

أنماط من أعضاء هيئة التدريس

رؤية تشخيصية وعلاجية

أ. د. محمد أحمد إبراهيم سغان

أستاذ الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة الزقازيق

أولاً- تعريف بعض المصطلحات المستخدمة

١- النمط Type

هو مجموعة السمات الرئيسة التي تتجمع معا في نمط نصف به الشخصية، والأنماط عبارة عن فئة أو صنف من الأفراد يشتركون في صفات عامة (سمات عامة) وإن اختلف بعضهم البعض في درجة اتسامهم بهذه الصفات.

٢- السمة Trait

هي الخاصية أو الصفة التي يتميز بها الشخص، وهي تعبر عن استعداد ثابت نسبيا لنوع معين من السلوك، ومن أمثلتها؛ السمات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية والجمالية. والشخصية بذلك. وفي ضوء السمات المكونة لها هي عبارة عن تنظيم دينامي لمختلف هذه السمات.

٣- أنواع السمات التي تكون الانماط

تقسم السمات التي تكون الأنماط إلى الأنواع الآتية:

- أ- السمات المشتركة: وهي السمات التي يتسم بها الأفراد جميعهم، أو على الأقل جميع الأفراد الذين يشتركون في نمط ما. والسمات المشتركة هي مفهوم افتراضي يسمح لنا بمقارنة الأفراد داخل نمط واحد.
- ب- السمات الفريدة: وهي السمات التي توجد لدى فرد ما ولا توجد لدى الآخرين، أو على الأقل تكون فريدة في طريقة انتظامها وتأثيرها لدى الشخص.
- ت- السمات السطحية: وهي السمات الواضحة التي يمكن قياسها، وهذا النوع يساعدنا في تفسير التوجهات الفكرية للشخص وتفسير سلوكياته.
- ث- السمات المصدرية: وهي السمات الاساسية والكامنة التي يتكون منها السمات السطحية.
- ج- السمات الوراثية: وهي السمات التكوينية التي تنتج عن العوامل الوراثية.
- ح- السمات المكتسبة: وهي السمات التي تنتج عن فعل العوامل البيئية لذلك هي سمات متعلمة.
- خ- سمات القدرة: وهي السمات التي تتعلق بقدرة الشخص وقوة إرادته على الفعل وتحقيق

أهدافه.

د- السمات الدينامية - وهي السمات التي تهيئ الشخص لكي يفكر ويخطط ويسلك ويعدل.

٤- أمثلة لبعض السمات

- أ- الانفتاحي ب- المنغلق على نفسه ج- المتشبع بالشهرة د- المستقر انفعاليا ه- المقلد و- المتواضع
 ز- الجريء ح- الواثق من نفسه ط- الصارم ي- الحاقد ك- المراوغ ل- الصريح م- واسع الفهم
 ن- الكذاب س- المخادع ع- المستغل ف- الاعتمادي ص- الرومانسي ق- العملي
 ر- النظري ش- الخائف ت- العدواني ث- المسيطر ح- اللاعقلاني ذ- المتكبر ض- الطفولي.

ثانيا- المنهج المستخدم في الدراسة

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الاثنوجرافي Ethnography، والاثنوجرافيا من فروع الاثنوبولوجيا، يهتم بالدراسة الوصفية التحليلية بأسلوب حياة مجموعة من الناس. والباحث الاثنوجرافي يهتم بجمع البيانات والمعلومات الخاصة بمجموعة أفراد يشكلون معا فئة ما (وهي هنا فئة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة) ثم يقوم بترتيب البيانات والمعلومات وتنظيمها ومقارنتها ثم وضعها في أنماط حتى يسهل تحليل كل نمط على حده ثم اقتراح طرق علاج مناسبة لتعديل سلبيات أفراد هذا النمط. والذي يميز الاثنوجرافيا عن الاثنوبولوجيا أن الثانية تهتم بالمجتمع في مقابل اهتمام الاثنوجرافيا بفئة من فئات المجتمع.

