشاركته الفعالة به.
- ✓ شعوره بأنه محترم ومقدر من قبل رؤسائه بالعمل فيما يقدم من عمل مميز.

وفي كثير من الحالات يكون من الصعب تحقيق معدل عال لهذه العوامل مجتمعة، إلا أنه لا يلزم لرفع الروح المعنوية للهيئة التدريسية اكتمال هذه العناصر، كما أن انخفاض أحدها لا يؤدي بالضرورة إلى انخفاض الروح المعنوية بالجملة.

آثار سوء الإدارة:

وبخلاف التكيف الوظيفي - لأي سبب كان - نلاحظ انخفاض في الروح المعنوية لدى الأفراد (الأستاذ جامعي أو الموظف) فيتسمون بسلوكيات أهمها:

١. اللامبالاة.
٢. عدم تحمل المسؤولية.
٣. كثرة الغياب في دوامه.
٤. اهماله المتكرر.
٥. ظهور المشاكل.

وَاللَّيْلِ لِلْإِنْتِزَامِ وَالنَّهَارِ لِلتَّوْبَةِ

أسباب التكيف الوظيفي عند (الأستاذ الجامعي أو الموظف):

هناك عوامل تنفع الأستاذ الجامعي في تحسين أداءه الإداري، وهي في الوقت نفسه تنفع المسؤولين في الجامعة في تحسين أداء الموظفين بالعموم، والتي منها:

- الحصول على المساعدات التي تمكن من تحقيق أهداف الكلية أو الجامعة.
- أخذ رأي الموظف أو الأستاذ الجامعي في تحسين أحوال المؤسسة التعليمية.
- إطلاع الموظف أو الأستاذ الجامعي على سير العمل في المؤسسة التعليمية.
- الاستماع إلى شكوى الموظف أو الأستاذ الجامعي والعمل على إنصافه.
- الترقية لمن يستحقها (سواء للموظف أو الأستاذ الجامعي).
- معرفة أسباب التغيير في العمل إذا كانت هناك حاجة إليه.
- عدم تدخل الأستاذ الجامعي (كـرئيس للعمل) في عمل الموظف.
- عدم تعارض الأوامر التي يتلقاها الأستاذ الجامعي أو الموظف.
- منح العلاوات لمن يستحقها.
- عدم تعدد الرئاسات.

ولقد أوضحت دراسات أخرى أن الموظف يشعر بالسعادة في عمله إذا توفر له الأجر المناسب وساعات العمل المناسبة وكذلك المركز الاجتماعي للعامل والعلاقة بينه وبين الرؤساء والزملاء، وظروف العمل وطبيعته وفرص الترقية والتحرر من الرقابة المباشرة واعطائه قدرًا من المسؤولية.

ومن الجدير بالذكر: ان المناصب الإدارية كثيراً ما تضع أستاذ الجامعة في صراع بين العمل الأكاديمي والعمل الإداري والتجربة صعبة، والكثير من هؤلاء الأساتذة لا يحبذون العمل الإداري ويفضلون عملهم الأصلي وهو العمل الأكاديمي.

وبكلمة.. إذا كانت نظريات الإدارة الحديثة قد تطورت تجاوباً مع تطور المؤسسات الاجتماعية الكبيرة ذات العلاقات المعقدة، فإن إدارة مؤسسات التعليم العالي عامة والجامعة خاصة على مختلف مستوياتها، بحاجة إلى نظرة خاصة لكونها أكثر المؤسسات الاجتماعية تعقيداً، ولكون قضية الإدارة الجامعية على خلاف ما يظن البعض، قضية تأتي على رأس أولويات تطوير التعليم الجامعي وتحقيق أهدافه، فالعمل الجامعي لن ينجح أكاديمياً أو بحثياً أو خدمة للمجتمع والبيئة، كما لن ينجح طالباً أو أستاذاً أو نشاطاً أو منهجاً أو تقويمياً أو تكنولوجياً..... لن ينجح في هذه الأبعاد وغيرها، ما لم يكن على رأسه إدارة علمية متطورة، خبيرة قادرة مستقرة واعية، بداية من رئيس الجامعة ومروراً بمساعديه وعمداء الكليات ووكلائها ووصولاً إلى رؤساء الأقسام وما يتبع كل هؤلاء من أجهزة مساعدة ومنفذة.



ثانياً:

أداء التدريس الجامعي

اتضح في الفصل الأول ان مفهوم المهنة في الاصطلاح هو:

- مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات^(١).

- مجموعة الأعمال المترابطة والتميزة التي يمتنها الفرد في المهن غالباً^(٢).

١. اما مهنة التدريس:

إن مهنة التدريس تشير إلى العملية المركبة التي تؤدي إلى تعلم فعال، أو إحدى سلوكيات المدرس من أقوال وأفعال داخل البيئة الصفية بهدف تعديل سلوك المتعلمين، أو هي مجموعة من الأنشطة ذات الجوانب والأبعاد المتعددة وأنه لا يتضمن فقط المعلومات، ولكن يتضمن المعرفة والانفعال والحركة في تقديم المعارف وإلقاء الأسئلة والشرح والاستماع والتشجيع والمناقشة والإقناع والافتناع^(٣).

بعد تناولنا لمفهوم مهنة التدريس بصفة عامة، سنحاول أن نتطرق إلى عنصر آخر مرتبط به أشد الارتباط وهو التدريس الجامعي ومن ثمة إلى القائم بهذه المهنة - الأستاذ الجامعي-.

التدريس الجامعي ليس مجرد نقل المعارف والمعلومات إلى الطالب الجامعي، بل هو عملية تعنى بنمو الطالب نمواً متكاملًا عقلياً، وجدانياً، مهارياً وبتكامل شخصيته من مختلف جوانبها، إضافة إلى ذلك أن المهمة الرئيسية في التدريس الجامعي هي

(١) ظ: بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، ص ٢٧.

(٢) ظ: ابراهيم ناصر، التربية الأخلاقية، ص ٣٠٨.

(٣) ظ: مهدي محمود سالم وآخر، التربية الميدانية وأساسيات التدريس، ص ٣٨.

تعليم الطلبة كيف يفكرون لا كيف يحفظون المعارف والمقرّرات والكتب الجامعية، دون فهمها أو تطبيقها في الحياة^(١).

ويعرف آخر التدريس الجامعي على أنه علاقة، وأنه يتضمّن اختيار الأهداف، واختيار استراتيجيات إنسانية هادفة ومقصودة الأهداف وترجمتها إلى سلوك وأعمال، وتقويم النجاح هذا الذي يؤدي إلى تحقيق تلك السلوك في الوصول إلى تلك الأهداف^(٢).

٢. أما الأداء التدريسي:

عُرف بأنه: (درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية - التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً)^(٣).

وعُرف بأنه: (وسيلة التعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً)^(٤).

الأستاذ الجامعي هو الشخص الناقل للمعرفة والمسؤول على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليها^(٥).

ويمكن تعريفه: هو كل أنواع السلوك الصادر عن المدرس والمعبر عنه بأنشطة وممارسات والتي تمكنه من أداء مهامه التعليمية والتربوية بما يحقق أهداف معدة سلفاً.

(١) ظ: فاروق عبده قلية، أستاذ الجامعة: الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، ص ٥٠.

(٢) عايش محمود زيتون، أساليب التدريس الجامعي، ص ١٩.

(٣) ظ: محمد حسن العمارة، تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، ص ١٠٣.

(٤) ظ: إسماعيل صالح الفراء، تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، ص ٤.

(٥) ظ: فاروق عبده قلية، أستاذ الجامعة: الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، ص ٤١.

أما التعريف الإجرائي للأداء التدريسي: درجة قيام عضو هيئة التدريس الجامعي بالعمل على تنفيذ مهام الجامعة عبر وظيفة التدريس لتحقيق مستويات عالية من الجودة في التعليم الجامعي.

وذلك لأن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس إحدى المهام الرئيسة التي تؤديها الجامعات وتساهم في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.

أما تعريف عضو هيئة التدريس في الجامعة: هو (الشخص الذي يقوم بالتدريس أو بالتعليم والذي يحمل رتبة أكاديمية في الجامعة يطلق عليه عضو هيئة تدريس)^(١).

ويمكن تعريفه: هو كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة شهادة الدكتوراه أو الماجستير ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة.

التعليم العالي: أعلى مراحل التعليم ويشمل الجامعات والمعاهد العليا التي تمنح شهادة البكالوريوس والدبلوم العالي في الدراسات الأولية وشهادة الماجستير والدكتوراه في الدراسات العليا.

التدريس: هو ذلك الجهد المنظم الذي يبذله الأستاذ من أجل تعليم الطلاب، ويشمل كافة الظروف المحيطة والمؤثرة في هذا الجهد، مثل: نوع الأنشطة، والوسائل المتاحة، والظروف البيئية المحيطة، وأساليب التقويم، وما قد يوجد في الموقف التعليمي من عوامل جذب الانتباه أو التشتت.

أو أن التدريس: موقف يتميز بالتفاعل بين طرفين ويتضمن عدة إجراءات، يقوم بها التدريسي، بعد التخطيط لها مع طلابه، لإنجاز مهام معينة، ولتحقيق أهداف سبق تحديدها.

(١) جبريل حسن العريشي، الدور المعلوماتي لعضو هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية، ص ٦.

٣. أهمية التدريس الجامعي:

تشير أدبيات البحث العلمي إلى إن عملية إعداد المدرس الجامعي تمثل إحدى الركائز الأساسية في تطوير التعليم العالي، ويعد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس حجر الزاوية في تحقيق الكفاءة في التدريس.

تعد وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الايجابية والقيمية وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع، إن مقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها لأعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً، متوفرة لهم جميع الظروف والإمكانات، من جو أكاديمي ملائم وخدمات مختلفة تساهم في جودة العملية التعليمية كي تكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات العصر المتسارعة^(١).

كما تعد وظيفة التدريس الجامعي غاية في الأهمية، لأنها الوظيفة الرئيسة في اغلب الجامعات المرموقة في العالم، إذ تركز بشكل رئيس على إعداد الطلبة إعداداً يمكنهم من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وغير ذلك^(٢).

ومن المعلوم ان مرحلة الحياة الجامعية من أهم المراحل العمرية لدى الإنسان، فالطالب العراقي يكمل الدراسة الإعدادية ليجد عالم جديد فاتح ذريعه أمامه، ألا وهو عالم الجامعة، حيث الحياة المختلفة تماماً عن حياة المدرسة، من طريقة التدريس والحضور والزي والاختلاط... الخ.

(١) ظ: فروهولد وولفجانج، ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الأيدلوجية الجديدة للجامعة، ص ١٣٥.

(٢) ظ: جويبر الثبيتي وهاشم بكر حريري، إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، ص ٧٤.

فتنشأ بين الطالب الجامعي وأقرانه من الفتيات والشباب علاقة زمالة وصدقة وأخوة من الممكن أن تستمر حتى بعد الأربع السنوات التي يقضيها الطالب خلال تلك الفترة، ولكن ماذا عن علاقة الطالب مع التدريسي؟.

نسمع كثيراً عن اضطراب العلاقة بين الطلبة والتدريسيين في الجامعة، تتعدد أسبابها بين عدم وجود لغة حوار مشتركة بين الطرفين أو سوء المستوى العلمي للطالب، وحتى الظروف الخارجية التي تلعب دوراً مهماً في ذلك.

ولكن هذا لا يعني وجوب التعميم على كل شرائح الطلبة والمحاضرين، إذ إن هنالك علاقات لطيفة استمرت حتى بعد المرحلة الجامعية، وكانت في منتهى الاحترام والمودة، وعكست صورة رائعة لطبيعة العلاقة بينهما.

ويمكن تلخيص أهمية التدريس الجامعي للطلاب من حيث أنه^(١):

١. له أثر بالغ على التحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري الاجتماعي والأخلاقي لطلاب الجامعة.
٢. إعداد الطلاب إعداداً مهنيّاً متخصصاً عالياً حسب ما يتفق مع متطلبات قطاعات الإنتاج المختلفة من القوى العاملة.
٣. للتدريس الجامعي أهمية بالغة إذ يتم من خلاله التفاعل الفكري والمعرفي بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس سواء داخل أو خارج قاعات الدراسة.
٤. يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب كيف يفكرون ويعملون عقولهم.
٥. يساهم التعليم الجامعي في المساعدة على نضج الطلاب الاجتماعي.
٦. يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب على التعبير عن الآراء والأفكار بكل صراحة.

(١) ظ: محيي الدين توفيق وآخر، الإنتاجية التعليمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات الخليج العربي، ص ٤٨، فاطمة عبد الرحيم النوايسة، الاتصال الإنساني بين المعلم والطالب، ص ٢٦٦، زديرة خمار وآخر، أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطالب، ص ١٦١.

٧. السمات العاطفية للعلاقة بين الأستاذ والطالب مهمة أكثر من النصائح التقليدية.

٨. استثارة دافعية الطلبة للتعلم من خلال تشجيعهم بطرق وتقنيات مختلفة توفرها المؤسسة التعليمية.

٩. ضرورة الاهتمام بالطلاب ككائنات إنسانية تتمتع بحاجات جسمية وروحية ونفسية واجتماعية ومعرفية، وضرورة إشباع هذه الحاجات بطرق مشروعة لمساعدتهم في تحقيق انجاز تحصيلي أفضل.

والمنتبع لواقع التعليم في العراق يجد إن هذا القطاع عانى ويعاني من جوانب قصور عديدة وخاصة فيما يتعلق بدور عضو هيئة التدريس وتحديداً أدائه التدريسي وهذا ما أكدته دراسات وندوات عدة.

إذ يعد الجمود الفكري عند نسبة لا يستهان بها من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وقصور طموحهم الفكري عن الإبداع والتجديد في أساليب أدائهم التدريسي من أهم التحديات التي تواجه الجامعات نحو تنميتهم للارتقاء بأساليب التدريس التقليدية إلى أساليب أكثر فاعلية لإثارة دواعي التفكير، إذ إن الدلائل تشير بما لا يدع مجالاً للشك إلى زيادة مساحة تخلف الأداء التدريسي الكيفي والنوعي والاكتفاء باستخدام أساليب تدريسية تعتمد على (صب المعلومات النظرية في قوالب جامدة تعتمد على الحفظ والاسترجاع وبعيدة كل البعد عن الناحية التطبيقية)^(١).



(١) عادل عوض، أسس تقويم وتطوير هيكلية التعليم العالي في الجامعات العربية، ص ٧٢.

٤. أسباب القصور في التدريس:

بينت الدراسات الحديثة إن لقصور عضو هيئة التدريس عدة أسباب؛ منها:

١. الافتقار إلى إعداد المحاضرة إعداداً كافياً.
٢. ضعف أساليب التدريس وعدم استخدام التقنية الحديثة^(١).
٣. الخروج من مستوى المحاضرة بأعلى أو أدنى من مستوى الطلاب.

إن عملية البحث عن التمييز في الاداء الجامعي لعضو هيئة التدريس تستدعي معرفة جوانب القوة والضعف في كل عنصر من عناصر ذلك الاداء، مع العمل على تعزيز عوامل القوة واستدراك جوانب الضعف وتصحيحها ومن ثم ان تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس أصبح ضرورة ملحة تؤديه الجامعات لتحقيق جودة التعليم العالي؛ إلا ان (حركة تقويم الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي لازالت تجربة متواضعة في الجامعات على مستوى الوطن العربي، ومنها الجامعات العراقية شأنها شأن حركة التقويم للبرامج التربوية وبحوث التقويم الاخرى، فقد جاءت توصيات ورشة العمل الخاصة بالتقويم الذاتي والخارجي التي عقدها الامانة العامة لاتحاد الجامعات العربية والتجارب الجامعية المعروضة في تلك الورش لتؤكد انها تجربة متواضعة جداً، وان الحديث عن التقويم اسهل من الدخول فيه)^(٢).

إذن إن عملية التدريس الجامعي لا يمكن إثبات فاعليتها من دون عمليات فحص وتقويم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، إذ تعد عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته.

(١) ظ: مايترو، بربارا وآخرون، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ص ٢٩.

(٢) د. جبار رشك الدايني، تقويم اداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ، ص ١٧٩.

٥. الأساليب المعتمدة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي

ان الهدف الرئيس للتقويم التربوي هو ضمان جودة العملية التربوية ونواتجها، ذلك لأن الغرض من جهود المؤسسات التربوية هو إكساب الطلاب والطالبات، وبقية قطاعات المجتمع العلوم والمعارف والمهارات والسلوكيات والاتجاهات التي سبق تحديدها بوضوح من خلال السياسات التعليمية، والخطط الدراسية، والمناهج والبرامج المختلفة.

وتشير العديد من الدراسات والاستطلاعات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل والأساليب العملية لتقويم أداء عضو هيئة التدريس مع التأكيد على عدم الاعتماد على وسيلة واحدة في ذلك مثل الاكتفاء بتقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس^(١). إذ ينبغي أن تتم عملية التقويم السنوي الجامعي للتدريس متعددة الأوجه، كما ينبغي ان يدرك أعضاء هيئة التدريس جوانب القوة وعناصر التميز من خلال التقويم الذاتي، والنقاش البناء، والتغذية الراجعة من الطلاب.

وفيما يلي عدد من الأدوات المعتمدة في عملية التقويم:

أولاً: التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس:

ممكن أن يقوم عضو هيئة التدريس بنفسه لجمع معلومات عن أدائه التدريسي ومحاولة الاستفادة منها في تطوير نفسه وقد يصمم التدريسي أنموذجاً (استمارة) موجهاً لهذا الغرض يتضمن عدد من المجالات والعناصر الرئيسة توضع في الاعتبار عند إجراء عملية التقويم الذاتي لأدائه.

(١) ظ: محمد ابراهيم الغزويات، تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية، ص١٤١، د. جبار رشك الدابني، تقويم اداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ، ص١٧٧، د. هاشم بن سعيد الشبيخي، دور الأستاذ الجامعي في تحسين نوعية طرائق تقويم الطلبة وأساليبه، ص٥٦.

ثانياً: تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس:

يمكن أن يتم في الأسبوع الأخير من الكورس أو الفصل الدراسي أي قبل بدء الاختبارات النهائية، إذ يقوم كل قسم بتنظيم عملية التقويم وتوفير الاستمارات الخاصة بها، وتحديد مواعيد التنفيذ ومن ثم جمع هذه الاستمارات بعد إملائها وتسليمها إلى الكلية التي تتولى عملية التحليل لاستخراج نتائج التقويم.

ونظراً لأهمية تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس، نلحظ من الضرورة بمكان ان يسبق هذا التقويم اجراءات؛ والتي منها:

١. إعداد برامج توعية للطلبة يساعد هم في زيادة فاعليتهم وانشطتهم ومشاركاتهم في تقويمهم لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي بشكل موضوعي.

٢. اعتماد اساليب التقويم الذاتي والمشاركة في الدورات التي يقيمها مركز تطوير التدريس والتدريب الجامعي.

٣. إقناع أساتذة الجامعة بأهمية تقويم الطلبة ودوره كمدخل لتحسين الاداء، وتقويم الزملاء والإداريين وجعله من مسلمات عمليات التقويم.

٤. العمل على فتح دورات لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بوساطة مراكز التعليم المستمر في كليات الجامعة واقتراح دورات تقويم عضو هيئة التدريس الجامعي لإرشاد التدريسين على كل ما يستجد من اساليب وطرائق التدريس الجامعي بغرض رفع الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

٥. ينبغي على إدارة الجامعة ان لا تشغل كاهل أعضاء هيئة التدريس بالأعمال الادارية، واللجان لما له من اثر سلبي على دوره وادائه في التدريس.

٦. إقامة دورات تدريبية في مهارات التدريس، وإدارة القاعة، والتعامل مع الطلبة، والاساليب والانشطة، والتخطيط للتعليم، والتقويم، لأعضاء هيئة التدريس الجامعي الجدد في الكليات غير التربوية في الجامعة والذين لم يتلقوا تأهيلاً مهنيًا في التدريس.

٧. تصميم ورش عمل، وفتح دورات سريعة يقيمها قسم العلوم التربوية والنفسية في كليات التربية لسد احتياجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالاستعانة بخبراء ومتخصصين في التربية وعلم النفس والقياس والتقويم، والتركيز فيها على الجوانب التطبيقية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات، والبحث العلمي، والاختبارات والمقاييس، والكفايات، واستخدام طرائق التدريس الحديثة، وتبادل الخبرات والزيارات بين أعضاء هيئة التدريس والتقويم الجامعي.

ثالثاً: تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس:

يتم من خلال تشكيل لجنة أو فريق عمل من ثلاثة أعضاء، يختار فيها عضو هيئة تدريس في القسم ورئيس القسم ويختار الثالث بالاتفاق بين هذين العضوين، ويفضل أن يكون من خارج القسم ويتولى الفريق فحص الجوانب الآتية:

- كفاية المادة العلمية المقدمة ومدى ملائمتها للطلاب.
- فاعلية الطرائق والاساليب المستخدمة في التدريس.
- ويعتمد الفريق في فحص هذه الجوانب على ما يقدمه عضو هيئة التدريس لهم وعلى ملاحظاتهم له أثناء أدائه التدريسي بالاتفاق معه.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
رَبَّنَا آتِنَا مِن نُّورِكَ وَخَفِّرْنَا إِلَيْكَ
وَعَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

رابعاً: الملاحظة المباشرة أو تصوير الفيديو لعضو هيئة التدريس:

يتولى ذلك رئيس القسم، أو الخبير المرشح من القسم، وتتم مرة واحدة على الأقل في السنة لكل عضو هيئة تدريس، ويستخدم أنموذج خاص بها يتضمن النقاط الأساسية التي يجب التركيز عليها والتأكد منها خلال عملية الملاحظة.

خامساً: خطة التطور المهني لعضو هيئة التدريس:

يتولى عضو هيئة التدريس إعداد خطة سنوية تطويرية مهنية لنفسه تتضمن جميع الأنشطة المهنية والعلمية التي سيؤديها خلال العام ويقوم بتقديمها إلى رئاسة القسم.

سادساً: تقرير المقرر الدراسي:

يتضمن التقرير عدد الطلاب المسجلين في المقرر الدراسي، وعدد المنسحبين من المقرر الدراسي والنتائج النهائية للمقرر متضمنة نسب النجاح وتوزيع الدرجات.

سابعاً: ملف المقرر الدراسي:

يعد عضو هيئة التدريس ملفاً خاصاً بالمقرر الدراسي الذي يقوم بتدريسه يشمل وصفاً للمقرر متضمناً الأهداف والموضوعات والمتطلبات والمراجع إضافة إلى أساليب تقويم الطلاب ونماذج من الاختبارات.

ثامناً: تقرير الانجازات المقدمة للجامعة والمجتمع:

يعد عضو هيئة التدريس تقريراً سنوياً عن المهام التي أداها خلال العام يتضمن التقرير الدراسات والبحوث المنشورة وقيد النشر في المجالات والمؤتمرات العلمية والتي قدمها للجامعة وكذلك الاشتراك في اللجان والمهام الإدارية والفنية والخدمات التي قدمها للمجتمع مثل إلقاء المحاضرات والمشاركة في الندوات.

٦. السبل الواجب اعتمادها لضمان تحسين الأداء التدريسي للأستاذ:

إن عملية البحث عن التمييز تستدعي معرفة جوانب القوة والضعف في عنصر هام وفعال من عناصر الأداء الجامعي، مع العمل على تعزيز عوامل القوة واستدراك جوانب الضعف وتصحيحها، ويحتل عضو هيئة التدريس الصدارة في تحقيق الأداء الجامعي الأمثل على وفق رؤية برامج الجودة الشاملة للتعليم العالي، ولتحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يمكن أن يتحقق من خلال جملة من المقترحات، وكما يأتي:

١- أن يعتمد عضو هيئة التدريس خطة دراسية يصممها لتدريس كل مادة من المواد التي يقوم بتدريسها تتضمن الهدف من تدريس المادة ومفردات تلك المادة والأهداف السلوكية التي يسعى إلى تحقيقها وكذلك التوزيع الزمني لتلك المفردات والأساليب والوسائل المعتمدة في التدريس ووسائل قياس تحقيق الأهداف وقائمة بأسماء المصادر والمراجع الأساسية لتلك المادة بالإضافة إلى تحديد بعض الفقرات الإضافية أو الاثرائية.

٢- أن ينوع في كل فصل دراسي الموضوعات الفرعية والأمثلة التي يقوم بتدريسها أو حلها وأن لا تتكرر نفس المفردة.

٣- أن يُحدِّث عضو هيئة التدريس باستمرار المصادر والمراجع المعتمدة لطلابه بإضافة أحدث ما يصدر من الدراسات والمؤلفات، إذ يجعل الطلبة في صورة القديم والحديث من المصادر والمراجع والبحوث.

٤- أن يتواصل عضو هيئة التدريس مع أحدث أساليب التدريس والتقويم للإفادة منها في تعزيز قدرة الطالب على تحليل المعرفة وان يحضر بعض الدورات الخاصة بأساليب التدريس في مجال تخصصه.

٥- التدريب أثناء الخدمة لعضو هيئة التدريس "التعليم المستمر" على المستحدثات والمستجدات وعلى أحدث القضايا المعاصرة في مجال تخصصه وعلى تطوير قدراته الذاتية "التعلم الذاتي".

٦- أن يوجه طلبته للاستفادة من وسائل الاتصال الحديثة وشبكة المعلومات الدولية بوصفها مصدراً مهماً ومتجدداً من وسائل التزود بالمعرفة، وهذا يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يخصص لنفسه موقفاً على شبكة الانترنت يتضمن المحاضرات التي يلقيها وأهم البحوث والدراسات التي يجريها أو محل اهتمامه لاستفادة طلبته منها.

٧- أن يحرص عضو هيئة التدريس على الربط الموضوعي بين محتويات المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها وحاجات المجتمع والطلبة؛ ويتأتى ذلك في مقدمة الفصل الدراسي باستيضاح أهمية ومبررات دراسة المادة التي يقوم بتدريسها وأهميتها في الحياة اليومية والتطبيقية لهم.

٨- أن يحرص عضو هيئة التدريس على الاطلاع فيما يكتب عن موضوع اختصاصه باللغات والثقافات الأخرى، وهذا يتطلب إجادته إلى اللغات الأجنبية وبذلك يفتح آفاقاً جديدة من المعرفة أمام طلبته.

٩- أن يخصص عضو هيئة التدريس جزءاً من درجات التقويم لطلبه على البحث العلمي، لأن إجراء البحوث من قبل الطلبة تساعدهم على الوصول إلى مصادر المعرفة بنفسهم وتزيد من تفاعلهم معها وان فعلوا ذلك فإن هذه المعرفة تصبح أكثر رسوخاً في الذاكرة.

١٠- أن يتيح عضو هيئة التدريس لطلبه استنتاج واستخلاص النتائج والأفكار والمبادئ الرئيسة والتعميمات من خلال الحوار والمناقشة الصفية والقراءات الخارجية

وليس من خلال الإملاء والاسترجاع وان يعتمد مقدار المشاركة والنقاش الصفي محوراً من محاور التقويم لأداء الطالب.

١١- أن يحرص عضو هيئة التدريس على إقامة علاقات مع المتخصصين في مجال تخصصه الدقيق في داخل الوطن وخارجه كي يسهل على نفسه الاطلاع على آخر المستجدات في ميدان اختصاصه وتبادل الأفكار والآراء مع هؤلاء المتخصصين بما ينعكس إيجاباً على طلبته.

١٢- أن يشارك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلميّة ذات الصلة بموضوع اختصاصه وأن يقدم بحوثه فيها وبعد تقريراً عن كل مؤتمر يشترك فيه يقدم للجامعة وان في ذلك اغناء لتجربته وزيادة في خبرته تنعكس ايجابياً على الطلبة.

١٣- أن يحث عضو هيئة التدريس طلبته في جميع المراحل الدراسية على حضور الحلقات النقاشية ومناقشة طلبة الدراسات العليا ذات الصلة بتخصصهم، لما يحققه لهم من فائدة واطلاع.

١٤- أن يتعاون عضو هيئة التدريس مع بعض المتخصصين في موضوع التخصص من خارج الجامعة في إحدى المحاضرات الصفية، ويمكن استضافتهم ليتحاوروا معه بصورة مباشرة لزيادة تنوع الخبرات^(١).

وَمِنْ أَمْرِ الْبَالِغِ أَنَّهُمْ اسْتَحْتَمُوا

(١) ظ: صلاح جرار، سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس في كليات الآداب، ص ٨٩.

٧. زيادة فاعلية الأداء التدريسي:

أما فيما يتعلق بزيادة فاعلية الأداء التدريسي ومن جوانب سايكولوجية وتربوية فإنه يمكن أن يتحقق من خلال الآتي:

١- ضرورة أن يكون حديث التدريس واضحاً وبطيئاً (Speak slowly and Clearly) لأن من سمات التدريس الجيد هو مراعاة الفروق الفردية عند شرح الدرس، أي التعامل مع كل طالب على أنه حالة مفردة تستحق العناية والاهتمام.

٢- تنويع مستوى الصوت (Vary Voice level)، إن ثبات الصوت على وتيرة واحدة لفترة طويلة سوف يسبب الملل للطلبة، لذلك يتطلب التنويع في نبرات الصوت ومستوياته ولا يترك على وتيرة واحدة لأنه قد يسبب عدم الانتباه.

٣- ضرورة احترام مشاعر الطلبة، يُعد أمراً مهماً، لأن العمل بخلاف ذلك يؤدي للحد من عملية التعلم أو الانسحاب من الموقف التعليمي أو أعاقته.

٤- ضرورة الاتصال البصري المباشر مع كل طالب (Maintain eye Contact) إذ إن عملية اتصال الأستاذ بالطالب والنظر إليهم جميعاً يسهم في شد انتباه الطلبة إلى موضوع المحاضرة ويؤدي إلى تقدير الطلبة لأداء أستاذهم ويسهم في تحسين العلاقة والتواصل بين الطلبة وأستاذهم.

٥- التحرك حول الطلبة بحكمة ونشاط (Move around) لعل الحاجة إلى إيصال المعلومة إلى الطلبة بطريقة جيدة تستدعي عدم الوقوف من قبل الأستاذ في مكان واحد خلال وقت المحاضرة.

٦- ضرورة إدارة الوقت بشكل دقيق أي انصراف الطلبة من قاعة الدرس في الوقت المحدد (Dismiss Classes on time) إذ من الصعب عدم صرف الطلبة في الوقت المحدد لانصرافهم فالبعض يحتاج الراحة بين المحاضرات لاستعادة النشاط أو كونه مرتبط بعمل أو بمحاضرة أخرى.

٧- ضرورة توزيع درجات المقرر على أساس عدة عوامل متنوعة (Base Grading On A variety of Factors) لعله من الصعب على الطلبة تحقيق أهداف المقرر الدراسي من خلال متطلب واحد يقرره الأستاذ لغرض قياس مدى فهمهم لموضوعات المادة وعادة يكون الاختبار دون غيره عند الكثير من الأساتذة ولكن وجهة النظر التربوية الحديثة توصي بتنوع متطلبات المقرر الدراسي مثل الاختبار التحريري، المشاركة في الحوار والمناقشة، تقديم كل طالب موضوع أمام زملائه، تقديم بحث أو تقرير أو ملخص عن أحد الموضوعات أو التكليف بواجب له علاقة بموضوعات المادة^(١).

٨- ضرورة أن يكون الأستاذ عادلاً في تعامله مع جميع الطلبة (Be fair)، يجب على أستاذ المقرر أن يكون عادلاً ومنصفاً في تعامله مع الطلبة طيلة الفصل الدراسي وان يحرص على بناء على علاقة جيدة مع جميع طلبته دون تمييز.

٩- أن يقوم التدريسي بتقويم أدائه التدريسي بين فترة وأخرى مستفيد من أسلوب إعادة هندسة عمليات التعلم (Reengineering Teaching Processes) إذ يتمركز هذا الأسلوب على مدى تأهيل الأستاذ وتمكينه من إعادة تقويم عمليات التدريس، ومدى قدرته على إعطاء كل طالب دوراً أكبر في عمليات التعلم وفقاً لميوله وقدراته ومدى إتاحة الفرصة لاستفادة الطلبة من بعضهم البعض من خلال التفاعل الصفي ومدى الاستفادة من التقنيات الحديثة في تعزيز عمليات التدريس، ومدى توافر مصادر التعلم، ومدى الرضا المتحقق للطلاب عن مستوى أداء أستاذهم.



(١) ظ: بربارا مايترو وآخرون، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ص٢٣، د. رزاق مخور الغراوي، دراسات متقدمة في تفعيل وتطوير جودة المهام التدريسي في التعليم العالي، <https://www.kitabat.info/subject.php?id=54349>.

٨. من أهداف أخلاقيات مهنة التدريس

مر علينا ان تعريف أخلاقيات المهنة بأنها: جُملة الأسس والمبادئ والمُثل التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستهم لمهنتهم؛ وذلك حِفَافاً على مُستوى المهنة، وعلى حقوق المنتسبين لها^(١).

أما تعريف أخلاقيات التدريس: هي جملة السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلّى بها الأستاذ الجامعي في مهنته الأكاديمية فكراً وسلوكاً أمام الله وعِزّاً ثم أمام كل من الطاقمين، الطاقم التربوي ممثلاً في أعضاء الهيئة التدريسية والإداري ممثلاً في أعضاء الهيئة الإدارية ناهيك عن طلبته الذين يتولى مسؤولية تدريسهم بالدرجة الأولى والإشراف عليهم؛ ومن هذه المنطلق يمكن ان نوجز أهداف أخلاقيات مهنة التدريس في:

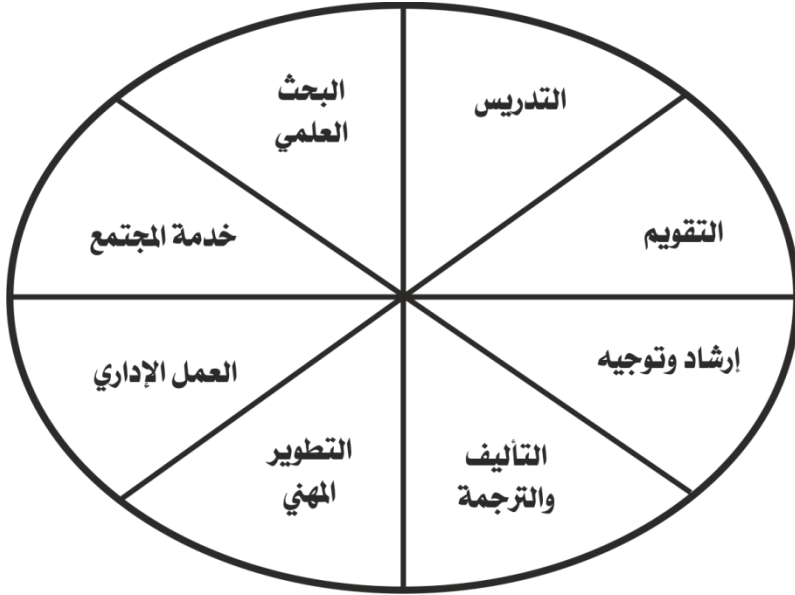
١. توجيه سلوك العاملين في حقل التعليم.
٢. تنظيم العلاقة بين أفراد المهنة أنفسهم، وبينهم وبين من يتعاملون معهم.
٣. تحديد مسؤولية الأفراد وحقوقهم وواجباتهم تجاه العمل.
٤. مساءلتهم عن القصور.
٥. توفير الحماية لهم.
٦. تحديد معايير الكفاءة في تقديم العمل.
٧. تحديد إطار مهني عام لمُتطلبات المهنة.
٨. تنمية روح الالتزام والولاء المهني لديهم.

