التطوير المستمر للمهارات الإحترافية للمعماريين في مصر

The Continued Development of Architects' Professional Skills in Egypt

Amr Mamdouh[1], Sherief A. Sheta[2] and Saad Makram[3]

1. Department of Architectural Engineering, Future University in Egypt (FUE).
Amr.Mamdouh@feu.edu.eg
2. Department of Architectural Engineering, Mansoura University.
3. Department of Architectural Engineering, Mansoura University.

Abstract

The Architecture career is very important, not only for being the producer of the architectural environment we live in, but also for being the creator of the architects mind and character, and it effects on their behavior with others. And if you are following the architecture career in Egypt, you'll notice that the quality of architects' professional skills is decreasing by time, and that the concept of continued education and development is decreasing too. That's why this study is assuming that:

- The concept of continued education is absent from the architects' in Egypt.
- The architectural professional organizations in Egypt are not taking the lead to support the architects in Egypt, and to insure their continued education and the development of their professional skills.

Although there are about thirty department of architecture in the Egyptian public universities, and forty four department of architecture in the Egyptian private exist now in Egypt to prepare the architect with the fundamental education, completing this preparing happens during his actual experience years as a professional architect.

The research aims at: Trying to form methods that grantee the effective developing for the architect, which make him/her able to challenge the updated developments that happen in the architecture field in Egypt.
And the limits of this study are all of the architecture graduates in Egypt from public and private universities with their different age segments.

الملخص

تعتبر المهنة المعمارية على جانب كبير من الأهمية ليس فقط لأنها مجال الإنتاج للمباني، ولكن أيضـــاً لدورها في تكوين شخصية وفكر المعمـــاري وتحديد سلوكيات تفكيره وتعامله مع البيئة من حوله، والمتابع لممارسة مهنة العمارة في مصر يلاحظ نقص كفاءة المهارات الإحترافية للمعماريين بمرور الزمن، وأيضاً نقص ثقافة التعليم والتطوير المستمر، لذا يفترض البحث أن:

- ثقافة التعليم المستمر وتطوير المهارات غائبة عن ممارسي مهنة العمارة في مصر.
- التنظيمات المهنية المعمارية الحالية في مصر لا تأخذ المبادرة لدعم ممارسي مهنة العمارة في مصر وضمان تعليمهم المستمر وتطوير مهاراتهم الإحترافية.

وبالرغم من أنه يوجد الآن حوالي ثلاثون قسماً للهندسة المعمارية والعمارة بالجامعات الحكومية وأربعة وأربعون قسماً في الجامعات والمعاهد الخاصة الموجودة بجمهورية مصر العربية، ومهما كان الأساس التعليمي لإعداد المعماري، إلا إن استكمال هذا الإعداد يتم بعد التخرج خلال سنوات ممارسته للمهنة.[1]

ويهدف هذا البحث إلى محاولة الوصول لآليات تضمن التطوير الفعال المستمر للمعماريين في مصر بما يضمن قدرتهم على مواكبة التغيرات الخاصة بممارسة مهنة العمارة.

هذا وتختص الدراسة باستهداف جميع خريجي العمارة في مصر من الجامعات العامة والخاصة على السواء بمختلف شرائحهم العمرية، حيث تم اختيار عينة عشوائية من المهندسين المعماريين الممارسين لمهنة العمارة في مصر لهذه الدراسة.

Key Words

Continued Education, Architecture Career, Skills Development, and Architecture Graduates.

Received: 23 June, 2015 – 2015 – Revised: 15 October, 2015 - Accepted: 8 November, 2015.

المقدمة

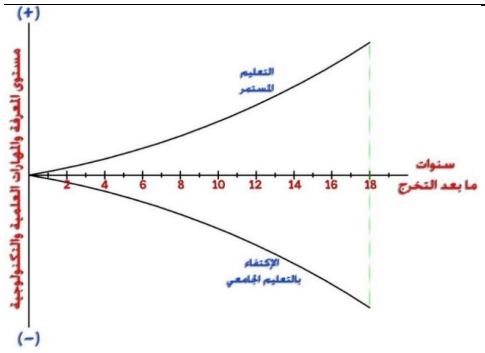
تعتبر مؤشرات الإقتصاد المعرفي في المجتمعات دليل على مدى تحقق بناء الحرفة والمهنة على المعرفة التي يتم تعلمها في الجامعة، والتي تعود بالتالي بالإقتصاد الإيجابي على هذه المجتمعات، وبالرجوع **إلى تقرير مؤشرات البنك الدولي لقياس الإقتصاد المعرفي** نجد أنه في المراكز الثمانية الأولى بالترتيب أتت السويد وألمانيا والنرويج وكندا وأستراليا والدنمارك والمملكة المتحدة، ثم الولايات المتحدة الأمريكية في المركز التاسع، في حين تأتي مصر في المركز السابع والتسعين. [1]

ونجد أن الوافدين علمياً من مصر إلى هذه المجتمعات يحققون إقتصاديات جيدة مبنية على التعليم وهو ما لا يحدث في مصر، وهذا يدل على وجود فجوة كبيرة في مصر بين المعرفة وبين العائد الإقتصادي.

• ما هي حقيقة الوضع الراهن لممارسة مهنة العمارة في مصر؟

رصداً للوضع الحالي لممارسة مهنة العمارة في مصر، تم عمل إستطلاع مبدئي للرأي لتجميع وجهات نظر المختصين وذوي الصلة ممن هم مشهود لهم بالمسئولية في إتخاذ القرار والإلمام بالقضية وأطرافها، وتم مناقشتهم بخصوص ممارسة مهنة العمارة في مصر، وأيضاً بخصوص عملية التعليم المستمر والتطوير الفعال للمهارات الإحترافية لخريجي العمارة؛ وكان هناك إتفاق على أن هناك مشكلة حقيقية تخص الممارسة الإحترافية لمهنة العمارة في مصر.

فقد أوضح أستاذ العمارة والتخطيط ورئيس مركز الإستدامة ودراسات المستقبل بالجامعة البريطانية في مصر BUE أ.د./ أحمد يحيى محمد راشد بأن منظومة ممارسة المهنة كلها تائهة، ولا يوجد أي إهتمام أو إعتبار من الجهات التنفيذية لممارسي مهنة العمارة في مصر، ويعتبر مشروع العاصمة الجديدة والإستعانة بمكاتب أجنبية لعمل التصميمات الخاصة بها دون أي دراسات للوضع الحالي أو لتأثيرها إذا تم تنفيذها بهذا التصميم في هذا المكان لهو أكبر دليل على ضرب كل أعراف ممارسة المهنة المعمارية ودليل على التجاهل التام لكل ممارسي المهنة المعمارية في مصر. [2]



شكل (1): تأثير التعليم المستمر على ممارسي مهنة العمارة
المصدر: د/ أحمد العريان، التعليم المستمر للمهندسين بين الحتمية والتطور

هذا ويوجد في مصر كيانات أو تنظيمات مهنية معمارية مستقلة من المفترض أن تقوم على رعاية المهنة والعمل على التطوير الفعال للمهارات الإحترافية لممارسيها، ولكنها للأسف لا تعطي لهذا الأهمية الأولى، حيث أشار رئيس مجلس شعبة الهندسة المعمارية بالنقابة العامة للمهندسين م.إ./ ماجد محمود سامي بأنه لا يوجد تقييم للمهندسين المعماريين ولا يوجد تطوير ولا تعليم مستمر ولا رقابة عليهم، لذا يحدث تباعد بين النقابة والمهندسين المعماريين بمرور الوقت، كما لا يوجد دور للجهات السيادية في الرقابة على ممارسة المهنة المعمارية في مصر، وأن السيطرة الأكبر هي لرأس المال ورجال الأعمال. [3]