ثالثا - تصنيف أعضاء هيئة التدريس في أنماط شخصية

ملاحظة تمهيدية - في عرضنا للأنماط تم عرض الأنماط السلبية بغرض تحديدها وتعديلها، مع التسليم بأن كل الأنماط السلبية لها تأثيرها بشكل ما وبدرجة ما. ومن ناحية أخرى يمكن أن تصنف الشخصية في أكثر من نمط ولكن بدرجات مختلفة، ومثال على ذلك أن سمات الشخصية قد تكون منتشرة في نمط (١) بدرجة أكثر من انتشار سماتها في نمط (٢) وعلى ذلك يصبح النمط (١) أكثر وصفا للشخصية من النمط (٢) ..

أنماط الشخصية الشائعة لأعضاء هيئة التدريس

في ضوء مفهوم الأنماط يمكن تصنيف الباحثين من أعضاء هيئة التدريس في أنماط مختلفة وتسميتها، وسيكون محكات التصنيف هنا رصد وتحليل توجهاتهم الفكرية وسلوكياتهم المهنية والحياتية. ونعرض لهذه الأنماط كالتالي:

١- الركود النسبي في المعرفة

في الوقت الذي تتطور فيه المعرفة كل يوم كما وكيفنا نجد الباحث يعتقد أن ما لديه من معرفة تكفيه لاداء مهامه التدريسية والبحثية دون أن يكون لنفسه منظومة معرفية مرنة تتقبل الجديد وتختبره وتوظفه؛ فهو انغلق على نفسه وحرم

عقله من حق التجديد في المعرفة والمهارات.

٢- الاعتقاد اللاعقلاني بأن درجة الاستاذية تكفي

قد يتبنى الاستاذ الجامعي اعتقادا لاعقلانيا بأن حصوله على درجة الاستاذية معناه انتهاء رحلة العلم؛ فيتوقف عن الاطلاع إلا للضرورة ويتوقف عن إنجاز البحوث والدراسات والمؤلفات العلمية؛ ومع مرور الزمن يدرك الفجوة بين ما لديه وما وصل إليه العلم في مجال تخصصه.

٣- الفشل في تجديد مجال الاهتمام التخصصي الدقيق

بعض الباحثين ليس لديهم هوية علمية؛ فنجد الباحث يدور في مجال تخصصه في الفروع كلها وقد يتعدى ليكتب في فروع أخرى مرتبطة بتخصصه العام ويظل هكذا دون أن يجعل من نفسه إطارا مرجعيا في جوانب معينة من تخصصه.

٤- مصادرة حق الغير في التفوق

البعض من الباحثين يسعى بكل الطرق لحرمان الغير من تحقيق التفوق إما بوضع العراقيل أمامه أو تشويه سمعته أو منع وصول المراجع والدراسات المفيدة له، ومن يفعل ذلك يكون دافعه الخوف من تفوق الغير عليه أو أن يكون أنانيا لا يرى أو يهتم إلا بنفسه؛ والنتيجة أنه لم يبدع ولم يترك غيره يبدع.

٥- نقص الخبرات الفنية اللازمة لأداء المهنة

بعض الباحثين خاصة من تقدم به العمر أو من لديه اتجاهات سلبية نحو التكنولوجيا الجديدة أو من ليس لديه استعداد لتعلم التكنولوجيا، هؤلاء يرفضون تعلم مهارات التكنولوجيا اللازمة للبحث العلمي من الحصول على المعلومات والتعامل معها والتواصل الاجتماعي والكتابة العلمية ... الخ.

٦ - الشعور بالنقص رغم الحصول على الاستاذية

بعض الباحثين يجد زملاء المهنة من حوله يحصلون على المعرفة بكم وكيف أكثر ويستخدمون التكنولوجيا في جميع حياتهم المهنية فيشعر بالنقص وفي هذه الحالة يلجأ إلى بديل أو أكثر من البدائل الآتية:
أ- الاعتماد على إثارة المشكلات في العمل ورفع الصوت عند الحديث حتى يغلق الدائرة على من يحاول اثبات عجزه.