ومهنة التعليم رسالة شريفة؛ فشرّف المهنة شرّف لصاحبها، وتستمدّ أخلاقياتها من عقيدة المجتمع السامية وقيّمها ومبادئها، وتوجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها، عبر الإخلاص في العمل والتحلّي بالمروءة والضمير المهني،

(١) ظ: عبد الواحد حميد الكبيسي وآخرون، أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي، ص ٤.

والتضحية والحلم والصبر والتواضع، والصدق مع الذات، والافتتاح والرضا عن المهنة، والحرص على صيانة النفس عن أي خطأ قد يُقْلَل من شأنه في الميدان التربوي، واستمرارية العطاء لنشر العلم^(١).

تأسيساً لما سبق يمكن القول أن الالتزام بتلك الأخلاقيات أمر ضروري وواجب، إذ يتحدّد مقدار انتماء الأستاذ لمهنته بموجب درجة التزامه بقواعد تلك المهنة ومراعاتها في جميع الأحوال والمواقف، وأن يكون تمثله لتلك الأخلاقيات نابع أساساً من قناعته الشخصية وضميره الحي ليأتي الحديث فيما بعد عن الجانب القانوني والردعي.



أدوار عضو هيئة التدريس

ومن خلال هذا الشكل يتضح أن هذه الأدوار في واقع الأمر مترابطة ومتكاملة رغم تعددها، يؤديها الأستاذ الجامعي بشكل شمولي إذا توافرت له الظروف المناسبة والإمكانات الكافية.

(١) أحمد بطاح، قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، ص ٩٢.

٩. أساليب التدريس الجامعي (مفهومها، مراحلها، عوامل اختيارها):

تتباين طرق التدريس إلا أن كلها تتفق في البحث عن الوسيلة المثلى لكيفية استغلال محتوى المادة العلمية بشكل يمكن الطلاب من الوصول إلى الهدف الذي يهدف إليه في دراسة مادة من المواد حيث يجب على الأستاذ الجامعي أن يأخذ بيد الطالب من حيث المستوى الذي وصل إليه محاولاً أن يصل إلى الهدف المنشود.

١. مفهوم أساليب التدريس:

هي مجموعة من الإجراءات أو الممارسات التي يقوم بها الأستاذ الجامعي لتساعده في تحقيق الأهداف التعليمية، وتعد الجامعات منارة الفكر داخل مجتمعاتنا، لما تقدمه من خدمات تعليمية وبحثية وتدريبية وثقافية واجتماعية وذلك من خلال صفة من العلماء والتي تمثل أعضاء هيئة التدريس^(١).

٢. مراحل التدريس:

تصميم التدريس وصياغة أهدافه ليست عملية عشوائية بل هي عملية منظمة، فيها تراعى الأوليات حسب مخطط، ولها مراحل وهي على النحو الآتي^(٢):

- تحديد التدريس.
- تحديد أهداف التدريس.
- اختيار إستراتيجية التدريس.
- اختيار تكنولوجيا التدريس.
- تقويم أداء الطلاب.
- بناء خطة التدريس.

(١) ظ: د. صالح بن أحمد صالح دخيخ وآخرون، أساليب التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، ص ٦.

(٢) ظ: المصدر نفسه، ص ١٤.

٣. عوامل اختيار أسلوب التدريس:

نظراً لكثرة عدد أساليب التدريس، فهناك عوامل كثيرة تتدخل في عملية اختيار أسلوب التدريس الجيد، مثل:

١. نوعية المادة الدراسية والمواقف التعليمية، فبعض المواد الدراسية يناسبها أسلوب معين دون آخر.
٢. الفروق الفردية بين المتعلمين، من حيث مستوياتهم العقلية ونضجهم الوجداني والاجتماعي.
٣. الجو والبيئة الاجتماعية والمؤسسة التعليمية، وما يتوفر فيها من إمكانيات وعلى الأستاذ الجامعي الموازنة بين هذه الأمور جميعاً واختيار أساليب التدريس المناسبة.

١٠. دوافع التعلم:

يعتمد أسلوب التدريس الجامعي الحديث على ذلك الأسلوب الذي يحرك الدافع الباطن ويولد الاهتمام الذي يدفع الطالب إلى بذل جهوده ليصل إلى ما ينشده من أهداف؛ هنا تتعدد طرق تحريك هذا الدافع. ومن دوافع التعلم ما نلاحظه في:

- أهمية المادة الجديدة:

يتم تعريف الطالب بأهمية المادة الجديدة التي سوف تقوم بدراستها للوصول إلى هدف يود تحقيقه، فمثلاً إذا تمكن الطالب من مشاهدة العلاقة بين ما يدرسه في الجامعة وبين النجاح في بعض مظاهر النشاط خارج جدار الجامعة، فإن النشاط الذي يهدف إلى تحقيقه من أعماق نفسه يجعله ينزع إلى بذل الجهد ليتمكن من استيعاب مادة الدرس طالما أن هذه المعلومات ستوصله إلى هدفه المنشود.



- العرض الإجمالي للمشكلة:

توجد طريقة أخرى لاستثارة الدوافع الباطنية لدى الطالب وذلك عن طريق عرض المشكلة عرضاً كلياً قبل الدخول في التفاصيل وأهمية هذا العرض تختلف باختلاف النتائج المتوقعة، فتعظم إذا كان الهدف المراد الوصول إليه هو تكوين اتجاه عقلي أو بصيرة أو فهم. فمثلاً عند دراسة الحركات الكبرى في التاريخ فمن المستحسن المرور سريعاً بالأسباب العامة والاتجاهات ونتائج الحركات قبل سرد التفاصيل المؤسسة عليها فإذا تبصر الطالب بالعلاقات العامة تمكن أن يتعرف على الأساس الذي سيقع عليه الاختيار فيتناول المادة العلمية بالتنظيم والدراسة والتفصيل.

- العلاقات المتشابهة للمواد:

يمكن الحصول على الدوافع الذاتية للطالب في الاستزادة بالعلم وذلك عن طريق توضيح أن المادة التي يدرسها تمكنه من استخدام قدرات أخرى لديه. ومعنى هذا أنه يجب على المحاضر أن يبصر الطالب ويمكنه من استخدام قدرات في مادته كان قد اكتسبها من مواد أخرى، كما يريه أيضاً أن القدرات الجديدة التي تتكون لديه يمكن أن تستغل في ميادين أخرى.

وهنا يجب على المحاضر أن يكون فطناً للأهداف المادة ومحدثاً فيها وبذلك يلتفت الطالب إلى أن القدرات المكتسبة من الميادين المختلفة يمكن ربطها بعضها ببعض واستغلالها بطريقة مفيدة.



١١. خطوات الإعداد لمحاضرة جيدة

تُعد استراتيجية المحاضرة من أكثر طرائق التدريس شيوعاً في التدريس وذلك لعدة أسباب منها زيادة عدد المتعلمين، واكتظاظ الصفوف والقاعات الدراسية بهم، مما قد يصعب على الأستاذ من استخدام طرائق أخرى. لهذا سنختصر القول عليها دون غيرها ها هنا، وبالإمكان الرجوع الى الأساليب التدريسية الأخرى في مصادرها، مع إيماننا ان افضل أسلوب للتدريس هو ما جمع كل أساليب التدريس الأخرى.

واستراتيجية الإلقاء هي تقديم لفظي منظم لموضوع دراسي، معزراً باستخدام وسائل بصرية، وغالباً ما تعرف استراتيجية المحاضرة بأنها (عرض شفوي مستمر لمجموعة من المعلومات والمعارف وآراء وخبرات يلقاها الأستاذ على طلبته بمشاركه ضعيفة منهم وأحياناً كثيرة من دون مشاركتهم الطلاب)^(١)، وتسمى باستراتيجية المحاضرة والاستراتيجية الإخبارية لأن الأستاذ يُلقي ويحاضر ويخبر المتعلمين بما لديه من موضوع معين، والمحاضرة بمضمونها التعليمي والتدريسي محوراً الأساس المدرس والذي يكون صوته الأكثر سماعاً.

ولإعداد محاضرة شيقة ومفيدة فإن على المحاضر أن يتقن فن الإلقاء، إذ ان أسلوب المحاضرة فن رفيع يرتبط بنجاحه أمور منها ان يعرض الحقائق الجديدة مستعيناً بالحقائق القديمة فالطالب عندما يلتحق بالجامعة فإنه يحمل معه ثروة فكرية ناتجة عن احتكاكه بالبيئة، وهذه الثروة سوف تساعده في المستقبل على هضم الحقائق الجديدة، ويستطيع الأستاذ الجامعي ومن خلال سلوكياته اثناء ألقاء المحاضرة تفعيل دور الطلبة و(إثارة الحماس لديهم وتشجيعهم على المشاركة الصفية وإتاحة الفرصة لهم للنقاش في المحاضرة، وفتح نقاش في مواضيع حتى ولو خارج

(١) متم جمال غني مهدي الياسري، استراتيجية المحاضرة، موقع: جامعة بابل/ كلية التربية للعلوم الانسانية، ٢٠١٩م.

إطار المحاضرة لتتوير طلبته بما يحدث من حولنا في الوقت الحالي، حيث تشير أدبيات التدريس المصحوب بإرشاد الطلبة يزيد من تحصيل الطلبة^(١).

ويمكن إيجاز الخطوات المتميزة لفن إلقاء المحاضرة والتي يمكن للمحاضر بواسطتها تسيير دفة المحاضرة؛ والتي منها:

١. التمهيد أو الإعداد

في هذه الخطوة يبدأ المحاضر دراسة بحقائق معروفة تمام لدى الطلاب وبعبارة أخرى يبدأ بمعايير واضحة لدى الطالب مبنية على خبرات سابقة أو على مدركات حسية مألوفة لديه.

٢. العرض

يعرض المحاضر في هذه الخطوة الحقائق الجديدة التي يود أن يقدمها للطلاب بصورة مبسطة دون محاولة ترك أي معلومة غامضة لا يمكن للطلاب استنتاجها .

٣. الربط:

تعد هذه الخطوة من أهم الخطوات إذ فيها يتقدم المحاضر بعقلية الطالب إلى مقارنة الخطوتين السابقتين وكلما تمكن المحاضر من ربط الجديد بالقديم كلما تمكن من تأكيد عنصر التمثيل السيكولوجي.

٤. التنظيم أو التعميم:

في هذه المرحلة يعرض المحاضر أمثلة مطابقة للموضوع ولكنها جديدة تجذب انتباه الطلاب وعن طريقة هذه الأمثلة يتمكن من تعميم ما سبق أن إدراكه الطالب في الخطوة السابقة .

(١) د. عبد الواحد حميد الكبيسي، مشكلات تدني حضور المحاضرات الجامعية، ص ٢١٦.

٥. تجنب وقوع الملل

أن يقوم الأستاذ أثناء المحاضرة بتغيير نمط صوته واستخدام الحركات والصور التعبيرية وأن يكون لفظه للألفاظ والمصطلحات العلمية واضحاً وصوته مشبع بالثقة ويسمعه الطلاب كافة وأن يغير من نبرات صوته حتى لا تكون على وتيرة واحدة.

٦. ملاحظة التفاعل

أن يلحظ الأستاذ أثناء الشرح ملامح (وجوه الطلبة وتعبيراتهم ودرجة تفاعلهم واندماجهم في المحاضرة)^(١) ليعرف مدى أثر حديثه عليهم كي يستمر بالأسلوب نفس أو يقوم بتغيير الأسلوب.

٧. التطبيق:

يمكن في هذه المرحلة أن يطلب المحاضر إلى طلابه تطبيق ما سبق ذكره على أشكال جديدة، وبالتالي فهذه المرحلة تساعد الطالب على أن يقوم بنفسه بحل المشاكل وفقاً للقاعدة الجديدة أو وفقاً للتعميم السابق فهمه.



خطوات الإعداد لمحاضرة جيدة

(١) د. علي غربي وآخر، الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي، ص ٢١.

١٢. المميزات الأساسية للتفكير العلمي السليم للأستاذ الجامعي

يتميز التفكير العلمي السليم بعدد من الأساسيات والعوامل التي تجعله تفكيراً واضحاً سلساً يؤتي ثماره على أحسن الأوجه، ويمكننا أن نستخلص هذه المميزات في النقاط التالية:

١. القدرة على الشعور بوجود مشكلة: تعد قدرة الشعور بوجود مشكلة هي الأساس للتفكير السليم وكلما كانت هذه المشكلة مسببة للحيرة فإن التفكير يتقدم، فلو لم يكن هناك حالة حيرة وعدم أتران تدفع العقل إلى التفكير لما حدثت عملية التفكير مطلقاً.

٢. القدرة على تمييز طبيعة المشكلة بوضوح: يلاحظ أنه إذا لم يتمكن الأستاذ من معرفة المشكلة التي أمامه وأن يلم بطبيعتها وكنهها فإن الأمل يصبح ضئيلاً جداً في حلها، فبعض الأساتذة لا يشعرون بالمشكلة إلا شعوراً مبهماً وتعوزهم القدرة على إبرازها والتفكير في حلها.

٣. القدرة على استيعاب المشكلة: كثيراً ما نضل الطريق . عند التفكير في حل مشكلة . وهذا خطر داهم تتعرض له قاعات الدرس إبان المناقشات فكثيراً ما تؤدي المشكلة إلى موضوعات أخرى أقل أهمية وبعد فترة ينتبه الجميع إلى أنهم حادوا عن الطريق الصواب في سبيل حل المشكلة الأساسية ويكونون قد أضاعوا الوقت الطويل سدى.

٤. القدرة والاستعداد لفرض الفروض: يلاحظ أن الكثير مما وصلت إليه البشرية من تقدم في ميادين العلم والمدنية والاختراعات إنما هو نتاج روح المخاطرة في عملية التفكير وفي الفروض، على سبيل المثال فإن "جاليليو وكوبرنيكس" لولا جرأتها في فرض الفروض، ما وصلا إلى ما يتمتع به العالم

اليوم نتاج أبحاثهما، فالجراحة في التفكير تؤدي إلى الكشف عن طبيعة الأشياء وماهيتها.

٥. استشارة أهل التجارب: الاطلاع على تجارب الأساتذة الآخرين والانتفاع منها في تعزيز التفكير العلمي؛ قال الإمام علي عليه السلام: (وفي التجارب علم مستأنف)^(١)، مع مراعاة اختلاف الظروف المحيطة في كل تجربة وزمانها.

٦. القدرة على استنباط حل الفروض: إن العقل الخصب المليء بالمقترحات لهو قادر على وضع خطط اقتحام المشاكل التي تقابله، كما أن القدرة على بلورة المشكلة هو أمر يحتاج إلى مواهب عقلية وخبرة طويلة وهنا جدير بالذكر أن قدرة الأستاذ على تخيل حجم المشكلة وشجاعته في اقتحامها يلعبان دوراً كبيراً في فرض الفروض الصحيحة.

٧. القدرة على اختبار الحلول المقترحة: تتميز هذه القدرة بأنها محك عملية التفكير، وهنا على الأستاذ تقدير جميع العوامل المطلوبة والمحيطة فيحلل ويرتب الحقائق بحيث ينتهي إلى نتائج محددة، إن القدرة على التقويم الصحيح هي المعيار الذي تقاس به العوامل التي تتدخل في الحل المقترحة.

٨. القدرة على التخلص من الفروض التي ثبت عدم صلاحيتها: قد تعوزنا الشجاعة للتخلص من فرض لا يؤدي إلى الحل فقد نبذل الساعات والأيام بل والشهور أحياناً في حل مشكلة ما؛ وكثيراً ما تكون النتائج التي يصل إليها إليها بسابق فكره أو سابق رأي كان يعتقد في ذاته انه سيصل إليه، من هذا يتبين أهمية التفكير الموضوعي والتخلص من الذاتية أثناء عملية التفكير.

(١) الكليني، الكافي، ٢٢/٨ .

٩. القدرة على التمهّل والتحقيق في الحصول على النتائج: يجب أن يتميّز الأستاذ بقدرته على التحقيق وعدم التسرع في إصدار الأحكام حتى ينتهي من جمع جميع الحقائق وبلورتها ودراستها على مهل، وهذا أمر هام جداً للوصول إلى نتائج صحيحة، ومن فعل النبي سليمان عليه السلام لما حكى له الهدد أمر مملكة سبأ فتمهّل، و﴿قَالَ سَنَنْظُرُ أَصَدَقْتَ أَمْ كُنْتَ مِنَ الْكَاذِبِينَ﴾^(١)، ونلاحظ ذلك أيضاً فيما يقره علماء التربية؛ فيقول جون ديوي (ت: ١٩٥٢م): (التمهّل في إعطاء الأحكام، وتعليقها لحين التحقق من الأمر)^(٢).

١٠. القدرة على تقييم ومراجعة النتائج: هذا العامل هام ويسميه علماء التربية مرحلة التحقيق وهنا يجب التركيز على أهمية إعادة النظر والمراجعة التي تثبت صحة التفكير وسلامة النتائج، وجدير بالذكر أن هذه الخاصية يجب أن يُدرب عليها الطالب منذ نعومة أظفاره وقبل الوصول إلى المرحلة الجامعية.

يلاحظ أن بعض العوامل السابقة تتعامل مع الطالب، أما أعضاء هيئة التدريس للمرحلة الجامعية الأولى فعليهم أن يكونوا محيطين علماً بكافة المشاكل المطروحة وأسلوب حلها. ويمكن إيجاز الواجبات الملقاة على عاتق هيئة التدريس في هذه الجزئية الهامة في نقطتين رئيسيتين هما:

١. تخير المشاكل المناسبة للطلاب حسب السنة الدراسية الملائمة بالإضافة إلى مساعدة الطلاب على الكشف عن طرق جديدة لاقتحام كل مشكلة.
٢. مساعدة الطالب في الكشف عن المبادئ والمعاني العامة والتي يغلب عليها الطابع المعنوي، وهنا جدير بالذكر أن بعض المشاكل التي يحاول الطالب حلها فإن محاولاته قد تؤدي إلى الكشف عن قانون أو مبدأ وهذا ما يجب تشجيعه والثناء عليه .

(١) فتحي عبد الرحمن جروان، تعليم التفكير: مفاهيم وتطبيقات، ص ٥٩.

(٢) سورة النمل، الآية: ٢٧.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِمَّا كَسَبَ
فَإِنَّا نَجْعَلُ لَهُ نُورًا يَمْشِي
بِهِ فِي الْيَوْمِ الْآخِرِ
وَمَنْ كَفَرَ
فَإِنَّا نَجْعَلُ لَهُ نُورًا يَمْشِي
بِهِ فِي الْيَوْمِ الْآخِرِ
وَمَنْ كَفَرَ
فَإِنَّا نَجْعَلُ لَهُ نُورًا يَمْشِي
بِهِ فِي الْيَوْمِ الْآخِرِ

الفصل الرابع

صفات الأستاذ الجامعي الرسالي



صفات الأستاذ الجامعي الرسالي

يعتمد نجاح العملية التعليمية في أي نظام تعليمي على مدى فعالية مدخلات هذا النظام وتمثل مواصفات الأستاذ الجامعي أهم تلك المدخلات باعتباره العنصر المنشط للعملية التعليمية والمتغير الرئيس لها والذي يتوقف على نشاطه وفعاليته نجاح العملية التعليمية بأكملها وبلوغ أهدافها.

ومهما كانت المناهج حديثة وبنّاءة لن يكون لها معنى إلا بالأستاذ، بما يملك من معرفة وثقافة وبما يتحلى به من صفات أخلاقية واجتماعية وبمدى إيمانه بوظيفته ومهنته والتزامه بأدابها وأخلاقياتها. ونجاح الأستاذ الجامعي في وظائفه متوقف على مدى ما يملك من خصائص وصفات معرفية وأكاديمية ومهنية وشخصية واجتماعية، فكلما توفرت فيه الصفات اللازمة لنجاح الأستاذ في تحقيق الفعالية التعليمية واستطاع إحداث التأثير الإيجابي في طلابه، وبهذا فقط يصلح التعليم ويستقيم حال الجامعة والمجتمع.

وحتى يقوم الأستاذ الجامعي بأدواره المختلفة بنجاح لا بد أن يتصف بمواصفات معرفية ومهنية وسلوكية واجتماعية وثقافية تؤهله للنجاح في مهامه.

أولاً: مبررات الحاجة الى الصفات الرسالية النوعية للأستاذ الجامعي:

وقبل الولوج الى هذه الصفات الرسالية عند الأستاذ الجامعي، نرى من الضرورة بمكان بيان ما كشفت عنه الدراسات العلميّة من مبررات دعت الى تأكيد الصفات الرسالية عند الأستاذ الجامعي؛ والتي منها:

١. تعرضت دراسات الى صفات أستاذ الجامعة من وجهة نظر الطلاب قبل دخولهم الجامعة، وبعد التحاقهم بالجامعة، والصفات التي ينبغي أن يكون عليها الأستاذ الجامعي؛ فتوصلت الدراسات إلى^(١):

صفات أستاذ الجامعة من وجهة نظر الطلاب قبل دخولهم الجامعة: شخصية ايجابية في عمومها حملت الصفات الحسنة التالية: ذو شخصية - متمق في تخصصه متمكن من مادته - حازم وجاد - اجتماعي - ذو هيبة ووقار - مصدر إشعاع فكري - متفهم لطلابه ومتفاعل معهم - ديمقراطي يسهل الحوار معه، وهذه الصورة تتضمن صفات معرفية وشخصية واجتماعية. أما الصفات غير المرغوبة وجميعها صفات شخصية مثل: ديكتاتوري، قاسي تعامله، غير موضوعي، بعيد عن طلابه، مادي، لا يهتم بطلابه ولا يناقشهم.

صفات أستاذ الجامعة من وجهة نظر الطلاب بعد دخولهم الجامعة: شخصية سلبية في عمومها. حملت صفات غير مرغوبة واغلبها يدور حول الصفات الشخصية والاجتماعية والأخلاقية والتفاعل وعملية التدريس وتوصيل المعلومات وتقييم الطلاب وهي كالتالي:

مقصر في أعماله ولا يهتم بتدريسه، مادي ديكتاتوري وقاسي في تعامله، لا يراعي مشاعر الطلاب، غير ملتزم في أقواله وأفعاله، غير قادر على توصيل المعلومات، لا يراعي الفروق الفردية، يغتاب زملائه أمام طلابه، لا يتفاعل ولا يتعامل مع الطلاب، غير موضوعي في أحكامه مع الطلاب، المظهرية والشكلية،

(١) ظ: محمد سكران، الطالب والأستاذ الجامعي، ص ١٦٩ - ١٧١، بن هويشل الشعيل، المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، ص ٣٧، احمد فلوح، مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، ص ٥٧، أحمد حسين اللقاني وآخر، التدريس الفعال، ص ١٢، فاروق عبده قلية، أستاذ الجامعة، ص ٤٤، رياض عزيز هادي، أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، ص ٣٠، سنان يعبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته، ص ٩٦، بدرية المفرج وآخرون، الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهارياً، ص ١٥.

يقيد حرية المناقشة، غير متعمق وغير مسيطر على مادته، يميز بين الطلاب، يتقوه بألفاظ غير لائقة، ضعيف الشخصية.

أما الصفات الايجابية فتعلقت بالجانب العلمي الأكاديمي وهي: غزارة العلم وسعة الاطلاع، مصدر المعرفة، متمكن ومتعمق في مادته، علاقات التفاعل والتعامل مع الطلاب.

٢. كما أشارت الدراسات الى نتائج مفادها ان الطلاب من (الذكور) يركزون على ضرورة التزام الأستاذ الجامعي بمواعيد المحاضرات وجودتها، ودوره في حل المشكلات، وأن يكون قدوة حسنة، أما الإناث فقد ركزن في إجاباتهن على ضرورة تمتع الأستاذ الجامعي بالتسامح والعطف^(١)، فالإناث أكثر تقديراً للسمات الاجتماعية والانفعالية لدى أساتذتهن مقارنة بالذكور.

والنتيجة النهائية أن صورة الأستاذ الجامعي المثالية تحددتها صفات علمية ومهنية واجتماعية وطرق التقويم والتدريس وصفات معرفية وأكاديمية. وان كان ميل الطلاب للصفات غير المعرفية والأكاديمية ظاهر.



(١) د. عبد الناصر ذياب الجراح وآخر، السمات المميزة لعضو هيئة التدريس الفعال، ص ٩٢، ظ: د. يوسف عبد الوهاب أبو حميدان، الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس، ص ١٩٠، يوسف عبد الفتاح محمد، بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي، ص ٣٦، عبد الرحمن العيسوي، تطوير التعليم الجامعي العربي، ص ٢١.

الواقع والطموح:

وفي الأخير أن هناك تفاوت كبير بين المثال والواقع لصورة أستاذ الجامعة في نظر بعض الطلاب، وفي رأي الباحث أن الأسباب التي جعلت الأستاذ الجامعي يمارس ما يعمل على اهتزاز صورته علمياً وأخلاقياً ويوجد تلك الفجوة بينه وبين طلابه هي:

١. غياب العديد من الشروط التي تتصل بالجوانب الأخلاقية والاكتفاء بالشروط العلمية.

٢. الضغوط والتحديات التي يواجهها أستاذ الجامعة في الوقت الحاضر جعلته يمارس العديد من الممارسات التي وضعت وظيفة الأستاذية لا تحسد عليه، وألقى بضلاله على صورة أستاذ الجامعة.

٣. إن استمرار هذا الوضع له تأثيره الخطير على الممارسات الأكاديمية والعلمية لأستاذ الجامعة، لقد أصبح مشغولاً بتحسين مستقبله الاقتصادي عن القيام بالبحث العلمي، وعن القيام بالتدريس كما ينبغي، وفي هذه الظروف يكثر الضحايا: البحث العلمي، التقاليد العلمية، الطلاب وإعدادهم، المجتمع وتطوره، المعرفة وإثراءها، الأستاذ الجامعي وكرامته.

ومن جانب آخر تعرضت الكثير من الأبحاث والمؤتمرات للتغيرات التي طرأت على التعليم العالي العربي والتعليم العالي في العالم، وفيما يلي أهم هذه التغيرات أو المستجدات:

١. التغيير الحاصل في فلسفة التربية وأهدافها وطبيعتها واتجاهاتها.
٢. المؤثرات الداخلية والخارجية التي تواجه عمل أستاذ الجامعة، وتشكّل ضغوطاً عليه، والتي تتعلق بظروف المجتمع والسياسة التربوية.
٣. طبيعة التعليم من حيث كونه عملية متشابكة ومتداخلة.

٤. زيادة الإقبال على التعليم العالي.
٥. دخول القطاع الخاص في التعليم العالي والاستثمار فيه.
٦. الوعي بأهمية التقويم والاعتماد الأكاديمي.
٧. ظهور التعليم عبر الحدود.
٨. البحث عن موازنة المخرجات مع سوق العمل.
٩. دخول التقنية ووسائل الاتصال في التعليم.
١٠. بروز المجتمع المعرفي وبنوك المعلومات.
١١. الحاجة إلى البحث العلمي المرتبط بالتنمية.
١٢. محدودية التمويل العام لمؤسسات التعليم العالي.
١٣. تغيير النظرة إلى وظيفة أستاذ الجامعة، فبينما كانت وظيفته مجرد نقل المعلومات أصبحت - الآن - تشمل التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

كان لهذه التغيرات على التعليم العالي وغيرها من المتطلبات والاحتياجات أثر على ظهور الحاجة إلى مواصفات نوعية خاصة وصفات إضافية وكفايات أو مهارات للأستاذ الجامعي لتدخل في التأهيل النوعي له، ويرتبط أداء الأستاذ الجامعي بمجموعة من المعايير العلمية والضوابط المهنية والخصائص الشخصية التي تنعكس جميعها على مستوى أدائه الوظيفي، فتؤثر بالتالي على نواتج العملية التعليمية والتربوية.

وَهُوَ مَعَكُمْ أَيْنَ مَا كُنْتُمْ

تعريف الأستاذ الجامعي الرسالي:

عُرّف مصطلح الأستاذ الجامعي الرسالي مجموعةً من العلماء والباحثين والمهتمين، وقد جاءت تعريفاتهم متقاربة، ومن هذه التعريفات انه:

- هو كلّ أستاذ التدريس له رسالةٌ وليس مجرد وظيفة، يتحرك بدافع ذاتي معتبراً مهنته عبادة يؤديها ورسالة يسعى لتحقيقها، فالجامعة وعاء يسره الله له ليؤدي هذه الرسالة حتى يرضى عنه سبحانه^(١).

- وعُرفه آخر: هو الذي يعتبر مهنته عبادة يؤديها ورسالة يسعى لتحقيقها، وهو حريص على ذلك سواء في المجال الرسمي أو في أي مجالات أخرى^(٢).

- وعُرف الأستاذ الرسالي بأنه: الذي يجعل التعليم مهنة ذات قداسة خاصة توجب عليه أداء حقها إخلاصاً وصدقاً وعطاءً^(٣).

- كما عُرّف بأنه: (الذي ينظر للتعليم على أنه رسالة وليس مجرد مهنة، يعي دوره و يتحرك بدافع داخلي مدركاً لرسالته ويسعى لتحقيقها)^(٤).

- وعُرف بأنه: الذي يؤدي دوره التربوي والتعليمي وليس للكسب المادي فقط، ولكن قبل ذلك إرضاء لربه وخدمة لمجتمعه ونفعاً لأُمَّته^(٥).

وبعد، فهذه تعريفات للأستاذ الجامعي الرسالي، فهي وإن كانت عديدة إلا أنها لا تختلف عن بعضها في شيء، إنما هو تنوع عبارات وتغاير كلمات، وهذا يدل على أن شأن الأستاذ الجامعي الرسالي شأنٌ واضح وبيّن، ومفهومه موضع اتفاق، وقد أشارت التعريفات إلى أربعة محاور في الأستاذ الجامعي الرسالي، وهي:

(١) ظ: د. صلاح سرور، قضية المعلم الرسالي، ص ٢٣.

(٢) ظ: د. محمد يوسف أبو ملوح، المعلم بين المهنة والرسالة، ص ٨.

(٣) ظ: د. عبد الرزاق عبد الجليل العيسى، أخلاقيات مهنة التدريس والتقاليد الجامعية، ص ٢٣.

(٤) ظ: د. نهى عبد العزيز، مهنة المعلم، ص ١٢.

(٥) ظ: علي نايف الشحود، المعلم الرسالي المنشود، ص ١١.

- المحور الأول: استحضار معنى العبادة لله سبحانه في العملية التدريسية.
- والمحور الثاني: التحرك بذاتية مردها مراقبة الله تعالى.
- والمحور الثالث: التحرر من النظرة المهنية الضيقة والغرض المادي البحث.
- والمحور الرابع: الاتصاف بصفات أخلاقية متميزة.

ولما تقدم وجب ان نلتمس الصفات الأصيلة في الأستاذ الجامعي الرسالي التي تعطيه التميز، وتمنحه الجدارة، وتؤهله للقيادة، وتجعله نواة لكل تطور، وبذرة لكل تقدم، والصفات التي يتصف بها الأستاذ الرسالي كثيرة ومتشعبة، وقد فصل فيها الباحثون كثيراً^(١)؛ لكن يجب القول أن الباحثين لا يتكلمون عن نفس الصفات، فأحد يثني على صفة أو أكثر يراها مهمة جداً، وآخر يركز على صفة أو صفات أخرى يرى أنها أكثر أهمية من الأخرى، وهكذا... قد يكون مرد هذا الاختلاف هو التكوين العلمي والسياسي والانتماء الأيديولوجي للباحث، وعلى كل حال يمكن أجمال الصفات الرسالية في أربعة أبواب هي: صفات أخلاقية وصفات معرفية وصفات وجدانية وصفات مهارية، وان كانت هذه الأبواب من حيث الجوهر متداخلة ولكن التقسيم من قبيل هيكلية الفصل، ولا نزع في الوقت ذاته اننا احصيناها عدداً ولكن هي اشارات يمكن الرجوع الى مضانها لمن شاء التفصيل، وهذه الأبواب على النحو الآتي:

١- للتوسعة ظ: عبد الناصر ذياب الجراح وآخر، السمات المميزة لعضو هيئة التدريس الفعال في جامعة اليرموك، ص٨٧، يوسف عبد الوهاب أبو حميدان وآخر، الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طالبة جامعة مؤتة، ص١٧٥، عبد الواحد عبد الرحمن أحمد، تصور الطلبة لشخصية الأستاذ الجامعي في كلية التربية، ص٢٧، د. عبد الرحيم علي الشاوري، صورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام، ص٣٣٤، الزهرة الأسود، الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي، ص١٣٢، محمد عطية الإبراشي، روح التربية والتعليم، ص١٥، حسين سليمان قورة، أستاذ الجامعة في الوطن العربي إعداد وإختياره في ضوء الحاجة إليه، ص١٢، عمر محمد زكري وأخر، التأهيل التربوي للمدرس الجامعي، ص١٩، د. علي غربي وأخر، الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي، ص٢٦، د. يوسف عبد الوهاب وآخر، الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس، ص١٨٠. ١٦، جابر عبد الحيد جابر، مدرس القرن الواحد والعشرين الفعال (المهارات والتنمية المهنية)، ص١٧ - ٣٧.