• ما هو الوضع الراهن لممارسة مهنة العمارة في المجتمعات المتقدمة؟

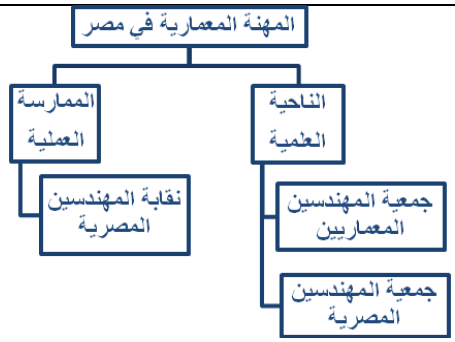
من ناحية أخرى، فإن المعماري يحتل مكانة عالية في المجتمعات المتقدمة، حيث توجد في معظم هذه الدول كيانات وتنظيمات مهنية معمارية مستقلة تقوم على رعاية وتطوير مهنة العمارة وتحسين أداء القائمين بها، بهدف تنمية مكانة المعماري وبالتالي تفعيل دوره في تغيير البيئة التي نعيش فيها، وهذا عن طريق التعليم المستمر والإختبارات الدورية للتأكد من إطلاع ممارسي المهنة على كل ما هو جديد في

مجال العمارة، وهذا ما يحفز المعماري نفسه ليكون حريصاً على تطوير مهاراته الإحترافية تطويرا فعالاً بما يلبي إحتياجات سوق العمل.

فنجد مثلاً الجمعية الملكية للمعماريين البريطانيين RIBA وهي من أعرق التنظيمات في مجال المهنة والتي تهتم بتحسين الظروف التي يعمل فيها المعماري وتحرص على تعليمه المستمر وتطويره لقدراته الإحترافية لتوفير المناخ الذي يسمح بإزدهار العمارة في مناخ عام من الأمانة والثقة وتحمل المسئولية، وفي أمريكا تقوم بنفس الدور الجمعية الأمريكية للمعماريين AIA، وتحدد أهدافها في ثلاثة نواحي هي (المحافظة على تحسين مستوى الممارسين الحاليين للمهنة، وإيجاد ممارسين أكفاء في المستقبل، وتمثيل المهنة المعمارية أمام التنظيمات المهنية والصناعية الأخرى والجهات الحكومية والرأي العام)، ومن الأعمال الهامة التي تقوم بها منح الجوائز للأعمال المعمارية المتميزة، حيث تعتبر الميدالية الذهبية التي تقدمها من أرفع الجوائز على المستوى الدولي والمحلي. [1]

1- ممارسة مهنة العمارة في مصر بين أدوار اللاعبين الرئيسيين

يوجد في مصر مجموعة من الكيانات أو التنظيمات المهنية المعمارية المنوط بها رعاية المهنة المعمارية والمعماريين، والتي يوضحها الشكل رقم (2).



شكل (2): تصنيف التنظيمات المهنية المعمارية في مصر
المصدر: بواسطة الباحث

1-1: جمعية المهندسين المعماريين

تأسست عام 1917 في مدينة القاهرة بواسطة رواد العمارة الأوائل الذين كانوا يعملون في مصلحة المباني الأميرية التابعة لوزارة الأشغال العمومية، وكان الغرض من إنشائها هو العمل على تقدم الفنون المعمارية وتطويرها وتبادل المعرفة بين الأعضاء وحفظ حقوقهم كما نصت المادة الأولى من قانون الجمعية وقت إنشائها. وقد قامت جمعية المهندسين المعماريين بإنشاء أول نادي للمهندسين المعماريين عام 1937، وبالمساهمة الفعالة في سبيل إقامة نقابة المهن الهندسية إذ نادى كثير من أعضائها بضرورة تكوين نقابة للمهندسين واشتركت الجمعية فعلاً مع الجمعيات الهندسية الأخرى، كجمعية المهندسين المصرية، ورابطة المهندسين وإتحاد خريجي الفنون الجميلة في تكوين نقابة المهندسين.

وكانت ولا تزال الجمعية حتى الآن مركزاً للإشعاع العلمي والفني في مجالات العمارة والتخطيط والدراسات والبحوث التي تشرف عليها وتصدرها.

1-2: جمعية المهندسين المصرية

أسست الجمعية في يوم 3 ديسمبر 1920، وهو اليوم الذي انعقدت فيه أولى جلسات مجلس إدارة الجمعية، والغرض الأسمى الذي أنشئت من أجله الجمعية هو العمل في الميدان العلمي والثقافي للهندسة عن طريق مباشرة الدراسات والبحوث الهندسية والعلمية والتطبيقية، وتشجيعها ونشرها بما يحقق التقدم العلمي الهندسي في مختلف التخصصات، وتنظيم الندوات في مختلف الفنون الهندسية، ومباشرة النشر العلمي وإصدار ما يتطلبه ذلك من مجلات وإصدارات أخرى. كما تعمل الجمعية أيضًا على تشجيع التأليف والأبحاث، ونشر المحاضرات والرسائل في مختلف فروع الهندسة، وعقد المؤتمرات الهندسية في مصر، والاشتراك فيما يعقد منها بالخارج، والاتصال بالجمعيات والهيئات الهندسية الأجنبية بغرض التعاون العلمي وتبادل

البحوث، وإنشاء مكتبة تحوي الكتب والمجلات الهندسية الهامة.

1-3: نقابة المهندسين المصرية

تم إنشاؤها عام 1946، وهي الهيئة الممثلة للمهندسين في جميع تخصصاتهم لتحقيق أهداف المهنة والقائمين عليها، وقد أنشئت بديلاً عن نقابة المهن الهندسية، وتعتبر النقابة الآن هي المنظمة المنوط بها رعاية المهندسين وتنظيم الممارسة الإحترافية للمهنة.

وبهذا نجد أن جمعية المهندسين المعماريين وجمعية المهندسين المصرية يهتمان بالناحية العلمية من عقد المؤتمرات ونشر الأبحاث وتنظيم المسابقات وما إلى ذلك، في حين أن نقابة المهندسين المصرية هي جهة تنظيم الممارسة الإحترافية لمهنة العمارة.

2- تقييم دور نقابة المهندسين المصرية في رعاية مهنة العمارة في مصر

2-1: تقييم مزاولة المهنة

محاولةً لتقييم دور نقابة المهندسين المصرية في رعاية ممارسة مهنة العمارة في مصر قام الباحث بحضور إحدى إجتماعات مجلس شعبة العمارة بالنقابة العامة للمهندسين لإطلاع السادة أعضاء المجلس على ما تم التوصل إليه، وأخذ رأيهم تقييماً للوضع الحالي لممارسة المهنة، ومعرفة تعليقاتهم وتوجيهاتهم بشأن البحث لإتمامه في أفضل صورة ممكنة، حيث أشار رئيس مجلس شعبة الهندسة المعمارية بالنقابة العامة للمهندسين م.إ./ ماجد محمود سامي إبراهيم بأنه لا يوجد تقييم للمهندسين المعماريين ولا يوجد تطوير ولا تعليم مستمر ولا رقابة عليهم، لذا يحدث تباعد بين النقابة والمهندسين المعماريين بمرور الوقت.