ب- الاستغراق في العمل الإداري حتى يجد فيه ملاذته ويحقق ذاته من خلاله.

ت- القيام بمشروعات خارج مجال العمل ليجد لنفسه مجالا آخر يؤكد فيه ذاته.

٧- الإفراط في إشباع الحاجة إلى الأمن الاقتصادي

بمجرد أن يتم تعيين عضو هيئة التدريس (بداية من درجة مدرس) يبدأ بعضهم في وضع خطة للكسب المادي بطرق قانونية أو غير قانونية (دروس خصوصية - بيع المذكرات والملزمات) وبمجرد الحصول على درجة أستاذ يبدأ في ممارسة سلوكيات أخرى مثل إنجاز بحوث ورسائل علمية للغير... إلخ) شعار هؤلاء "الغاية تبرر الوسيلة" ومن لطف الله عز وجل وجود فئة من الأساتذة على الضد من هؤلاء وشعارهم في الحياة "وأما بنعمة ربك فحدث"

٨- أستاذ كل شيء

عبارة أستاذ كل شيء نجدها تتكرر كثيرا على السنة من أصحابم الغرور واعتقدوا أنهم يعرفون كل شيء في أي شيء؛ فالاستاذية قد فهمها هؤلاء أنها ترخيص واعتراف بأن الاستاذ يعلم كل شيء؛ إلا أن الخبرة اليومية في مجال العمل تدلل أن مثل هؤلاء في حاجة إلى إعادة تأهيل للتعلم من جديد.

٩- التكالب على السلطة والصراعات المهنية

بعد الحصول على الاستاذية - وربما قبل ذلك - يبدأ التوتر بين زملاء المهنة على المناصب الإدارية، ويوجد اعتقاد أن الحصول على الاستاذية معناه التفرغ لتحقيق إشباعات أخرى غير علمية ومنها إشباع الحاجة للسلطة والقيادة في المناصب الإدارية. وقليل من الأساتذة - اتنى أن أكون منهم - من يعيش لعلمه بعيدا عن المنازعات والصراعات؛ عملا بما جاء في حديث الرسول محمد عليه السلام ونصه " عن أبي هريرة - رضي الله عنه - أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - قال: إذا مات ابن آدم انقطع عمله إلا من ثلاث: صدقة جارية، أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له" رواه مسلم،

١٠- الأستاذ الطفل المدلل

الاستاذ الذي تربى على التدليل والحماية الزائدة في الكبر ينتظر أن يعامله الآخرون بنفس الطريقة؛ فنراه ونسمعه يطلب الهدايا والمجاملات ويرتاح لعبارات الاطناب وقليل منهم من يقيم علاقات عاطفية غير مشروعته مع طلابه، وقد تتم هذه العلاقة مع زملاء المهنة - وإن كانت نادرة إلا اننا نسمع عنها هنا وهناك) يفعل الاستاذ عند الكبر ما كان يفعله وقت الصغر حين يعتقد أن من حقه فعل أي شيء يشبع به حاجاته دون أن يدخل في حساباته أضرار ما يفعل على نفسه وعلى أسرته وعلى طلابه .

١١- الاستاذ الطفل القاسي

فئة أخرى على الضد من فئة المدللين وهي فئة الاساتذة الذين تربوا في الصغر على القسوة والتسلط والحرمان فينشأون على ما تربوا عليه ويمارسوه عند الكبر مع الزملاء والطلاب، وإذا تصادف أنه تعلم في المدرسة والجامعة واثناء البحث العلمي على يد أساتذة مسيطرين ومستغلين وانانين؛ فإن الخبرات السيئة تغذي الخبرات السيئة وتكون شخصية جبلت على ما تربت عليه أسريا وتربويا فنجده يمارس ما كان يمارس معه وقد يزيد فنجده يمارس التسلط والاستبداد والاستغلال ويستخدم من الالفاظ ما لا يليق بأخلاقيات المهنة.