أولاً: الصفات الأخلاقية

الصفة الأولى: التخلّي عن الأخلاق المذمومة

من أهم الصفات الأخلاقية لكل إنسان بالعموم وللاستاذ الجامعي بوجه الخصوص هو ان لا يتصف بأي خُلُق سيئ، أي ان يتخلّى عن كل الأخلاق المذمومة؛ والتي هي كل سلوك فردي واجتماعي تلتقي النفوس البشرية على استقباحه واستنكاره، مهما اختلفت أديانها ومذاهبها وعاداتها وتقاليدها ومفاهيمها، ويلحق به ما كان أثراً من آثاره، أو فرعاً من فروعها.

وأما صور السلوك الأخلاقي الذميمة فهي معروفة وظاهرة؛ منها: الكذب، والغيبة، والنميمة، والرياء، والتملق، والحسد، والنفاق، والكبر، والخيانة، والظلم، والعدوان، والشح، وسوء المعاشرة، وعدم أداء الواجب، ونكران الجميل، وعدم الاعتراف لذي الحق بحقه، والطمع، وحب المنصب، والغضب في غير حق، واتباع الهوى والشهوات،.. وهكذا الى آخر جدول رذائل الأخلاق التي يتعدى ضررها الى الآخرين من الناس.

والآيات التي نبّهت من سوء الأخلاق كثيرة نختصر منها على قوله تعالى: ﴿وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ، فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ﴾^(١)، وقوله تعالى: ﴿زَيْنٌ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَبِإِ﴾^(٢). وفي سنة المعصوم عليه السلام نلاحظ ان تداعيات سوء الخُلُق تتعدى الى فساد الإيمان أيضاً، قال رسول الله صلى الله عليه وآله: (إن سوء الخُلُق ليفسد الإيمان كما يفسد الخل العسل)^(٣)، وقوله

١- سورة النازعات، الآية: ٧٩.

٢- سورة آل عمران، الآية: ١٤.

٣- الكليني، الكافي، ٣٢١/٢.

﴿لِكُلِّ ذَنْبٍ تَوْبَةٌ إِلَّا لِسُوءِ الْخُلُقِ﴾، فإن صاحبه كلما خرج من ذنب دخل في ذنب^(١).

ومن بعد التخلّي يكون التحلّي بالأخلاق المحمودة: والأخلاق المحمودة كما مر علينا هي صفة ثابتة في النفس فطرية أو مكتسبة تدفع الى سلوك إرادي محمود عند العقلاء، كالأخذ بالحقّ أو الخير أو الجمال وإن خالف الهوى، وترك الباطل والشر والقبح وإن وافق الهوى أو الشهوة^(٢). وقد نصّت آيات الذكر الحكيم على جملة من الأخلاق الحميدة، ودعت الى الاهتداء والتحلّي بها، قال تعالى: ﴿إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ وَيُبَشِّرُ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا كَبِيرًا﴾^(٣).

إذن ان مفتاح الفلاح والنجاح هو الابتعاد أولاً عن الأخلاق المستقبحة من الأقوال والأفعال واجتناب المحرمات التي نصّت عليها آيات الذكر الحكيم ونبهة لخطرها وتداعياتها سنة المعصوم عليه السلام وفصلتها كتب الأخلاق، وان نفس الإنسان يدرك معرفة طريق الفجور وطريق التقوى، وقد منح الخالق النفوس الإنسانية القدرة على معرفة هذين الطريقين من طرق سلوك الإنسان في الحياة، فحينما تتجه النفس الى سلوك طريق الفجور تتجه إليه وهي عارفة بأنه طريق شر، فهي بصيرة بما تعمل، وحينما تتجه الى سلوك طريق التقوى، تتجه إليه وهي عارفة بأنه طريق خير، فهي بصيرة بما تعمل. قال تعالى: ﴿وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا، فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا، قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا، وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا﴾^(٤)، وقال تعالى: ﴿بَلِ الْإِنْسَانُ عَلَى نَفْسِهِ بَصِيرَةٌ، وَلَوْ أَلْقَى مَعَاذِيرَهُ﴾^(٥).

١- الصدوق، من لا يحضره الفقيه، ٣٥٥/٤.

٢- ظ: عبد الرحمن حنبكة الميداني، الأخلاق الإسلامية وأسسها، ١٦/١.

٣- سورة الإسراء، الآية: ٩.

٤- سورة الشمس، الآية: ٧-١٠.

٥- سورة القيامة، الآية: ١٤-١٥.

الصفة الثانية: الصبر وعدم التسرع

الأستاذ الرساليّ متصف بالصبر الذي هو تعبير عن قوة الإرادة، وكمال العقل وبعده عن التسرع والطيش والرعونة والتعامل مع أمور الحياة ومشكلاتها بحكمة ومسؤولية. فالأستاذ الرساليّ يصبر على معاناة مهنة التدريس ومشقتها ويبدل أقصى جهده لتقريب المعلومات التي يطرحها على أذهان الطلاب، وإن استدعى الأمر منه تكراراً أو تنوعاً للأساليب، ويكون قادراً على مواجهة مشكلات الطلاب المتنوعة ومعالجتها بحكمة وروية، دونما غضب أو انفعال أو نحو ذلك. وعلى الأستاذ الجامعي النصح للطلاب بكل ما يقدر عليه من التعليم والصبر على عدم إدراكه، وعلى عدم أدبه وجفائه، مع شدة حرصه على ما يقومه ويحسن أدبه، لأن الطالب له حق على الأستاذ حيث أقبل على العلم الذي ينفعه وينفع الناس، وحيث توجه للمتعلم دون غيره.

ولأنّ رسول الله ﷺ أستاذ الخلق ورسول الحقّ فقد جاء إليه الأمر من الله تعالى بالصبر في عدة مواضع من القرآن الكريم، قال تعالى: ﴿فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُو الْعَزْمِ مِنَ الرُّسُلِ وَلَا تَسْتَعْجِلْ لَهُمْ﴾^(١)، وقال تعالى: ﴿فَاصْبِرْ لِحُكْمِ رَبِّكَ﴾^(٢)، وقال تعالى: ﴿فَاصْبِرْ صَبْرًا جَمِيلًا﴾^(٣). ويوضح أهمية الصبر وموقعه من الإيمان النبي الأكرم ﷺ في قوله: (الصبر من الإيمان بمنزلة الرأس من الجسد، فإذا ذهب الرأس ذهب الجسد، كذلك إذا ذهب الصبر ذهب الإيمان)^(٤). وقال الإمام عليّ عليه السلام:

١- سورة الاحقاف، الآية: ٣٥.

٢- سورة القلم، الآية: ٣٥.

٣- سورة المعارج، الآية: ٥.

٤- الكليني، الكافي، ٨٧/٢.

(أنصفوا الناس من أنفسكم واصبروا لحوائجهم فإنكم خزان الرعية)^(١). ومن مواطن الصبر ما نلاحظه في:

- تحمل مضايقات الطلاب.
- تحمل أعباء العملية التعليمية.
- الصبر على تدخل أولياء الأمور في عمله.
- تحمل نقص الأدوات والأجهزة والوسائل التعليمية.
- تحمل النقد الموجه إليه بصدق رطب.

الصفة الثالثة: إعطاء القدوة الحسنة

الأستاذ الجامعي الرساليّ قدوة حسنة لطلابه؛ لأنه يعمل بما يعلم ويُعلم، وعنده تلازم بين العلم والعمل، ويُقدم علماً نافعاً وعملاً صالحاً وكلاماً مؤثراً وسلوكاً أثراً، فيجعلُ الطلاب يأخذون من علمه وعمله، وينهلون من كلامه وسلوكه، فينهض بالعقول، ويرتقي بالأخلاق، ويسمو بالمجتمع بشكل إيجابي، ويحمي الأمة من انتشار السيئ من الأخلاق، ويصونها من شيعوس السلوكيات السلبية، وهو بهذا مقتدي بالرسول الأعظم ﷺ وممثل لتوجيه القرآن الكريم وارشاده في ان يتخذ من النبي الأكرم ﷺ قدوة له، قال تعالى: ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا﴾^(٢). وليكون هو فيما بعد قدوة لطلابه.

فالأستاذ الجامعي معني في تزكية نفوس طلابه فهذه مهام الأنبياء والمرسلين، قال تعالى: ﴿أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِنْكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ﴾^(٣)، إذ لخصت الآية الهدف من بعثة الرسول

١- نهج البلاغة، ٨٠/٣.

٢- سورة الأحزاب، الآية: ٢١.

٣- سورة البقرة، الآية: ١٥١، ومن الجدير بالذكر ان التزكية والتعليم ذكرت في القرآن الكريم أربعة مرات ثلاثة منها قدمت التزكية على التعليم وفي موردها الرابع فقط قدمت التعليم على التزكية.

ﷺ في ثلاثة أمور، جاء أحدها كمقدمة وهو تلاوة الآيات عليهم، بينما شكل الأمران الآخران أي (تهذيب وتزكية النفس) و(تعليمهم الكتاب والحكمة) الهدف النهائي الكبير.

نعم، جاء الرسول ﷺ ليعطي الإنسانية ويعلمها العلم والأخلاق، لتستطيع بهذين الجناحين (جناح العلم وجناح الأخلاق) أن تحلق في عالم السعادة وتطوي مسيرها إلى الله لتنتال القرب منه، وكذلك الأستاذ الجامعي (ينبغي أن يكون قدوة في سلوكه، ومثلاً طيباً يحتذى، لا بالنسبة لطلابه فحسب، بل بالنسبة لبيئته المحلية أيضاً)^(١).

الصفة الرابعة: الأمانة في العمل

والأستاذ الجامعي الرسالي يرى ان الأمانة في العمل داخل القاعات وخارجها، الأمانة في القيام بالواجبات الإدارية والتعليمية فمن المفروض أن أولياء الأمور قد تركوا أبناءهم في أيدي أمينة، فلا بد من حفظ هذه الأمانة.

يقول الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾^(٢)، والأمانة في مهنة التدريس هنا تعني أي أمر مرتبط بالأستاذ سواء لصالح المتعلم أو لصالح المؤسسة الأكاديمية ككل بل والنظام عامة، بمعنى أن الأمانة في مجال المهنة تتعدد صورها وليس على الأستاذ الجامعي إلا حفظ هذه الصورة المختلفة من الأمانات، وعلى أن يكون أداؤه للأمانة جزء من وظيفته الرسالية لطلابه وللمؤسسة بالعموم حتى وان لم يجد من البعض الردود الحسنة والتقييم للأعمال الحسنة؛ قال الإمام جعفر الصادق عليه السلام: (ثلاث لم يجعل الله عز وجل لاحد فيهن رخصة: أداء الأمانة إلى البر والفاجر والوفاء بالعهد للبر والفاجر وبر الوالدين برين كانا أو فاجرين)^(٣). ومن صور الأمانة ما نلحظه في:

١- فرد ب. ميليت، أستاذ الجامعة، ص ٢٣٦.

٢- سورة النساء، الآية: ٥٨.

٣- الكليني، الكافي، ١٦٢/٢.

- أميناً مع نفسه ومع الطلاب.
- أميناً في محاولة التعرف على مشكلات الطلاب.
- أميناً في مادته الدراسية وفي شرح المنهج.
- أميناً في كل ما يقوم به من أعمال.

الصفة الخامسة: الالتزام والانضباط

من صفات الأستاذ الجامعي الرساليّ الالتزام بقوانين مهنته، والانضباط باللوائح، والأخذ بتوجيهات مؤسسته وأنظمتها، والانصياع لقيادته، والعمل وفق مواعيد الحضور والانصراف وبداية المحاضرات ونهايتها، وتسليم اختباراتهِ وتصحيحها ورصد نتيجته، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾^(١). فمطلق العقود يجب الوفاء بها مادام أنها وفق منهج الله تعالى، وتدخل في ذلك عقود المؤسسات وقوانينها وأنظمتها، وقد أمتدح الله تعالى الذين يوفون بعهودهم، فقال تعالى: ﴿وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ﴾^(٢)، ونظراً لأهمية الالتزام بالنظام في الحياة العملية كان من وصايا الإمام علي عليه السلام لولديه ولكل الناس، فقال عليه السلام: (أوصيكما وجميع ولدي وأهلي ومن بلغه كتابي بتقوى الله ونظم أمركم، وصلاح ذات بينكم)^(٣). بمعنى ان نظم الأمر والانضباط من الدين والإيمان وفيه الصلاح لشؤون الحياة.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِمَا نُزِّلَ عَلَيْهِمْ مِنَ الذِّكْرِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَآمَنُوا بِمَا نُزِّلَ عَلَيْهِمْ مِنَ الذِّكْرِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَآمَنُوا بِمَا نُزِّلَ عَلَيْهِمْ مِنَ الذِّكْرِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ

١- سورة المائدة، الآية: ١.

٢- سورة البقرة، الآية: ١٧٧.

٣- نهج البلاغة، ٧٦/٣.

الصفة السادسة: القيام بالقسط

الأستاذ الجامعي الرسالي يأخذ بالقسط ويلتزم بالعدل في تعامله مع طلابه، فلا يتجاوز عقابهُ لطلابه إلى الانتقام، ولا تجعله الخلافات الشخصية يضيع جهودهم، ولا تحمله المحاباة على إعطاء بعضهم ما لا يستحقونه؛ لإدراكه أن العدل هو الأساس الذي قامت عليه السموات والأرض، قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ﴾^(١).

وليقينه أنّ الظلم ظلمات يوم القيامة، وأن الله تعالى سينتصر للمظلوم ولو بعد حين، وثابت عنده أن الأمانة تقتضي منه أن يعطي كل ذي حق حقه، وألا يزيد طالباً فوق حقه، يقول الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾^(٢).
سئل الإمام علي عليه السلام أيما أفضل العدل أو الجود؟ فقال عليه السلام: (العدل يضع الأمور مواضعها، والجود يخرجها من جهتها، والعدل سائس عام، والجود عارض خاص، فالعدل أشرفهما وأفضلهما)^(٣).

ومن المعلوم ان الطالب لا يتأثر بعدد المؤلفات العلميّة للأستاذ الجامعي أو بلبقه العلمي، وإنما يتأثر بما يفعله الأستاذ في القاعة الدراسية، و(عدالته في معاملة الطلاب)^(٤).



١- سورة المائدة، الآية: ٨.

٢- سورة النساء، الآية: ٥٨.

٣- نهج البلاغة، ١٠٢/٤.

٤- فرد ب. ميليت، أستاذ الجامعة، ص ١٦١.

الصفة السابعة: الاحترام والتعاون مع الزملاء

يقضي الأستاذ الجامعي مع الزملاء أوقات طويلة في العمل، ومن الضروري الحفاظ على المهنية، والاحترام المتبادل خلالها فيما بينهم، وخلق مسافة بين الزملاء حتى لا تتداخل الحياة الشخصية، والعملية؛ لأن ذلك يُمكن أن يؤدي إلى سوء فهم في محيط العمل بين الزملاء، مما يؤثر على جودة العمل، ومن التصرفات التي يمكن تجنبها خلال العمل بين الزملاء ما يلي:

- ✓ تجنّب توجيه عبارات شخصية زائدة لوصف مظهر أحد الزملاء.
- ✓ الامتناع عن إعطاء ألقاب للزملاء.

والأستاذ الجامعي الرسالي يدرك أن العملية التربوية والتعليمية تحتاج للاحترام والتعاون والتواصي بين زملاء المهنة، فهو يرى أنه قليل بنفسه كثير بإخوانه، فيضع كل إمكانيته للتعاون معهم إذا مر أحد الزملاء بمشكلة ويصعب عليه إيجاد حل لها لوحده وسواء كانت المشكلة في الجانب العملي الإداري إذ يمكن أن تتراكم الأعمال لديه، وبصعب عليه إنجازها في وقتها المحدد، فإن مساعدة زميل آخر له في حل مشكلته أثناء وقت فراغه مثلاً تعدّ أمراً إيجابياً، أو في الجانب العلمي إذ إن (المسؤولية العلمية التي يتحملها عضو هيئة التدريس يخفف من ثقلها التعاون مع الآخرين في وضع الأهداف، وتحقيقها بالقول والعمل)^(١)، أو كانت المشكلة في جانب ثالث ليس من ضمنها ضغوطات العمل لعله تكون اجتماعية أو اقتصادية ففي كل الأحوال فموقف التعاون يُسجل في الوجدان والنفس الطيبة تحتفظ برد الموقف الإيجابي بالمثل أو تزيد عليه بفضيلة؛ وهو المستفاد من قوله تعالى: ﴿وَيُؤْتِرُونَ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَن يُوقِ شَحْحَ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ

١- د. هدى بنت دليجان الدليجان، المبادئ الأخلاقية للمعلم الجامعي في ضوء الكتاب، ص ٤٤٨.

المُفْلِحُونَ^(١)، فالتعاون بين الزملاء يساعد على تجاوز العقبات، ويزيد من سرعة إنجاز العمل ويطيب النفوس.

والأستاذ الجامعي الرسالي ممتثل لقوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾^(٢)، ولقوله تعالى: ﴿وَالْعَصْرِ، إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ، إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ﴾^(٣)، ولقول المعصوم عليه السلام؛ إذ قال رسول الله ﷺ: (المسلمون إخوة تتكافى دماؤهم ويسعى بذمتهم أدناهم)^(٤). وقال الإمام علي عليه السلام: (فهلّم أيها الناس! إلى التعاون على طاعة الله عز وجل، والقيام بعدله والوفاء بعهده، والإنصاف له في جميع حقه، فإنه ليس العباد إلى شيء أحوج منهم إلى التناصح في ذلك وحسن التعاون عليه)^(٥). وفي الحث على التعاون بين الناس بشتى الوسائل المتاحة والبذل في سبيلهم؛ قال عليه السلام: (تعينهم بما عندك، فإن لم تجد فبجاهك)^(٦).

واتماماً للفائدة نذكر جملة من عوامل بناء العلاقات الإيجابية مع زملاء المهنة،

والتي منها:

- ١- ابدأ بالسؤال: ما الذي يهتمون به؟ في الغالب نجد أننا لا نفهم حتى أقرب الناس إلينا والسبب يعود إلى عدم تركيزنا على اهتمامات الآخرين.
- ٢- حدد الاهتمامات: بمعنى تفهم رغبات واحتياجات وآمال الآخرين، وكذلك عليك أن تدرك المخاوف التي لها علاقة بعلاقتك مع زملائك.

١- سورة الحشر، الآية: ٩.

٢- سورة المائدة، الآية: ٣.

٣- سورة العصر، الآية: ١ - ٣.

٤- المجلسي، بحار الأنوار، ٤٠٣/١.

٥- نهج البلاغة، ١٩٨/٢.

٦) الكليني، الكافي، ٤٦/١.

- ٣- حدد القدرة على الفهم: قد ينظر شخصان إلى المشكلة من وجهتي نظر مختلفتين مما يسبب خلاف في حل المشكلة، لذا عليك أن تتفهم وجهة نظر زميلك؛ لأن ذلك سيحسن من علاقتك به.
- ٤- انتهز الفرصة لتعلم شيئاً جديداً : التعلم ليس له نهاية فاستغل وقتك لتعلم الجديد والمفيد مهما بلغت خبرتك ومعرفتك ومهما كان مصدر المعلومة.
- ٥- كن واثقاً ومنفتحاً: إن ميزة الانفتاح والمرونة في تقبل المعلومات الجديدة والآراء المغايرة لوجهة نظرك، تعد أهم ركائز العلاقات الإيجابية بين الزملاء.
- ٦- اعرف ظروفهم: إن معرفتك بظروف زملائك في العمل تساعد على التغلب على تركيزك على نفسك فقط، حيث تُشعر زملاءك باهتمامك بهم مما يجعلهم يهتمون بك.
- ٧- اعكس الأدوار: حاول أن تتخيل موقفاً لشخصٍ ما، قد يكون حدث بينكما موقف سلبي ثم بعد ذلك قم بتبديل الأدوار بينكما بحيث تنظر لنفسك من وجهة نظر زميلك.

الصفة الثامنة: منفتح بالحوار والخلاف في الرأي لا يفسد الود

الكثير منا يحفظ هذه المقولة عن ظهر قلب .. بل ويرددها بين الحين والآخر .. لكن للأسف الشديد البعض لا يدرك الفرق بين الخلاف والاختلاف، فشتان بين الاثنين. فالاختلاف شيء محمود وهو ما جبل عليه الخلق بحكمة الخالق جل شأنه؛ قال تعالى: ﴿وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَجَعَلَ النَّاسَ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَا يَزَالُونَ مُخْتَلِفِينَ إِلَّا مَن رَّحِمَ رَبُّكَ وَلِذَلِكَ خَلَقَهُمْ﴾^(١).

وفي سنة المعصوم عليه السلام نلحظ ان بعد واقعة النهروان سمع بعض أصحاب الإمام علي عليه السلام شخصاً يجهر برأي الخوارج، فجاؤا به للإمام علي عليه السلام قائلين: هذا يرى رأي الخوارج، ونقلوا حديثه، فقال عليه السلام: ما أصنع به؟! قالوا: تقتله. قال الإمام عليه السلام: أقتل من لا يخرج عليّ؟ قالوا: تحبسه. قال: وليست له جناية احبسه عليها، خلّوا سبيل الرجل^(١).

وفي مجال الدعوة الى الحوار نلحظ القرآن الكريم يحثنا الى الالتزام بأداب الحوار وعلى وفق اساليب حكيمة، فقال تعالى: ﴿ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ﴾^(٢).

والأستاذ الجامعي الرسالي يمتلك روحاً حية وعقلاً دافقاً شعورياً يرتكز في أساسه وتكوينه على التعدد والتنوع حتى يستطيع التكامل والتصاعد عبر التفاعل العقلي والروحي في إشاعة جو صحي أثناء التدريس، يستطيع فيه الطلاب التفكير الحر وأن يحاولوا الإجابة عن التساؤلات وحل المشكلات وإثارة تساؤلات جديدة والبحث عن معلومات.

ولكن نتيجة لسوء الفهم وعدم التنشئة الصحيحة على: تقبل الرأي والرأي الآخر وأساليب الحوار العقلانية، والالتزام بأداب الحوار، والخلط بين احترام الآخر كشخص وبين تقبل آرائه .. وادراك أن لكل شخص آراءه وقناعاته والتي من المؤكد أنه راض عنها .. بل وربما مقتنع تماماً أنها الصواب، يتحول الحوار الى نزاع ويكون الاختلاف في الرأي لدى بعض الى خلاف شخصي أو اجتماعي أو سياسي أو عائلي أو أيّاً كان نوع الخلاف.

١- ظ: الخطيب البغدادي، تاريخ بغداد، ٣٦٦/١٤.

٢- سورة النحل، الآية: ١٢٥.

لذا فالأستاذ الجامعي يقبل الحوار والرأي الآخر باحترام وسعة الصدر، وحسن استماع للآخرين، قال تعالى: ﴿الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ﴾^(١)، وعدم تجاوز الخلافات مهما كانت الحدود والأعراف الجامعية.. وعدم اللجوء إلى جهات أخرى خارج القسم ثم الكلية ثم الجامعة للفصل في أي خلافات إلا بعد استفاد كافة السبل على المستويات الجامعية السابقة. فالأستاذ الجامعي الرسالي يشجع على المناقشة الحرة ويدرب طلابه على كيفية المناقشة واحترام الرأي المخالف من خلال:

- احترام آراء الآخرين مع نقدها وبيان محاسنها وعيوبها.
- اعتماد الحجة والافتناع.
- التدريب على النقد الذاتي.
- توفير فرص للطلبة للمشاركة والحوار.

إذن أفضل خدمة تقدمها للرأي الذي تؤمن به، حُسن تعاملك مع الآخرين، لتقدم بسلوكك الطيب أنموذجاً مقبولاً لأفكارك، ولتكون بسيرتك الصالحة داعية لآرائك، أما أسلوب العداوة والتشدد، فهو يسيء إلى التوجه الذي تنتمي إليه أولاً، وإليك ثانياً.

الصفة التاسعة: البشاشة والمرح والتبسم

من مكارم الأخلاق التي يجب ان يتحلى بها الأستاذ الجامعي الرساليّ البشاشة^(٢) واللين في الكلام والتلطف في القول، فالطالب يقبل على المادة الدراسية ويهتم بها أكثر إذا كان مرتاحاً نفسياً داخل المحاضرات أو اثناء تعامله مع مدرستها، كما ان (مرح عضو هيئة التدريس يخرج الطلبة من الرتابة، فيثير انتباههم إليه وبالتالي الى

١- سورة الزمر، الآية: ١٨.

٢- والبشاشة في اللغة: (البشّ): اللطف في المسألة والإقبال على الرجل، وقيل: هو أن يضحك له ويلقاه لقاءً جميلاً، والمعنيان مُقْتَرِبَان. والبشاشة: طلاقة الوجه). ابن منظور، لسان العرب، مادة (بشش) ٢٦٦/٦.

المادة التعليمية^(١)، وهذه السمة هي من أخلاق المعصوم عليه السلام وهو ما نلاحظه جلياً في سنته: (عملاً وقولاً وتقريراً)، قال الرسول الأكرم صلى الله عليه وآله: (إني لأمزح ولا أقول إلا حقاً)^(٢)، وعن أبي الدرداء قال: (كان رسول الله صلى الله عليه وآله إذا حدث بحديث تبسم في حديثه)^(٣). وقال الإمام علي عليه السلام (إذا اجتمع المسلمان فتذاكراً عَفَرَ الله لأبشهما بصاحبه)^(٤).

ومما يطالع في هذه الباب هذه الرواية لتبين هدف صحيح من أهداف المزاح روي عن الإمام جعفر الصادق عليه السلام: (انه قال لأحد اصحابه: كيف مداعبة بعضكم بعضاً؟ فقال الرجل: قليل. فقال الإمام عليه السلام: فلا تفعلوا، فان المداعبة من حُسن الخُلق وانك لتدخل بها السرور على اخيك ولقد كان رسول الله صلى الله عليه وآله يُداعب الرجل يُريد ان يُسره)^(٥)، وعن أبي ذر الغفاري قال: قال رسول الله صلى الله عليه وآله: (لا تحقرن من المعروف شيئاً ولو أن تلق أخاك بوجه طلق)^(٦).

إنّ يفهم من هذا الحديث وغيره اهتمام الإسلام بالبشاشة والطلاقة والترحاب عند اللقاء بالآخرين اهتماماً كبيراً، وان الغاية من المرح والبشاشة هو ادخال السرور والآثار الايجابية المترتبة عليه في نفس المقابل، أي ان يكون الأستاذ الجامعي بشوشاً ومرحاً بما لا يضر بمصلحة الطلبة.

بِرَبِّنا الْأَحْمَدُ نُورِنا وَوَلَدِنا مُحَمَّدِنا صلى الله عليه وآله وَآلِهِ عليهم السلام وَارْحَمَهُمْ اللهُ

- ١- د. عبد الناصر ذياب الجراح وآخر، السمات المميزة لعضو هيئة التدريس الفعال في جامعة اليرموك، ص ١٠٣.
- ٢- المجلسي، بحار الأنوار، ١١٦/١٦.
- ٣- المجلسي، بحار الأنوار، ١١٦/١٦.
- ٤- ابن الأثير، النهاية في غريب الحديث والأثر، ١٣٠/١، ابن منظور، لسان العرب، مادة (بشش) ٢٦٦/٦.
- ٥- المجلسي، بحار الأنوار، ١١٦/١٦.
- ٦- مسلم، صحيح مسلم، ٣٧/٨، ظ: المجلسي، بحار الأنوار، ٦٩/٧١.

الصفة العاشرة: إصلاح مشاكل الطلاب (عطاء بلا حدود)

تلعب الظروف المحيطة بالطالب (العائلية والاجتماعية) دوراً كبيراً في ظهور المشكلات، لذلك ينبغي على الأستاذ الجامعي الرسالي (العمل على حل المشكلات التي تواجه الطلبة، وتهيئة الأجواء المناسبة والفرص والفعاليات والأنشطة والبرامج التي تساعدهم على النمو المتوازن من جميع النواحي - العلمية، الجسمية، العقلية، الوجدانية، الوطنية والاجتماعية - وإكسابهم المهارات والخبرات التي تجعل منهم مواطنين صالحين في المجتمع)^(١).

والأستاذ الجامعي الرسالي مستمد صفة الإصلاح من نصوص القرآن المجيد والتي منها قوله تعالى: ﴿لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِنْ نَجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا﴾^(٢)، وقال تعالى: ﴿إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ﴾^(٣). وفي سنة المعصوم قول رسول الله ﷺ: (ما عمل امرؤا عملاً بعد إقامة الفرائض خيراً من إصلاح بين الناس، يقول: خيراً، وينمي خيراً)^(٤).

وتواصل الأستاذ الجامعي الرسالي مستمر مع الطلبة حتى خارج أوقات المحاضرات وحدود القاعات الدراسية وذلك بهدف تقديم العون لهم في إصلاح مشاكلهم وحلها أخذ بعين الاعتبار تحاشي عملية تلقين الطلبة spoon-feeding وعاملاً على تشجيعهم على العمل بفاعلية في التعاطي مع مشاكلهم مع أبداء اهتمام خاص بالمشاكل الخاصة التي تواجه بعض الطلبة.

١- عقيل خليل ناصر، المشكلات التي تواجه طلبة جامعة بابل من وجهة نظرهم، ص ٦٧.

٢- سورة النساء، الآية: ١١٤.

٣- سورة هود، الآية: ٨٧.

٤- المجلسي، بحار الأنوار، ٤٣/٧٣.

ثانياً: الصفات المعرفية

الصفة الأولى: التعمق في التخصص

من صفات الأستاذ الجامعي الرساليّ التعمق في التخصص؛ فهو في سعي دائم للعناية بتخصصه والاستزادة منه وإتقانه ولا يرضى إلا أن يكون عليمًا بمادته قديراً على إيصالها؛ وذلك لأنه مرجع لطلابه ومصدر لمعلوماتهم، وأول كلمة نزلت من القرآن الكريم هي كلمة اقرأ، وتكررت مرتين في أول آيات نزلت من القرآن الكريم حيث قال الله تعالى: ﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ، خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ، اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ﴾^(١). وقد ورد ان اقرأ الأولى أمرٌ بأن يقرأ النبي ﷺ لنفسه ويعلم ما في الكتاب فيعمل به، واقرأ الثانية ليُعلم الناس^(٢)، والأستاذ الرسالي ينشد التطور في مادته ووسائله، ويرى أن العلم لا يُشبع منه، فقد أمر الله تعالى نبيه ﷺ أن يطلب التزديد من العلم فقال له: ﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾^(٣)، قال الإمام علي بن موسى الرضا عليه السلام: (العلم ضالة المؤمن)^(٤).

والطالب بطبيعة الحال يتأثر بالأستاذ الشغوف بمادته الدراسية، فإهتمام الأستاذ العميق، وتحمسه الذي لا ينضب بالمادة التي يدرسها، فما دام فيه هذا التحمس فلا بد أن ينتقل بعضه الى طلابه^(٥).

إنّ يتميز الأساتذة الرساليون بسعة اطلاعهم وحادثة معلوماتهم في مجال اختصاصاتهم بشرط أن لا يتظاهرون بـ(معرفة كل شيء!).

١- سورة العلق، الآية: ١ - ٣.

٢- ظ: ناصر مكارم الشيرازي، الأمثل في تفسير كتاب الله المنزل، ٢٥٠/٢٠.

٣- سورة طه، الآية: ١١٤.

٤- المجلسي، بحار الأنوار، ١/١٦٨.

٥- فرد ب. ميليت، أستاذ الجامعة، ص ١٥٩.

وكذلك على الأستاذ الجامعي الرسالي مع اعتنائه بتخصصه فإنه يأخذ بنصيب من التخصصات ذات العلاقة؛ وذلك لأن العلوم مرتبطة مع بعضها ومتداخلة.

الصفة الثانية: اكتشاف المواهب والقدرات ورعايتها

الموهبة: هي مفهوم بيولوجي متأصل؛ يعني: ذكاء مرتفعاً، ويشير إلى تطور متقدم ومتسارع لوظائف الدماغ وأنشطته، بما في ذلك الحس البدني والعواطف والمعرفة والحدس.

وذلك مصداقاً لقوله تعالى: ﴿وَرَفَعَ بَعْضُكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ﴾^(١)؛ ومن الدرجات الموهبة، وهذا شيء لم تغفله سياسة التعليم، مما يحتم علينا ضرورة استغلال ما لدى هذه الفئة من مواهب وقدرات عقلية متميزة استغلالاً تربوياً أمثلاً، كما يؤكد على مسؤولية التربية بشكل عام والمدرسة بشكل خاص والأستاذ الجامعي بشكل أخص في اكتشاف الموهوبين وتوفير البرامج الملائمة لهم والتي تفي باحتياجاتهم.

فالأستاذ الجامعي الرسالي (الناجح هو ليس الذي يحضّر المادة الدراسية للطلاب، فيلقياها على مسامعهم وكأنها منظومة، أو سلسلة متصلة من المعلومات؛ بل هو الذي يثير العواطف المرتبطة بالنشاط العقلي، فيثير دافعية الطلبة نحو التعلم، كما يثير دافعية التفكير والتقصي الموضوعي، ويفجر عندهم روح الإبداع، والقدرة على حل المشكلات)^(٢) ويكتشف المواهب، والقدرات في طلابه، ويعمل على رعايتها وتنميتها، لعلمه أن الناس يختلفون في مواهبهم ويتباينون في قدراتهم، وقدراتهم في ذلك رسول الله ﷺ وأهل بيته ﺍﻟﻤﻮﺗﺎﺑﻴﻦ، إذ كانوا يعاملون الناس بقدر اتساع فهمهم وتحملهم للحديث، بل هكذا هي سنة كل الأنبياء ﺍﻟﻤﻮﺗﺎﺑﻴﻦ في التعامل مع الناس لتفاوت

١- سورة الانعام، الآية: ١٩٥.

٢- د. عبد الناصر ذياب الجراح وآخر، السمات المميزة لعضو هيئة التدريس الفعال، ص ٩٠.

المستوى الإدراكي والمعرفي، قال النبي الأكرم ﷺ: (إنا أمرنا معاشر الأنبياء أن نكلم الناس بقدر عقولهم)^(١)، وقال الإمام علي عليه السلام: (القلوب أوعية بعضها أوعى من بعض)^(٢).