كما قام الباحث بعمل مجموعة من المقابلات مع ذوي الصلة من العاملين في النقابة العامة للمهندسين بالقاهرة للوقوف على مدى فاعلية اللوائح والإشتراطات التي تحددها النقابة، وبسؤال مسئول شعبة العمارة بإدارة مزاولة المهنة بالنقابة العامة للمهندسين أ./ أحمد الشباسي عن آليات التصنيف الحالية للمهندسين المعماريين، أجاب بأنها صورية فقط ولا يتم تطبيقها وأن وظيفتهم فقط هي إصدار شهادات مزاولة المهنة مقابل رسوم مالية يتم دفعها في الخزينة.. في حين أجاب وكيل مجلس شعبة الهندسة المعمارية بالنقابة العامة للمهندسين م.إ./ محمد محمد حسنين عند سؤاله عن نفس النقطة، بأنه لا يوجد آليات للتصنيف أو للتدرج الوظيفي للمعماريين في النقابة.[1]

وهذا يتعارض مع اللوائح والإشتراطات التي تحددها النقابة، ويدل هذا على عدم الإهتمام بتفعيل تطبيق هذه اللوائح والإشراطات، وغياب آليات التحكم في مزاولة المهنة الهندسية في مصر، وبالتالي ضعف إمكانية تطويرها وتحسين مستوى المهارات الإحترافية لممارسي مهنة الهندسة بشكل عام والعمارة بشكل خاص في مصر.

ويوضح الجدول رقم (1) مدى تحقيق ممارسة مهنة العمارة في مصر لمتطلبات الإتحاد الدولي للمعماريين UIA من أجل التصريح بممارسة المهنة على مستوى دولي.

جدول (1): مدى تحقيق معايير الإتحاد الدولي للمعماريين
المصدر: عمرو الفاروق عبد الحميد، 1997، "دراسة مقارنة لمزاولة مهنة الهندسة المعمارية في ظل معايير الإتحاد الدولي للمعماريين"

العنصر	UIA	مصر
1. عدد سنوات الدراسة في مجال العمارة	5	4
2. وجود نظام تقييم لإعتماد البرنامج الدراسي	√	×
3. عدد سنوات التدريب للتصريح بمزاولة المهنة	3-2	×
4. وجود إختبار للتصريح بمزاولة المهنة	√	×
5. وجود ترخيص بمزاولة المهنة	√	√
6. تجديد ترخيص المزاولة يتم بصفة دورية	√	×
7. وجود كود لأخلاقيات المهنة	√	√
8. لقب المعماري محمي بموجب القانون	√	×
9. التعليم المستمر	√	×

2-2: تقييم نظام التدريب والتأهيل

ومحاولةً لتقييم نظام التدريب والتأهيل التابع لنقابة المهندسين المصرية قام الباحث بالتنسيق مع رئيس لجنة التدريب بالنقابة العامة للمهندسين د.م./ فاروق الحكيم لحضور ورشة عمل التدريب الثانية

التابعة للجنة التدريب بالنقابة العامة للمهندسين، والتي يحضرها مقرري لجان التدريب بالنقابات الفرعية مع أعضاء لجنة التدريب بالنقابة العامة لمناقشة مشاكل وآليات تدريب المهندسين وكيفية تطويرها، وبالتعرض لموضوع التعليم المستمر والتدريب أفاد وكيل أول النقابة العامة للمهندسين د.م./ عابد خطاب أن النقابة كانت تنظر للتدريب على أنه مجرد مصدر دخل، وأن الشهادات الممنوحة من مراكز التدريب تعكس فقط الإلتزام بالحضور ولا تعكس المادة العلمية المكتسبة، كما أنه عندما تعتمد النقابة شهادة تدريب من مركز ما لا يكون هناك أي خلفية عن مستوى هذا المركز التدريبي ولا حتى مستوى المادة، وكل هذا يجب أن يتغير للنهوض بمستوى ممارسي الخريجين وتطوير مهاراتهم الإحترافية. [1]

وبسؤال رئيس لجنة التدريب بالنقابة العامة للمهندسين د.م./ فاروق الحكيم عن مدى فاعلية الآليات الحالية التي تنظم عمليات التدريب والتأهيل والإمتحانات، أفاد بأنها صورية وغير قابلة للتطبيق في الوقت الحالي لأنها غير ملزمة للمهندسين، وبالتالي لا حاجة لهم إلى إجتياز متطلبات التدريب والتأهيل إلا في حالة واحدة، وهي عند حاجتهم لشهادات التدريب للسفر للعمل خارج مصر.

ويتضح مما سبق، أن مشكلة غياب الإهتمام بممارسة مهنة العمارة وعدم الحرص على التعليم المستمر في مصر ليس سببها عدم وجود لوائح وإشتراطات، وإنما عدم وجود الآليات اللازمة لتطبيق هذه اللوائح والإشتراطات.

3- دور الجامعات المصرية في تطوير ورعاية مهنة العمارة في مصر

يوجد الآن في مصر حوالي ثلاثون قسماً للهندسة المعمارية والعمارة بالجامعات الحكومية وأربعة وأربعون قسماً في الجامعات والمعاهد الخاصة الموجودة، وبالرجوع للنقابة العامة للمهندسين المصرية نجد أنه لا يوجد مراكز تدريب تابعة للجامعات ضمن قائمة مراكز التدريب المعتمدة من إدارة التدريب والتوظيف الهندسي التابعة للنقابة لعام 2015 إلا في أربع جامعات فقط في كل مصر من الجامعات الحكومية والخاصة، وهم (الجامعة الأمريكية في القاهرة، جامعة حلوان، جامعة عين شمس، جامعة بنها)، ولا يوجد أي نوع من أنواع التواصل من باقي الجامعات الموجودة في مصر مع نقابة المهندسين للمشاركة في عملية التدريب، وهذا يعبر عن فقر شديد في دور الجامعات الموجودة حالياً بالنسبة لرعاية مهنة العمارة في مصر. [2]

هذا وقد تعرض البحث لدراسة عدد من الجامعات الحكومية والجامعات والمعاهد الخاصة الموجودة في مصر والمقيدة بنقابة المهندسين المصرية لمعرفة آليات دعمها لممارسي مهنة العمارة في مصر، والوقوف على مدى حرصها على التواصل مع خريجيها وتطوير مهاراتهم الإحترافية، وأيضاً لمعرفة الآليات التي تتبعها هذه الجامعات والمعاهد لتنمية شئون البيئة وخدمة المجتمع المحيط بهم، بالإضافة إلى معرفة مدى حرصهم على تحقيق الجودة في التعليم الجامعي وبالتالي تحسين مستوى الخريجين، وتوضيح ما إذا كانت هذه الجامعات والمعاهد الحكومية والخاصة الموجودة في مصر تسعى إلى الحصول على الإعتمادات المحلية أو الدولية بهدف مطابقة خريجيهم للمعايير العالمية لممارسة المهنة من عدمه.

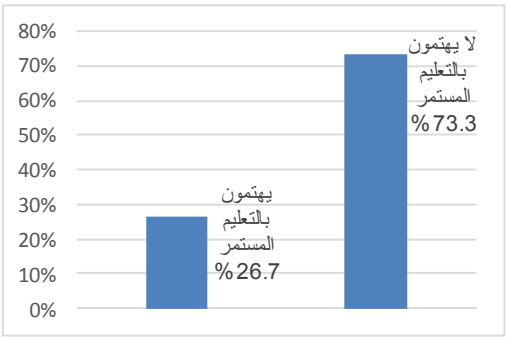
حيث كان من حيثيات إختيار هذه الجامعات والمعاهد الآتي:

- تنوعها ما بين الحكومي والخاص.
- إختلاف أماكن توزيعها الجغرافي.
- شهرتها وأهميتها للتعليم في مصر.
- توافر البيانات والمعلومات حولها.