١٢- أكاذيب الترويج

من خلال تفاعلاتي المهنية أدهشني شيوع ظاهرة أكاذيب الترويج بين فئة الاساتذة (وقد نجدها في فئات قبل الاستاذية) ومن مظاهرها:

أ- تقديم الاستاذ نفسه للآخرين على أنه الوحيد المتخصص في مجال ما، دون أن نعرف من منحه هذا اللقب، ويعتقد البعض منهم أن نشر بحث علمي في مجال ما يكفي لأن نطلق عليه اسم الأستاذ الوحيد.

ب- نشر بعض الأبحاث في الدوريات العلمية والمجلات على أنها من إنتاجه هو، والحقيقة هي جهد طلابه أو مسروقة من بحوث أخرى.

ت- التشهير العلني بأخطاء الآخرين ليبقى هو متفوقا في نظر نفسه ونظر الآخرين

ث- الاستمتاع بالتصفيق الكاذب: الاستمتاع بالتصفيق الكاذب سلوك يصف الاستاذ الذي يقدم نفسه أنه فريد في تخصصه ومدتهش في سماته؛ فهو يعلم كذب ما يفعله من ترويج ومع ذلك يستمتع به؛ فالتصفيق الحار له من المجاملين والمخادعين والمستفيدين يزيده اندهاشا وتقديرا لذاته بأنه بارع ومتفرد في تخصصه وفي سمات شخصيته.

١٣- صراع الأدوار

أغلب أعضاء هيئة التدريس في الفئات المختلفة لا يستطيع تحقيق معادلة التوازن بين عمله المهني وأدواره الأسرية والمجتمعية، وتزداد المشكلة عندما يفشل في ترتيب الأولويات أو عندما يضحى بدور لينجز دورا آخر بكفاءة؛ والنتيجة وجود مشكلات نفسية واجتماعية وأمراض جسمية تحد من كفاءته العلمية والاجتماعية.

١٤- يقولون ما لا يفعلون

من الأخطاء الكبيرة والخطيرة في مجال مهنة التدريس أن يشاهد الطلاب أستاذهم وهو يؤدي الصلاة ثم يذكر مساوئ زميل له، ويتحدث عن القيم ومع هذا يبالي في أسعار الكتب الدراسية ويجمال أحد الطلاب ويقسوا على الآخر، وكذا يعامل الطلاب من الجنس الآخر بنعومة والطلاب من جنسه بخشونة وغلظة؛ فالقليل هو من ينجح في تضييق الفجوة بين أقواله وأفعاله.

١٥- المربع الناقص

من خلال خبرتي المهنية المتراكمة تأكد يقيني ان الاستاذية بالمفهوم الشامل لا تعنى الحصول على الاستاذية - تلك الدرجة العلمية - فقط ولكن للأستاذية أربعة أبعاد وهي: المهنية (التخصص) والثقافية والاجتماعية والاخلاقية، فالأستاذ إنسان يتعامل مع أناس هم طلابه وزملائه ورؤسائه، كما أن العلاقات الانسانية لا يمكن اختزالها في أستاذ محاضر ودارسين ولكنها لا بد وأن تكون اجتماعية وأخلاقية. والأستاذ الذي ينفصل عن أحداث مجتمعه وأحداث العالم هو ينغلق على نفسه؛ فما قيمة علم لا يحتبر ولا يفيد البشر في حياتهم اليومية.

إذا جلست مع الأستاذ المنغلق على نفسه حدثك عن أهم القوانين والنظريات، لكن لو اقتربت منه لاحظت لديه مساحة واسعة من الفراغ الروحي والاجتماعي. بعض الاساتذة يتكبر على أداء الصلوات في العمل وبعضهم لا يؤدي فروض الصلاة اليومية وبعضهم يتحدث مع طلابه وكأنه المهدي المنتظر؛ فهل يأتي يوما نقيم فيه الاستاذ الجامعي في ضوء أبعاد المربع (الجوانب: التخصصية، الثقافية، الاجتماعية، والاخلاقية)؟