ما من شك ان الطلبة الموهوبين هم ثروة الأمة ومستقبلها إذا ما احسنت رعايتهم فهم أهم مواردنا وأكثرها قيمة لذلك يجب التأكيد على دور الأستاذ الجامعي في رعاية المواهب وفتح كل الأبواب الممكنة أمامها لتنمو وتتحوّل فيما بعد الى إنجاز مجتمعي، ان الأستاذ الناجح أفضل من كل الوسائل التكنولوجية وان المنهاج المناسب واساليب التدريس والتقييم الملائمة هي الأكثر جدوى، وفي نهاية المطاف الطلبة في الجامعات بحاجة الى أساتذة رساليين متميزين قادرين على إعداد جيل من الموهوبين بما يخدم تطلعات المجتمع.

الصفة الثالثة: يوظف العلم لخدمة المجتمع

معلوم ان طلب العلم واجب لغيره لا لذاته، إذ ان قيمة العلم تكمن في خدمته للفرد والمجتمع، والأستاذ الجامعي الرسالي يربط العلم بالواقع الاجتماعي ويوظفه لما فيه من تحصيل للطالب، مبتعد عن العلوم الجامدة التي لا ثمرة فيها سواء ثمرة آنية أو مستقبلية، فقيمة العلم عنده للعمل ويتعدى الكراس ليحاكي الواقع الاجتماعي ويحل مشكلاته.

مستلهم ضرورة هذا الربط بين العلم والعمل به من نصوص القرآن الكريم؛ إذ ورد ذمّ لليهود الذين حُمّلوا العلم ولم يعملوا به، فقال تعالى عنهم: ﴿مَثَلُ الَّذِينَ حُمِّلُوا

١- المجلسي، بحار الأنوار، ٦٩/٢.

٢- المصدر نفسه، ٨٨/١.

التَّوْرَةَ ثُمَّ لَمْ يَجْمَلُوهَا كَمَثَلِ الْحِمَارِ يَحْمِلُ أَسْفَارًا بِئْسَ مَثَلُ الْقَوْمِ الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ ﴿١﴾.

ومن سنة المعصوم عليه السلام، إذ دعت الى أهمية الربط بين العلم والعمل به؛ بل ان العلم المجرد من العمل هو جهل، قال الإمام علي عليه السلام: (إن العالم العامل بغير علمه كالجاهل الحائر الذي لا يستفيق من جهله، بل الحجة عليه أعظم، والحسرة له أزم، وهو عند الله أوم) ^(٢). ونلاحظ في دعاء الإمام جعفر الصادق عليه السلام الى أهمية الانتفاع من العلم وربطه بالواقع الحياتي؛ فقال: (وانفعني يارب بما علمتني واجعله لي ولا تجعله علي) ^(٣).

إذن الأستاذ الجامعي الرسالي يدرك أن الموقف التدريسي عبارة عن موقف تربوي لا بد أن يجرى فيه التفاعل المثمر بينه وبين طلابه، وأنه ليس مطالباً باستعراض معلوماته ومفاهيمه وأفكاره في هذا المجال إلا بالقدر الذي يخدم مسار التفاعل بين جميع الأطراف.

الصفة الرابعة: اعتماد المنهج (التخطيط) العلمي في نقل أفكار

المنهج العلمي يُنظم المعلومات ويتدرج بها من السهل الى الصعب، فلا تُثقل المعلومة بالكم أو بغير مراعاة للتسلسل فيها، ونلاحظ ان وجود المعلومات من غير تنظيم ومنهج علمي في نقلها لا تنتج ثمارها، لأن المنهج (فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة؛ إمّا من أجل الكشف عن الحقيقة، حين نكون بها جاهلين، أو من أجل البرهنة عليها للآخرين، حين نكون بها عارفين) ^(٤).

١- سورة الجمعة، الآية: ٥.

٢- نهج البلاغة، ٢٢١/٧.

٣- الكليني، الكافي، ٥٤٦/٢.

٤- عبد الوهاب إبراهيم أبو سليمان، كتابة بحث العلم صياغة جديدة، ص ٦٠.

والقرآن الكريم حث على سلك الطرق التي توصل إلى المراد؛ ومنه قوله تعالى: ﴿ثُمَّ اتَّبَعَ سَبَبًا﴾^(١)، وما نلحظه في تخطيط نبي الله يوسف عليه السلام: ﴿قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأَبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ﴾^(٢)، وفي سنة المعصوم عليه السلام الحث على التخطيط ومنه قول الإمام علي عليه السلام: (والتدبر قبل العمل فإنه يؤمنك من الندم)^(٣).

والأستاذ الجامعي الرسالي متابع للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه، إذ إن إعداده الأكاديمي والمهني جيد بشكل يسمح له بالقدرة على حل المشكلات ورفع مستوى التحصيل الأكاديمي، وأن يكون متسع المعرفة والاطلاع والمعلومات عن ميدان تخصصه وعن الاتجاهات الإيجابية نحو مادته الدراسية ونحو طلبته، إضافة إلى استخدامه استراتيجيات تجعل تعلم طلابه ذا معنى من خلال إعداد هؤلاء الطلاب معرفياً، لدى تقديم المواد والمعلومات الجديدة وعليه فالجامعة كمنظمة عبارة عن معلومات أو قراءات قصيرة عامة يكون الطلاب فيها ألفة بها أكثر من ألفتهم بالمادة التعليمية الأكثر تعقيداً وتحديداً.

الصفة الخامسة: دائم في طلب العلم

الأستاذ الجامعي الرسالي لا ينفك عن طلب العلم في كل أحواله؛ وهو بهذا متخذ من رسول الله صلى الله عليه وآله الأسوة الحسنة، إذ قال تعالى آمراً نبيه محمد صلى الله عليه وآله بقوله سبحانه: ﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾^(٤)، فنلحظ إذا كان النبي صلى الله عليه وآله مأموراً أن يطلب زيادة العلم من ربه إلى آخر عمره مع غزارة علمه، وروحه المليئة وعياً وعلماً، فإن واجب الآخرين واضح جداً، وفي الحقيقة، فإن العلم من وجهة نظر الإسلام لا يعرف حداً، وزيادة

١- سورة الكهف، الآية: ٨٩.

٢- سورة يوسف، الآية: ٤٧.

٣- الكليني، الكافي، ٢٢/٨.

٤- سورة طه، الآية: ١١٤.

الطلب في كثير من الأمور مذمومة إلا في طلب العلم فإنها ممدوحة، والإفراط قبيح في كل شيء إلا في طلب العلم. يقول الإمام علي عليه السلام: (منهومان لا يشبعان طالب دنيا وطالب علم)^(١).

وعلى هذا فإن كلمة (خريج) أو (أنهى دراسته) أو (حاز على لقب علمي عال) لا معنى لها في منطق الأستاذ الجامعي الرسالي، فهو على حقيقة مفادها ان لا نهاية في تحصيله للعلوم، فهو دائماً طالب جامعي، وطالب علم، حتى لو أصبح أكثر الأسانذة تفوقاً وأفضلهم^(٢).

فبما ان الهدف الأسمى للتعليم هو زيادة الفاعلية العقلية للطلبة ورفع مستوى كفاءاتهم الاجتماعية، فيجب أن يكون الأستاذ الجامعي الرسالي لديه قدرة عقلية تمكن من معاونة طلبته على النمو العقلي، والقدرة على تنسيق جهود الطلبة وإتاحة الفرصة للتشجيع على الابتكار والإبداع.

ولهذا يتميز الأستاذ الجامعي الرسالي بسعة اطلاعه و(البحث عن المعارف الجديدة، والتفاعل الدائم مع الأحداث المعاصرة والتكنولوجيا الجديدة)^(٣)، ولا سيما حداثة معلوماته في مجال اختصاصه بشرط أن لا يتظاهر ب(معرفة كل شيء!)، وأن يكون على استعداد للتعلم حتى من طلبته واعتبار طلبة المراحل المتقدمة منهم على نحو خاص بمثابة مصادر معرفية مهمة. ولا بد أن تكون المحاضرات جذابة ومثيرة للاهتمام من خلال ربط المفاهيم الجديدة بخبرات الطلبة وإمكانياتهم من خلال دراسات الحالة والحكايات ذات الصلة فضلاً عن إعطائهم أولوية خاصة للنشاطات الطلابية المتنوعة أثناء المحاضرات.

١- الكلبيني، الكافي، ٤٦/١. والمنهوم: الحريص.

٢- ظ: المؤلف، العلم في المفهوم القرآني، ص ٦٥.

٣- د. هدى بنت دليجان الدليجان، المبادئ الأخلاقية للمعلم الجامعي في ضوء الكتاب والسنة، ص ٤٤٢.

إنّ فالأستاذ الجامعي الرسالي يتمتع بغزارة العلم والإلمام الكافي بوسائل تحقيق الأهداف التعليمية المعاصرة، أي أن يعرف ما يعلمه أتم المعرفة، وأن يكون متمكناً من مادته التدريسية، وأن يكون شديد الرغبة في توسيع معارفه وتجديدها، مرناً التفكير يداوم على الدراسة والبحث في فروع المعرفة التي يقوم بتدريسها وملماً بالطرق الحديثة في التربية.

الصفة السادسة: الاعتراف بالخطأ المعرفي وعدم التكلف

على الأستاذ الجامعي الرسالي إذا أخطأ أن يرجع إلى الحق، ولا يمنعه قولٌ قاله في معلومة ما ثم رأى الحق في خلافه من مراجعة الحق والرجوع إليه، فإن هذا علامة الإنصاف والتواضع للحق، فالواجب اتباع الصواب سواء جاء على يد الصغير أو الكبير.

وان لا يتكلف في المقولة وان لا يقول إلا ما يعلم به فإن الله سبحانه محاسبه على مقولته؛ قال تعالى: ﴿وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا﴾^(١).

وقال الإمام علي عليه السلام: (من ترك قول " لا أدري " أصيبت مقالته)^(٢)، وعن الإمام جعفر الصادق عليه السلام قال: (إذا سئل الرجل منكم عما لا يعلم فليقل: لا أدري ولا يقل: الله أعلم، فيوقع في قلب صاحبه شكاً وإذا قال المسؤول: لا أدري فلا يتهمه السائل)^(٣).

١- سورة الاسراء، الآية: ٣٦.

٢- نهج البلاغة، ٢٣٣/١٨.

٣- الكليني، الكافي، ٤٣/١.

نعم فلا يتهمة الطالب الواعي إذ من نعمة الله على الأستاذ أن يجد من طلابه من ينبهه على خطئه ويرشده إلى الصواب، ويزول استمراره على جهله، فهذا يحتاج إلى شكر الله ثم إلى شكر من أجرى الله الهدى على يديه طالباً أو غيره.

وليس هذا بناقص لقدرة الأستاذ الجامعي الرسالي، بل هذا مما يزيد قدره، ويستدل به على دينه وتحريمهم للصواب. وفي توقف الأستاذ الجامعي عما لا يعلم فوائد كثيرة منها:

- ✓ أنه إذا توقّف وقال: لا أعلم، فما أسرع ما يأتيه علم، ذلك إما من مراجعته أو مراجعة غيره، فإن الطالب إذا رأى أستاذه توقف جدّ واجتهد في تحصيل علمها وإتحاف أستاذه بها، فما أحسن هذا الأثر.
- ✓ أنه إذا توقف عما لا يعرف كان دليلاً على ثقته وإتقانه فيما يجزم به من المسائل، كما أن من عرف منه الإقدام على الكلام فيما لا يعلم كان ذلك داعياً للريب في كل ما يتكلم به، حتى في الأمور الواضحة.
- ✓ أن الأستاذ إذا رأى منه المتعلمون توقفه عما لا يعلم كان ذلك تعليماً لهم وإرشاداً إلى هذه الطريقة الحسنة، والافتداء بالأحوال والأعمال أبلغ من الاقتداء بالأقوال.

وَاللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الصَّالِحِينَ

ثالثاً: صفات وجدانية

الصفة الأولى: الإخلاص في النية

الإخلاص من الصفات النبيلة والأخلاق الحميدة التي ترفع من قيمة صاحبها وتعزز من احترامه عند الآخرين، وهو عكس الرياء والنفاق، كما أنه من الصفات التي تثبت الحب في القلوب، والإخلاص من الأخلاق التي أمر الله ﷻ بها، وورد ذكره في القرآن الكريم في الكثير من الآيات، إذ أن الله تعالى جعله مقياساً لقبول الأعمال والعبادات، فمن لا يخلص في عبادته وحبه لله تعالى فكأنه لم يعبد الله أبداً، لذلك وجب الإخلاص في النية والعبادة والأعمال لأنه أساس قبولها، وفي هذا يقول ﷻ في محكم التنزيل: ﴿وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ﴾^(١).

والأستاذ الجامعي الرسالي يبتغي بعمله وجه الله تعالى، ويطلب مرضاته، وإخلاصه هذا يحول التعليم عنده من مجرد مهنة إلى عبادة يُرجى ثوابها، قال تعالى: ﴿فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا﴾^(٢)، والإخلاص سبب للتوفيق لكل خير والعصمة من كل سوء، قال تعالى: ﴿كَذَلِكَ لِنَصْرِفَ عَنْهُ السُّوءَ وَالْفَحْشَاءَ إِنَّهُ مِنْ عِبَادِنَا الْمُخْلِصِينَ﴾^(٣). وعن الإمام جعفر الصادق عليه السلام أن رسول الله ﷺ كان يقول: (من أسر سريرة رداه الله رداها، إن خيراً فخييراً، وإن شراً فشر)^(٤)؛ وعنه عليه السلام أيضاً قال: قال أمير المؤمنين عليه السلام: (وبالإخلاص يكون الخالص)^(٥). لأن المعلم والمتعلم كلاهما يحتاج للإخلاص، وهو يقود للعطاء المستمر غير المنقطع، وهذا كله في التقرب لله سبحانه، قال الإمام الصادق عليه السلام:

١- سورة البينة، الآية: ٥.

٢- سورة الكهف، الآية: ١١٠.

٣- سورة يوسف، الآية: ٢٤.

٤- الحر العاملي، وسائل الشيعة، ٥٧/١.

٥- المصدر نفسه، ٥٩/١.

(اجعلوا أمركم لله، ولا تجعلوه للناس فإنه ما كان لله فهو لله، وما كان للناس فلا يصعد إلى الله)^(١).

الصفة الثانية: المراقبة لله تعالى

إن أي عمل يقوم الإنسان به مهما كان نوعه، إذا أشتتشر فيه مراقبة الله وعجز انعكس ذلك على أدائه وجوده إنتاجه فهو يبذل ما في وسعه دون أن ينتظر المديح من أحد لأنه يبتغي وجه الله سبحانه.

ومن طرق الوصول إلى مقام المراقبة؛ أن نعرف معاني هذه الأسماء، والتي إذا أدرك العبد معناها وتعبد ربه بمقتضاها فإن ذلك يؤدي به إلى تحصيل مقام المراقبة. فالرقيب هو الحافظ الذي لا يغيب عنه شيء، والحفيظ الذي لا يغفل، والعليم الذي لا يعزب عنه متقال شيء من أحوال خلقه، يرى أحوال العباد ويحصي أعمالهم، يعلم ويرى ولا يخفى عليه السر. قال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾^(٢)، ﴿وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ رَقِيبًا﴾^(٣)، ومعنى الشهيد أن الله مطلع على كل الأشياء ويسمع جميع الأصوات، خفيها وجلبيها، ويبصر جميع المبصرات دقيقها وجليلها صغيرها وكبيرها، وأحاط علمه بكل شيء. قال تعالى: ﴿وَكُنْتُ عَلَيْهِمْ شَهِيدًا مَا دُمْتُ فِيهِمْ فَلَمَّا تَوَفَّيْتَنِي كُنْتُ أَنتَ الرَّقِيبَ عَلَيْهِمْ وَأَنْتَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ﴾^(٤)، وقال الإمام جعفر الصادق عليه السلام: (خف الله كأنك تراه وإن كنت لا تراه فإنه يراك، فإن كنت ترى أنه لا يراك فقد كفرت، وإن كنت تعلم أنه يراك ثم برزت له بالمعصية، فقد جعلته من أهون الناظرين عليك)^(٥).

١- الكليني، الكافي، ١/١٦٦.

٢- سورة النساء، الآية: ١.

٣- سورة الأحزاب، الآية: ٥٢.

٤- سورة المائدة، الآية: ١١٧.

٥- الكليني، الكافي، ٢/٦٨.

والأستاذ الجامعي الرسالي يستشعر مراقبة الله تعالى له، وأنه سبحانه مطلع عليه في الخلوة والجلوة وأنه يحصي عليه حركاته وسكناته، قال تعالى: ﴿هَذَا كِتَابًا يُنطِقُ عَلَيْكُمْ بِالْحَقِّ إِنَّا كُنَّا نَسْتَنسِخُ مَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ﴾^(١)، وصفة المراقبة لله تعالى تجعل الأستاذ الجامعي يتحرك بدافع ذاتي وداخلي، لأنه يستشعر ان هناك رقيب يلحظه وهو يلحظ هذا الرقيب، قال الإمام الحسين عليه السلام: (عميت عين لا تراك، ولا تزال عليها رقيباً)^(٢)، ومن ثم تجعل هذه المراقبة من الأستاذ الجامعي أستاذاً رسالياً قائماً بواجباته، لا يهرب منها تحت ذريعة الأعذار أو بداعي المشاغل، ولا يربط بين عطائه وراتبه، أو بين عطائه وترشحه لمنصب إداري.

الصفة الثالثة: المحاسبة (تقييم عمله)

الأستاذ الجامعي الرسالي يمتلك نفساً لوامة، وهي النفس التي تلوم صاحبها على أي تقصير، وتحمله على التوبة منه، وقد أقسم الله تعالى بها منبها على فضلها، قال تعالى: ﴿لَا أُقْسِمُ بِيَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَلَا أُقْسِمُ بِالنَّفْسِ اللَّوَّامَةِ﴾^(٣)، فبهذه المحاسبة ينتج منها تقييم للأعمال وتشخيص لمكان الخطأ وعلاجه وتعزيز لمواضع الصواب، ومن ثم يتطور محاسب نفسه في عمله وذاته، قال الإمام علي عليه السلام: (من حاسب نفسه ربح، ومن غفل عنها خسر)^(٤).

بل ان الأمر يتعدى النظرة الآنية والمحاسبة بعد وقوع العمل، وانما يلزم النظرة البعيدة المدى الناظرة الى النتائج وعواقب العمل، وهو الواضح في قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ﴾^(٥)، والمعنى ذاته نلحظه في سنة

١- سورة الجاثية، الآية: ٢٩.

٢- المجلسي، بحار الانوار، ١٤٢/٦٤.

٣- سورة القيامة، الآية: ١ - ٢.

٤- نهج البلاغة، شرح محمد عبده، ٤٧/٤.

٥- سورة الحشر، الآية: ١٨.

المعصوم عليه السلام، قال رسول الله ﷺ: (أوصيك إذا أنت هممت بأمر فتدبر عاقبته فإن يك رشداً فأمضه وإن يك غياً فانته عنه)^(١).

لذلك فالأستاذ الجامعي الرسالي يحاسب نفسه ثلاثة أنواع من المحاسبة:

- النوع الأول: محاسبة قبل العمل؛ لأجل تحسين الإعداد وإجادة التحضير.
- النوع الثاني: محاسبة أثناء العمل؛ لضمان التجويد وبلوغ الإتقان.
- النوع الثالث: محاسبة بعد العمل؛ لأجل التأمين على الإيجابيات وتلافي السلبيات.

الصفة الرابعة: يحمل هم الأمة ونفع الناس

الأستاذ الجامعي الرسالي يتميز بعاطفة إيمانية متمثلة في حمل هم أمته، فيسعى لنشر النور فيها، ويتحرك لبسط الوعي، ولا يحصر نفسه في نطاق المحاضرة (القاعة) الجامعية الضيقة، إنما ينطلق لمعالجة قضايا الأمة الكبرى؛ فنجده من خلال المحاضرة (القاعة) والأنشطة اليومية والأسبوعية، ويتصدى لمشكلة المخدرات ويوضح مدى تدميرها، ويحذر من الصحبة السيئة وعظيم تأثيرها، كما أنه يستغل كلّ فرصة ليغرس قيم الفضيلة وسلوك المحافظة على النعم والالتزام بالقوانين، وفي كلّ ذلك يجعل قدوته رسول الله ﷺ الذي كان ينام ويصحو وهو يحمل هم أمته، يقول ﷺ: (من أصبح لا يهتم بأمور المسلمين فليس بمسلم)^(٢).

والأستاذ الرسالي على ثغرة الوعي كما أن الوزير على ثغرة الحكم والشرطي على ثغرة الأمن، وهو يسعى ليكون كصاحب المثل الثاني في قوله تعالى: ﴿وَصَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا رَجُلَيْنِ أَحَدُهُمَا أَبْكَمُ لَا يَقْدِرُ عَلَى شَيْءٍ وَهُوَ كَلٌّ عَلَى مَوْلَاهُ أَيْتَمًا يُوَجَّهُ لَا يَأْتِ بِخَيْرٍ هَلْ

١- الكليني، الكافي، ١٥٠/٨.

٢- المصدر نفسه، ١٦٣/٢.

يَسْتَوِي هُوَ وَمَنْ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَهُوَ عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ^(١)، والأستاذ الجامعي يعمل على نفع الناس جميعاً، ففي ذلك تحصيل لرضا الله سبحانه والفوز بحبه، قال النبي الأكرم ﷺ: (الخلق عيال الله فأحب الخلق إلى الله من نفع عيال الله وأدخل على أهل بيت سرورا)^(٢). فنفع الناس غنيمة تحتاج الى توفيق ودعاء لا يبصر اهميته الدينية والإنسانية إلا من كانت لديه بصيرة وعمق إدراك حتى صار دعاء من جملة أدعية المعصوم ﷺ في طلب الجنة والاستجارة من النار ودفع البلاء؛ وهذا ما نلاحظه جلياً في دعاء الإمام علي بن الحسين ﷺ إذ قال: (-اللهم- وَأَجْرِ لِلنَّاسِ عَلَى يَدَيِ الْخَيْرِ وَلَا تَمَحِّفْهُ بِالْمَنْ)^(٣).

الصفة الخامسة: الحياء وعدم الخجل

الحياء هو الالتزام بمنهج الفضيلة وآداب الإسلام، فالحياء خُلِقَ رفيع يساعد على التمتع عن كل فعل قبيح والتقصير في حق الآخرين، والحياء إحدى صفات الأنبياء وعباد الله الصالحين؛ وقد وصف رسول الله ﷺ أنه: (كان أشد حياءً من العذراء في خدرها، وكان إذا كره شيئاً عُرِفَ في وجهه)^(٤).

وهو صفة رئيسة في تعاليم الإسلام وحرى بالأستاذ الجامعي ان يتمتع بها وتكون جزء من أخلاقه السلوكية مع الآخرين لكونها صفة لصيقة بالدين، يقول الرسول ﷺ: (إن لكل دين خلقاً، وخلق الإسلام الحياء)^(٥). وقال الإمام جعفر الصادق ﷺ: (لا إيمان لمن لا حياء له)^(٦).

١- سورة النحل، الآية: ٧٦.

٢- الكليني، الكافي، ١٦٣/٢.

٣- الصحيفة السجادية، ص ٩٢.

٤- المجلسي، بحار الأنوار، ٢٣٠/١٦.

٥- المتقي الهندي، كنز العمال، ١١٩/٣.

٦- الكليني، الكافي، ١٠٦/٢.

أما الخجل فهو الانكماش والانطواء والتجافي عن ملاقات الآخرين^(١)، ويسمى أيضاً الحياء المذموم، وهو إحدى الصفات المذمومة التي توقع الإنسان في الخطأ، ممّا يتسبّب في تقصيره بواجباته، كما يمنع الإنسان من الوصول إلى أيّ نفع في دينه أو دنياه، وفي الغالب فإنّ صاحب هذه الصفة يُجبل عليها منذ صِغره، ويُعدّ سوء التربية من الأسباب الرئيسة للخجل.

الصفة السادسة: محافظ على أسرار القسم والكلية

الأستاذ الجامعي الرسالي لا يبوح بأسرار عمله والمداومات والمحادثات سواء مع المسؤولين أو مع زملاءه أو مع طلابه؛ فكتمان الأسرار من السمات المهنية ومن عوامل النجاح في المهنة ودلالة على الحكمة والوعي في تجنب سوء العواقب والفتنة، وهذا الواضح في نصيحة نبي الله يعقوب عليه السلام لأبنة يوسف عليه السلام وكتم الرؤيا التي رآها: ﴿قَالَ يَا بُنَيَّ لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَىٰ إِخْوَتِكَ فَيَكِيدُوا لَكَ كَيْدًا إِنَّ الشَّيْطَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوٌّ مُّبِينٌ﴾^(٢)، وقال الإمام علي عليه السلام: (جُمع خير الدنيا والآخرة في كتمان السر ومصادقة الأخيار، وجُمع الشر في الإذاعة ومواخاة الأشرار)^(٣). ونصت التشريعات القانونية على ضرورة كتمان الأسرار الوظيفية^(٤).

وهذه السريّة تجعل الأستاذ الجامعي الرسالي وزملاءه يدرسون القضايا بحرية، وبمناى عن أية ضغوطات داخلية أو خارجية، وبمعزل عن المؤثرات العاطفية، أو

١- ظ: تحرير أحمد خليل صافي، سمة الحياء وعلاقتها بالتوكيدية وبعض المتغيرات لدى طالبات الثانوية العامة، ص ٢.

٢- سورة يوسف، الآية: ٥.

٣- المجلسي، بحار الأنوار، ١٧٨/٧١.

٤- حكم القانون العراقي في كتمان الموظف الأسرار الوظيفية التي يؤتمن عليها أو تودع عنده أو يعرفها عرضاً أو بالسعي والتقصي هو الإيجاب الملزم المتمثل بالزام الموظف بكتمان وصون تلك الأسرار على وجه الحتم والإلزام باعتبار أن الشارع فيه ألقى على الموظف عبء كتمان الأسرار وحفظها بحسبانها واجباً قانونياً عليه وتكليفاً ملزماً له. ظ: التعديل الأول لتعليمات قواعد السلوك الخاصة بموظفي الدولة والقطاع العام ومنسوبي القطاع المختلط لسنة ٢٠٠٦ النافذة، وأحكام الفقرة (ج) من المادة السابعة من القسم الربع من أمر سلطة الائتلاف المؤقتة ذي الرقم (٥٥ لعام ٢٠٠٤م).

الشخصية، مما يجعل من الأنسب إعلان نتائج الاجتماعات في الوقت المناسب، وبالطريقة المناسبة، وحسب الظروف المحيطة، والإمكانات المتاحة. ولكن هذه السريّة لا تتسحب على الأهداف العامة، والسلوك الإداري العام، الذي من حق المعنيين معرفته، بل ومن حقهم المطالبة بالتحقيق، إذا لاحظوا تقصيراً، أو سوء تصرف، أو فساداً، يعطل مصالحهم.

ومن المحافظة على اسرار مجلس الكلية او مجلس القسم، منها: لو أُفترض وجود وظيفة شاغرة، أو وظيفتين شاغرتين في الكلية مثلاً، وأعلن عنها، فيتقدم لها خمسة أشخاص من الخريجين، فانه في حالة الاجتماعات من اجل اختيار الشخصين المناسبين لشغل هاتين الوظيفتين، ينبغي التأكد من عدم تسرب المعلومات الخاصة بالاختيار إلى خارج أسوار الاجتماع الخاص بالموضوع، والأستاذ الجامعي يكون عندئذ مسؤولاًً مسؤولية تامة عن سريّة هذا الأمر، خشية أن يسمع أحد المتقدمين عن عدم اختياره، وتفضيل شخص آخر مكانه، عندها يحتمل حدوث مشاكل، منها^(١):

- أن يتخذ الشخص موقفاً عدائياًً ضد الأعضاء المجتمعين، أو أحدهم، عاجلاً، أم آجلاً.
- أن يسعى بسرعة في البحث عن من يتوسط له في إدراج اسمه مرة أخرى، مما يُوقع أعضاء الاجتماع في حرج مع الآخرين.
- أن يذيع نوعاً من المعلومات المشوهة، فيثير بها نوعاً من البلبلة، قد تمس سمعة المسؤولين، أو احدهم.

ويمكن أن ينسحب هذا المثال على بقية الحالات الإدارية المتعلقة بالحاجة إلى وظائف جديدة، أو ترقية، أو علاوات، أو مكافآت، أو ترشيح لمهمة معينة، أو تسريح بعض الموظفين، أو ما شابه ذلك، فكل هذه الأمور تحكمها ظروف معينة،

١- ظ: المؤلف، الإدارة في الفكر التربوي الإسلامي، ص ٧٣.

وعندها يصبح من الضروري على الأستاذ الجامعي أن يحافظ على أسرار المؤسسة المتمثلة في السياسة الخاصة، والاجتماعات والمناقشات الطارئة، أو الدورية، وذلك في الأمور التي تحددها قرارات معينة، إما بصفة مؤقتة، أم دائمة، حرصاً على المصلحة العامة.

ومن المحافظة على السرية أيضاً؛ مُراعاة السرية في أعمال الامتحانات فهي واجب مهني أصيل؛ أولاً: لتكافؤ الفرص بين كل الطلاب، وثانياً: لتجنب التأثير الشخصي لاعتبارات غير موضوعية على أي من أعمال الامتحانات، وثالثاً: لتجنب البلبلة المحتملة نتيجة تسرب النتائج قبل إعلانها أو تسرب تأثير قواعد الرأفة قبل أعمالها أو غير ذلك، وبالتالي يتوافر الهدوء والسكينة للقائمين على الامتحانات فيؤدون أعمالهم بكفاءة أعلى.

الصفة السابعة: ثابت ولا يدهن

الأستاذ الجامعي الرسالي سديد ثابت على الحق ويحقه ويبطل الباطل، ويحاسب الظالم وينصف المظلوم، وبالتالي يكون صارماً كالسيف لا يماري، ولا يجامل، ولا يدهن على حساب الصدق والحقيقة، قال الله تعالى: ﴿بِأَيِّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا﴾^(١).

ومن المعلوم ان الصراع بين الحق والباطل من ابتلاءات الدنيا منذ ان خلق الله الخليفة، والأستاذ الجامعي ليس بمنأى عنها، والأسباب عديدة في أن يتعرض لضغوطات سواء ضغوطات ادارية او ضغوطات اجتماعية في محاولة لهز ثباته ويقينه في مبادئه، فطبيعة الأستاذ (إذا كان مخلصاً لمثله الأعلى، وهو البحث عن الحقيقة وتتبعها وإبرازها حيثما تؤدي، فإن كشفه وأحكامه تضايق الآخرين، الذين يتعامون عن الحقائق ويقنعون بحياتهم على ما فيها من خداع حضاري وأكاذيب)^(٢).

١- سورة الأحزاب، الآية: ٧٠.

٢- فرد ب. ميليت، أستاذ الجامعة، ص ٢٣٨.

وهنا يبرز الثبات للأستاذ الجامعي الرسالي على مبادئه وعدم التزلف والمداهنة وهو على يقين في أنّ مَنْ خاف الله أمن، ومَنْ أغلق باباً كان ليرضي الناس فيه بسخط الله، فتح الله عليه من فتوح العارفين العالمين ما لم يفتح لغيره؛ ذلك لأنّ الله قد وعدّ بذلك في مُحكم كتابه؛ فقال سبحانه: ﴿وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ﴾^(١).

ونلاحظ تلك الصفة الأخلاقية العظيمة حثت عليها سنة المعصوم عليه السلام، فعن الإمام علي عليه السلام قال: (لا يقيم أمر الله سبحانه إلا من لا يصانع ولا يضارع، ولا يتبع المطامع)^(٢).

والثبات على النهج القويم هي الاستقامة، وعدم التزلزل بسبب الظروف الطارئة والتي قد تجعل بعض الناس تنحى منحىً آخر غير الذي تسير فيه، فبعض الناس يسير في نهج سياسي مادام النهج يصب في صالحه، ولو ظاهراً، ولكن إذا طرأ عليه أمر ما يخالف هواه أو ما يتمناه من المسؤول أو من المجتمع ينحرف إلى خط آخر يظن أن مطامعه تتحقق فيه، وهذا الشخص هو ما يُسميه لنا أهل البيت عليهم السلام بالمتلون، فعن أمير المؤمنين عليه السلام قال: (اعلموا أن الله تبارك وتعالى يبغض من عباده المتلون، فلا تزولوا عن الحق، وولاية أهل الحق؛ فإن من استبدل به هلك)^(٣).

ولهم خلفنا البلاغ ونعلم نوسوسه بنفسه ونحن أقرب إليه من حسبي الظهير

١- سورة البقرة، الآية: ٢٨٢.

٢- نهج البلاغة، ٢٦/٤. المصانعة: المصالحة برشوة ونحوها. والمضارعة: مفاعلة من الضرع وهو الذلّة كأنّ كلا منهما يضرع للآخر.

وظاهر أنّ مصانعة الغير يستلزم طلب رضاه وذلك يمنع من إقامة حدود الله وأمره في حقّه، وكذلك المضارعة واتباع المطامع من الغير فإنهما يستلزمان ترك مواجهته بما يشقّ عليه من أوامر الله وحدوده. البحراني(ت: ٦٧٩هـ)، شرح نهج البلاغة، ٢٩٨/٥.

٣- المجلسي، بحار الأنوار، ١٠/١٠٥.

رابعاً: صفات مهارية

الصفة الأولى: حُسْنُ المظهر

الأستاذ الجامعي الرساليّ يحسُنُ مظهره في توازن واعتدال، من غير مغالاة ولا إسراف، قال تعالى: ﴿يَا بَنِي آدَمَ خُذُوا زِينَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ﴾^(١)، فهذه الآية الكريمة يمكن أن تكون إشارة الى كل زينة جسمانية ممّا يشمل لبس الثياب المرتبة الطاهرة الجميلة، ومشط الشعر، واستعمال الطيب والعطر وما شابه ذلك^(٢)؛ ومن المعلوم ان المساجد آنذاك كانت مراكز علمية وارشادية لا تقل أهمية عن الجامعات اليوم في دورها الأكاديمي.