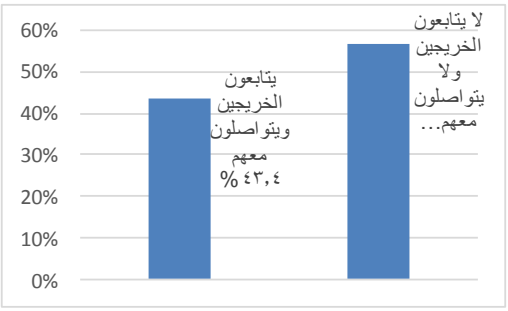
وتم عمل مقارنة - بواسطة الباحث - بين هذه الجامعات من خلال الثلاثة نقاط الأساسية المطلوب قياسها في كل من هذه الجامعات، وهي بالترتيب: التعليم المستمر للخريجين - متابعة الخريجين والتواصل معهم - شئون البيئة وخدمة المجتمع.

ويوضح الشكل رقم (3) النسبة المئوية للجامعات المصرية المهتمة بالتعليم المستمر للخريجين. فيما يوضح الشكل رقم (4) النسبة

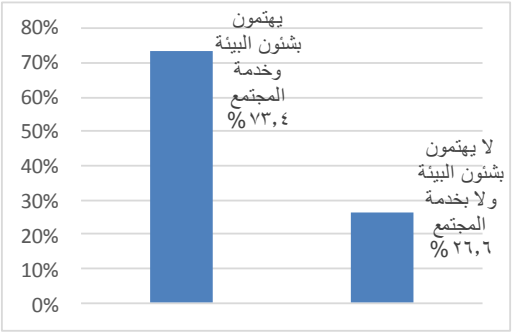
المئوية للجامعات المصرية المهتمة بمتابعة الخريجين والتواصل معهم.



شكل (3): النسبة المئوية للجامعات المصرية المهتمة بالتعليم المستمر للخريجين
(المصدر: بواسطة الباحث)



شكل (4): النسبة المئوية للجامعات المصرية المهتمة بمتابعة الخريجين والتواصل معهم
(المصدر: بواسطة الباحث)



شكل (5): النسبة المئوية للجامعات المصرية المهتمة بشئون البيئة وخدمة المجتمع
(المصدر: بواسطة الباحث)

ومن ناحية أخرى يوضح الشكل رقم (5) النسب المئوية للجامعات في مصر التي تحرص على خدمـــــــة المجتمع والبيئة المحيطة بها.

2-3: تحليل نتائج المقارنة

بمقارنة الجامعات ببعضها فيما سبق إتضح أن معظم الجامعات في مصر تقوم برعاية طلابها قبل تخرجهم، وتحرص على ضمان جودة التعليم، وتقوم أيضاً بالإهتمام بخدمة المجتمع المتواجدين فيه والبيئة المحيطة، ولكن معظم الجامعات في مصر - ضمن حيز الدراسة - للأسف ليس لهم دور في رعاية الخريجين والتواصل معهم، ولا في الحرص على تعليمهم المستمر وتطوير مهاراتهم الإحترافية، ولا في رعاية ممارساتهم المهنية الإحترافية.

2-3: تحليل نتائج المقارنة

بمقارنة الجامعات ببعضها فيما سبق إتضح أن معظم الجامعات في مصر تقوم برعاية طلابها قبل تخرجهم، وتحرص على ضمان جودة التعليم، وتقوم أيضاً بالإهتمام بخدمة المجتمع المتواجدين فيه والبيئة المحيطة، ولكن معظم الجامعات في مصر - ضمن حيز الدراسة - للأسف ليس لهم دور في رعاية الخريجين والتواصل معهم، ولا في الحرص على تعليمهم المستمر وتطوير مهاراتهم الإحترافية، ولا في رعاية ممارساتهم المهنية الإحترافية.

وإتضح أيضاً أن الجامعات الحكومية هي الأكثر حرصاً على الإهتمام بشئون البيئة وخدمة المجتمع المحيط بها، في حين أن الجامعات والمعاهد الخاصة هي الأكثر حرصاً على الإهتمام بعملية التعليم المستمر للخريجين، وأيضاً الأكثر حرصاً على الإهتمام بمتابعة الخريجين والتواصل معهم.

هذا وقد تساوى تقريباً بين الجامعات الحكومية والجامعات والمعاهد الخاصة الحرص على الإهتمام بضمان جودة التعليم والتأهيل للإعتماد من الجهات المحلية والدولية.

4- توثيق الوضع الحالي لممارسة مهنة العمارة في مصر

وهذا عن طريق عمل إستبيان للرأي تم تصميمه بحيث يكون موجهاً لممارسي مهنة العمارة المعتمدين بمختلف شرائحهم العمرية وبمختلف مستويات ممارستهم للمهنة، وقد تم تصميم أسئلة هذا الإستبيان بناءاً على الدراسة النظرية في أول البحث بهدف الوصول إلى نتائج حقيقية وبالتالي تحقيق أهداف الدراسة.

4-1: تصميم الإستبيان

الإستبيانان الأول والثاني نطاقهما هو ممارسي مهنة العمارة تحت إشراف وممارسي مهنة العمارة أصحاب العمل في جمهورية مصر العربية، ونجد فيهما أن الأسئلة من السؤال الأول إلى السؤال الثالث عشر هي أسئلة مشتركة بين كل من الإستبيانين، حيث تستعرض مفهوم ممارسي المهنة في مصر عن العمارة وعن المهندس المعماري وعن الدافع وراء ممارستهم لهذه المهنة، كما تبين آرائهم في العملية التعليمية المعمارية في مصر خلال مرحلة ما قبل التخرج، وأيضاً إنطباعاتهم عن الوسائل الحالية لتنظيم ورعاية ودعم ممارسة المهنة المعمارية في مصر وعن مدى كفائتها وكفايتها، هذا بالإضافة إلى مدى معرفة مدى إعتقادهم في وجود مشاكل في ممارسة مهنة العمارة في مصر من عدمه، وماهية هذه المشكلات.

أما الأسئلة من السؤال الرابع عشر وحتى آخر الإستبيان فتختلف في الإستبيان الأول الموجه لممارسي مهنة العمارة تحت إشراف عن الإستبيان االثاني الموجه لممارسي مهنة العمارة أصحاب العمل، حيث يتعرض نموذج الإستبيان الأول في أسئلته لقياس كفاءة المهندسين المعماريين حديثي التخرج في مصر وتوضيح مستوى مهاراتهم الإحترافية ومدى حرصهم على التعليم المستمر وعلى تطوير هذه المهارات، وأيضاً إستعراض الآليات التي يطبقها ممارسوا المهنة لضمان هذا التعليم المستمر، هذا بالإضافة لوجهة نظرهم في رأي المجتمع المصري عن العمارة.

4-2: تجميع وتحليل النتائج

تم تجميع نتائج الدراسة من خلال نسخ الإستبيانات الموزعة على ممارسي مهنة العمارة في مصر، ومن خلال قاعدة البيانات التي تم عملها على شبكة الإنترنت للمساعدة في نشر هذه الإستبيانات والمساعدة في تجميع نتائجها، والتي يمكن الولوج إليها من خلال الرابط: -https://docs.google.com/forms/d/151Cf1aWuNMZ_o1q1wJzb4Cu1YUSOKH5l3Syj6Mheqc/viewform

والجدير بالذكر أن نتائج هذه الدراسة تعكس الآراء الشخصية ممارسي مهنة العمارة في جمهورية مصر العربية بمختلف شرائحهم العمرية وبمختلف مراكزهم ومجالات ممارستهم للمهنة، ويوضح الجدول رقم (2) النسب المئوية لإستجابة الفئات العمرية المختلفة من مجتمع الإستبيان في مصر.