١٦- البحوث والدراسات الخادعة

بعض اعضاء هيئة التدريس عندما يفكرون في إعداد بحوث ودراسات للترقية يتبعون سلوكيات غير أخلاقية في

إتمامها ومع ذلك يتزقون إلى درجة علمية (استاذ مساعد، استاذ) وهم يعلمون كذب ما يفعلونه ومن هذه السلوكيات:

أ- جمع أجزاء متفرقة من عدة بحوث ورسائل علمية ليكون منها بحثا دون بذل نشاط علمي يذكر

ومبرهم في ذلك "طالما لم نخرج عن الحدود التخصصية فالطريقة علمية وعادية"

ب- طريقة أخرى اخترعوها وتستخدم في البحوث المشتركة وشعارها "للضرورة أحكام" وتتم

كالتالي: الباحث (س) بالاتفاق مع الباحث (ص) يكتب اسمه على بحث (١) على أنه مشارك في إعداد

البحث وفي الحقيقة هو لم يعد أي شيء في البحث، وفي المقابل: الباحث (ص) يكتب اسمه على أنه مشارك

في البحث (٢) مع الباحث (س) دون أن يقوم بأي شيء في البحث الثاني، وتكون النتيجة أن كل منهما

أنجز بحثين وفي الحقيقة ما أنجزه كل منهما بحثا واحدا. وقد يشترك الباحث (س) مع زميل له آخر (ع)

ويكرر نفس السلوك الذي اتبعه مع زميله (ص) وتكون النتيجة أنه أنجز بحثين آخرين وفي الحقيقة ما أنجزه

بحثا واحدا في المرة الثانية؛ وبهذه الطريقة يكون مجموع بحوثه اربعة ثم يعتمد على مصادر أخرى غير مشروعة

في إعداد البحث الخامس ويقدم بحوثه للجنة العلمية الموقرة (حسابها عند ربها) يتم منحه الدرجة العلمية

ويعود الاستاذ إلى منصة التتويج ويعلنها أنه من اليوم فصاعدا "أنه الأفضل والأحق، وتبدأ مسيرة عهد جديد

مع الاستاذ الجليل ويبدأ التصفيق ويزداد اندهاشه وتتضخم اناه المهنية ونبدأ في رحلة مأساة من جديد مع

أستاذ نرجسي.

١٧- الامتناع أو التوقف عن إجراء بحوث جديدة

بعض أعضاء هيئة التدريس يمتنعون عن إجراء بحوث علمية والنتيجة أنه ينهى رحلته العلمية والحياتية دون الترقى إلى درجة علمية تالية وهذه الظاهرة يصعب تفسيرها في ضوء سبب واحد ولكنها تحتاج تحليل متعدد الجوانب ومن هذه الجوانب:

أ- تعرضه في مرحلة الطفولة لأساليب تربية غير سوية ومن سلوكياتها: التدليل والإهمال واللامبالاة.

ب- اتصافه بسمات شخصية سلبية ومنها: نقص الثقة بالنفس والخوف من التقييم والبخل المادي وفقد الثقة في الآخرين.

ج- نقص المهارات البحثية.

د- تعرضه لخبرات سلبية من الاساتذة المشرفين اثناء مرحلتي الماجستير والدكتوراة.

١٨- تشتت أو غياب الهوية العلمية

أغلب الباحثين يستهلكون علميا ما انتجه غيرهم في البيئات الاجنبية؛ هؤلاء الديرهم دائما الخوف من المحاولة الذاتية. ومن المظاهر الدالة على غياب الهوية العلمية لديرهم:

أ- بعض المؤلفين لا توجد لهم وجهة نظر خاصة تميزهم عن غيرهم وتحدد توجهاتهم الفكرية والعلمية التخصصية؛ وعند مراجعة قائمة الكتب والمراجع في دور النشر تكتشف عناوين كثيرة في موضوع واحد، أما محتوى الكتاب إما أن يكون جميعا لأفكار متكررة أو نصوص مترجمة.