وفي سنة المعصوم عليه السلام نلحظ أهمية المظهر الخارجي، قال رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم: (إن الله جميل يحب الجمال ويحب أن يرى أثر النعمة على عبده)^(٣). وقال الإمام علي عليه السلام: (ليتزين أحدكم لأخيه المسلم كما يتزين للغريب الذي يحب أن يراه في أحسن الهيئة)^(٤)، والأستاذ الجامعي حينما يُحسّن مظهره فإن العيون ترتاح إليه، والنفوس تأنس به، والعقول تأخذ منه ويكون مرغوباً من الجميع. ومن صور حسن المظهر ما نلحظه في:

- أن يكون أنيق في ملابسه.
- اللياقة الصحية والبدنية.
- التكامل النفسي والاجتماعي (الاتزان الانفعالي).

١- سورة الاعراف، الآية: ٣١.

٢- وللآية الكريمة سعة في المفهوم فيمكن أن تكون إشارة الى كل "زينة معنوية" يعني الصفات الإنسانية والملكات الأخلاقية، وصدق النية وطهارتها وإخلاصها، فلا تعارض في هذه السعة. ظ: ناصر مكارم الشيرازي، الأمل في تفسير كتاب الله المنزل، ١٦/٥.

٣- الكليني، الكافي، ٤٣٨/٦.

٤- المصدر نفسه، ٤٠٠/٦.

الصفة الثانية: إتقان العمل

الأستاذ الجامعي الرسالي متقن لعمله، وشعاره في ذلك قوله تعالى: ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ﴾^(١). وإتقان صفة من صفات رب العباد سبحانه الذي أتقن كل شيء خلقه وأحسن كل شيء أبدعه، قال تعالى: ﴿صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ﴾^(٢).

ويتمثل الأستاذ الجامعي قول المعصوم عليه السلام؛ قال الإمام زين العابدين: (أحبكم إلى الله عز وجل أحسنكم عملاً)^(٣)، وللعمل المتقن تأثير على الحالة النفسية، فمن يعمل يرتاح نفسياً ويكون أكثر انفتاحاً، بينما الإنسان المتقاعس عن العمل بسبب الفراغ يعيش القلق والهموم والغموم؛ لذلك قال الإمام علي عليه السلام: (من قصر في العمل ابتلي بالهم)^(٤)، ويقدم الأستاذ الرسالي عطاءً متقناً حتى صار الإتقان طبعاً له وسجيةً، لا يطلب به ثناء، ولا يرجو من ورائه حافزاً، ولا يبغى ترقية.

الصفة الثالثة: مرونة مع حزم

الأستاذ الجامعي الرسالي وسطي في تعامله السلوكي في ادارة القاعة الدراسية وانفعالاته الشخصية مع طلابه، بلا افراط أو تفريط، ممتثالاً لقوله تعالى: ﴿وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسُطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَّحْسُورًا﴾^(٥)، وما ورد في سنة المعصوم، منها قول الإمام علي بن موسى الرضا عليه السلام: (وخير الأمور أوسطها)^(٦).

١- سورة التوبة، الآية: ٥.

٢- سورة النمل، الآية: ٨٨.

٣- المجلسي، بحار الأنوار، ١٩١/٧٨.

٤- المصدر نفسه.

٥- سورة الاسراء، الآية: ٢٩.

٦- الكليني، الكافي، ٥٤١/٦.

فالأستاذ الجامعي الرسالي المتصف بالاعتدال في مرونته وحزمه، يفرض سلطته على القاعة الدراسية والاحترام في نفوس طلابه فيستثير فيهم السلوك المهذب لما كان يعاملهم بالاحترام، فهو لا يُغلب صفة على صفة أخرى، إذ يعلم بحكمته ان التغليب بإحدى الصفتين (التهاون أو الاستبداد) نتیجته فشل تربوي لا محال ومن ثم انعكاساً ملحوظاً لهذا الفشل على احترام شخص الأستاذ: (لا تكن رطباً فتعصر ولا يابساً فتكسر)^(١).

نعم هناك اساليب استبدادية لأساتذة صارمين و(أسباب عصابية – يحتمل أن تكون لا شعورية تماماً، وقد يكون من بينها، عدم شعوره بأمن نفسي عميق – يحول حجرة الدراسة الى ميدان تدريب، ويستمتع بالمحافظة على النظام والترتيب، لذاتهما، لا لما يسهمان به من إسهامات تربوية بالنسبة لضحاياه من الطلاب)^(٢)، كما ان الأستاذ المتصف بالمرونة والتهاون لا يستطيع أن يحافظ على درجة معقولة من النظام في القاعة الدراسية، ولا أن يثير في طلابه الاحترام، يكون كذلك أقل الأساتذة جميعاً من حيث الفاعلية، إذ ان الأستاذ المستبد الصارم يستطيع أن يضمن (اكتساب أساسيات التربية على الأقل، الأمر الذي لا يستطيع تحقيقه شخص بغير سلطة على طلاب فصله)^(٣)، ومهما يكن من شيء ينبغي أن نقرر بكل أمانة، أن طلابنا يمتلكون مؤهلات تربوية افادوها من قيم ومبادئ المجتمع العراقي والتي منها احترام الأستاذ الجامعي .

رَبِّنا عَلِيَّةٌ نَوْهَةٌ وَإِبْرَاهِيمُ رَبِّنا وَابْنُ وَابْنِ وَإِبْرَاهِيمُ

١- الميداني(ت:٥١٨هـ)، مجمع الأمثال، قم، ايران، ١٣٦٦ هجري شمسي، ٢/٢١١.

٢- فرد ب. ميليت، أستاذ الجامعة، ص ١٦٠.

٣- المصدر نفسه.

الصفة الرابعة: مراعاة الفروق الفردية

والفروقات الفردية هي: (تلك الصفات التي يتميز بها كل إنسان عن غيره من الأفراد، سواء أكانت تلك الصفات جسميةً أم عقليةً أم مزاجية، أم في سلوكه الاجتماعي أو النفسي)^(١)، والله عِزَّ فَاوْت فِي الْأَفْهَام بَيْن الْخَلْق؛ هذا من الجانب الذاتي، ومن الجانب الآخر اختلاف الطلبة من حيث أنهم جاءوا من بيئات اجتماعية وثقافية مختلفة، لذا صار واجباً على الأستاذ الجامعي الرسالي أن يتعامل مع الطلاب حسب قدراتهم العقلية وخصائصهم وظروفهم، ويُراعي الفروق الحاصلة بين طلابه في الفهم والاستيعاب وسرعة الاستجابة والتفاعل مع الأنشطة، قال الإمام علي عليه السلام: (حدثوا الناس بما يعرفون)^(٢) أي بما يفهمون.

والأستاذ الجامعي الرسالي ينظر الى كل طالب في القاعة كحالة مفردة لها اهتماماتها وميولها وقدراتها ومشكلاتها، ويعمل على تقليل الفروق الفردية لدى طلابه بإثارة الدافعية لدى الأقل مستوى، واستخدام أسلوب التشويق، وتنويع الأساليب التدريسية مثل: (الحوار، تمثيل الأدوار، القصة، العصف الذهني، حل المشكلات، ..)، وتعزيز الجوانب الإيجابية، وإكسابهم الثقة في نفوسهم.

الصفة الخامسة: المهنية العالية (البصيرة)

الأستاذ الجامعي الرسالي يمتلك مهنية عالية، أكتسبها بالدراسة والتدريب والخبرة، والأنشطة الجماعية، وهو بصير بواجباته المهنية محصن نفسه بالثقافة العالية وأسس التربية والتعامل مع الآخر؛ قال الإمام جعفر الصادق عليه السلام: (العامل على غير بصيرة كالسائر على غير الطريق لا يزيده سرعة السير إلا بعداً)^(٣).

١- عبد الحميد الهاشمي، الفروق الفردية دراسة تحليلية تطبيقية في مجال التربية والاجتماع، ص ٧.

٢- المجلسي، بحار الأنوار، ٧٧/٢.

٣- الكليني، الكافي، ٤٣/١.

وتتمثل هذه البصيرة (المهنية) في الإدارة الجيدة للقاعة الدراسية، والتي يجمع فيها بين الحزم والمرونة، والاستخدام الأمثل للسيورة والوسائل التدريسية والإيضاحية الأخرى، والتدريس الفعال والشرح النموذجي المُيسر والمشوق، والذي يتدرج فيه من المهم للأهم، ومن السهل للصعب، ومن المجمل للمفصل، وينوع الأساليب، ويثير الدافعية، ويستخدم العصف الذهني، والأسئلة القبلية والبعديّة، والتغذية الراجعة، كما أنّ مهنية الأستاذ الجامعي الرساليّ العالية تظهر في متابعته الدقيقة لأداء طلابه من خلال القاعة ومن خلال الواجبات والتكاليف، وتظهر مهنيته في وضع اختبارات تتصف بالصدق والثبات والشمول والموضوعية والوضوح ومراعاة الفروق الفردية وقياس كافة المستويات العقليّة.

الصفة السادسة: متصفاً بالحماس والتعاطف والرحمة

الرحمة خُلِقَ وصفة صبغ المسلم عليها، فتراه رحيماً مع أسرته، رحيماً في نصحه ودعوته، رحيماً في تعاملاته، ورحيماً حتى في جهاده.

كيف لا يكون الأستاذ الجامعي رحيماً وقد علم أن الله هو الرحمن الرحيم الذي وسعت رحمته الخلائق كلها، وهذا ما شهد به على ذاته جل جلاله: ﴿تَبَّ عِبَادِي أَنِّي أَنَا الْغَفُورُ الرَّحِيمُ﴾^(١). ليس هذا فحسب، بل أوجب على نفسه الرحمة؛ قال تعالى: ﴿كَتَبَ عَلَى نَفْسِهِ الرَّحْمَةَ﴾^(٢). وقال سبحانه: ﴿كَتَبَ رَبُّكُمْ عَلَى نَفْسِهِ الرَّحْمَةَ﴾^(٣).

كيف لا يكون الأستاذ الجامعي رحيماً ونبيّه الذي صدّق برسالته موصوف من الله بأنه رحمة، قال تعالى: ﴿وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ﴾^(٤).

١- سورة الحجر، الآية: ٤٩.

٢- سورة الانعام، الآية: ١٢.

٣- سورة الانعام، الآية: ٥٤.

٤- سورة الانبياء، الآية: ١٠٧.

ومن جميل وصايا الإمام علي عليه السلام الخالدة لكل الأجيال ما أوصى به أحد ولاته وقائد جنده، إذ قال له عليه السلام: (وأشعر قلبك الرحمة للرعية، والمحبة لهم واللفظ بهم ولا تكونن عليهم سبعاً ضارياً تغتتم أكلهم، فإنهم صنفان: أما أخ لك في الدين أو نظير لك في الخلق، يفرط بينهم الزلل، وتعرض لهم العلل، ويؤثر على أيديهم في العمد والخطأ، فأعطهم من عفوك وصفحك، مثل الذي تحب أن يعطيك الله تعالى من عفوه وصفحه، فإنك فوقهم ووالي الأمر عليك فوقك، والله تعالى فوق من ولاك، وقد استكفأك أمرهم وابتلاك بهم، ولا تتصبن نفسك لحرب الله تعالى، فإنه لا بد لك بنقمته، ولا غنى بك عن عفوه ورحمته..^(١)). وهذه الوصية لا ينفك من العمل بها الأستاذ الجامعي الرسالي فهي دستور خالد وسلوك واعد مثمر نافع للأستاذ وللطالب وللمجتمع متضمنة حتى للأسباب الموجبة لمواطن الرحمة وتداعياتها فهي موطن تأمل وتدبر وينبوع معرفي وسلوكي لا ينضب.

وفي مقابل الرحمة تأتي الغلظة، وهي خلق ذميم، لا يجلب إلا الشرّ الكبير على أصحابه المتخلفين به، ولا يولد إلا الكراهية والنفور في المجتمع.

والغلظة ضدّ الرقة في الخلق والطبع والفعل والمنطق والعيش ونحو ذلك، ورجل غليظ: فظٌّ فيه غلظة، وذو غلظة: أي ذو فظاظة وقساوة وشدة، وفي التنزيل العزيز:

﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ﴾^(٢).



١- نهج البلاغة، ٣/٨٤.
٢- سورة آل عمران، الآية: ١٥٩.

الصفة السابعة: الأستاذ الجامعي الرسالي قيادي في منصبه الإداري

عند تولي الأستاذ الجامعي للمنصب الإداري نلاحظه ادارياً رسالياً في وظيفته، ولعله أقرب منصب اداري مساساً بالهيئة التدريسية والطلاب وأهداف الجامعة هو في توليه منصب رئيس قسم، ومن الممكن ان نشير هنا الى جملة من مهامه الوظيفية الرسالية القيادية، والتي منها:

✓ إبعاد الساعين لذكر معائب الزملاء في الهيئة التدريسية أو الطلاب، وطردهم، ولزوم ستر معائبهم، وهذا جزء من السياسة العامة التي نلاحظها في وصية الإمام علي عليه السلام إذ: (وليكن أبعد رعيتك، وأشأنهم عندك أطلبهم لمعائب الناس، فإن في الناس عيوباً والوالي أحق من سترها، فلا تكشفن عما غاب عنك منها، فإنما عليك تطهير ما ظهر لك، والله يحكم على ما غاب عنك فاستر العورة ما استطعت يستر الله تعالى منك ما تحب ستره من رعيتك، أطلق عن الناس عقدة كل حقد، واقطع عنك سبب كل وتر، وتغاب عن كل مالا يصلح لك، ولا تعجلن إلى تصديق ساع، فإن الساعي غاش وإن تشبه بالناصحين..)^(١).

✓ الابتعاد عن بعض الأشخاص: وعهد الإمام عليه السلام الى الصحابي مالك الاشر بالابتعاد عن بعض الأشخاص المصابين بأخلاقهم وهم من ذكروهم الإمام عليه السلام: (ولا تدخلن في مشورتك بخيل يعدل بك عن الفضل - أي الإحسان - وبعذك الفقر، ولا جباناً يضعفك عن الأمور، ولا حريصاً يزين لك الشره بالجور فإن البخل والجبن والحرص غرائز شتى، يجمعها سوء الظن بالله تعالى..)^(٢)، لقد حذر الإمام من مزاملة هؤلاء الأشخاص لأنهم يجلبون الويل والعطب لأصحاب المناصب القيادية.

١- نهج البلاغة، ٣/٨٤.

٢- المصدر نفسه.

✓ ذم الإعجاب بالنفس: على رئيس القسم ان لا يتأثر بإطراء الآخرين حتى تسلم نفسه من مرض العجب، وهذا ما أوصى به الإمام علي عليه السلام في عهده بأن لا يعجب الوالي بنفسه وولايته، وأن لا يحب الإطراء وهذا حديثه: قال عليه السلام: (واياك والإعجاب بنفسك، والثقة بما يعجب منها وحب الإطراء فإن ذلك من أوثق فرص الشيطان في نفسه ليمحق ما يكون من إحسان المحسنين، وإياك والمن على رعيته بإحسانك أو التزديد فيما كان من فعلك، فإن المن يبطل الإحسان، والتزديد يذهب بنور الحق، والخلف يوجب المقت عند الله تعالى والناس، قال الله تعالى: ﴿كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ﴾^(١)/^(٢). حكي هذا المقطع تحذير الإمام لواليه من أمرين، وهما - أولاً: أن يمن على رعيته بما يسديه من إحسان عليهم فإن ذلك واجب عليه ولا مجال للتبجح بأداء الواجب، وثانياً: أن يعدهم بالإحسان ثم يخالف ما وعده فإن ذلك مما يوجب مقت الله تعالى ومقت الناس.

وقد جاء هذا الاهتمام بهذه الأبعاد الأخلاقية للأعمال والأنشطة المهنية في سياق السعي إلى إحداث تحولات اجتماعية واسعة داخل المؤسسة الأكاديمية للتعامل مع الهيئة التدريسية والطلاب والمجتمع بطريقة تحافظ على الأنماط والقيم الاجتماعية والثقافية. وقد أثبتت الدراسات والممارسات العملية والتجارب ومن خلال (عمل الباحث في هذا القطاع من الناحية المهنية والأكاديمية).

فان هناك أسس ومعايير أخلاقية لدى رؤساء الأقسام وقسماً منها تمثل مواصفات القيادة وقد تم إجمالها بما يلي:

١. الأمانة: أمناء يقولون الحقيقة لا يخدعون الآخرين.

١- سورة الصف، الآية: ٣.

٢- نهج البلاغة، ٨٤/٣.

٢. الاستقامة: يعبرون عن قناعتهم بعمل ما يعرفون انه صحيح حتى عندما يكونوا تحت ضغط العمل.
٣. الثقة: جديرون بالثقة ومستمررون بتزويد المعلومات الصحيحة التي تعكس حقائق واقع العمل.
٤. الولاء: ولائهم للمؤسسة الأكاديمية بتكريس أنفسهم للواجب والوفاء لزملائهم.
٥. العدالة: نزهاء متساوين في جميع المعاملات ويعاملون جميع الأفراد بالتساوي.
٦. الاهتمام والاحترام: يهتمون ويحترمون الآخرين ويتميزون باللفظ والكرامة ولديهم شعور ايجابي تجاه المشكلات الشخصية لزملائهم.
٧. الالتزام: التميز بالقيام بواجباتهم.
٨. القيادة: يدركون بان المسؤولية والفرص المتاحة لمركزهم في القيادة، ويعلمون أن أفضل طريقة لغرس قواعد الأخلاقيات في القسم هو تقديم المثال وهم يطبقون ما يلتزمون به.
٩. السمعة والمعنويات: يعملون على حماية وبناء سمعة القسم ومعنويات الهيئة التدريسية والطلاب بمشاركتهم في تحقيق الاحترام للجميع.
١٠. المحاسبة: هم مسؤولون شخصياً عن أخلاقيات قراراتهم وكذلك عن قرارات اللجان.

الصفة الثامنة: استثمار الوقت

إنّ الإسلام دينٌ متكاملٌ لأنّه من عند الله تعالى، وهناك الكثير من أبواب الآداب منها أن لا يضيع الأستاذ الجامعي الرسالي وقتَهُ في لغو الحديث، بل جميع وقتِهِ لِلْعَمَلِ الجاد المثمر في الحياة الدنيا والآخرة ملتزماً بقوله تعالى: ﴿وَإِذَا سَمِعُوا اللَّغْوَ أَعْرَضُوا عَنْهُ وَقَالُوا لَنَا أَعْمَالُنَا وَلَكُمْ أَعْمَالُكُمْ سَلَامٌ عَلَيْكُمْ لَا نَبَغِي الجَاهِلِينَ﴾^(١)، لذلك هو

١- سورة البقرة، الآية: ١٨٧.

طَرِيقٌ لِلنَّجَاحِ وَالْإِثْمَارِ وَتَحْقِيقِ الثَّرْوَةِ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَقَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾^(١)؛ وَالْحَيَاةِ الطَّيِّبَةِ لَا تَنَالُ إِلَّا بِالْإِيمَانِ وَالْعَمَلِ الصَّالِحِ.

فما أكثر الآيات التي تحض الأستاذ الجامعي الرسالي على استغلال وقته وتتنذره بقرب أجله، فتأملوا معي هذا المشهد الذي صورته القرآن، قد يتعرض له أي واحد منا، ألا وهو لحظة الموت: ﴿حَتَّىٰ إِذَا جَاءَ أَحَدَهُمُ الْمَوْتُ قَالَ رَبِّ ارْجِعُونِ، لَعَلِّي أَعْمَلُ صَالِحًا فِيمَا تَرَكْتُ كَلَّا إِنَّهَا كَلِمَةٌ هُوَ قَائِلُهَا وَمِنْ وَرَائِهِمْ بَرْزَخٌ إِلَىٰ يَوْمِ يُبْعَثُونَ﴾^(٢). فالموقف صعب وعصيب، ولن تحصل على ثانية إضافية واحدة بعد لحظة الموت.

ونلاحظ توجيه المعصوم عليه السلام الى أهمية استثمار الوقت، قال الإمام علي عليه السلام: (احذروا ضياع الأعمار فيما لا يبقى لكم ففائتوها لا يعود)^(٣). وكذلك ما نلمسه جلياً في دعاء الإمام السجاد عليه السلام في علاج مشكلة الفراغ وتضييع الوقت وملئه بأي شيء بلا تخطيط لجعله منتجاً هادفاً، قال عليه السلام: (اللهم صلّ على محمد وآله واكفني ما يشغلني الاهتمام به، واستعملني بما تسألني غداً عنه، واستفرغ أيامي فيما خلقتني له)^(٤). ونلاحظ ان الإمام جعفر الصادق عليه السلام ينبه الى استثمار الوقت وعدم التفريط به ولو بساعة واحدة، إذ قال: (المغبون من غبن عمره ساعة بعد ساعة)^(٥).

إذن فلا معنى لإهدار الوقت تحت عنوان التعطيل في موسم العطلة الصيفية بعد التحرر من الالتزامات التدريسية! فالعطلة وقت هام في انجاز المهام - بحسب الأولويات -، فالأستاذ الجامعي الرسالي (الجاد أو الذي يهتم بسمعته العلمية،

١- سورة النحل، الآية: ٩٧.

٢- سورة المؤمنون، الآية: ٩٩-١٠٠.

٣- الريشهري، ميزان الحكمة، ٣/٢١١٤.

٤- الصحيفة السجادية، ص ٩٢.

٥- المجلسي، بحار الأنوار، ١٧٧/٦٨.

سرعان ما يدرك أن العطلة الصيفية الطويلة ليست للراحة والترفيه ولكنها فترة يستطيع أن يعمل فيها دون مقاطعة، لمتابعة اهتماماته التي تزيد من شهرته وتكسبه مكانة أكاديمية، إذا أراد ذلك فليديه وقت فسيح^(١)، فيستثمر كل اوقات العطلة الدراسية (الصيفية) إذ ان (المسوغ التقليدي لتخصيص عطلة صيف طويلة لمدرس الكلية هي أنها تتيح له فرصة لمتابعة بحثه، وهي فائدة - ينبغي ألا ينساها الأساتذة - لا تستمتع بها أي مهنة أخرى)^(٢)، وعليه فتنظيم الوقت جزء مهم في حياة الأستاذ الجامعية (لا أوافق الأساتذة ولا أشاركهم وجدانياً في شكاوهم الدائمة بأن ما لديهم من الوقت لا يكفي لإجراء بحثهم العلمية)^(٣).

وبالتالي فلو ان أساتذة الجامعة (استخدموا عطلاتهم الصيفية الطويلة استخداماً فعالاً فسوف يتيسر لديهم الوقت الكافي للقيام بجميع البحوث الضرورية للمحافظة على احترام الذات وإحياء العقل، واكتساب رضا الرؤساء، والتقدير في العالم الأكاديمي)^(٤).

فَلَا تُؤْمِنُوا بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ إِلَّا بِالْحَقِّ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

إِنَّ اللَّهَ عِنْدَ اللَّهِ انْتَقَبَكُمْ إِذَا لَمْ يَكُنْ عَلَيْكُمْ خَيْرٌ

١- فرد ب. ميليت، أستاذ الجامعة، ص ٢٤٦.

٢- المصدر نفسه، ص ١٧٩.

٣- المصدر نفسه.

٤- المصدر نفسه، ص ١٧٩.

الصفة التاسعة: الصفات الجسمية والتكوينية

أن يكون الأستاذ الجامعي معافى بدنياً من العاهات والتشوهات التي تعيقه عن أداء مهمته على أكمل وجه، كما يجب أن يتسم باللياقة البدنية على اعتبار أن التوافق العضلي والعصبي يؤدي إلى حركة جيدة وإلى التوازن الشخصي.

وذلك ان مهنة التعليم مهنة شاقة تقتضي جهداً كبيراً، فالصحة المناسبة والجسمية تمثل شروطاً هامة لتحقيق نجاح العملية التعليمية، فالأستاذ الجامعي يجب أن يكون واضح الصوت معتدلاً لسانه طلقاً حتى يوفر الانتباه لطلبته، وأن يكون سليماً من كل عاهة أو تشويه يحمل على السخرية الأمر الذي يعوقه التأكيد عن مواصلة عملية التدريس، بدون عناء كما يجدر أن تكون حواسه سليمة، لا عيب فيه ولا اعوجاج. ويحافظ على مظهره الخارجي ولياقة جسمه حتى يستأثر باحترام وتقليد الطلبة له، قال الله تعالى في صفات طالوت: ﴿إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ﴾^(١).

وأخيراً.. ان انعكاس هذه الصفات من الأستاذ الجامعي الرسالي داخل وخارج مجتمع الجامعة يكشف عن تأثيره وتأثره بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه، وإذا كانت الجامعة أكثر مؤسسات المجتمع تأثيراً على درجة تقدم المجتمع، فإن أستاذ الجامعة أهم الركائز داخلها وقد أشارت الدراسات أن ٦٠% من نجاح العملية التعليمية يتوقف على صفات الأستاذ الجامعي^(٢)؛ لأنه بحق أهم مدخلات المنظومة التعليمية من حيث دوره كوسيط هام لنقل المعرفة والثقافة ولأنه يمثل قدوة مهمة لطلابه، ولدوره المهم في مواجهة قضايا المجتمع.

١- سورة البقرة، الآية: ٢٤٧.

٢- ظ: محمد دوابشه، معايير الجودة الشاملة في الجامعات العربية، ص ٤٧٩، .

الفصل الخامس

الميثاق الأخلاقي

لمهنة التدريس الجامعي

وَالْمَعْلُومَاتُ وَالْمَعْلُومَاتُ

الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس الجامعي

من الأسس العامة التي تقوم عليها أية مهنة وجود دستور أخلاقي لها يُبين أصول السلوك المهني، وقواعده، وسلوك الأعضاء الجدد الداخلين في المهنة، وينظم العلاقة بين الأفراد.

ومهنة التعليم من أشرف المهن، وأقدسها، فهي بحاجة الى معايير أخلاقية، بل اضحت الحاجة من الضروريات القصوى في مهنة التدريس الجامعي، وقد عُنت الأمم بوضع ميثاق لمهنة التعليم^(١)، حرصاً منها على تحقيق أهدافها التي تسعى إليها، ولاشك أن ميثاقاً يُعنى بالأخلاق في مجال مهم كمهنة التعليم الجامعي يُعد دستور يضبط سلامة التعليم الجامعي، ويحميه من الخروج عن أهدافه، وهذه المعايير يجب ان تكون موضع اتفاق لدى الهيئة التدريسية.

وقد اطلعنا على جملة من المواثيق الأخلاقية لعدد من الكليات والجامعات العربية^(٢)، وانتخبنا منها وهذبنا واضفنا ما هو منسجم مع رؤيا كلياتنا ورسالتها التربوية والمادة الثانية والثالثة من قانون الخدمة الجامعية المرقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨م في عراقنا الجديد.

١- وضعت "اللجنة الوطنية للتربية والمعايير للمعلمين" في أمريكا عام ١٩٢٤م أول ميثاق لأداب مهنة التعليم، ثم تبنته بعد خمس سنوات ولايات عدة، ثم قامت بعد ذلك كل من ألمانيا وبلندا وغيرهما بوضع مواثيق أخلاقية لمهنة التعليم. وأكد إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التعليم في المؤتمر المنعقد بالدوحة عام ١٩٨٥م التوصية بوضع ميثاق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم. ثم وضعت بعد ذلك جملة من دول الخليج مواثيق أخلاقية لمهنة التعليم العام. ثم تلتها كل من مصر، والأردن، وتونس.

٢- ط: دليل الممارسات الأخلاقيات لأعضاء هيئة التدريس/ كلية الطب - جامعة المنوفية، ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وزارة التربية والتعليم/ السعودية، جامعة الزقازيق / مصر، جامعة القاهرة / مصر، كلية الزراعة/ جامعة بنها، كلية الزراعة/ جامعة المنصورة، الميثاق الأخلاقي لجامعة الإسكندرية.

تعريف الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم الجامعي: هو وثيقة عهد تتضمن مجموعة من القيم والنظم والتوجيهات الأخلاقية المحققة للمعايير الإيجابية العليا التي يتفق عليها أعضاء الهيئة التدريسية مع المؤسسة الجامعية على الالتزام بها فكراً وسلوكاً أمام الله عز وجل والآخريين وأنفسهم، ويتحمل عضو هيئة التدريس بموجب هذا الاتفاق مسؤولية أخلاقية تجاه المؤسسة الجامعية التي يعمل فيها، وهي المعيار الذي يمكن من خلاله الحكم على سلوكهم وتصرفاتهم.

وقبل بيان مواد الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس نعرض بعض القضايا المتعلقة بهذه المواد، ومنها:

أولاً: الأسس الفلسفية التي يشتق منها الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس^(١):

- **الأساس الديني** (المصدر الرئيس): آيات القرآن الكريم وسنة المعصوم عليه السلام حافلة في تنظيم علاقات الإنسان سواء مع نفسه وربه ومجتمعه وفي كل الجزئيات.
- **القيم والعادات والتقاليد:** يُعد المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، ويتفاعل معه في علاقات متشابكة ومتداخلة مصدراً مهماً من المصادر التي تؤثر في الأخلاقيات المهنية للأفراد الذين يتعاملون ويتعايشون في هذا المجتمع.
- **التراث الأدبي التربوي:** هناك الكثير من آراء العلماء والتربويين، وأساتذة الجامعات حول أخلاقيات مهنة التدريس، أو الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ الجامعي (أو المعلم) ويلتزم بها.
- **القوانين والتعليمات:** وهذه اللوائح تنظم سير الاعمال في داخل المؤسسات الجامعية وخارجها، والالتزام بها جزء من المعايير التي يشتق منها الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس.

١- وهي ذات الأسس الفلسفية التي تشتق منها المبادئ الأخلاقية في الجامعة، ظ: الفصل الأول من هذا الكتاب، ص ٢٣.

* نص المادة الثانية والمادة الثالثة من قانون الخدمة الجامعية:

ونجد من الضرورة بمكان ذكر نص المادة الثانية والثالثة من القانون أعلاه:

١. اقرت المادة الثانية على ان يتولى موظف الخدمة الجامعية ما يأتي:
أولاً: رعاية الطلبة فكرياً وتربوياً، بما يحقق مصلحة الوطن والأمة في إرساء دعائم المجتمع العراقي الديمقراطي نحو بناء حضارة إنسانية راقية متخذاً من الأسلوب العلمي في التفكير والممارسة أداة لتحقيق تلك الأهداف.
- ثانياً: القيام بالتدريسات النظرية والعملية والتطبيقية والميدانية والتدريب والمختبرات والمعامل والحقول التجريبية، والمحافظة على موجوداتها ومراقبة حسن استعمالها وإلقاء المحاضرات النظرية والعملية، وحل التمارين وتدقيق تقارير الطلبة والإشراف على البحوث والرسائل.
- ثالثاً: إجراء البحوث العلمية في مختلف المجالات.
- رابعاً: الإسهام في النشاطات الجامعية كالمواسم الثقافية ويوم الجامعة ومعارض الكلية وحفلات التخرج والفعاليات الطلابية وما يطلب منه القيام به من فعاليات علمية وتعليمية .
- خامساً: الإسهام في التأليف والترجمة والنشر .
- سادساً: الإسهام في المجالس واللجان الدائمة والمؤقتة داخل الوزارة وخارجها.
- سابعاً: الإسهام في تطوير الأقسام العلمية فكرياً وتربوياً وعلمياً، وتقديم الدراسات والبحوث والتقارير والخطط والمناهج الدراسية.
- ثامناً: إجراء الامتحانات ومراقبة حسن سيرها .
- تاسعاً: الإسهام في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل العراق وخارجه.
- عاشراً: القيام بالدراسات والبحوث التي تقترحها دوائر الدولة والقطاع العام والخاص في نطاق التعاون بين مؤسسته وتلك الجهات.

حادي عشر: أداء الواجبات الإدارية التي تكلفه الوزارة بها أو المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها .

ثاني عشر: العمل في المراكز أو المكاتب الاستشارية المتخصصة التابعة للوزارة أو مؤسساتها التعليمية.

ثالث عشر: التواجد العلمي في مؤسسته بما لا يقل عن (٣٠) ساعة اسبوعياً لتحقيق الفقرات أعلاه.

٢. اقرت المادة الثالثة على موظف الخدمة الجامعية ان:

(يقدم كل من الأستاذ والأستاذ المساعد والمدرس تقريراً بعد كل فصل دراسي يتضمن نشاطه التدريسي وما أكمله من مفردات المناهج وما اعترضته من مشكلات، وما يقترحه من توصيات لحلها، والبحوث والمقالات التي نشرها والمحاضرات العامة التي ألقاها ومقترحاته لتطوير المناهج والمؤسسة التعليمية التي يعمل فيها).

ثانياً: فوائد الالتزام الأخلاقي:

١. الاهتمام بالأخلاق يسهم في تحسين المجتمع ككل، فنتراجع الممارسات الظالمة، وتتوافر الفرص المتكافئة للناس، وتنفذ الأعمال بواسطة الأعلى كفاءة، وتستخدم الموارد المحدودة فيما هو أكثر نفعاً، ويقطع الطريق على الطفيليين والمتردحين تدريجياً، ويتسع بالتدريج أيضاً، أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق.

٢. الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في شيوع الرضا الاجتماعي بين غالبية الناس كنتيجة لعدالة التعامل والمعاملات والعقود وإسناد الأعمال وتوزيع الثروة وربط الدخول بالمجهود، ... الخ.

٣. أخلاقيات العمل تدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالنفع على الفرد وعلى المنظمة وعلى المجتمع.
٤. إدارة أخلاقيات العمل بكفاءة تشعر العاملين والأساتذة بالثقة بالنفس، والثقة في العمل وبأنهم يقفون على أرض صلبة ونزيهة وشريفة، وكل هذا يقلل القلق والتوتر والضغط ويحقق المزيد من الاستقرار والراحة النفسية .
٥. إن الالتزام الخُلقي في المنظمة يؤمنها ضد المخاطر بدرجة كبيرة، حيث يكون هناك التزام بالشرعية، وابتعاد عن المخالفات، أو الجرائم، والتمسك بالقانون، فالقانون من قبل ومن بعد ليس إا قيمة أخلاقية.
٦. الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم عدداً من البرامج الأخرى - الهامة مثل برامج التنمية البشرية، وبرامج الجودة الشاملة، وبرامج التخطيط الإستراتيجي، وكل هذا يصب في اتجاه دعم المنظمة وتنميتها ونجاحها.
٧. إن الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة يدفع المتعاملين إلى اللجوء في تعاملاتهم إلى الجهات الملتزمة أخلاقياً، وبالتالي تنجح الممارسة الجيدة أو الصحيحة في طرد الممارسة السيئة من ساحة الأعمال.
٨. إن وجود ميثاق أخلاقي تلتزم به المهنة أو المنظمة يكون بمثابة دليل أو مرجع يسترشد به الجميع ليس فقط في تصرفاتهم، وإنما أيضاً عندما تنثور الخلافات أو يثور الجدل حول ما هو السلوك الواجب الإلتباع.