جدول (2): النسب المئوية لإستجابة الفئات العمرية المختلفة (المصدر: بواسطة الباحث)

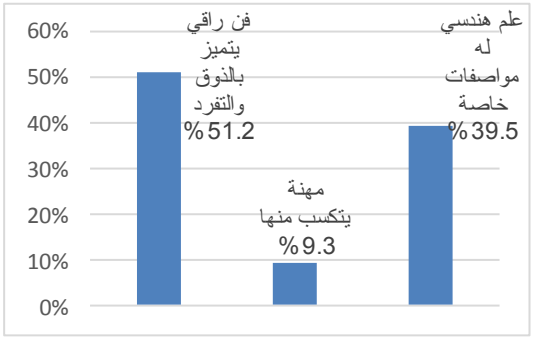
الفئات العمرية	عدد الإستبيانات الموزعة	عدد الإستبيانات المجمعة	نسبة الإستجابة %
30 – 20 سنة	131	114	% 87
40 – 30 سنة	69	58	% 84.1
50 – 40 سنة	24	16	% 66.7
60 – 50 سنة	9	4	% 44.4
70 – 60 سنة	6	1	% 16.7
الإجـــمالي	239	193	% 80.75

4-2-1: مفهوم العمارة

الهدف من السؤال: قياس المدى الذي وصلت إليه حال العمارة في الوقت الحالي في مصر.

نتائج السؤال: يوضح الشكل رقم (6) النسب المئوية لردود بخصوص مفهوم العمارة في مصر.

تحليل نتائج السؤال: تضائل نسبة من يعتقدون أن العمارة مجرد مهنة للتربح والكسب المادي يعني وجود البنية الأساسية الصالحة التي تسمح بإمكانية تطوير الممارسة الإحترافية لمهنة العمارة في مصر.

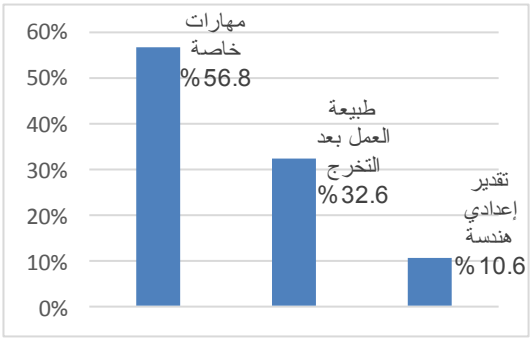


شكل (6): النسب المئوية لردود ممارسي المهنة عن مفهوم العمارة في مصر (المصدر: بواسطة الباحث)

4-2-2: الدافع وراء الإلتحاق بقسم العمارة

الهدف من السؤال: قياس مدى وعي ممارسي مهنة العمارة في مصر بطبيعة ممارسة المهنة قبل إختيار الإنضمام إلى المجتمع المعماري.

نتائج السؤال: يوضح الشكل رقم (7) النسب المئوية للردود بخصوص الدافع وراء الإلتحاق بقسم العمارة في مصر.



شكل (7): النسب المئوية لردود ممارسي المهنة عن الدافع للإلتحاق بقسم العمارة (المصدر: بواسطة الباحث)

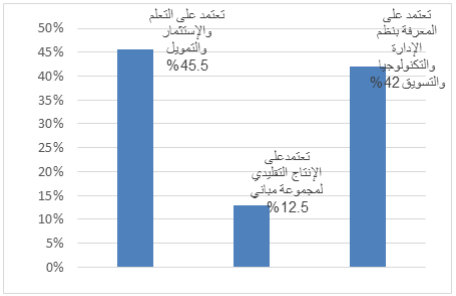
تحليل نتائج السؤال: قلة نسبة الملتحقين بالقسم بسبب طبيعة العمل بعد التخرج تدل على قلة الوعي بالممارسة الإحترافية لمهنة العمارة في مصر في مرحلة ما قبل التخصص.

4-2-3: مفهوم مهنة المهندس المعماري

الهدف من السؤال: قياس مدى القناعة بالمهارات والنظم والتقنيات الفنية التي تتطلبها طبيعة كونك مهندساً معمارياً.

نتائج السؤال: يوضح الشكل رقم (8) النسب المئوية للردود بخصوص مفهوم مهنة المهندس المعماري في مصر.

تحليل نتائج السؤال: وجود نسبة قليلة تعتقد في إعتماد المهنة على التعلم والإستثمار يدل على ضعف إهتمام مجتمع الإستبيان من ممارسي مهنة العمارة في مصر بعملية التعليم المستمر وتطوير المهارات الإحترافية، ووجود نسبة ممن يعتقدون في كونها مهنة تعتمد على الإنتاج التقليدي لمجموعة من المباني يعتبر مؤشراً على الإنحدار في المستوى العام لممارسة المهنة في مصر.

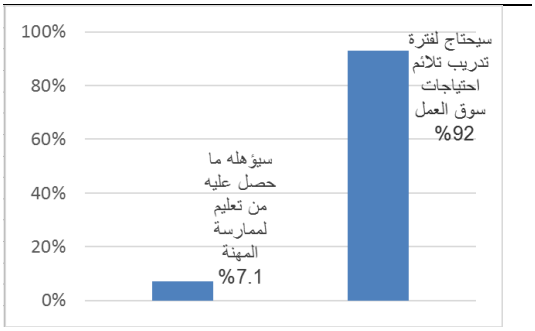


شكل (8): النسب المئوية لردود ممارسي المهنة عن مفهوم مهنة المهندس المعماري (المصدر: بواسطة الباحث)

4-2-4: مستوى طالب العمارة في مصر مباشرة بعد التخرج

الهدف من السؤال: قياس المستوى الفعلي الحالي لخريجي العمارة من الجامعات المصرية الحكومية والخاصة.

نتائج السؤال: يوضح الشكلين رقم (9) النسب المئوية للردود بخصوص مستوى طالب العمارة في مصر مباشرة بعد التخرج.



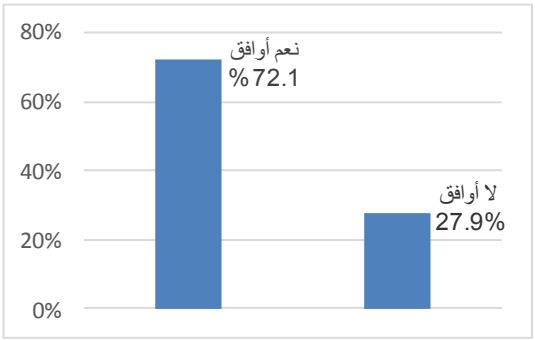
شكل (9): النسب المئوية لردود ممارسي المهنة عن مستوى طالب العمارة في مصر (المصدر: بواسطة الباحث)

تحليل نتائج السؤال: وشبه الإجماع على أهمية وجود فترة تدريبية لحديثي التخرج تلائم إحتياجات سوق العمل حتى يكونوا قادرين على ممارسة المهنة يؤكد على أهمية تفعيل نظام التدريب والتأهيل والإمتحانات بالنقابة وعدم الإستمرار على الوضع الحالي.

4-2-5: أهمية وجود فترة تدريبية لخريج العمارة قبل الحصول على لقب مهندس

الهدف من السؤال: قياس مدى تقبل المجتمع المعماري في مصر لتفعيل اللوائح الخاصة بعدم إعطاء لقب معمـــاري لحديثي التخرج إلا بعد إتمام فترة تدريبية وإجتياز امتحانات التأهيل.

نتائج السؤال: يوضح الشكل رقم (10) النسب المئوية للردود بخصوص أهمية وجود فترة تدريبية لخريج العمارة.