ب- كثرة البحوث العلمية والمؤلفات في موضوعات سطحية وبديهية لا تستحق البحث ونتائجها لا تضيف شيئا عما هو معروف؛ في حين أننا في حاجة إلى بحوث ومؤلفات يغلب عليها الابداع

ت- يعتقد بعض الباحثين أن كثرة المراجع العلمية دليل على كفاءة الباحث البحثية وسعة إطلاعهم؛ وهذه مغالطة وقع فيها الكثير من الباحثين والمشرفين على الرسائل العلمية، حتى أنني أجد كتابا به قائمة للمراجع الاجنبية تتعدى (٣٠٠) مرجعا؛ أي مغالطة هذه وأين الجديد من الأفكار وأين الخبرات المهنية المتراكمة عبر السنين.

ث- عندما يحاول باحث مجتهد ومبدع تقديم مشكلة بحثية ظاهرة وملموسة ولكنها غير مطروحة علميا من قبل نجد الأساتذة المشرفين أو الاساتذة أعضاء اللجان العلمية يطالبون الباحثين بالدراسات الاجنبية التي تناولت الظاهرة وإلا وصفوه بنقص الكفاءة ونقص المهارة؛ فدائما هم يجبرون الباحثين المبدعين على أن يبدأوا حيث انتهى الآخرون وبهذا التعسف وتقييد حرية الباحث يضيع الابداع ويعود بالباحث من جديد لاستهلاك ما كتبه الآخرون.

إرشادات علاجية

الإرشادات العلاجية التي أعرضها هنا والإرشادات التي سيعرضها الزملاء لاحقاً تخص الباحث والاستاذ والمسؤول

وهدفها خفض الأفكار والسلوكيات السلبية، ونعرض لها بإيجاز كالاتي:

بالنسبة للباحث

١- هناك ضرورة لحضور المؤتمرات العلمية والندوات وحضور دورات تدريبية من أجل التميز المهني.

٢- الحرص على اجراء البحوث والدراسات التي تعالج قضايا حياتية ملموسة.

٣- الربط بين الجانب العلمي والجانب العملي في الحياة اليومية لإختبار المعلومات والشعور بقيمة

العلم

٤- عدم الانشغال بالحصول على تأييد الآخرين بل بالاجتهاد والحذر من الغرور.

٥- تفتح الذهن على الخبرات الجديدة إثراء للعلم.

٦- عندما تتحدث مع طلابك اجعل ضميرك في يقظة واجعل شعارك "أنا القدوة"

٧- تعلم إدارة الوقت، فاجعل الوقت بين يديك وليس سيدا عليك وزع الوقت بين العمل

والاطلاع وتلبية مطالب الاسرة والعبادة والراحة.

٨- التدريب على قانون الآخذ والعطاء الأخلاقي وكذا معرفة الحدود بين الحقوق والواجبات؛ لأن

هذا يحررك من مشاعر الترجسية ومن الخوف من النقد.

٩- ضع حدود بينك وبين طلابك مع الحفاظ على العلاقات الانسانية معهم؛ حتى تحافظ على

مكانتك واحذر من اثنين: الأولى: اتاحة الفرصة لطلابك لمعرفة اسرارك الشخصية والاسرية والثانية: السماح

لطلابك بالزيارات المنزلية.

١٠- عدم الخجل أو التردد من طلب المعلومة من أهل الخبرة وتذكر أن علمك سيظل

ناقصا حتى لو أطلعت على ملايين الكتب وجربت كل ما هو متاح لك وفي هذا قال الإمام الشافعي "كلما

أدبني الدهر أراي نقص عقلي، واذا ما ازددت علما زادني علما بجهلي"

١١- التعامل مع النقد بإيجابية؛ لأنه فرصة لمعرفة رأي الآخرين فيك لتعدل الأخطاء دون

التضحية بكرامتك.

بالنسبة للمسؤولين

١- ضرورة إعادة النظر في معايير التقييمات العلمية.