ثالثاً: أهمية الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم:

تمثل طبيعة الفئة التي يتعامل معها الأستاذ الجامعي صعوبة حقيقية في عمل الأستاذ الجامعي، بل قد يثار الجدل بالفعل حول من هم عملاء الأستاذ: هل هو الطالب فقط، أم الأسرة أم الجهات التي سيعمل فيها بعد التخرج، أم المجتمع الواسع الذي سيستقبل هذا الخريج؟ أم من بالتحديد؟

من الذي يقرر مستقبل الطالب حقيقة؟ ومن له الحق الطبيعي في ذلك؟ ولا يخفى علينا احتمالات ومدى التعارض في الرؤى بين مختلف الأطراف، وبالتالي التعارض في توقعات الأطراف المختلفة منك كأستاذ فيما تفعله مع الطالب. وكما جاء سلفاً فإن الجامعة تتميز بأن وظيفتها نشر الأخلاق الحميدة ورسالتها البناء الخُلقي للشباب؛ على الأقل هذا جزء من رسالتها. وبالتالي فإن تعاملنا مع أخلاقيات المهنة يكتسب أولاً مذاقاً خاصاً وثانياً أهمية مضاعفة.

وتكمن أهمية الميثاق في إن الأستاذ الجامعي عليه دور كبير في تعزيز الأمن، وغرس حب الوطن في نفوس طلابه وأن يكون ذا فكر معتدلاً، وسطاً بعيداً عن الغلو والتطرف، وبعيداً عن الجفاء والانحلال، يشعر بأن دوره ليس مقتصرًا على قاعة الدراسة بل يتعداه إلى أبعد من ذلك، من خلال ربط الطلاب بمجتمعهم وواقعهم الحياتي، وأن يكونوا عناصر فعالة في مجتمعهم، يسعون لتطوره والرفي به..

إن العاملين في حقل التعليم لهم الدور الكبير في إتمام نجاح هذا الميثاق، من خلال الحرص على تطبيقه، والعمل به في واقع حياتهم أولاً، وفي عملهم التربوي التعليمي ثانياً، من أجل إيجاد بيئة تعليمية تربية فعالة نشطة، قائمة على الحب والاحترام، والصدق والإخلاص، والتعاون والإخاء.

لأن الميثاق الأخلاقي - كما تقدم - هو مجموعة من التوجيهات الأخلاقية والمعايير المتفق عليها بين أعضاء هيئة التدريس وتحكم ممارسات العمل بالكلية وليست أحكام وبنود تشريعية تمارس بقوة القانون، قال تعالى: ﴿الَّذِينَ يُؤْفُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَلَا يَنْقُضُونَ الْمِيثَاقَ﴾^(١).

وتكمن أيضاً أهمية الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم إذ من خلاله يتعرف كل من الأستاذ الجامعي والطالب بالمعايير الأخلاقية التي تحدد السلوكيات التي ينبغي

الالتزام بها حتى يعرف كل من الأستاذ، والطالب حقوقه وواجباته فيتم ضبط السلوك المتوقع من جميع الأطراف نحو المهنة والمحيطين به لنصل لأفضل بيئة أخلاقية تتيح تعلماً أفضل ومهارة عليا ومخرجاً منافساً في السوق خُلُقاً وعلماً في بيئة تعتمد على القدوة الحسنة لعضو هيئة التدريس في الكليات.

رابعاً: أهداف الميثاق الأخلاقي:

يهدف الميثاق الى تعزيز انتماء عضو هيئة التدريس لرسالته ومهنته، والارتقاء بها والإسهام في تطوير المجتمع الذي يعيش فيه وتقدمه، وذلك من خلال الآتي:

١. نشر الوعي بأهمية مهنة التدريس ودورها في بناء مستقبل أبناء الوطن.
٢. الإسهام في تعزيز مكانة عضو هيئة التدريس العلمية والاجتماعية.
٣. تبني عضو هيئة التدريس القيم المهنية والأخلاقية منهاجاً في حياته.

خامساً: المبادئ الأساسية في الميثاق الأخلاقي:

المبدأ الأول: التدريس رسالة.

١. قيمية، ترسيخ المنظومة القيمية للمجتمع.
٢. علمية، تنشر المعارف العلمية وتطبيقها.
٣. داعمة للابتكار والتغيير، وقادرة على تلبية احتياجات عصر الاقتصاد القائم على المعرفة.

أفمن كان ممن كان فاسقاً لا سواد

المبدأ الثاني: التدريس مهنة:

١. تركز على أسس وقواعد علمية وتربوية.
٢. تتطلب إعداد متخصص لمن يمتنها.
٣. تتطلب قدرًا من القدرات والكفايات.
٤. يحكمها تشريعات وقوانين لضبط أدائها.

المبدأ الثالث: القائمون على التدريس مربيون ثقات:

١. يحرصون على علاقات طيبة مع الآخر: (زميل، مسؤول، طالب، ..).
٢. يدعمون حقوق المواطنة.
٣. يحترمون التعددية والتنوع.
٤. يؤكدون على مفاهيم الحرية المسؤولة.



سادساً: مواد الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس:

المادة الأولى: وثيقة أخلاقيات وآداب المهنة لأعضاء هيئة التدريس:

البند الأول: أخلاقيات نحو الذات:

١. يؤمن الأستاذ الجامعي بالله وعِزِّه وبتعاليم السماء والقيم الإنسانية جاعلاً سعيه في الدنيا موصولاً بمصيره في الآخرة.
٢. يؤمن بأنه مكلف برسالة إنسانية يؤديها تجاه المجتمع، فضلاً عن كونها مهنة سامية.
٣. يتحمل مسؤولية رسالته بإخلاص وثبات، ويعالج الأخطاء بالحكمة والموعظة الحسنة.
٤. يحافظ على صحته العامة النفسية والجسمية ولياقة مظهره بما يتناسب ومكانته.
٥. يلتزم بالعهود والمواثيق التي يقطعها على نفسه أمام طلابه وزملائه ومجتمعه.
٦. يتحرى ويحقق المصداقية والقدوة الحسنة في الجوهر والمظهر والقول والعمل.
٧. يثق بذاته وقدراته.
٨. يسعى لتنمية ذاتية مستمرة لشخصيته وأفكاره.
٩. يقدم النموذج الطيب والقدوة الحسنة.
١٠. يحرص على التفاؤل وعلى بشاشة الوجه، والوثام مع نفسه ومع الآخرين.
١١. يُقوِّم سلوكه وكفائه ذاتياً وباستمرار.
١٢. يوسع ثقافته وينوعها، ويكون آراءً ناضجة تعزز مكانته الاجتماعية.
١٣. يلتزم بالأمانة في أدائه لعمله.

البند الثاني: أخلاقيات نحو المهنة:

١. يتمتع عن قبول أي هدايا أو مكافآت، من أي جهة، لضمان نزاهة قراراته وإجراءاته المهنية، ويمكن هنا حصر المسؤولية للأستاذ الجامعي في:
 - لا يجوز قبول الهدايا أو التبرعات من جهات مشبوهة أو من أشخاص سيئي السمعة أو تثار حولهم مجادلات أخلاقية أو تمس الشرف والنزاهة.
 - يجب وقف التعامل مع أي جهة أو شخص ثبت مؤخراً تورطها أو تورطه في مسائل تمس النزاهة أو الشرف.
 - الأساتذة الأفراد يحظر عليهم قبول هدايا أو تبرعات شخصية، خاصة من أشخاص لهم علاقة بعمل الأستاذ.
٢. يتمتع عن تحقيق مزايا غير مستحقة بسبب مركزه المهني أو الوظيفي.
٣. يحرص على احترام النظام الجامعي ويقدر الوقت.
٤. يتعامل بأمانة مع الميزانيات المالية المسؤول عنها.
٥. لا يستخدم المزايا المهنية والمؤسسية لمنافعه الشخصية أو الخاصة به.
٦. يُرغب الآخرين في العمل بمهنة التدريس، ويحرص على الإرتقاء بها.
٧. يحافظ على كرامة مهنته.
٨. يتفرغ لمهنته ويخلص لها ولا ينشغل بما يجعله مقصراً في دوره المهني.
٩. يحرص على إستمرار التنمية المهنية الذاتية للارتقاء بجهد التربوي.
١٠. يعتمد اللغة العربية الفصحى كأداة تفكير وتعبير ووسيلة في عمله المهني.
١١. يتمسك بمبدأ الأصالة والتجديد في نشاطه التربوي والمهني.
١٢. يتحمل مسؤولية منصبه المهني.

البند الثالث: أخلاقيات الأستاذ الجامعي نحو الطلاب:

اقرت المادة الثانية من قانون الخدمة الجامعية ان الأستاذ الجامعي نموذج وقدوة، والأستاذ يبعث برسائل خُلقية مؤثرة في كل ما يقوله ويفعله داخل الجامعة وخارج الجامعة، ومسؤوليته المهنية عن النمو الخُلقي لطلابه ربما تكون أخطر من مسؤوليته عن نموهم العلمي أو المعرفي، بل أن أقصر طريق لتفوق طلابه هو نموهم الخُلقي المسؤول، الأستاذ الجامعي إذن مسؤول مهنيًا وخُلقيًا عن النمو الخُلقي السوي لطلابه، وما يذكر بشأن مسؤوليته المهنية في الجوانب الأخرى لعمله لا شك له تأثير غير مباشر على النمو الخُلقي لطلابه، ولكني آثرت أن أفرد لهذا الأمر مساحة مستقلة بغية المزيد من التحديد والتوضيح لأخلاقيات الأستاذ الجامعي في هذا الشأن، فنلحظ ان الأستاذ الجامعي:

١. يُنشئ جيلًا مؤمنًا بالله عز وجل ومؤمنًا بأهداف وقيم أمته محققًا لأمنها الثقافي والتربوي.

٢. يَعتبر أن الطالب محور العملية التربوية وغايتها.

٣. يحرص على أن يكون مثلاً صالحاً في الأخلاق وقدوة لطلابه قولاً وسلوكاً. كما سبق ذكره فإن الأستاذ الجامعي هو الأنموذج الذي تتطلع إليه أنظار الآخرين، وبخاصة طلابه وتعتبر سلوكياته أهم المؤثرات على سلوكياتهم بل يكاد ينسى الناس أن الأستاذ الجامعي بشر مثلهم، ويتصورونه دائماً بلا أخطاء وبلا هنأت، وصحيح أن في ذلك مبالغة كبيرة، ولكنها مبالغة تفرض على الأستاذ مسؤولية كبيرة أيضاً، وتتمثل هذه المسؤولية في أن يحاول الأستاذ جاهداً أن يقدم في أقواله وأفعاله نموذجاً طيباً يحتذي به طلابه، ويتمثلون به، ولا يقف ما نقصده في النموذج بالاجتهاد والالتزام العلمي، وإنما يمتد ليشمل كل جوانب شخصية الأستاذ حتى ملبسه ومشيته وكلامه واهتماماته.

٤. يحرص الأستاذ الجامعي أن يدرك أدواره المتعددة بالنسبة للطلاب، وأن يؤهل نفسه للقيام بهذه الأدوار بكفاءة وفعالية، وأن يمارسها فعلاً بإخلاص نهوضاً بمسؤوليته الجسيمة في التنشئة الخلقية لطلابه. ومن هذه الأدوار مثلاً:

- ✓ دور المعلم.
- ✓ دور الموجه.
- ✓ دور الصديق.
- ✓ دور الزميل.
- ✓ دور الأب.
- ✓ دور المصحح.
- ✓ دور الرائد.

إن الأستاذ الجامعي هو كل ذلك وأكثر بالنسبة لطلابه، فلا يهمل أيّاً منها، ولا يتناقض سلوكه معها، ويتشكل في المواقف المختلفة بما يلائم الدور المطلوب في كل موقف. فقد يتطلب الموقف أن يكون الأستاذ صديقاً للطلاب فيمارس الدور باحترام، وفي اليوم التالي يكون الأستاذ مصححاً وموجهاً وربما معاقباً لنفس الطالب لان الموقف يتطلب ذلك.

- ٥. يشجع الطلاب على إحترام اساتذتهم وزملائهم.
- ٦. يحترم حق الطلاب في الحصول على المعرفة الصحيحة من مصادرها الموثوقة.
- ٧. يحرص على معاملة الطلاب بعدالة.
- ٨. يُراعي الفروق الفردية بين الطلاب، وتشجيع المجتهدين والمبدعين منهم، ويأخذ بيد المتعثرين ويحفزهم.

٩. يشجع الطلاب على العمل والتعاون الجماعي والمشاركة في الجمعيات والمنظمات العلمية والثقافية.
١٠. يبني علاقات طيبة مع الطلاب بعيداً عن استغلالهم لمصالحه الشخصية.
١١. يساعد الطلاب في حل مشكلاتهم الدراسية والشخصية قدر الإمكان وبحس إنساني بما تسمح به الظروف، وإحالة المعقد منها الى الجهات المختصة.
١٢. يسعى لتنمية التفكير الناقد لدى الطلاب وحب التعلم الذاتي المستمر وممارسته، وإذكاء روح المبادرة والإبداع بينهم.
١٣. يحترم العمل اليدوي ويشجع على ممارسته.
١٤. يعين الطلاب على فهم أنفسهم ومعرفة أفضل الخيارات المستقبلية المتاحة أمامهم.
١٥. يسعى الى تكوين علاقات تشاركية بين الطلاب، بما يحقق رفقة تنمي الإحساس الإنساني.
١٦. يغرس في نفوس الطلاب استثمار المعرفة وتوظيفها فيما يعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعهم.
١٧. ينمي وعي الطلاب بأهمية دورهم المستقبلي في بناء الوطن والدفاع عنه، وتنميته اقتصادياً واجتماعياً.
١٨. يتعرف على ظروف الطلاب وميولهم وقدراتهم واحتياجاتهم والعمل على تلبيتها في إطار ما يتاح له.
١٩. يسعى لإكساب الطلاب المهارات والاتجاهات التي تنمي لديهم التفكير العلمي المستقل وحل المشكلات، وتقبلهم للرأي الآخر.
٢٠. توسيع نطاق الثقافة وتنويع مصادرها التي تعين الطلاب على سعة الأفق ورؤية وجهات النظر المتباينة.

٢١. يحبب الطلاب في اللغة العربية ويشجعهم على استعمالها في مجالات الحياة كافة.
٢٢. يكون محباً لطلابه، رحيماً بهم ميسراً لتعليمهم.
٢٣. تعويد الطلاب على الضبط الذاتي واحترام النظام دون قسوة أو رخاوة.
٢٤. يُبصر الطلاب بآثار التقنية التكنولوجية في الحياة وتوعيتهم بالإستخدامات الإيجابية والسلبية لها.
٢٥. يدرّب الطلاب على أصول اللياقة والتصرف الاجتماعي السليم.
٢٦. يحرص الأستاذ الجامعي على مشاركة الطلاب في تسيير بعض أوجه النشاط (الجامعي أو المدرسي) بالتعاون مع عمادة الكلية أو إدارة المدرسة.
٢٧. مطلوب من الأستاذ الجامعي أيضاً أن يشارك في الأنشطة الطلابية المتنوعة ليس فقط للاستمتاع أو لتشجيع المواهب، وإنما أيضاً لتوظيفها بإبداع في البناء الخُلقي القويم للطلاب، وهذه مسؤولية أخلاقية مهنية للأستاذ لا يصح النكوص عن النهوض بها.

البند الرابع: أخلاقياته نحو الزملاء:

١. يحرص على أن يكون سلوكه أنموذجاً حياً لزملائه.
٢. يحرص على سمعة زملائه، والتحدث عنهم بما يعزز مكانتهم ولا سيما بحضور الطلاب.
٣. يتجنب كشف خصوصيات وأسرار زملائه والمؤسسة التعليمية إلا في الحالات القانونية.
٤. يُكوّن علاقات أخلاقية من خلال التعامل العادل والمنصف مع كل زملاء وأعضاء المهنة.

٥. يعمل على تحقيق الوحدة والانسجام بينه وبين العاملين معه، وتعزيز العلاقات التعاونية الدائمة التي تتسم بالثقة والاحترام والمحبة والتواضع والنية الحسنة.
٦. يُعزز المناخ التنظيمي للتعليم مع زملائه من خلال احترام آرائهم والاعتراف بقدراتهم، ومناقشتهم بروح الديمقراطية والانفتاح والتسامح والنصيحة.
٧. يُساهم في تنمية قدرات زملائه وتدريبهم ولا سيما الجدد منهم وإعانتهم على حل مشكلاتهم دون التدخل في خصوصياتهم.
٨. يتجنب التدخل في حريات زملائه في الاختيار، ويعمل على القضاء على القيود المفروضة لدعم إجراءات وأيدولوجيات تنتهك حرية النزاهة المهنية الفردية.
٩. يحترم التخصصات العلميّة لزملائه، ولا ينتقص منها.
١٠. يمتنع عن إصدار بيانات خاطئة عن المؤسسة التعليمية أو عن الزملاء.
١١. على الأستاذ الجامعي تسوية أي خلاف قد ينشأ بينه وبين أحد زملائه بسبب المهنة بالطرق الودية فإذا لم يسو الخلاف يبلغ الأمر الى مجلس القسم المختص للفصل فيه وفي حالة تظلم أحد الطرفين من القرار يعرض الأمر على مجلس الكلية.
١٢. لا يجوز للأستاذ الجامعي أن يسعى لمزاحمة زميل له بطريقة غير كريمة في أي عمل متعلق بالمهنة (مقرر دراسي أو الإشراف على طالب).
١٣. احترام المرتبة العلمية.

وَدِينِي لِعَفَا رَمَلَنِي تَابِكُ
وَوَلَامِن وَعَمَلٍ صَالِحٍ تَمَّ لَهْدِي

البند الخامس: الأخلاقيات المهنية في التدريس:

المسؤوليات الأساسية: يجب أن يلتزم الأستاذ الجامعي في القيام بمهام التدريس والتي منها:

١. التأكد من إتقان المادة التي يناط به تدريسها أو يؤهل نفسه فيها قبل أن يقبل تدريسها.

٢. التحضير الجيد لمادته مع الإحاطة الوافية بمستجداتها ومستحدثاتها ليكون متمكناً من المادة بالقدر الذي يؤهله لتدريسها على أفضل وجه.

٣. الالتزام بمعايير الجودة في تحديد المستوى العلمي للمادة التي يقوم بتدريسها، فلا تكون أعلى مما هو مطلوب فتخلق صعوبات غير مبررة، أو تكون أسهل مما هو مطلوب فتؤثر سلبياً على عملية التعلم اللاحقة، وعلى مستوى الخريج، وعلى مستوى أداء المهن في المجتمع في نهاية الأمر.

٤. الالتزام بخلق الفرص لان يحقق طلابه أعلى مستوى من الإنجاز تسمح به قدراتهم.

٥. أن يعلن لطلابه إطار المقرر وأهدافه ومحتوياته وأساليب تقييمه ومراجعته وارتباطه ببرنامج الدراسة ككل، ويقبل مناقشة الطلاب في كل هذا.

٦. أن يلتزم باستخدام وقت التدريس استخداماً جيداً وبما يحقق مصلحة الطلاب والجامعة والمجتمع.

٧. أن ينمي في الطالب قدرات التفكير المنطقي، ويتقبل توصله الى نتائج مستقلة بناء على هذا التفكير.

٨. أن يحترم قدرة الطالب على التفكير، وان يشجعه على التفكير المستقل، ويحترم رأيه المبني على أسانيد محددة.

٩. أن يسمح بالمناقشة والاعتراض وفق أصول الحوار البناء وتبعاً لأداب الحديث المتعارف عليها، وبما يهيئ فرصاً أفضل للتعلم.

١٠. أن يتقن مهارة التدريس، وأن يستخدم الطرق والوسائل التي تساعده في إتقان التدريس وجعله مشوقاً وممتعاً ومفيداً في نفس الوقت.
١١. أن يؤدي عمله في المحاضرة أو المعمل أو المرسم، الخ بأمانة وإخلاص، حريصاً على النمو المعرفي والخُلقي لطلابه.
١٢. أن يتابع أداء طلابه إلى أقصى مدى ممكن، وان يتيح نتائج المتابعة لطلابه ولذوي الشأن للتصرف بناء عليها.
١٣. أن يكون نموذجاً للقيم الديمقراطية في حرية الفكر وحرية الرأي وحرية التعبير والمساواة، وان يسعى لتنمية هذه القيم في طلابه.
١٤. أن يوجه طلابه التوجيه السليم بشأن مصادر المعرفة ومراجع الدراسة.
١٥. أن يُراعي كلما كان ذلك ممكناً نقل عبء متزايد من مسؤولية التعلّم الى الطالب من خلال اتباع أساليب التدريس المناسبة.
١٦. أن يمتنع عن إعطاء الدروس الخصوصية تحت أي مسمى.

* صعوبات ومواقف:

- قد يكتشف الأستاذ الجامعي بعد مدة قصيرة من بدء تدريس المقرر ضعف التفاعل والتجاوب بينه وبين الطلاب. إن مسؤوليته الأخلاقية والمهنية توجب عليه وقفة مع النفس، وقد تكتمل هذه الوقفة بأخرى مع الطلاب أنفسهم لاستجلاء ما يفسر عدم تجاوبهم وعدم تفاعلهم. وأغلب الظن أن المكاشفة الصادقة والمحترمة مع الطلاب ستفتح له الطريق لحل المشكلة.

- قد يواجه التدريسي في بعض الأحيان مجموعة مشاغبة من الطلاب وتصعب السيطرة عليهم في المحاضرة. والمسؤولية الأخلاقية هنا توجب عليه مواجهة الموقف وعدم الهروب منه. فبعض الأساتذة يفضل العقاب الجماعي فيترك المحاضرة ويعاقب الجميع، أو يهدد بسلاح الامتحان الصعب، أو الرسوب للجميع أو ما شابه ذلك. والرأي أن هذا السلوك غير مقبول مهنيًا وغير مقبول أخلاقياً.

البند السادس: الأخلاقيات المهنية في تقويم الطلاب وتنظيم الامتحانات:

يجب أن يلتزم الأستاذ الجامعي بعدد من المسؤوليات والسلوكيات الأساسية والتي منها:

أولاً: أخلاقيات تصميم الأسئلة الامتحانية:

ليس وضع السؤال بالأمر الهين، وإنما يقتضي إعداده بمواصفات يُراعى فيها الكثير من الأخلاقيات والتي منها:

١. توخي العدل والجودة في تصميم الامتحان ليكون متمشياً مع ما يتم تدريسه وما يتم تحصيله، وقادراً على فرز مستويات الطلاب حسب تفوقهم.
٢. أن يصاغ السؤال صياغة علمية، بعيدة عن التعجيز.
٣. يجب أن تكون الأسئلة متدرجة من السهل الى الصعب، بحيث تسمح بتوزيع الدرجات بشكل موضوعي.
٤. ضرورة طبع الأسئلة، بحيث تحمل ورقة الأسئلة إسم الجامعة والكلية والقسم والتاريخ والزمن والمستوى المعني بالامتحان، وأن تكون الأسئلة معلومة الدرجات.
٥. يجب على الأستاذ المكلف على سحب الأسئلة الحرص على سريتها، لأن أي تسريب يعتبر فضيحة أخلاقية تمس بشرف المهنة.
٦. ضرورة حضور أستاذ المادة ليوم الامتحان تحسباً لأي طارئ.

ثانياً: أخلاقيات مراقبة الامتحانات:

من واجب الأستاذ مراقبة الامتحانات وفق الجدول المسلم له من العمادة، وتقتضي المراقبة التقيد بالشروط الآتية:

١. الحضور قبل الموعد المحدد، للقيام بالإجراءات اللازمة، المتعلقة بتنظيم الطلبة ومراقبتهم، وتوزيع الأوراق، وهي ضرورات تتطلب وقتاً كافياً.
٢. توخي الدقة والعدل والتزام النظام والانضباط في جلسات الامتحان.
٣. منع الغش منعاً باتاً ومعاقبة الغش والشروع فيه.
٤. عدم إحراج الطلبة واستفزازهم أثناء إجراء الامتحانات.
٥. تجنب الاطلاع على إجابات الطلبة أثناء الامتحان.
٦. ضرورة توزيع المهام بين الأساتذة المكلفين بمراقبة الامتحان.
٧. يجب التأكد من عدد الدفاتر الامتحانية بعد الانتهاء من جمعها مباشرة ومطابقة العدد لإمضاءات الطلبة.

ثالثاً: أخلاقيات تصحيح الامتحانات:

إذا كانت فترة الامتحانات استثنائية، فإن ذلك يعود الى النتائج المترتبة عنها رسوب ونجاح وعملية التصحيح يجب أن يراعى فيها الأخلاقيات الآتية:

١. التقييم المستمر أو الدوري للطلاب مع إفادتهم بنتائج التقييم للاستفادة منها في تصحيح المسار أو تدعيمه حسب الحالة.
٢. النزعة العلمية والموضوعية.
٣. العدالة مع توخي الدقة الكاملة في التصحيح.
٤. عدم الشطط، كأن يمنح الأستاذ الدرجة صفر لكل الطلبة.
٥. عدم التساهل في التقويم، كأن يمنح أغلب الطلبة درجات تتجاوز المعقول.
٦. تقديم إجابة نموذجية وعرضها على الطلبة.

هَذَا مَوْضِعٌ لِيُجِيبُوا لِي بِمَوْلَانِي إِشْكُرْ لِي بِمَوْلَانِي

رابعاً: أخلاقيات اللجنة الامتحانية

١. إخطار ولي الأمر بنتائج التقييم في الحالات التي تستوجب ذلك، وبحسب السياسة المتبعة في المؤسسة التعليمية.
٢. تنظيم الامتحانات بما يهيئ الفرصة لتطبيق الحزم والعدل في نفس الوقت.
٣. لا يجوز إشراك الأقارب في امتحانات اقاربهم.
٤. المحافظة على سرية الأسماء، ما لم يكن النظام يسمح بغير ذلك.
٥. تنظيم عملية رصد النتائج بما يكفل الدقة التامة والسرية التامة.
٦. تعلن النتائج في وقت واحد من مصدر واحد.
٧. السماح بمراجعة النتائج حال وجود أي تظلم، مع بحث التظلم بجدية تامة.

البند السابع: الأخلاقيات المهنية في البحث والتأليف والإشراف على الرسائل العلمية:

يجب أن يلتزم الأستاذ الجامعي بعدد من المسؤوليات الرئيسية في شأن البحث والتأليف العلمي والإشراف على الرسائل العلمية:

١- أخلاقيات الباحث العلمي:

١. توجيه بحثه لما يفيد المعرفة والمجتمع والإنسانية كالتزام أخلاقي أساسي بحكم وظيفته.
٢. الأمانة العلمية في تنفيذ بحثه ومؤلفاته فلا ينسب لنفسه إلا فكره وعمله فقط، ويجب أن يكون مقدار الاستفادة من الآخرين معروفاً ومحددًا.
٣. في تلخيص وجهات النظر العلمية للآخرين يجب توخي الدقة دون التحيز الانتقائي في العرض وفق الهوى أو الميول.

٤. في البحوث المشتركة يجب توضيح أدوار المشاركين بدقة والابتعاد عن وضع الأسماء للمجاملة.
٥. عدم بتر النصوص المنقولة بما يخل بقصد صاحبها سواء كان ذلك بقصد أو بغير قصد.
٦. في الاقتباس يجب أن يكون المصدر محدداً وواضحاً ومقدار الاقتباس مفهوماً بدون أي لبس أو غموض.
٧. في الإشارة إلى المراجع تذكر المراجع بأمانة تامة وبدقة تمكّن من الرجوع إليها ولا تذكر مراجع لم يتم استخدامها إلا باعتبارها قائمة قراءة إضافية.
٨. في جمع البيانات الميدانية تراعى الدقة والصدق والأمانة مع الابتعاد تماماً عن الإيحاء للمستقصى منهم بالإجابة.
٩. في تحليل البيانات يقوم الباحث بنفسه بالتحليل ولا يسند للغير أكثر من الحسابات والتحليلات الرقمية التي يمكن أن تقوم بها الآلات في كل الأحوال، أما التفسير والتقييم والمقارنة والاستنتاج والتنظير فتلك كلها مسؤولية الباحث.
١٠. عند جمع أو تحليل البيانات لا يجوز اصطناع بيانات أو نتائج. ويتذكر الباحث دائماً أنه ليس مطالباً بإثبات صحة الفرض، بل أن الفرض قد يثبت خطؤه وتكون قيمة البحث للإنسانية وللمعرفة أكبر.
١١. المحافظة على سرية البيانات واجبة، خصوصاً إذا تعلق الأمر بأمور شخصية أو بمسائل مالية أو سلوكية.
١٢. يُراعى أن تنسب المؤلفات إلى صاحبها ولا يليق أخلاقياً تبادل الأسماء على المراجع ابتغاء مكاسب مالية أو وجاهة علمية.

١٣. يراعي تحديث البيانات في المؤلفات المقررة على الطلاب حتى لا يتوهم الطلاب حقائق مغلوبة نتيجة لعدم تحديث البيانات، أو على الأقل لا يكونون محيطين بالأوضاع الحديثة، وهذه مسؤولية أخلاقية جسيمة.
١٤. ان يكون معترفاً بفضل من قدم يد المساعدة في إجراء بحثه، أو قدم له المشورة أو النصح وأن يدون ذلك في بحثه.
١٥. لا يمنع أي عضو هيئة تدريس من حق التأليف والتمتع بإنتاج الملكية الفكرية الخاصة به وتدريس كتابه لطلابه وفق المقرر، ولا يجوز إجبار الطلاب على شراء مؤلفاته.

٢- أخلاقيات الإشراف على الرسائل العلمية فالأستاذ الجامعي مطالب بـ:

١. التواضع العلمي: فالقوة العلمية وحدها لا تكفي ما لم تستند الى قوة أخلاقية.
٢. عدم الحرص على الظفر بأكبر عدد ممكن من الرسائل العلمية ليشراف عليها على حساب الالتزامات الأكاديمية.
٣. توجيه بحثه لما يفيد المعرفة والمجتمع والإنسانية.
٤. التوجيه المخلص والأمين في اختيار وإقرار موضوع البحث.
٥. التأكد من قدرة الباحث على القيام ببحثه تحت إشراف الأستاذ.
٦. تقديم المعونة العلمية المقننة للطلاب والتي لا تكون أكثر مما يجب فلا يتحمل الطالب مسؤوليته، ولا تكون أقل مما يجب فلا يستفيد الطالب من أستاذه.
٧. تعويد الطالب على تحمل مسؤولية بحثه وتحليلاته ونتائجه والاستعداد للدفاع عنها.
٨. الأمانة العلمية في تنفيذ بحثه ومؤلفاته والتأكيد المستمر لطلابه على الأمانة العلمية والسرية.

٩. تدريب الطالب على التقييم المستقل والاختيار الحر أثناء تنفيذ البحث على أن يتحمل نتيجة قراره.
١٠. التأكد من قدرة الباحث على القيام ببحثه تحت إشراف الأستاذ وتنمية خصال الباحث العلمي في الطالب.
١١. التقييم الدقيق والعاقل للبحوث سواء التي يشرف عليها أو التي يدعى للاشتراك في مناقشتها.
١٢. عدم الانزلاق إلى سلوكيات ابتزاز أو إذلال أو إهانة الطالب وتسفيه قدراته سواء أثناء البحث أو في جلسات المناقشة العلنية للرسائل، فذلك المسلك أولاً نموذج سيء للطالب وثانياً قد يمس بالضرر شخصية الطالب، وبذلك يكون الأستاذ قد أخل بمسئوليته الخلقية إزاء المساهمة في النمو المعرفي والخلق السليم للطالب.
١٣. يراعى تحديث البيانات في المؤلفات المقررة على الطلاب.
١٤. يجب توضيح ادوار المشتركين في البحوث المشتركة بدقة والابتعاد عن المجاملة.
١٥. في الاقتباس يجب ان يكون المصدر محددًا وواضحاً وعدم بتر النصوص المنقولة بما يخل بقصد صاحبها سواء كان بقصد أو غير قصد.
١٦. لا بد ان تذكر المراجع بأمانة تامة وبدقة تمكن من الرجوع إليها ولا يذكر مراجع لم يتم استخدامها إلا باعتبارها قائمة قراءة إضافية.
١٧. في جمع وتحليل البيانات الميدانية يراعى الدقة والصدق والأمانة.
١٨. المحافظة على السرية خصوصاً فيما يتعلق بأمور شخصية أو مسائل مالية أو سلوكية.

البند الثامن: أخلاقيات نحو الإدارة الجامعية:

١. على عضو هيئة التدريس أن يتعامل مع الإدارة على مستوى القسم والكلية والجامعة بالاحترام (يحترم الأعلى ويراعي الأدنى).
٢. يتقبل النصح والتوجيه والنقد من المسؤولين بروح منفتحة وموضوعية.
٣. يدرك قيمة التعاون بإيجابية، وأهمية دوره مع المسؤولين في العمل كمنزلة العضو من الجسم.
٤. ينجز ما يكلف به من أعمال بروح راضية وضمير حي.
٥. يلتزم بالأمانة ويتحدث عن المسؤولين في العمل إلا بما يليق بهم ولا يفشي أسرارهم.
٦. يساهم في تقويم المسؤولين عن العمل التربوي والأنشطة الجامعية بروح إيجابية.
٧. يبدي رأيه ومشورته للمسؤولين بما يخدم العملية التربوية والتعليمية.
٨. يواجه بشجاعة أدبية أخطاء المسؤولين بلباقة واحترام.
٩. يدرك قيمة تدرج سلم المسؤولية الإدارية وأهميته.

البند التاسع: الأخلاقيات المهنية في خدمة الجامعة والمجتمع:

لا ينفصل دور الأستاذ في خدمة الجامعة والمجتمع عن دوره في خدمة العلم وفي خدمة الطلاب، بل إن خدمته لعلمه وطلابه هي أهم ما يقدمه كخدمة للجامعة والمجتمع. على أي وددت أن أورد هنا بعض الملاحظات الإضافية بشأن مسؤولية الأستاذ الأخلاقية نحو الجامعة والمجتمع:

١. أداء عمله العلمي والطلابي بأمانة وإخلاص ليسهم أولاً في تنمية المعرفة الإنسانية، وليسهم ثانياً في تخريج المواطنين الأكثر قدرة على المشاركة الفاعلة والإيجابية في المجتمع.