شكل (10): النسب المئوية لردود ممارسي المهنة عن أهمية وجود فترة تدريب للخريجين (المصدر: بواسطة الباحث)

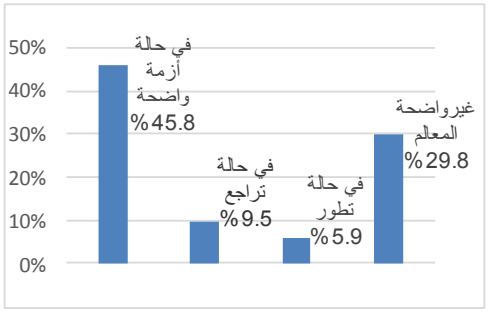
تحليل نتائج السؤال: إقتناع الأغلبية بأهمية الفترة التدريبية للمعماريين بعد التخرج مباشرة يعني أنه إذا تم تفعيل الآليات التي تضمن التدريب والتأهيل المحددة من قبل نقابة المهندسين فإنها سوف تلاقي إستحساناً وقبولاً لدى المجتمع المعماري في مصر.

4-2-6: حال ممارسة المهنة في مصر

الهدف من السؤال: قياس مدى رضاء مجتمع الإستبيان عن وضع ممارسة مهنة العمارة في مصر متمثلاً في المنتجات المعمارية في الآونة الأخيرة في ظل تقدم وتطور الممارسات المعمارية في العالم كله.

نتائج السؤال: يوضح الشـــكل رقم (11) النسب المئوية للردود بخصوص حال ممارسة المهنة العمارة في مصر.

تحليل نتائج السؤال: يوجد إجماع على أن حال العمارة في مصر الآن في حالة أزمة واضحة أو أنها غير واضحة المعالم، وهو ما يؤكد على صحة فرضية البحث.

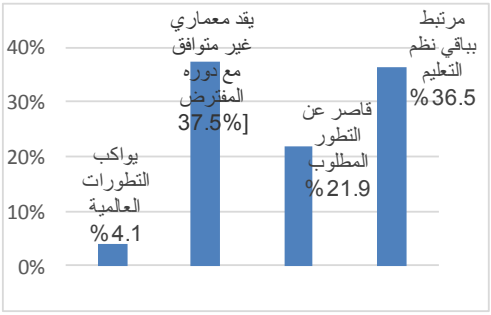


شكل (11): النسب المئوية لردود ممارسي المهنة عن حال العمارة في مصر (المصدر: بواسطة الباحث)

4-2-7: وضع التعليم المعماري في مصر

الهدف من السؤال: قياس مدى كفاءة التعليم المعماري في مصر ومدى مواكبته للتطورات العالمية.

نتائج السؤال: يوضح الشكل (12) النسب المئوية للردود عن وضع التعليم المعماري في مصر.



شكل (12): النسب المئوية لردود ممارسي المهنة عن وضع التعليم المعماري في مصر (المصدر: بواسطة الباحث)

تحليل نتائج السؤال: يوجد إجماع على كون التعليم المعماري الجامعي في مصر قاصر عن التطور المطلوب ويقدم معماري غير متوافق مع دوره المفترض، في حين يوجد إختلاف في الآراء فيما يخص مواكبة التطورات العالمية، حيث لا يرى ممارسي المهنة أصحاب العمل أن التعليم المعماري في مصر يواكب التطورات العالمية بالمرَّة، وبالتالي تعتبر هذه النتائج مؤشر قوي وواضح على وجود أزمة حقيقية ومشكلات في ممارسة مهنة العمارة في مصر، وهو ما يتوافق مع فرضية البحث.

4-2-8: مشكلات ممارسة المهنة في مصر

الهدف من السؤال: إستقراء رأي مجتمع الإستبيان لتأكيد أو نفي فرضية البحث بخصوص وجود مشكلات في ممارسة مهنة العمارة في مصر من عدمه.

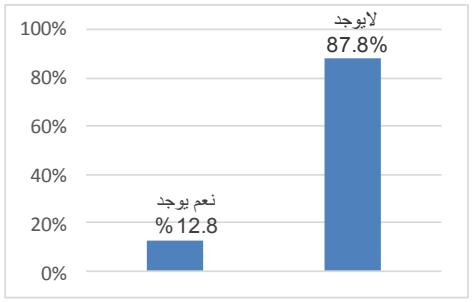
نتائج السؤال: لقد أجمع 100% من مجتمع الإستبيان على وجود مشكلات في ممارسة مهنة العمارة في مصر.

تحليل نتائج السؤال: الإجماع على وجود مشكلات حقيقية تتعلق بممارسة مهنة العمارة في مصر يؤكد على صحة فرضية البحث المتعلقة بهذا الجزء.

4-2-9: الآليات الحالية لدعم التعليم المستمر لخريجي العمارة في مصر

الهدف من السؤال: قياس مدى إنتشار وفاعلية الآليات الحالية لدعم التعليم المستمر لخريجي العمارة في مصر، وإستقراء المعوقات المتعلقة بها إن وجدت.

نتائج السؤال: يوضح الشكل (13) النسب المئوية للردود بخصوص حقيقة وجود آليات للتعليم المستمر في مصر من عدمه.



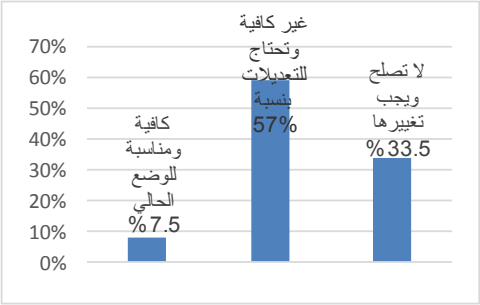
شكل (13): النسب المئوية لردود ممارسي المهنة عن حقيقة وجود آليات للتعليم المستمر (المصدر: بواسطة الباحث)

تحليل نتائج السؤال: الإجماع على قلة وجود آليات لضمان التعليم المستمر وتطوير المهارات لممارسي مهنة العمارة في مصر يؤكد على صحة فرضية البحث المتعلقة بهذا الجزء، وإستقراء عدم فاعلية الآليات الحالية بالشكل المفترض بسبب وجود بعض المشكلات يؤثر مباشرة على التوصيات التي سيتم توجيهها للجهات المختلفة كتتمة لهذا البحث.

4-2-10: مدى فاعلية قوانين تنظيم العمل المعماري في مصر

الهدف من السؤال: قياس مدى فاعلية القوانين الحالية التي تختص بتنظيم العمل المعماري في مصر.

نتائج السؤال: يوضح الشكل رقم (14) النسب المئوية للردود بخصوص مدى فاعلية القوانين الحالية التي تنظم ممارسة مهنة العمارة في مصر.



شكل (14): النسب المئوية لردود ممارسي المهنة عن فاعلية قوانين تنظيم مهنة العمارة (المصدر: بواسطة الباحث)

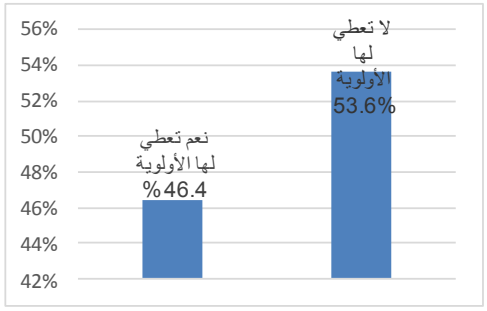
تحليل نتائج السؤال: إنقسام مجتمع الإستبيان ما بين كون القوانين التنظيمية الحالية في مصر غير كافية لتنظيم العمل المعماري وتحتاج للإضافة والتعديلات، وبين كون هذه القوانين والتشريعات لا تصلح ويجب تغييرها، وكون النسبة الأكبر من مجتمع الإستبيان تتفق على عدم كفاية هذه القوانين والتشريعات وحاجتها للإضافة والتعديل وليس للتغيير كلياً، وهو ما يتفق مع ما خلص إليه البحث سابقاً؛ فإن هذا يؤكد على فرضية البحث ويدعم ويقوي تأثير نتائجه.