٢- ضرورة إعادة النظر في معايير إختيار أعضاء اللجان العلمية لتقييمات الاساتذة المساعدين

والاساتذة.

٣- تشجيع البحوث الابداعية حتى وإن خلت من المراجع العربية والأجنبية.

٤- تقييم المؤلفات العلمية من قبل لجان علمية متخصصة وفي ضوء معايير متفق عليها.

تعليقات بعض الأساتذة على ورقة العمل (سأعرض ملخصاً لها)

١- الأستاذ الدكتور محمد صبري الحوت، أستاذ أصول التربية بكلية التربية - جامعة الزقازيق

أ- أنت لم تعتبر الاستاذية محطة وصول بل اعتبرتها محطة اقلاع في مسيرة العلم التي لا تنتهي

ب- المرفق الذي أعلق عليه عمل علمي دقيق لمن يعايش الحدث، ويرصد تطوراته وتفاعلاته ويتدبر

مآلاته ويأمل الخير في مكوناته. ولكن أتت الرياح بما لا تشتهي السفن فكانت هذه الأنماط وتلك

السلوكيات التي تحدث غبشا في الرؤية وعممة في بعض جوانبها -فنى- أحيانا أنه لا أمل، ثم تاتينا إفاقة

رحمة من عنده - فتشدد عزيمتنا ونستلهم الهمة - من صاحب العون - ونقول لن نكف عن بذل الجهد ..

فالعلم: متعة ما بعدها متعة.

ت- المرفق هنا يمثل نظرة باحث اثنوجرافي متمرس متمرن عاين الظاهرة - بأسلوب ميسر متقن -

من جوانبها المختلفة فكان المنتج تحليل دقيق لهذه الانماط مع بعض الإرشادات العلاجية المفيدة

ث- المأمول هو نشر المرفق على أوسع نطاق حتى يرى كل واحد منا في مرآت ذاته التي لا تكذبه؛

فيحاول أن يصلح من حاله؛ وبذلك تتحقق الفائدة للجميع، ويكون لك الأجر والثواب.

٢- الأستاذ الدكتور/ محمد السيد عبد الرحمن، أستاذ الصحة النفسية بكلية التربية –

جامعة الزقازيق

- أ- ظاهرة الركود النسبي أو الكلي توضح فلسفة أعضاء هيئة التدريس الذين يبقون على درجة "مدرس" حتى سن التقاعد
- ب- الفشل في تحديد مجال الاهتمام واضح جدا في أقسام الكلية المختلفة مع أن العالم كله ينتجه نحو التخصص الدقيق
- ت- مصادرة حق الغير يفسر النقد غير الموضوعي أو تتبع الأخطاء وتجنب الإشارة إلى الإنجازات الآخرين عن عمد وانعكاس ذلك على العلاقات بين الأعضاء وصورة أستاذ الجامعة عموما.
- ث- يجب التسليم بأهمية الشعور بالأمن الاقتصادي لعضو هيئة التدريس لكن بلا مغالاة أو إفراط
- ج- عنصر "أكاذيب الترويح" الذي تناولته رائع في تناوله؛ لأنه ينطبق بالفعل على بعض الأساتذة الذين نلاحظهم يوميا في مجال العمل.

٣- الأستاذ الدكتور/ عماد محمد مخيمر، أستاذ علم النفس بكلية الآداب -

جامعة الزقازيق

أ- أحيك على هذه المحاولة الرائدة الجديدة التي تجرى في أرض بكر. وهي محاولة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ورؤية مستقبلية لتطوير التعليم وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

ب- من الممكن الحد من ظاهرة الامتناع عن اجراء البحوث بأن تقوم وزارة التعليم العالي بالزام عضو هيئة التدريس بضرورة إجراء بحوث حتى يستمر في عمله، وفي حالة الامتناع يتم تغيير مساره المهني لعمل إداري.

ت- أعضاء هيئة التدريس في حاجة إلى أمن اقتصادي وأمن تكنولوجي ومعلوماتي ويتم ذلك بزيادة الرواتب وتحسين ظروف العمل وإلغاء الكتاب الجامعي وتقرير كتب ومراجع قيمة وفقا لمعايير الجودة.