٢. ربط ما يُعلّمه أو يبحثه باحتياجات المجتمع، وبالتالي يهتما بتوظيف الجزء الأكبر من جهد وفكر الأستاذ للقضايا المباشرة التي يحتاج المجتمع إليها.
٣. تقبل المهام المسندة إليه في النهوض بشؤون الجامعة بصدق ورحب والقيام بها بإخلاص وإتقان، وألا تعوقه الصعوبات أو المشكلات عن تنفيذ ما يسند إليه من مهام.
٤. يتفاعل مع المتغيرات المجتمعية بما يفيد التعليم ويفيد المجتمع.
٥. على الأستاذ الجامعي أن يحافظ على المال العام بكل وسيلة يراها مناسبة سواء فيما يستخدمه من معدات ومستلزمات، أو في استخدام وقته، أو في إبداء الرأي والاشتراك في اللجان (مثل لجنة المشتريات).
٦. الالتزام باللوائح والقوانين والنظم وكل ما يشرع من قواعد، وإذا لم يرق له نظام أو قاعدة يتخذ الإجراء القانوني للاعتراض أو لمحاولة التعديل.
٧. التصدي لخدمة المجتمع كلما كان ذلك في استطاعته.
٨. التصدي لقضايا الرأي كلما كان ذلك في استطاعته.
٩. أن يقيم علاقاته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه على الاحترام المتبادل والحرص على الصالح العام، وان يتجنب المجاملات التي تهدد الصالح العام.
١٠. إذا تولّى منصباً إدارياً درب نفسه أو رحب بالتدريب المتاح ليقوم بعمله على أكمل وجه في حدود قدراته.
١١. يمتنع عن كل ما يمكن أن يؤخذ عليه من قول أو فعل، ويحرص على أن يؤثر عنه دائماً ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه.
١٢. يقود التغيير داخل المجتمع وعدم الانسياق باتباع ما هو قائم من أخطاء وعادات سلبية ومقاومتها واستبدالها بما هو إيجابي وأخلاقي.
١٣. تنمية التعاون بين الكلية والأسرة والمجتمع.
١٤. يسعى لفهم واحترام القيم والتقاليد من مختلف الثقافات في المجتمع.

١٥. يدرك أن الكلية والجامعة مُلك للمجتمع عليه أن يحافظ على مكانتها الرفيعة ومستوى خدمتها للمجتمع ويسهم بفاعلية في برامجها.

البند العاشر: أخلاقيات العلاقات بالمجالس واللجان العلمية والإدارية:

من المبادئ الأخلاقية المهمة التي يجب الالتزام بها بشأن المجالس واللجان العلمية والإدارية بالكلية أو الجامعة التي يعمل بها:

١. مبدأ السرية.

٢. مبدأ الموضوعية.

٣. مبدأ الالتزام بالقرارات.

٤. مبدأ المشاركة الفاعلة.

البند الحادي عشر: أخلاقيات نحو إعداد التقارير الفصلية:

١. يلتزم التدريسي بتقديم تقرير عن نسب الانجاز خلال العام الدراسي وذلك وفقاً لاستمارة تعدها اللجان العلمية في الكلية.

٢. النشاطات الاخرى تؤشر في استمارات جمع النقاط في نظام التطوير الاكاديمي المستمر وعلى التدريسي الالتزام بتثبيت هذه النشاطات كي تستطيع خلالها رئاسة القسم العلمي وعمادة الكلية من تقييم كفاءة اداء التدريسي في نهاية العام الدراسي.

٣. كما ان تثبت النشاطات المشار إليها في الفقرة (٢) يمثل قاعدة البيانات الاساسية التي يعتمد عليها مركز التقييم وضمان النوعية في انشاء اخراج النسخة النهائية من حقيبة التدريسي portfolio Teacher في نهاية العام الدراسي.

البند الثاني عشر: أخلاقيات الالتزام بساعات العمل:

١. في ادناه هيكل عمل التدريسي متضمناً توزيع المحاضرات والاشراف على بحوث التخرج على مدى خمسة أيام في الاسبوع للدراسة الصباحية.
٢. جدول محاضرات التدريسي يجب ان يتضمن جميع ساعات التدريس الفعلية وساعات الاشراف الاسبوعية بحيث يكون التدريسي متواجد في مكتبه خلال هذه الساعات لاستقبال الطلبة.

هيكل عمل التدريسي على الملاك الدائم (توزيع ساعات الدوام الرسمي خلال الاسبوع)

المجموع الكلي	البحوث العلمية	مجلس القسم	ساعات الارشاد	الساعات المكتبية	النصاب القانوني	اللقب العلمي
٣٠	٨	٢	٢	١٠	٨	أستاذ
٣٠	٦	٢	٢	١٠	١٠	أستاذ مساعد
٣٠	٦	٢	٢	٨	١٢	مدرس
٣٠	٦	٢	٢	٦	١٤	مدرس مساعد

إِنَّ الَّذِينَ يَخْشَوْنَ رَبَّهُم بِالْغَيْبِ
لَهُمْ مَغْفِرَةٌ كَبِيرَةٌ

المادة الثانية: الأخلاقيات الإدارية للأستاذ الجامعي (رئيس القسم، إداري):

أهم مسؤولية أخلاقية لرئيس القسم هي القيادة في تنمية الروح المعنوية، وعليه ان يلحظ ان هناك العديد من العوامل التي تتفاعل مع بعضها لتوفير المناخ السلوكي السليم، وتطوير العلاقات داخل القاعات الدراسية وأروقة القسم العلمي لتنطوي على جو من الثقة والاحترام والتعاون يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لزملائه وطلابه.

ومن هذه العوامل باختصار شديد:

١. توافر فرص الاتصال الشخصي والمباشر.
٢. أسلوب تفويض السلطات ودعم القدرة على اتخاذ القرار.
٣. الأهداف الواقعية والطموحة.
٤. أسلوب القيادة والإشراف (العدالة -التوجيه نحو تحقيق الأهداف - التدعيم - النقد الهادف).
٥. الهيكل التنظيمي والنظام الإداري وضوح السلطات والمسؤوليات، نظم الحوافز.
٦. أسلوب معالجة الشكاوى والتظلمات.

وهناك أخلاقيات عامة مرّ علينا ذكرها في الفصل الرابع من هذا الكتاب، وللمنصب الإداري وظائف أخلاقية لا تقل شأن عن المهام الإدارية الروتينية المكتنية، وهذه الصفات الأخلاقية يجب ان يتصف بها الأستاذ الجامعي؛ سواء كان رئيس القسم أو في مهام ادارية أخرى، والتي منها:

أولاً: الأداء المهني:

١. إتقان العمل بما يحقق سرعة ودقة الإنجاز.
٢. اعتماد أيسر السبل القانونية لإنجاز العمل المكلف به.
٣. أداء كافة المهام المكلف بها بأمانة وجدية وإخلاص.
٤. تنفيذ الأنظمة واللوائح على الوجه الأمثل.
٥. مراعاة مواعيد الدوام الرسمية.
٦. جدولة العمل وتحديد الأولويات.
٧. الإسهام من خلال النشاط الوظيفي في تطوير الأداء.
٨. الدقة في الأداء، مع الالتزام بحدود الاختصاصات.
٩. السعي قدر الإمكان لتلبية احتياجات المراجعين.
١٠. مراعاة آداب اللياقة في التعامل مع المراجعين والرؤساء والمرؤوسين.

ثانياً: بيئة العمل:

١. الإسهام في تحقيق رؤية ورسالة القسم وتحقيق أهدافه.
٢. إعلاء قيمة العمل والإحسان فيه.
٣. اكتساب ثقة محيط العمل.
٤. الالتزام بضرورات العمل الجماعي للتدريسيين أو للموظفين من خلال التعاون، والمتابعة، والجدية، وإذكاء روح الفريق، والمسؤولية التضامنية.
٥. الوفاء للقسم، والمناصحة المستمرة بما يتفق مع الآداب العامة ومصصلحة العمل.



ثالثاً: التعامل مع المراجعين:

١. مراعاة آداب اللياقة في التعامل مع المراجعين.
٢. إتاحة أكبر وقت ممكن لاستقبال المراجعين.
٣. إرشاد المراجع إلى أقصر السبل القانونية لإنجاز معاملته.
٤. تبني مشكلة المراجع، والبحث عن سبل حلها.
٥. عدم الاستعلاء على المراجعين، والسماع لشكاويهم ومطالبهم، وإفادتهم بما يتم بشأنهم، وتوجيههم الوجهة الصحيحة.
٦. تشجيع المراجع على استكمال معاملته، وإبعاد روح التشاؤم والإحباط عنه.
٧. التعامل مع الواقع الفعلي للمراجعين، والبعد عن التوقعات والفرضيات الذهنية.
٨. تقدير ظروف المراجع، والتعامل معها بإيجابية.

رابعاً: السلوك الشخصي وشرف المهنة:

١. النظر إلى الوظيفة بالقسم على أنها تكليف من أجل تحقيق مهمة جلية تعود بالخير على المجتمع.
٢. الترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة، سواء كان ذلك في مقر العمل أو خارجه.
٣. التراجع عن الخطأ وتصحيحه.
٤. كتمان أسرار الوظيفة، وعدم إفشاء أي شيء منها حتى بعد ترك العمل.
٥. عدم التحايل على الأنظمة لأجل أغراض شخصية، أو للإضرار بالآخرين.

٦. تحقيق رضا المستفيدين من خدمات القسم بما لا يخل بالأنظمة المعمول بها.

٧. الحيادية والموضوعية في التعامل مع المراجعين، للحفاظ على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، والابتعاد كلياً عن المحاباة أو العصبية أو المحسوبية.

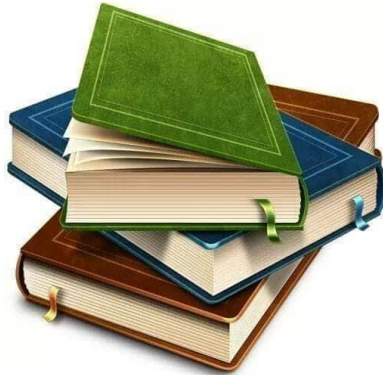
٨. تقديم الإرشادات المستندة إلى معلومات صحيحة للجمهور أو زملاء العمل. متابعة ما يستجد في مجال العمل .

٩. الحرص على المظهر العام الملائم لبيئة العمل.

١٠. الحرص على حضور الدورات وورش العمل، والإفادة منها في مجال العمل.

١١. التمثيل الحسن للقسم والجامعة في الدورات والندوات داخلياً وخارجياً.

١٢. الانضباط، والتسامح، والبشاشة.



المادة الثالثة: الأخلاقيات الإدارية لعميد الكلية:

قد يظن البعض أن تعامل العميد يكون غالباً مع الأساتذة والعاملين وبالتالي فهو ليس مسؤولاً عن التنمية الخُلقية للطلاب، والواقع أنه مسؤول وبدرجة أكبر من أي أستاذ آخر، فهو مسؤول خُلقياً كأستاذ، ومسؤول خُلقياً كعميد، وسنشرح مسؤوليته كعميد فيما يلي:

١. تحديد أسلوب القيادة الذي يتبعه في إدارة الكلية:

عميد الكلية هو الذي يقرر الى حد كبير أسلوب القيادة الذي يتبعه في إدارة الكلية، وهذا الأسلوب القيادي ينعكس مباشرة على مناخ الكلية العام وبيئتها التنظيمية، فلا يعقل أن يكون هذا الأسلوب استبدادياً وقائماً على إسكات المعارضين وتشجيع الموافقين، ثم نتحدث عن الديمقراطية والحوار، ونتوقع من الأساتذة أن يكونوا نماذج للسلوك الديمقراطي وتقبل الرأي الآخر في تعاملاتهم مع طلابهم ومعاونيهم.

ولا يتصور الزعم بأننا نقدر حرية الرأي ثم نغلق أبواب الحوار. إن تنمية قيم الديمقراطية والحوار لدى الأساتذة ولدى الطلاب يحتاج ابتداءً الى مناخ مناسب وممارسة فعلية، ليتعلم الجميع من البداية أهمية تكوين الرأي المستقل، ووجوب الإنصات لهذا الرأي، والتعبير الحر عن الرأي من خلال القنوات الشرعية. أما القهر والكبت فلن يخلق إلا رعيلاً من الأتباع.

٢. تنمية قيم الانضباط والالتزام واحترام الوقت:

عميد الكلية هو المسؤول عن تنمية قيم الانضباط والالتزام واحترام الوقت من خلال تنظيم الكلية، وضبط السلوك، وضبط الجداول الدراسية، وضبط المواعيد بصفة عامة، وإلزام الجميع بواجباتهم، والمحاسبة عن التقصير، واتخاذ إجراءات

التصحيح، ومعاقبة المخطئين، ومكافأة المجتهدين. كل هذا السلوك هو نشر وترسيخ لقيم الانضباط والالتزام والعدل والوقت والمحاسبة وتحمل المسؤولية. فالعميد إذن يقوم بدور أخلاقي مع الجميع، أساتذة وطلاباً وموظفين. أما إذا اختلت جداول الدراسة، وتداخلت المحاضرات، وارتبكت مواعيد التطبيقات، وتاهت في الزحام حقيقة الالتزام أو عدم الالتزام بأداء الواجبات، وتاه الحساب والعقاب، إذا حدث هذا لتعذر الحديث مع الطلاب في أهمية الانضباط والالتزام، بل قد يتراجع المنضبطون عن انضباطهم، ويتقاعس الملتزمون عن أداء واجباتهم.

٣. تنمية قيم العدل والمساواة وتكافؤ الفرص:

عميد الكلية الذي يتعامل بعدل وإنصاف مع الأساتذة والطلاب والموظفين، هذا العميد يسهم بسلوكه هذا في تنمية قيم العدل والمساواة وتكافؤ الفرص. بينما العميد الذي يجامل على حساب الحق، ويتغاضى عن أخطاء ذوي الحظوة، ويميل ميزانه مع ذوي المكانة، هذا العميد ينشر ثقافة معادية للعدل والمساواة، ويربّي طلابه على قبول الظلم وإهدار الحقوق، ويرتكب في الواقع خطأ مهنيًا جسيمًا مهما تحدث عن العدل وتشدق بالمساواة.

٤. تنمية ثقافة التنافس الشريف:

ويرتبط بما سبق مسؤولية العميد عن تنمية ثقافة التنافس الشريف الذي يتيح الفرص المتساوية أمام الجميع لإبراز التفوق أو تنمية الموهبة أو إثبات الجدارة. إنه بذلك يسهم في خلق ودعم مجتمع تكافؤ الفرص داخل الجامعة، وخارج الجامعة أيضاً! وعليه أيضاً أن يرصد التفوق ويشجعه، ويرعاه، ويكرمه، فيغرس بذلك قيمة تقدير التفوق، وتقبل سبق الآخرين، والسعي المشروع للحاق بهم دون غلٍّ أو حقد.

إِنَّ الْفَيْنَ وَالْوَدْبَانَ الرَّهْمَ كَسَفَا مَوْفَدًا نَوْفٍ عَلَيْهِمُ وَاللَّهُمَّ حَمِّنُونَا

٥. تهيئة مناخ العمل في فرق ولجان:

والعميد يسهم في التنمية الخُلقية وفي التربية الخُلقية بالكلية من خلال تهيئة مناخ العمل في فرق ومجموعات ليتعود الجميع على العمل في فريق، وعلى أن نجاح العمل الجماعي ممكن، بل وفرصه في الإنجاز أكبر.

إن غياب روح الفريق عن العاملين وعن الطلاب وعن الأساتذة له مردود سلبي على إنجازهم جميعاً، بل هو مقدمة لصراعات ومهاترات تستهلك الجهد والفكر وتعكّر صفو المناخ، لأن نشر روح الفريق هو أحد المسؤوليات المهنية للعميد، ليس فقط في النواحي العلمية والإدارية، وإنما أيضاً في تعاملات الطلاب وفي أنشطة الطلاب.

العميد أيضاً مسؤول مهنيّاً عن توجيه معاونيه من الأساتذة والأخصائيين وموظفي لرعاية الشباب واستيعاب الأهداف التربوية الخُلقية لكافة الأنشطة الطلابية، فالحفل الطلابي، والرحلة، ومباراة كرة القدم والسلة، ومعسكر الكشافة،... الخ، كل هذه الأنشطة لها رسالة خُلقية، وعلى العميد إدراك ذلك جيداً، ونشر هذا الإدراك وما يتبعه من الالتزام بين كل العاملين والطلاب.

٦. نشر الثقافة الخُلقية، وتأكيد الالتزام بأخلاقيات المهنة:

إن علاقة العميد بأولياء الأمور ميدان خصب لتحقيق أهداف نشر الثقافة الخُلقية، وتأكيد الالتزام بأخلاقيات المهنة، فمن خلال هذه العلاقة يتأكد حرص العميد على الصالح العام للطلاب وهو التزام مهني أساسي، ويتعمق مفهوم المسؤولية المشتركة مع وُلّي الأمر عن التنشئة الخُلقية السليمة للطلاب، ويتأكد أيضاً أهمية قيم الحوار والتعاون من أجل حل المشكلات التعليمية وغير التعليمية، ويتأكد كذلك عدد من القيم الأخرى مثل أهمية الدراسة العلمية والمنهج العلمي والتشخيص المنهجي والقرار الحاسم والمتابعة الفعالة والعدل والمساواة والحب..

والحقيقة أن القائمة طويلة ويصعب حصر بنودها. وخلاصة القول أن العميد مسؤول مهنيًا عن تنمية كل هذه القيم الإيجابية في المجتمع وعلاقته بأولياء الأمور قناة ميسرة للغاية وتلقائية للنهوض بهذه المسؤولية جزئياً على الأقل.

٧. ضبط عمليات التقييم ومحاربة عوامل الفساد:

والعميد مسؤول عن ضبط الامتحانات وضبط تقويم الطلاب لمحاربة أي غش أو شروع فيه ولمحاربة أي تساهل أو تعنت بغير مسوغ. وهو إذ يفعل ذلك يقوم بمسؤوليته المهنية، وهو أيضاً يسهم في نشر ثقافة العدل والأمانة والاجتهاد بين الطلاب والأساتذة على السواء. انه بطريق مباشر وغير مباشر يدعم أيضاً المكانة العلمية والسمعة العلمية للكلية والجامعة.

٨. خلق المناخ العلمي والنفسي:

العميد مسؤول عن خلق المناخ العلمي والنفسي الذي يشعر فيه الأساتذة بالأمان والاطمئنان، ويتوقع منهم الإبداع والابتكار وحرية الرأي وحرية الفكر .. وعليه تشجيع الأساتذة (والطلاب) في تفوقهم وتميزهم، وتوفير التوفير والاحترام لهم وتلبية طلباتهم المشروعة دون إبطاء. وأود هنا على وجه الخصوص أن أشير الى أهمية التعامل المتميز بالحب والرعاية مع شباب من الأساتذة، وأيضاً الى أهمية التعامل المتميز بالتوفير والاحترام مع شيوخ من الأساتذة. العميد مسؤول عن تهيئة بيئة يشعر فيها الأساتذة المنقرغون بعد سن التقاعد أنهم يؤدون مهمة جليلة ويقومون بواجبات هامة، وان يستفيد بالفعل من عطائهم وإسهاماتهم، وهناك عشرات المجالات لهذه الاستفادة.

وَعَدَّ إِلَى الْقِيَامِ وَالْإِقْبَالِ
وَعَدَّ إِلَى الْقِيَامِ وَالْإِقْبَالِ

٩. النظام العام والآداب العامة في الكلية:

العميد مسؤول عن حماية النظام العام والآداب العامة في الكلية، وتلك بديهية أولى بحكم أننا نعيش في دولة القانون، على أي أود التأكيد على أن العميد سيكون له تأثير كبير عند التطبيق، فان مفهوم النظام العام مفهوم واسع، وسيكون التفسير الذي يأخذ به العميد مهماً في تحديد هوية المناخ في كليته، وبالتالي نوع الثقافة السائدة فيها.

١٠. كفاءة استخدام الموارد المتاحة:

العميد مسؤول مهنيًا عن كفاءة استخدام الموارد المتاحة له، خاصة المال العام، وعليه بالتالي توخي الحذر والدقة في الإنفاق، وفي تفويض سلطة البت في الشراء أو الإسناد، وفي تشكيل لجان المشتريات ولجان التسليم وغيرها، فكل هذه اللجان لها دور في الحفاظ على المال العام.

وعلى العميد أيضاً أن يتوخى الأمانة التامة عند التصرف في أي موارد تتاح للكلية عن طريق الوحدات ذات الطابع الخاص، أو المنح، أو تمويل البحوث، أو غير ذلك من المصادر. المهم أن يكون العميد أميناً في التصرف. والأثر المترتب على هذه الأمانة (أو عدم الأمانة) يتجاوز كثيراً الحالة التي نكون بصدها الى التأثير العام في مناخ الكلية، والآثار المضاعفة بعد ذلك على الأساتذة والإداريين والطلاب، ثم الآثار النهائية على المجتمع ككل. وأنا أتحدث عن هذه الآثار سواء كانت إيجابية أو سلبية.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
شُكْرًا
 وَالْحَمْدُ لِلَّهِ

١١. تطبيق سياسة الموارد البشرية المتمشية مع القيم والأخلاق:

العميد مسؤول عن تطبيق سياسة الموارد البشرية المتمشية مع القيم والأخلاق المهنية العامة فمثلاً:

- إذا تعلق الأمر بالتعيين طبق القانون، والتزم بالسياسات العامة، وحاول اختيار الأصلح دائماً.

- وإذا تعلق الأمر بالتنمية المهنية حاول جاهداً توفير فرص التنمية المهنية للجميع حسب طاقاتهم والمتوقع منهم، وعليه أخذ نشاط التنمية المهنية مأخذ الجد والمسؤولية.

- وإذا تعلق الأمر بالتحفيز استخدم كل ما في طاقته من حوافز مالية أو معنوية لتحقيق التحفيز الكافي ليحافظ على قوة الدفع في الحركة العلمية والتعليمية والنشاطية بالكلية.

- وإذا تعلق الأمر بالمتابعة وتقييم الأداء كان أميناً في المتابعة، وأميناً في التقارير وأميناً في التقييم.

- (وهذا حكم عام) وإذا تعلق الأمر بتشكيل لجان المناقشة أو لجان التقييم أو لجان فحص البحوث أو اللجان العلمية أو لجان القطاعات أو غير ذلك من اللجان المؤثرة على الأفراد والمؤثرة في نفس الوقت على الجامعة، إذا تعلق الأمر بذلك وجب التدقيق في الاختيار والموضوعية فيه.

- وإذا تعلق الأمر بتوقيع العقوبات على العميد ألا ينسى أن الهدف هو التصحيح وليس الانتقام أو "تصفية الحسابات".

- وإذا تعلق الأمر بالترقيات وجب على العميد مراعاة التزاماته المهنية والإنسانية معاً فلا يسير في إجراءات ترقية بغير جدارة مهنية، ولا يؤخر ترقية لأسباب شخصية، على أن يكون رائده دائماً هو الصالح العام ومصلحة الأستاذ محل الترقية.

١٢. تنمية الصف الثاني وإتاحة الفرصة أمام القيادات الشابة:

- عميد الكلية مسؤول عن تنمية الصف الثاني وإتاحة الفرصة أمام القيادات الشابة (وهنا نحن نتحدث عن العميد ولكني اذكر بان الحديث في هذا الجزء هو عن كل القيادات الجامعية، والملاحظات على الجميع مقاربة).

- على العميد أن يوجه الأساتذة والعاملين الى أن خدمة المجتمع جزء أساسي من مسؤولية الجامعة، وان يوجه الأنشطة الجامعية بما يؤدي الى النهوض بهذه المسؤولية على أكمل وجه ممكن.

- أن تنمية وتجهيز القيادات الجديدة، أو الجيل الثاني والثالث من القيادات مسؤولية مهنية رئيسية للقيادات الجامعية. وصحيح أن بعض القيادات الجامعية تفضل دوام الحال، مع أن ذلك من المحال، إلا أن الكثرة الغالبة تدرك مسؤوليتها في هذا الشأن، حيث يعبر تواصل الأجيال عن استمرارية المؤسسة الجامعية ذاتها واستقرار هيكلها وأنظمتها وسياساتها.

- على القيادات الأكاديمية للكلية أن تبذل قصارى جهدها لإرساء مجموعة من المعايير الرسمية وغير الرسمية المرشدة لسلوك الأساتذة والعاملين، بمعنى أن يقوموا بتطوير مجموعة من المبادئ والقواعد المعبرة عن أخلاقيات وآداب المهنة لتكون مرجعاً ومرشداً في نفس الوقت يلتزم به الجميع. وبصفة عامة أن على العميد تطوير وتطبيق سياسات أخلاقية في عمله تطبيقاً للمبادئ الأخلاقية العامة، فما لا يوجد بشأنه نص يطبق ما هو معروف من معايير ومبادئ أخلاقية عامة.

١٣. الحرية الأكاديمية:

الحرية الأكاديمية معترف بها ولها حماية كاملة كجزء أساسي وضروري حتى يتم التدريس والبحث العلمي بالمضمون والشكل السليم، وحرية الفكر وحرية البحث عن المعرفة وحرية تبادل الأفكار والحجج هي قيم أساسية مكفولة للجميع داخل هذه الكلية. وجميع أعضاء هيئة التدريس والباحثين يجب أن يكونوا مخلصين لهذه الحريات ويتمتعون بحقوقهم في فحص القيم الاجتماعية والبناء العقائدي والاجتماعي بروح المسؤولية والأمانة في البحث عن المعرفة ونشرها.

وفي نهاية هذا الفصل اجد من الضرورة بمكان القول: ان التدريس "الأستاذية" قبل ان يكون مهنة.. إنه منهج يُدرّب عليه حتى يصبح جزءاً من كيان الأستاذ الجامعي وطريقاً يختاره ويلتزم به، أساسه المنطق الحر ووسيلته التجربة والاختيار.. والأساتذة شيوخ مهنتهم وأصحاب الرأي فيها والقائمون على تطويرها وتقديمها، فأستاذ الجامعة لم يصل إلى مقامه إلا بعد ممارسة طويلة للعمل العلمي المتصل بمجال نشاطه حتى احتل مقعداً بارزاً فيه فإذا استشير أشار بما هو صحيح وإذا احتكم إليه كان عن بيّنة وخبرة فصل الخطاب.

الأستاذ الجامعي يعمل بالبحث العلمي مؤمناً به ومتجرداً له، زاهداً في غيره من المهن، يعيش عادةً بالمنطق سواء في بحثه أو سلوكه مع الناس أو مع نفسه، فما لا يقبله المنطق يرفضه، فهو لا يقبل فكرة لا يقوم على صحتها دليل منطقي.. استنتاجي أو تجريبي.. وقبوله لأية فكرة لا يعنى تسليمه مطلقاً، بل يعمل على النظر فيها ويحاور ويناقش أمرها، وهو في ذلك ينأى بنفسه عن الاندفاع والمكابرة، ينظر في كل الأمور بعين الناقد، لا بحثاً عن العيوب والمساوي، بل تطلعاً إلى ما هو أفضل وأكمل، وازعاً نصب عينيه أن حقائق اليوم هي أحلام الماضي القريب، وهو لا يتعصب لاكتشاف أو فكرة، فلا تعصب في العلم، وهو إذ يرحب بالأفكار والمبتكرات الجديدة، يتطلع في نفس الوقت نحو آفاق أكثر جدية.

أخيراً: يوصي الباحث نفسه أولاً والأحبة من الزملاء التدريسيين ثانياً بضرورة استيعاب هذه البنود الأخلاقية في هذا الميثاق ومحاولة تطبيقها في أدائهم لمهنتهم وفي معاملتهم لطلابهم، وتمثلها بشكل عملي في واقعهم سيكون له - بإذن الله تعالى - انعكاس طيب على نظرتهم تجاه مهنة التدريس الجامعي وعلى نظرة طلابهم والمجتمع تجاههم.

قال تعالى:

- ﴿الَّذِينَ يُوفُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَلَا يَنْقُضُونَ الْمِيثَاقَ﴾^(١).
- ﴿فَبِمَا نَقْضِهِمْ مِيثَاقَهُمْ لَعَنَّاهُمْ وَجَعَلْنَا قُلُوبَهُمْ قَاسِيَةً يُحَرِّفُونَ الْكَلِمَ عَنْ مَوَاضِعِهِ وَنَسُوا حَظًّا مِمَّا ذُكِّرُوا بِهِ وَلَا تَزَالُ تَطَّلِعُ عَلَى خَائِنَةٍ مِنْهُمْ إِلَّا قَلِيلًا مِنْهُمْ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاصْفَحْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾^(٢).
- ﴿وَإِذْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ النَّبِيِّينَ لَمَا آتَيْتُكُمْ مِنْ كِتَابٍ وَحِكْمَةٍ ثُمَّ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مُصَدِّقٌ لِمَا مَعَكُمْ لَتُؤْمِنُنَّ بِهِ وَلَتَنْصُرُنَّهُ﴾^(٣).
- ﴿وَإِذْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ لَتُبَيِّنَنَّ لِلنَّاسِ وَلَا تَكْتُمُونَهُ﴾^(٤).

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١- سورة الرعد، الآية: ٢٠.

٢- سورة المائدة، الآية: ١٣.

٣- سورة آل عمران، الآية: ٨١.

٤- سورة آل عمران، الآية: ١٨٧.

الخاتمة..

* يمثل الجانب الأخلاقي جانباً مهماً في بنية الشخصية، ويختص هذا الجانب بالقيم والعادات والمعايير، ويساعد في الوصول إلى الحالة السوية والتي تعني "مدى اتساق السلوك مع المعايير الأخلاقية في المجتمع وقواعد السلوك السائدة فيه".

* إن أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي تستند على قواعد تحكم العمل والسلوك؛ والالتزام بها يوصل إلى الأداء المهني والترفع عن الأخطاء؛ من حيث أن أخلاقيات مهنة التدريس تدعم السلوك الإيجابي وتلغي نقاط الضعف.

* ترابط مكونات نظام العملية التعليمية في الجامعات - الأستاذ الجامعي والطالب والمنهج الدراسي والإدارة الجامعية والمدخلات والعمليات والمخرجات.. - وان حدوث أي خلل في أي مكون منها سوف يؤثر سلباً في العناصر الأخرى، وهنا تبرز أهمية الحاجة إلى إدارة الجودة الشاملة.

* إن العلاقة بين وظائف وأهداف المؤسسة الجامعية ودور الأستاذ الجامعي في تحقيقها علاقة متكاملة لا تتجزأ؛ وفي ضوءها تبرز مساهمتها في تحقيق الوظيفة التعليمية والوظيفة البحثية ووظيفة خدمة وتنمية المجتمع، ونتيجة للشروط الذاتية التي تفرضها مهنة الأستاذية، وبحكم خصوصية العمل الجامعي وشروطه وأهدافه ومتغيراته فإن جموع الطلبة عامة والجامعة بصفة خاصة محتاجون إلى أستاذ يكون على فهم ودراية بطبيعة العمل الجامعي ومراحل وأبعاده وأهدافه ورسائله ومشاكله.

* إن العالم من حولنا يتغير ويتطور، بل يشهد قفزات متعددة في مختلف المجالات خاصة مجال العلم والمعرفة، ولمسايرة هذه التطورات وإيجاد مكان في هذا

العالم المتغير، يجب على مؤسساتنا الجامعية الحالية والأستاذ الجامعي إعادة النظر في الأهداف، فقد مضى العهد الذي تكون فيه جامعات التعليم العالي مسؤولة فقط على تكوين الباحثين وإعداد العلماء الذين يتفرغون للعلم والمعرفة، باعتبارها هدفاً في حد ذاتها. ولكن هذه الأهداف تطورت وسوف تتطور في المستقبل.

* الأستاذ الجامعي الرسالي لا بد أن يكون مهتماً بأربعة مجالات من الصفات ومتحلياً بها هن: المجال الأخلاقي، والمجال المعرفي، والمجال الوجداني، والمجال المهاري، وهي مجالات متداخلة ومترابطة من حيث مضمونها؛ فالتدريسي الجيد يكون على درجة عالية من التأهيل الأكاديمي، والمسلكي، والإلمام بالمادة الدراسية، كما يتصف بالقدرة على التعامل الناجح مع طلبته، بطريقة تجعله قريباً منهم ومحبباً إليهم، وكذلك لديه القدرة على الاستخدام الأمثل لأساليب التدريس الجيدة، وطرائق التقويم الموضوعية، وهو الذي يترك أثراً دائماً في سلوك طلبته.

* الأستاذ الجامعي مصدر اشعاع وتوليد وإبداع وابتكار وتحدي ولا يجب أن يكون مقبرة للإبداع والتحدي، وعليه نلحظه يعمل من خلال التحديات الآتية:

١. التحدي الأكاديمي: يتمثل في تقديم مادة علمية حديثة صادقة تواكب الانفجار المعرفي.

٢. التحدي التعليمي: يتمثل في القدرة على تقييم أدواره وممارساته المختلفة حتى يستطيع مواكبة المستجدات.

٣. التحدي الاستراتيجي: يتمثل في تحديد أهدافه بشكل علمي وواضح.

٤. تحدي تطوري: لأعضاء الهيئة التدريسية يدور حول قدرة أعضاء الهيئة التدريسية على العمل والتنسيق معاً لتحسين ممارساتهم التدريسية الصفية.

٥. التحدي العاطفي: يتمثل في القدرة على احترام مشاعر المتعلمين من خلال التعبير الحر.

٦. التحدي الأخلاقي: يتمثل في احترام حقوق المتعلمين وإشراكهم في القرارات المتعلقة بحياتهم المستقبلية.
٧. التحدي السياقي: ويتمثل في القدرة على رؤية نفسه من خلال علاقاته مع المجتمع والعالم الذي هو جزء منه.
٨. التحدي المهاري: يتمثل في تحديد المهارات المستقبلية التي يحتاجها الفرد للعيش في المستقبل.

* تأكد ان بناء منظومة أخلاقية إدارية في الجامعة أو الكلية يُساعد في الارتقاء بأخلاقيات (الرئيس والمرووس) أي الأستاذ الجامعي الإداري - الإدارة الأكاديمية - والموظف على حدٍ سواء، وينعكس ذلك بشكل مباشر على طريقة تعاملهم مع سائر العاملين داخل الجامعة مما يضيفي التميز على الجامعة ككل.