4-2-11: منظمات رعاية المهنة في مصر

الهدف من السؤال: قياس مدى فاعلية الآليات التي تتبعها منظمات رعاية المهنة المعمارية في مصر في دعم ممارسي المهنة.

نتائج السؤال: يوضح الشكل رقم (15) النسب المئوية للردود عن مدى دعم التنظيمات المهنية المعمارية في مصر لتطوير المهنة وممارسيها.

تحليل نتائج السؤال: إنقسام ممارسي المهنة بالتساوي تقريباً بين موافق ومعترض على كون أن هذه المنظمات تعطي الأولوية لدعم ممارسة المهنة يدل على وجود آليات لهذا الدعم ولكنها ليست بالكفاية والقوة والفاعلية المناسبة لهذا الدور.

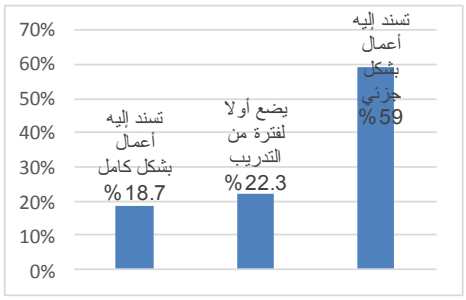


شكل (15): النسب المئوية لردود ممارسي المهنة عن دعم المنظمات لممارسي العمارة (المصدر: بواسطة الباحث)

4-2-12: مدى الثقة في حديثي التخرج

الهدف من السؤال: قياس مدى الثقة في حديثي التخرج من أقسام العمارة في مصر.

نتائج السؤال: يوضح الشكل رقم (16) النسب المئوية للردود بخصوص مدى ثقة أصحاب العمل في حديثي التخرج.



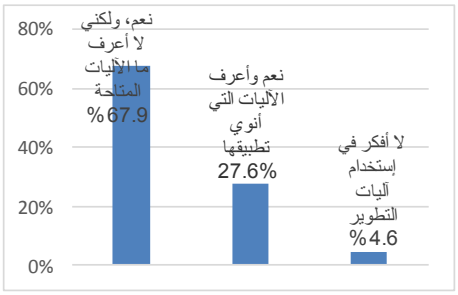
شكل (16): النسب المئوية لردود ممارسي المهنة عن ثقة صاحب العمل في حديثي التخرج (المصدر: بواسطة الباحث)

تحليل نتائج السؤال: إجماع مجتمع الإستبيان تقريباً على كون حديثي التخرج يجب إخضاعهم أولاً لفترة من التدريب ويمكن إسناد أعمال إليهم ولكن بشكل جزئي، يؤكد على فرضية البحث بأن التعليم المعماري الجامعي غير كافي لبناء الشخصية المهنية الإحترافية لخريجي العمارة في مصر.

4-2-13: آليات تطوير المهارات الإحترافية للمعماريين في مصر

الهدف من السؤال: قياس مدى حرص ممارسي مهنة العمارة في مصر على التعليم المستمر والتطوير الفعال لمهاراتهم الإحترافية.

نتائج السؤال: يوضح الشكل رقم (17) النسب المئوية للردود بخصوص التفكير في إستخدام آليات التطوير لتحسين المهارات الإحترافية.



شكل (17): النسب المئوية لردود ممارسي المهنة التفكير في إستخدام آليات التطوير (المصدر: بواسطة الباحث)

تحليل نتائج السؤال: إجتماع الآراء بين مجتمع الإستبيان على رغبتهم في إستخدام آليات التطوير والتعليم المستمر ولكنهم لا يعرفون الآليات المتاحة لتحقيق ذلك يمثل تفنيداً لفرضية البحث بأن ثقافة التعليم المستمر وتطوير المهارات غائبة عن المجتمع المعماري في مصر، ويظهر هذا أن المشكلة ليست في ممارسي المهنة أنفسهم فقط، ولكن أيضاً في تنظيم ممارسة المهنة من قبل ذوي الشأن وأصحاب القرار.

5- ممارسة مهنة العمارة في الولايات المتحدة الأمريكية

- **لماذا تم إختيار الولايات المتحدة الأمريكية كحالة قياسية للمقارنة بها؟**

لقد أجريت دراسة للحد الأدنى للمعايير الواجب توافرها للتصريح بمزاولة المهنة المعمارية على المستوى الدولي والتي قام بوضعها الإتحاد الدولي للمعماريين UIA، ويوضح الجدول رقم (3) مدى تحقق هذه المعايير في بعض الدول ومنها مصر.

جدول (3): المعايير الواجب توافرها للتصريح بمزاولة المهنة المعمارية على المستوى الدولي
المصدر: عمرو الفاروق عبد الحميد، 1997، "دراسة مقارنة لمزاولة مهنة الهندسة المعمارية في مصر في ظل معايير الإتحاد الدولي للمعماريين"، صفحة 10

العنصر	UIA	أمريكا	مصر
1. عدد سنوات الدراسة في مجال العمارة	5	5	4
2. وجود نظام تقييم لإعتماد البرنامج الدراسي	√	√	×
3. عدد سنوات التدريب للتصريح بمزاولة المهنة	3-2	3	×
4. وجود إختبار للتصريح بمزاولة المهنة	√	√	×
5. وجود ترخيص بمزاولة المهنة	√	√	√
6. تجديد ترخيص المزاولة يتم بصفة دورية	√	√	×
7. وجود كود لأخلاقيات المهنة	√	√	√
8. لقب المعماري محمي بموجب القانون	√	√	×
9. التعليم المستمر	√	√	×

وبالبحث في قاعدة بيانات الإتحاد الدولي للمعماريين UIA للدراسات والتصنيفات السابقة، للوقوف على وضع الممارسة المعمارية في العالم بصفته جهة محايدة، إكتشفت الدراسة أنه تقييماً لمدارس العمارة على مستوى العالم من ناحية طرق التدريس والمواد العلمية وكفاءة الخريجين قام الإتحاد الدولي للمعماريين UIA بعمل تصنيف لتحديد ***أفضل عشرة مدارس للعمارة على مستوى العالم*** جاءت فيه في المركز الأول "مؤسسة جنوب كاليفورنيا للعمارة" وفي المركز الثالث "مؤسسة ماساتشوستس للتكنولوجيا" وأيضاً في المركز العاشر "الجامعة الأمريكية في الشارقة".

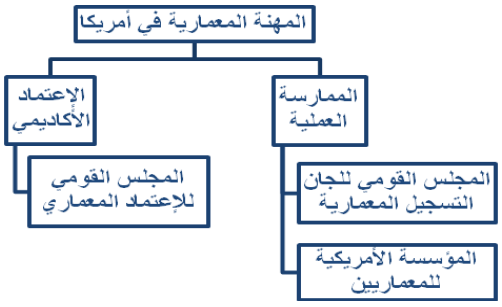
كما إكتشفت الدراسة أنه في التصنيف الذي تم عمله - في منتصف العام 2014 - للمعماريين لتحديد ***أفضل مائة معماري على مستوى العالم*** حصل المعماريون الأمريكيون على 36 مركزاً منهم 6 مراكز في أفضل عشرة معماريين و13 مركزاً في أفضل عشرون معماري، وقد تم عمل هذا التصنيف – كما أوضح الإتحاد الدولي للمعماريين - عن طريق تقييم المنتجات المعمارية لهؤلاء المعماريون وعمل دراسات إستقصائية للرأي العام فيهم على مستوى المجتمع المعماري وأيضاً عامة الناس.