ث- لا بد من وجود لجان لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري ومعرفة نقاط القوة لزيادتها ونقاط الضعف للتغلب عليها.

ج- لا بد من تحديد التخصصات الدقيقة داخل كل قسم واحترامها من قبل أعضاء هيئة التدريس

ح- تشجيع الأعمال البحثية الكبرى وكذلك المشروعات البحثية والابحاث الجماعية لقضايا المجتمع.

خ- الاهتمام بالرواد في مجال التخصص والاستفادة منهم في الندوات والمؤتمرات العلمية.

د- تشجيع سفر الباحثين للخارج في مهام Post Doctor وذلك لمعرفة مستجدات البحث العلمي.

ذ- تعليم وتدريب اعضاء هيئة التدريس على حسن إدارة الذات وإدارة الوقت وإدارة المعرفة

ر- عمل دراسة علمية لاحتياجات ومطالب أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية والكليات العملية لمعرفة الاحتياجات المشتركة بينهم والاحتياجات النوعية.

ز- عقد لقاءات دورية من قبل المسؤولين في التعليم العالي مع أعضاء هيئة التدريس لزيادة مساحة التواصل ونقل الخبرات وتهيئة مناخ الحرية والابداع في الجامعات.

س- تحقيق المساواة بين أعضاء هيئة التدريس في الحقوق والواجبات.

ش- تشجيع حقيقي للمبدعين من أعضاء هيئة التدريس.

ص- اجبار أعضاء هيئة التدريس على دراسة اللغات الاجنبية والتواصل مع المراكز البحثية في مجال التخصص.

ض- كإجراء وقائي ضرورة الاهتمام بمعاونة أعضاء هيئة التدريس (معيدون، مدرسون

مساعدون) وتأهيلهم علميا وشخصيا وثقافيا ولغويا حتى مرحلة الحصول على الدكتوراه

٤- الاستاذ الدكتور/ سعيد مرسي، أستاذ أصول التربية بكلية التربية - جامعة الزقازيق

أ- من الممكن تناول الأبعاد النفسية والاجتماعية والمهنية لهذه الانماط في بحث ميداني.

ب- هذه الانماط معظمها صريح وقد تناولتها بجرأة وهذا قد يغضب الكثير من الاساتذة وبخاصة

في عنصري : "اكاذيب الترويج" و"يقولون ما لا يفعلون". فقد يعتبرونها اتهامات وإهانات رغم أنها واقعية وطبيعية في أي مجتمع إنساني.

ت- من الممكن وضع تأصيل نظري مختصر يثري فكرة الأنماط المطروحة ويتم معالجة هذه الانماط

من زوايا تخصصية مختلفة.

ث- الأساليب العلاجية التي عرضتها رائعة ولكن أغلب الشخصيات العربية في هذا السن ترفض

وتستهجن النصح والإرشاد والتوجيه.

٥- **الدكتورة / عطاء بحيري، مدرس المناهج وطرائق تدريس اللغة العربية بكلية التربية -**

جامعة الزقازيق

أ- من أساليب العلاج تقليل الأعمال الإدارية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس والتي يضيع فيها أغلب الوقت مثل أعمال الامتحانات.

ب- إتاحة الفرصة للأعمال البحثية المشتركة والتي تؤدي إلى تعاون الأعضاء ومشاركتهم الفعالة

ت- تحقيق الأمن الاقتصادي لعضو هيئة التدريس مما يجعله متفرغاً لتحقيق التقدم والنمو العلمي

ث- زيادة أعداد المؤتمرات والندوات وعرض كل ما هو جديد في مجال العلم والمعرفة.

ج- ضرورة التعاون بين جيل الكبار وجيل الشباب من أعضاء هيئة التدريس ومد يد العون لجيل

الشباب لتشجيعهم على البحث والاستمرار فيه وتذليل الصعاب أمامهم.