* تبين لنا أهمية الميثاق الأخلاقي، وخصوصاً في هذا الوقت الذي تعددت فيه مصادر التعلم، وتوسعت فيه المدارك، وكثرت فيه المؤثرات، وانفتح العالم فيه على بعض حتى أصبح كالقرية الصغيرة، وأهمية هذا الميثاق تتجلى من خلال جعله واقعاً ملموساً على أرض الواقع من خلال ما يلي:

- ✓ القيام ببرامج تدريبية حول الالتزام بالأخلاقيات المهنية.
- ✓ أن يكون للميثاق حقيبة تدريبية يدرّب عليها العاملون في حقل التعليم ويمنح لهم من خلالها شهادة معتمدة.
- ✓ أن يكون الميثاق من ضمن الأهداف العامة والخاصة لكل درس والتي ينبغي للأستاذ الجامعي أن يعد لها الإعداد الكامل.
- ✓ أن تكون قراءة وفهم مواد الميثاق شرطاً أساسياً في المتقدم لوظيفة التعليم والذي يتبين من خلال إجراء المقابلة الشخصية والاختبار التحريري له.



التوصيات والمقترحات:

وخلصنا إلى جملة من التوصيات والمقترحات أهمها:

ضرورة التفات السادة المسؤولين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الى:

- وضع الأستاذ الجامعي بغض النظر عن لقبه العلمي، لآئه يعاني فعلاً من عدم توفر جملة من حقوقه ممثلة في السكن على الأقل. فإذا لم يحقق الأستاذ الجامعي الحاجات الأولية حسب سلم "ماسلو" كالأمن والاستقرار في العمل والأجر والحصول على سكن والمواصلات، فكيف يمكن له أن يفكر في الحاجات العليا!؟

- اذكاء روح الحوار الأكاديمي الخلاق بين الأستاذ الجامعي والإدارة العليا.
- تثمين وإعطاء بالغ الأهمية لمختلف البحوث والأعمال الميدانية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي ونشرها حتى يحس بوجوده وأنه يُقدّم شيئاً مفيداً لمجتمعه.
- السعي للرفي بسلوك الأستاذ الجامعي كقدوة للطالب والمجتمع وتفعيل ميثاق الأخلاقيات.
- إدخال مفهوم أخلاقيات مهنة التدريس في الجامعات ضمن برامجها الدراسية كمقرر مستقل في سنوات الدراسة (الأولية والماجستير) وليس مجرد إرشادات مختصرة لأثره البالغ على الوظائف.
- اقتراح الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم الجامعي في الكليات الإنسانية.
- اقتراح قسّم المهنة: (أقسم بالله العظيم أن التزم مبادئ الدين الإسلامي وشرائعه وقيمه الدينية والروحية وأن ألتزم بمبادئ الميثاق الأخلاقي للأستاذ الجامعي واحترم قوانين المهنة وأنظمتها وآدابها وأن أؤدي عملي بأمانة وشرف وتقان وإخلاص للارتقاء بمهنة التعليم وتحقيق أهداف التعليم العالي في دولة العراق. والله على ما أقول شهيد).

وفي نهاية هذا الكتاب لا يُمكنني إلا أن أتوجه بجزيل الشكر إلى سيادتكم على قراءته، وقد قدمت لكم ما أزعم انه ذو أهمية للأستاذ الجامعي، ولا ادعي فيه التمام والكمال، إلا إنني بذلت فيه من الجهد بقدري ولم ادخر منه شيء، راجياً من الله وعِلاً ان اكون قد وفقت في عرض هذا الموضوع بالشكل الذي بين ايديكم. ملتمساً منكم العذر فلا يسلم أي عمل بشري من الخطأ أو الهفوة.

والله من وراء القصد.

زميلكم

محمد كاظم حسين الفستلاوي



فَاللَّهُ يَكْتُبُ
لَكُمْ أَلْسِنَتِكُمْ
وَأَلْسِنَةَ يَوْمِ
الْقِيَامَةِ كَالَّذِي
كُنْتُمْ تُكَلِّمُونَ

أهم المراجع والمصادر

خير ما نبدأ به: (القرآن الكريم)

١. ابراهيم ناصر، التربية الأخلاقية، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٦م.
٢. احمد بن حنبل(ت:٢٤١هـ)، مسند احمد، دار صادر، بيروت، (دت).
٣. أحمد بطاح، قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، عمّان: دار الشروق، ٢٠٠٦م.
٤. أحمد البغدادي(الدكتور)، في مفهوم الثقافة والثقافة الكويتية، عالم الفكر، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، المجلد الرابع والعشرون - العدد الرابع - يونيو ١٩٩٦م.
٥. أحمد بو ملحم، أزمت التعليم العالي، مجلة الفكر العربي، بيروت، العدد ٩٨، خريف ١٩٩٩م.
٦. أحمد حسين اللقاني وآخر، التدريس الفعال، عالم الكتب، القاهرة، ط٣، ١٩٩٥م.
٧. أحمد فاروق محفوظ، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي " العربي - جامعة عين شمس القاهرة، ٢٠٠٤م.
٨. احمد فلوح، مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة - دراسة ميدانية بجامعة مستغانم -دراسات نفسية وتربوية، مجلة مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية عدد ٩ ديسمبر، ٢٠١٢م.
٩. استبرق محمد مهدي وآخر، درجة ممارسة اللجان العلمية في جامعة بغداد لمهامها من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢٠١٨م، العدد ٣٣.
١٠. إسماعيل صالح الفراء، تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصيفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس للفترة من ٣-٥/٧/٢٠٠٤م.
١١. بدرية المفرج وآخرون، الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهارياً، وزارة التربية الكويتية، وحدة بحوث التجديد التربوي، الكويت، ٢٠٠٧م.

١٢. بشرى عبد الحسين (الدكتورة)، دور الجامعات العراقية في تعزيز وحماية الأمن الفكري لدى الطلبة من وجهة نظرهم، مجلة الباحث، ٢٠١٨م، العدد ٢٧.
١٣. بشير معمريه، بحوث و دراسات متخصصة في علم النفس، بانتة، منشورات الحبر، ٢٠٠٧م.
١٤. بربار ماتيرود وآخرون، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي ترجمة: بعاة حسين عبد اللطيف وماجد محمد، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط٢، ٢٠٠٢م.
١٥. برهان غليون، مجتمع النخبة، معهد الإنماء العربي، بيروت، ١٩٨٦م.
١٦. بلال خلف السكارنه (الدكتور)، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط٣، ٢٠١٣م.
١٧. تحرير أحمد خليل صافي، سمة الحياء وعلاقتها بالتوكيدية وبعض المتغيرات لدى طالبات الثانوية العامة، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٩م.
١٨. جابر عبد الحيد جابر، مدرس القرن الواحد والعشرين الفعال (المهارات والتنمية المهنية)، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٠م.
١٩. جبار رشك الدايني (الدكتور) وآخر، تقويم اداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية / جامعة القادسية، المجلد ٨، ٢٠٠٨م، العددان ١-٢.
٢٠. جبريل حسن العريشي وهند العروان، الدور المعلوماتي لعضو هيئة التدريس في البيئة الاكاديمية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٤م.
٢١. جويبر الثبيتي وهاشم بكر حريري، إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، ٢٠٠٤م.
٢٢. الجواليقي ابو منصور (ت: ٥٤٠هـ)، المعرب، تحقيق: أحمد شاكر، دار الكتب، بيروت، ١٩٦٩م.
٢٣. حسين كامل بهاء الدين، التعليم الجامعي والعالى نظرة إلى المستقبل، مجلة العلوم التربوية، المجلد الأول، العدد الأول، ٢٠٠٥م.
٢٤. حنان شطبي، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أم معرقل للأداء، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، ٢٠٠٨م.
٢٥. خالد أبو شعيرة، التربية المهنية بين الفكر التربوي الإسلامي والفكر التربوي الحديث، دار جرير، عمان، ٢٠٠٦م.

٢٦. دلال سولامي، محاولة لبناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، (اطروحة دكتوراه) كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، - الجزائر، ٢٠١٠م.
٢٧. داخل حسن جريو(الدكتور)، التعليم الجامعي المعاصر اتجاهاته وتوجهاته، منشورات المجمع العلمي، بغداد، ٢٠٠٤م.
٢٨. الراغب الاصفهاني(ت:٤٢٥هـ)، مفردات ألفاظ القرآن، تحقيق: صفوان عدنان، دار القلم، سوريا.
٢٩. رافدة عمر الحريري، القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، مراجعة: سعد زناد دروش، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠م.
٣٠. رحي مصطفى عليان وآخر، مناهج واساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر، عمان، ٢٠٠٠م.
٣١. رضوان بواب، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الألميدي (LMD [/https://revues.univ-ouargla.dz](https://revues.univ-ouargla.dz) تاريخ الدخول إلى الموقع: ٢٠١٩/١٠/١م.
٣٢. -، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة طلبة - جامعة جيجل أنموذجاً -، اطروحة دكتوراه، الجزائر/ جامعة سطيف، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢٠١٤م.
٣٣. رياض عزيز هادي، أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، سلسلة ثقافية جامعية، تصدر عن مركز التطوير والتعليم المستمر، جامعة بغداد، العراق، العدد الأول المجلد الأول، ٢٠٠٩م.
٣٤. زديرة خمار وآخر، أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطالب، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الجزائر، العدد الثامن، ٢٠١٧م.
٣٥. الزهرة الأسود، الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر، ٢٠١٣م، العدد ١٢.
٣٦. سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠١م.

٣٧. سعد علي العنزلي (الدكتور) وسناء عبد الرحيم العبادي (الدكتورة)، مدخل الجودة ومؤشرات اوسع لتقويم جودة العملية التعليمية - دراسة تطبيقية في جامعة بغداد -، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ١٣، ٢٠٠٧م، العدد ٤٨.
٣٨. سمية إبراهيمي، إصلاح التعليم العالي والبحث العلمي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنموية، جامعة بسكرة، ٢٠٠٥/٢٠٠٦م.
٣٩. سمير عبده، تحديث الوطن العربي، دار الافاق الجديدة، بيروت، ١٩٨١م.
٤٠. سناء حسين خلف، التربية المهنية في آيات القرآن الكريم، مجلة الفتح، جامعة ديالى، آب لسنة ٢٠١٢م، العدد ٥٠.
٤١. سنان عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية دراسة ميدانية كلية الاجتماعية والعلوم الإنساني، مجلة الاقتصاد الاسلامي العالمية، ٢٠١٨م.
٤٢. شبل بدران وكمال نجيب، التعليم الجامعي وتحديات المستقبل، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٦م.
٤٣. شحاتة حسن وأبو عميرة محبات، عضو هيئة التدريس: أنماطهم وسلوكهم وأدوارهم، القاهرة، الدار العربية للكتاب، ١٩٩٤م.
٤٤. صلاح جرار (الدكتور)، سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس في كليات الآداب، المجلة الثقافية، الجامعة الأردنية، عمان، ٢٠٠٥م، العدد ٦٤.
٤٥. صالح عبد العزيز، التربية وطرق التدريس، دار المعارض، مصر، بدون سنة.
٤٦. صالح بن أحمد صالح دخيخ (الدكتور) د. صفوت أحمد حسانين د. تامر علي المصري، أساليب التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مجلة العلوم التربوية، السعودية، يناير ٢٠١٧م، المجلد ٣، العدد ١.
٤٧. صديق محمد عفيفي، أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة، القاهرة، وكالة الأهرام للتوزيع، ٢٠٠٣م.
٤٨. طارق عبد الروؤف محمد عامر، تصور مقترح لتطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة، ٢٠٠٧م.
٤٩. طه عبد الرحمن (الدكتور)، الحق العربي في الاختلاف الفلسفي، المركز الثقافي العربي، المغرب، ٢٠٠٦.

٥٠. عادل عوض، أسس تقويم وتطوير هيكلية التعليم العالي في الجامعات العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الخامس والعشرون، ١٩٩٠م.
٥١. عايش محمود زيتون، أساليب التدريس الجامعي، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، ١٩٩٥م.
٥٢. عباس نوح الموسوي(الأستاذ)، دليل التوجيه التربوي والارشاد النفسي، كلية التربية/ جامعة الكوفة، ٢٠١٤م.
٥٣. عبد الرافع ابراهيم السمدوني وسهام ياسين أحمد، تفعيل دور عضو هيئة التدريس: بالجامعات في مجال خدمة المجتمع ، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٢٧، ٢٠٠٥م.
٥٤. عبد الحميد الهاشمي، الفروق الفردية دراسة تحليلية تطبيقية في مجال التربية والاجتماع، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط٣.
٥٥. عبد الرحمن العيسوي، تطوير التعليم الجامعي العربي ، الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٩٧م.
٥٦. -، تطوير التعليم الجامعي العربي - دراسة حقلية -، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٤م.
٥٧. عبد الرحيم علي الشاوري(الدكتور) وآخر، صورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام جامعة صنعاء لدى طلابه، مجلة جامعة الناصر، اليمن، السنة الرابعة، ٢٠١٦م، العدد ٨.
٥٨. عبد السلام علي، أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي (ضمن وظيفة الموارد البشرية)، رسالة ماجستير منشورة، جامعة دمشق، ٢٠١٠م.
٥٩. عبد الفتاح أحمد جلال، إعداد هيئة التدريس بالجامعة، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد: الأول، المجلد: الأول، يوليو ١٩٩٣م.
٦٠. عبد اللطيف البدري(الدكتور)، الجامعة ومتطلبات المجتمع المعاصر، مطبوعات المجمع العلمي العراقي، بغداد، ١٩٧١م.
٦١. عبد الناصر ذياب الجراح(الدكتور) وآخر، السمات المميزة لعضو هيئة التدريس الفعال في جامعة اليرموك، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد الثامن، العدد الثالث، ٢٠١٠م.

٦٢. عبد الواحد عبد الرحمن أحمد، تصور الطلبة لشخصية الأستاذ الجامعي الكفاء في كلية التربية، مجلة التواصل، جامعة عدن، العدد ١٤، ٢٠٠٥م.
٦٣. عبد الواحد حميد الكبيسي (الدكتور) وآخرون، أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي، مركز دبيونو تعليم التفكير، ٢٠١٢م.
٦٤. -، مشكلات تدني حضور المحاضرات الجامعية من وجهة نظر التدريسيين والطلبة، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية، المجلد ٧، ٢٠٠٨م، العددان: ٣-٤.
٦٥. عبد النبي رجواني، مجالات وأفاق تكوين الأساتذة، دار افريقيا الشرق، المغرب، ٢٠٠٨م.
٦٦. عبد الوهاب إبراهيم أبو سليمان، كتابة بحث العلم صياغة جديدة، مكتبة الرشد، ١٤٢٣هـ.
٦٧. عقيل خليل ناصر، المشكلات التي تواجه طلبة جامعة بابل من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية الأساسية/ جامعة بابل، آذار/ ٢٠١٤م، العدد ١٥.
٦٨. علاء حاكم محسن الناصر (الدكتور)، إدارة الجودة الشاملة: إنموذج في الإدارة الجامعية، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠١٠م، العدد ٨٠.
٦٩. علي خليل سالم أبو العينين ومحمود عوض الله سالم، الإشراف على الرسائل العلمية ودوره في فاعلية البحث العلمي، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، عدد أبريل، ١٩٩١م.
٧٠. عمر محمد زكري وآخر، التأهيل التربوي للمدرس الجامعي - دراسة ميدانية - بجامعة الملك فيصل، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ١٩٩١م، العدد ٢٦.
٧١. عيَّاش صالح، أي غد لعلم الاجتماع، الجامعة اليوم، الجزائر، ١٩٩٨م.
٧٢. فاروق عبده قلية، أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول)، دار زهراء الشرق، القاهرة، ١٩٩٧م.
٧٣. فاطمة عبد الرحيم النوايسة، الاتصال الإنساني بين المعلم والطالب، دار الحامد للنشر، عمان، ٢٠١٢م.
٧٤. فرد ب. ميليت، أستاذ الجامعة، ترجمة: د. جابر عبد الحميد جابر، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦٥م.
٧٥. فوزيه عباس يوسف بو عباس، درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة

- للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، ٢٠١٠م.
٧٦. فريد النجار، التجديد التنظيمي لمنظومات التعليم في القرن الواحد والعشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٧م.
٧٧. -، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة: رؤى التنمية المتواصلة، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٠م.
٧٨. فروهوالد وولفجانج، "ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الأيدلوجية الجديدة للجامعة، مجلة فصلية للتربية المقارنة، مكتب التربية الدولي، اليونسكو، جنيف، المجلد ٢٣، ٢٠٠٣م، العدد ١٢٥.
٧٩. قاسم محمد، السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٥م.
٨٠. قمبر محمود، دراسات في التعليم الجامعي، جدار للكتاب الجامعي، الأردن، ٢٠٠٦م.
٨١. الكليني: أبي جعفر محمد بن يعقوب بن إسحاق الرازي (ت: ٣٢٩هـ)، الكافي، تحقيق: علي أكبر غفاري، دار الكتب الإسلامية، ط٤، ١٣٦٥هـ.
٨٢. لأدى ير، الألفاظ الفارسية المعربة، دار العرب للبستاني، المطبعة الكاثوليكية، بيروت، ١٩٠٨م.
٨٣. ليث حمودي إبراهيم (الدكتور)، مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للأدوار التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، العدد: ٣٠.
٨٤. المجلسي: محمد باقر (ت: ١١١١هـ)، بحار الأنوار الجامع لدرر أخبار الأئمة الأطهار، تحقيق: السيد إبراهيم الميانجي ومحمد الباقر البهبودي، مؤسسة الوفاء، بيروت، ط٢، ١٩٨٣م.
٨٥. محمد مصطفى زيدان، الكفاية الإنتاجية للمدرس الجامعة، دار الشروق، جدة، ١٩٩١م.
٨٦. محمد حسن العميرة، تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، كلية التربية، المجلد ٧، العدد ٣، ٢٠٠٦م.
٨٧. محمد عطية الإبراشي، روح التربية والتعليم، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٤م.

٨٨. محمد عبد الرحمن عبد الله، دراسات في علم الاجتماع، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، بيروت، ط٢، ٢٠٠٠م.
٨٩. محمد عبد الله دراز (الدكتور)، دستور الأخلاق في القرآن، مؤسسة الكتاب الإسلامي، قم، ٢٠٠٣م.
٩٠. محمد كاظم الفتلاوي (الدكتور)، العلم في المفهوم القرآني، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية/ جامعة القادسية، المجلد ٩، ٢٠١٠م، العددان: ٣-٤.
٩١. -، الخطاب الأخلاقي في القرآن الكريم (علاقة الإنسان بالإنسان)، مجلة كلية الفقه/ جامعة الكوفة، السنة ٦، ٢٠١٠م، العدد ١١.
٩٢. -، الإدارة المدرسية في الفكر التربوي الإسلامي، نشر: مكتب المفتش العام في ديوان الوقف الشيعي/ بغداد، ٢٠١٠م.
٩٣. محمد نصحي ابراهيم (الدكتور)، مشروع تطوير كليات التربية في مصر كأحد مشروعات استراتيجية تطوير التعليم العالي - دراسة تقييمية -، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠٠٩م.
٩٤. مهدي محمود سالم وعبد اللطيف بن حمد الحليبي، التربية الميدانية وأساسيات التدريس مكتبة، العبيكان، الرياض، الطبعة الثانية، ١٩٩٩م.
٩٥. محيي الدين توق وضياء الدين زهران، الإنتاجية التعليمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات الخليج العربي، الرياض، مكتب التربية العربي، ٢٠٠١م.
٩٦. ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت.
٩٧. ناصر الدين الأسد، تصورات إسلامية في التعليم الجامعي والبحث العلمي، عمان، روائع مجد لروى، ١٩٩٦م.
٩٨. ناصر مكارم الشيرازي، الأمثل في تفسير كتاب الله المنزل، دار احياء التراث العربي، بيروت، ط٢، ٢٠٠٥م.
٩٩. -، الأخلاق في القرآن، الناشر: مدرسة الإمام علي عليه السلام، قم، ط٣، ١٤٢٨هـ.
١٠٠. يوسف عبد الفتاح محمد، بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي بجامعة الإمارات، مجلة علم النفس، السنة ٨، ١٩٩٤م، العدد ٣١.
١٠١. يوسف عبد الوهاب ابو حميدان وآخر، الصفات الوجدان توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتته، مجلة جامعة دمشق، مجلد ٢٤، العدد ١، ٢٠٠٨م.

١٠٢. هاشم بن سعيد الشخي (الدكتور)، دور الأستاذ الجامعي في تحسين نوعية طرائق تقويم الطلبة وأساليبه، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، السعودية، المجلد ١٣، ٢٠٠٥م، العدد الأول.
١٠٣. هدى بنت دليجان الدليجان (الدكتورة)، المبادئ الأخلاقية للمعلم الجامعي في ضوء الكتاب والسنة، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الكويت، السنة ٢٧، مارس ٢٠١٢م، العدد ٨٨.
١٠٤. هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٧م.
١٠٥. بن هويشل الشعيل، المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السلطان قابوس وحاجاتهم للتدريب عليها من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ٢٠٠٢م، العدد ١٨.

إِنَّمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا لَعِبٌ وَلَهْوٌ وَإِنَّمَا تَأْمِنُونَ
وَتَبْتَغُونَ فِيهَا جُورًا كَمَا تَبْتَغُونَ فِيهَا كِبْرًا
وَأَمْوَالًا كَثِيرًا

وہا خلیف عظیم

فهرس

٧ تقديم

١١ مقدمة

الفصل الأول

٢١ نظرة عامة في أدبيات: الأخلاق والجامعة والأستاذ

٢٢ أولاً: مفهوم أخلاقيات المهنة

٢٢ ١. الأخلاق: في اللغة والاصطلاح

٢٤ ٢. صلة الأخلاق بالإسلام

٢٧ ٣. أهمية الأخلاق: للفرد والمجتمع وبيئة العمل

٢٩ ٤. مكانة المهنة والعمل في بناء الأمة

٣٢ ٥. أهداف أخلاقيات المهنة

٣٣ ٦. خطوات الوصول الى مستوى مقبول من أخلاقيات المهنة

٣٥ ٧. المصادر الرئيسية لأخلاقيات المهنة

٣٦ ٨. وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة

٣٧ ٩. مفهوم ومبررات التنمية المهنية للأستاذ الجامعي

٣٩ ثانياً: الجامعة.. واهتمامها بأخلاقيات المهنة

٤٠ ١. طبيعة مؤسسات التعليم العالي

٤٤ ٢. مكونات نظام العملية التعليمية في الجامعة

٤٧ ٣. مبادئ التخطيط التربوي للتعليم الجامعي

٤٩ ٤. مؤسسات التعليم العالي وإدارة الجودة الشاملة

٥. مظاهر التعليم الجامعي الناجح ٦١
٦. وظائف الجامعة ٦٤
٧. أهداف الجامعة ٦٦
- ثالثاً: مفهوم الأستاذ الجامعي** ٦٨
١. لفظ الأستاذ في اللغة والاصطلاح ٦٨
٢. شروط توظيف الأستاذ الجامعي ٧٠
٣. التربية الأخلاقية .. والأستاذ الجامعي ٧١
٤. أهم القضايا المتوفرة لدى الأستاذ الجامعي ٧٢
٥. حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي القانونية ٧٤
٦. معضلات أخلاقية أمام الأستاذ الجامعي خاصة ٨٠
٧. دور الأستاذ الجامعي في بناء جامعة المستقبل ٨٢
٨. سوسيولوجية عضو هيئة التدريس الجامعي ٨٤
- رابعاً: الأسس الفلسفية للمبادئ الأخلاقية في الجامعة** ٨٧
١. الأساس الأول: الشرع السماوي والقيم الإنسانية ٨٧
٢. الأساس الثاني: القوانين والتعليمات ٩٢
٣. الأساس الثالث: الثقافة السائدة في المجتمع ٩٥

الفصل الثاني

- وظائف (أدوار) الأستاذ الجامعي** ١٠١
- أولاً: الوظائف التربوية والتدريسية للأستاذ الجامعي ١٠٣
- ثانياً: الوظيفة البحثية للأستاذ الجامعي ١١٧
- ثالثاً: وظائف الأستاذ الجامعي لخدمة المجتمع ١٢٧

الفصل الثالث

المهام الجامعية للأستاذ الجامعي: ١٣٧

أولاً: الإدارة الأكاديمية ١٣٧

ثانياً: أداء التدريس الجامعي ١٤٧

الفصل الرابع

الصفات الرسالية للأستاذ الجامعي ١٧٧

مبررات الحاجة الى الصفات الرسالية ١٧٧

أولاً: صفات أخلاقية ١٨٤

ثانياً: صفات معرفية ١٩٨

ثالثاً: صفات وجدانية ٢٠٦

رابعاً: صفات مهارية ٢١٥

الفصل الخامس

الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس الجامعي ٢٢٩

أولاً: الأسس الفلسفية التي يشتق منها الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس ٢٢٠

ثانياً: الالتزام الأخلاقي في الجامعة: الفوائد والأهمية ٢٢٢

ثالثاً: أهمية الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم ٢٢٣

رابعاً: أهداف الميثاق الأخلاقي ٢٢٥

خامساً: المبادئ الأساسية في الميثاق ٢٢٥

- سادساً: مواد الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس: ٢٣٧.....
- المادة الأولى: وثيقة أخلاقيات وآداب المهنة لأعضاء هيئة التدريس: ٢٣٧.....
- البند الأول: أخلاقيات نحو الذات ٢٣٧.....
- البند الثاني: أخلاقيات نحو المهنة ٢٣٨.....
- البند الثالث: أخلاقيات نحو الطلاب ٢٣٩.....
- البند الرابع: أخلاقيات نحو الزملاء ٢٤٢.....
- البند الخامس: الأخلاقيات المهنية في التدريس ٢٤٤.....
- البند السادس: الأخلاقيات المهنية في تقييم الطلاب وتنظيم الامتحانات ٢٤٦.....
- البند السابع: الأخلاقيات المهنية في البحث والتأليف والإشراف على الرسائل الجامعية ٢٤٨.....
- البند الثامن: أخلاقيات نحو الإدارة الجامعية ٢٥٢.....
- البند التاسع: الأخلاقيات المهنية في خدمة الجامعة والمجتمع ٢٥٢.....
- البند العاشر: أخلاقيات العلاقات بالمجالس واللجان العلمية والإدارية ٢٥٤.....
- البند الحادي عشر: أخلاقيات نحو إعداد التقارير الفصلية ٢٥٤.....
- البند الثاني عشر: أخلاقيات نحو ساعات العمل ٢٥٥.....
- المادة الثانية: الأخلاقيات الإدارية للأستاذ الجامعي (رئيس القسم، إداري) ٢٥٦.....
- المادة الثالثة: الأخلاقيات لإدارية لعميد الكلية ٢٦٠.....
- الخاتمة** ٢٦٩.....
- قائمة المصادر والمراجع** ٢٧٥.....

رَبَّنَا وَقَبَلْ وِعَاءَ رَبَّنَا اغْفِرْ لِي وَلِوَالِدَيَّ لِلْمُؤْمِنِينَ يَوْمَ يَقُومُ الْحِسَابُ



المؤلف في سطور

الاسم: محمد كاظم حسين الفتلاوي.

* حاصل على اللقب العلمي: (أستاذ) Professor

في ١٧/١٢/٢٠٢٠ م.

* أستاذ في التفسير وعلوم القرآن الكريم في كلية التربية المختلطة/ جامعة الكوفة.

شغل مهام:

* رئيس قسم علوم القرآن الكريم / كلية الفقه الجامعة (إعارة).

* مسؤول وحدة الارشاد النفسي والتوجيه التربوي / كلية التربية.

* أمين مجلس كلية التربية.

الشهادات الأكاديمية:

١. خريج قسم التربية الإسلامية في معهد اعداد المعلمين / الديوانية ١٩٩٧ م.

(العشرة الأوائل).

٢. حاصل على شهادة البكالوريوس في علوم القرآن والتربية الإسلامية/ جامعة

بغداد / كلية التربية (ابن رشد)/ ٢٠٠١ م.

٣. حاصل على شهادة الماجستير في الشريعة والعلوم الإسلامية / كلية الفقه / جامعة الكوفة عن رسالته الموسومة بـ(حرية العقيدة والرأي في الفكر الإسلامي) وبتقدير (أمتياز). ٢٠٠٨م.

٤. حاصل على شهادة الدكتوراه في علوم القرآن الكريم والحديث الشريف / كلية الفقه / جامعة الكوفة/ عن أطروحته الموسومة بـ(المنظور القرآني في بناء الإنسان - دراسة تفسيرية -) وحاصلة على تقدير (أمتياز). ٢٠١٣م.

* محاضر لمادة (الميراث) في كلية القانون / جامعة القادسية لستين: ٢٠٠٧ - ٢٠٠٩م.

* محاضر لمادة: (العقائد، الفكر الإسلامي، مناهج المفسرين، مدارس فقهية، حقوق الإنسان) في كلية الدراسات الإنسانية الجامعة (الكفيل) / النجف الأشرف/ لأربع سنوات: ٢٠٠٨ - ٢٠١٢م.

* شارك في مؤتمرات علمية عديدة.

* نشر بحوث علمية في مجالات علمية محكمة.

* نشر مقالات ثقافية في مجالات معنية.

* عضو هيئة عامة في جمعية منتدى النشر / النجف الأشرف.

* عضو المنتدى الوطني لأبحاث الفكر والثقافة - جمعية علمية - النجف الأشرف.

* عضو نقابة المعلمين / فرع النجف الأشرف.

* عضو جمعية أبي طالب الخيرية / قضاء الشامية/ المسؤول الثقافي.

* عضو المركز الإعلامي العراقي المقر العام/ الديوانية.

* عضو في لجنة:

- عضو لجنة تأليف مناهج التربية الإسلامية في وزارة التربية.
- عضو لجنة تأليف مناهج التربية الإسلامية في وزارة الداخلية.
- عضو لجنة تأليف المناهج الإسلامية في ديوان الوقف الشيعي.
- عضو لجنة الارشاد التربوي المركزية في ديوان جامعة الكوفة. ٢٠٢٢م

للتواصل مع المؤلف:

mohamadk323@gmail.com

mohammedk.alfatlawy@uokufa.edu.iq

<http://staff.uokufa.edu.iq/profile.html?mohammedk.alfatlawy>

كتب صدرت للمؤلف

- ١- كتاب: الإدارة المدرسية في الفكر التربوي الإسلامي، رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (٢٠٣١) لسنة ٢٠١٠م.
- ٢- كتاب: الفرائض العبادية وأثرها في البناء الإنساني - دراسة قرآنية -، رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (١١٣٤) لسنة ٢٠١٤م.
- ٣- كتاب: الإعجاز في القرآن الكريم - دراسة في التفسير العلمي للآيات الكونية - رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (٥٤٤) لسنة ٢٠١٥م.
- ٤- كتاب: الفرق الإسلامية الكبرى - الإمامية، المعتزل، الاشاعرة - دراسة مدخلية مقارنة في النشأة والأصول. رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (٣٣٦) لسنة ٢٠١٦م.
- ٥- (كتيب): اخلاقيات مهنة الشرطة في الفكر الإسلامي. نشر كلية التربية / جامعة الكوفة ٢٠١٦م. رقم الإيداع: ٧٨٠ لسنة ٢٠١٦م.
- ٦- كتاب: مناهج المفسرين - دراسة في النظرية والتطبيق -، نشر دار حدود النجف الاشرف ٢٠١٧م. رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (١٦٢٨) لسنة ٢٠١٧م. طبعة ثانية: ٢٠٢٠م
- ٧- كتاب: المجتمع الإسلامي المعاصر - دراسة في ضوء الكتاب والسنة -، دار حدود للنشر، بيروت، ٢٠١٨م الطبعة الثانية: ٢٠٢١م، رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (١٧٨) لسنة ٢٠١٨م.

٨- كتاب: أصول التفسير -دراسة في المبادئ العامة والضوابط والقواعد-، دار حدود للنشر والتوزيع، ٢٠١٩م. ورقم الإيداع في دار الكتب ببغداد (٣٩٠٧) لسنة ٢٠١٩م.

٩- كتاب: أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، تقديم: أ.د. بشرى اسماعيل أنروط (مصر/ جامعة الزقازيق). الناشر: دار حدود، بيروت، ٢٠٢٠م. رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (٢٢٣) لسنة ٢٠٢٠م.

١٠- (كتيب): ميثاق أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، دار حدود، بيروت، ٢٠٢٠م. رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (٢٢٤) لسنة ٢٠٢٠م.

١١- كتاب: التفسير التربوي للقرآن الكريم -أضواء تربوية أخلاقية من وحي الآية الثانية عشرة من سورة الحجرات-، دار حدود، بيروت، ٢٠٢١م، رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (١٨٥١) لسنة ٢٠٢١م.

١٢- كتاب: أساليب القرآن الكريم - دراسة في النظرية والتطبيق -، دار حدود، بيروت، ٢٠٢٢م. رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (١٤٤) لسنة ٢٠٢٢م.

١٣- كتاب: علوم القرآن التاريخية (تاريخ القرآن)، نشر: مؤسسة الصادق الثقافية، بابل، ٢٠٢٣م. رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (١٥٠) لسنة ٢٠٢٢م.

Ethics of the teaching profession

Study in the thesis job for the professor

The book aims to enhance the practice of the university professor for his role in the field of education, scientific research and community service, in accordance with ethical standards

The status and reputation of university education is closely linked to the academic level and the status of professors who work within its entity and its departments

University professor has a great and influential position, and has the opportunity to influence his students, where students tend to attract to the personality of their professors and follow-up and interested in the topic and innovation if they love them

The skill of university teaching does not depend on the extensive knowledge in the specialty carried by the university professor, but depends on a number of personal, social and psychological characteristics that help him to professional success

Book plan: It was the introduction of the author addressed the importance of the book and its subject, as well as the reason for the selection of the subject, the first chapter on the general principles in the statement of some concepts, and the second chapter: was one of the most important qualities of the professor of the university, and chapter III: was a presentation of the ethical charter of the university professor, then Conclusion of the book with a list of the most important sources.

Praise be to Allah, Lord of the Worlds

Assistant professor the doctor
Mohammad Kadhim ALFatlawy
Shamieh / Iraq
2020