وفي التصنيف الذي قام بعمله الإتحاد الدولي للمعماريين UIA لتحديد ***أفضل عشرة مكاتب معمارية عالمية ناشئة***، والذي نشر في شهر مايو

من العام 2014، جاء في المركز الأول المكتب المعماري الأمريكي "Abruzzo Bodziak Architects" وفي المركز السادس المكتب المعماري الأمريكي "William O'Brien Jr. Architecture".

وما سبق يدل بما لا يعطي مجالاً للشك على أن ممارسة مهنة العمارة في الولايات المتحدة الأمريكية بكل جوانبها (المنتج المعماري، المعماريين، جهات تنظيم ممارسة المهنة) هي من أفضل الممارسات المعمارية في العالم، ولهذا سوف يتم التعرض لها في هذه الدراسة بالبحث والتحليل والمقارنة مع ممارسة المهنة المعمارية في مصر، لتحقيق الهدف من هذه الدراسة.

ويوجد في الولايات المتحدة الأمريكية مجموعة من الكيانات أو التنظيمات المهنية المعمارية المنوط بها رعاية المهنة المعمارية والمعماريين، والتي يوضحها الشكل رقم (17).



شكل (17): تصنيف التنظيمات المهنية المعمارية في الولايات المتحدة الأمريكية
المصدر: بواسطة الباحث

1-5: المجلس القومي للجان التسجيل المعمارية NCARB

عبارة إتحاد لجان الترخيص المعماري في كل الولايات الأمريكية، ويعتني المجلس بحماية صحة وأمان العامة والنفع العام عن طريق إصدار قوانين ممارسة مهنة العمارة من خلال التطوير وتطبيق معايير ترخيص إعتماد المعماريين.. وتتلخص الوظيفة الأساسية للمجلس القومي للجان التسجيل المعمارية NCARB في تصميم أدوات وإجراءات التقييم اللازمة لتطبيق قوانينهم الخاصة بمنح تراخيص ممارسة المهنة، وأيضاً التدرج من لوائح التدريب إلى إمتحانات الترخيص وحتى شهادات الإعتماد والترخيص.. كما يقوم المجلس بالحفاظ على السجلات الخاصة بلجان التقييم والإعتماد التابعة له وعددها (54) لجنة، كما يوفر خدمات متعددة للمعماريين والمتدربين وطلاب العمارة.

2-5: المؤسسة الأمريكية للمعماريين AIA

تأسست يوم 23 فبراير سنه 1857 بإجتماع عدد 13 معمارى ليتفقوا على ما أصبح "المؤسسة الأمريكية للمعماريين" الآن والتي كان إسمها في البداية "جمعية معماريين نيويورك"، وبداية من مجموعة صغيرة من المعماريين يتشاركون معا وجبة طعام، تطورت المنظمة لتصبح منظمة متخصصة توفر الارشاد والخدمات والمبادىء والتطوير للمعماريين على مستوى العالم، ويعتبر نظام التعليم المستمر للمؤسسة الأمريكية للمعماريين AIA هو أكثر مصادر التعليم المستمر التي يمكن الإعتماد عليها لصيانة وبناء المهارات الإحترافية للمعماريين، حيث يجد الأعضاء كل من (أجدد وآخر الأخبار، الأسئلة المتكررة من بقية الأعضاء، مصادر البرامج الإحترافية، الدخول لبيانات الدرجات، الكورسات وفقاً لإحتياجاتهم، مصادر إلكترونية محدثة للكورسات المختلفة).. وتستمر المؤسسة الأمريكية للمعماريين AIA فى نشاطها لتضمن تحقيق الاستقرار والأمان والجودة العالية للبيئة المبنية، وأيضاً لتكون صوت المعماريين الممارسين لمهنة العمارة.. ومؤخراً قامت المؤسسة الأمريكية للمعماريين ببدء برنامج تدريب احترافي للمعماريين في كل العالم عن طريق موقع المؤسسة الرسمي على شبكة الإنترنت وهذا بتاريخ (2014/12/11)، وينقل هذا المؤسسة الأمريكية للمعماريين AIA من كونها تهتم بممارسي المهنة في الولايات المتحدة الأمريكية فقط إلى كونها تهتم بتطوير ممارسي مهنة العمارة في العالم كله.

3-5: المجلس القومي للإعتماد المعماري NAAB

هو الجهة الوحيدة المخولة بإعتماد البرامج التعليمية لمنح درجة إحترافية لممارسة الهندسة

المعمارية، ويقوم بوضع المعايير والإجراءات المناسبة للتعليم المعماري، وقد تم وضع هذه المعايير وتطويرها بمشاركة مدارس العمارة المهنية والمؤسسات الأكاديمية والجمعيات المهنية ولجان التسجيل والإعتماد والطلاب وأيضاً الجمهور، والمقصود من عملية الإعتماد هو التحقق من أن كل برنامج معتمد يلبي إلى حد كبير المعايير التي تضمن الحصول على تعليم مناسب يؤهل لممارسة مهنة العمارة.. وبشكل أكثر تحديداً، فإن المجلس القومي للإعتماد المعماري يشترط على مدارس العمارة أن يكون خريجها: لديه مهارات فكرية وتقنية ومهارات في التعامل مع الآخرين، يستطيع فهم السياق التاريخي والإجتماعي والثقافي والبيئي للعمارة، قادر على حل مشاكل التصميم المعماري، قادر على إدماج الأنظمة التقنية ومتطلبات الصحة والسلامة، يعلم جيداً دور ومسئوليات المهندسين المعماريين في المجتمع.

6- دور الجامعات الأمريكية في تطوير ورعاية مهنة العمارة

استعراضاً لدور الجامعات الأمريكية في رعاية الممارسة الإحترافية لمهنة العمارة ورعاية ممارسي المهنة أنفسهم، قام الباحث بالإستفادة من وجود *وفد زائر من جامعة سينسيناتي الأمريكية* إلى جامعة المستقبل FUE بالقاهرة يضم مجموعة من السادة الأساتذة بالتخصصات المختلفة، وتم النقاش والتحاور معهم حول رأيهم في الممارسات المهنية في مصر وأيضاً حول ماهية دورهم كجامعة في دعم الممارسة المهنية الإحترافية في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أكد أستاذ الهندسة المعمارية بجامعة سينسيناتي أ.د./ حازم الزرقا على أن تطبيقهم الفعال لنظام التخصص الدقيق في مجال العمارة في الولايات المتحدة الأمريكية لهو من أهم العوامل التي تجعل بالفعل الممارسة المعمارية الأمريكية من أفضل الممارسات على مستوى العالم. [1]

هذا وقد *أضاف قائلاً*: "لا تجد في الولايات المتحدة الأمريكية مهندس معماري واحد يقوم بجميع الأعمال والتصميمات المعمارية المطلوبة في المشروع الواحد كما يحدث عندكم في مصر، وهذا هو سر من أهم أسرار تفوق المعماريون الأمريكيون في الممارسة الإحترافية للمهنة، وهذا ما يتم تجهيزهم له في أقسام العمارة أثناء الدراسة الجامعية، حيث يدرسون جميع العلوم الهندسية والمعمارية كما يحدث في الجامعات المصرية، ولكن يأتي الإختلاف عنكم في مرحلة مشروع التخرج حيث يتخصص كل طالب في أحد التخصصات الدقيقة في العمارة، ويقوم مجموعة من الطلاب بعمل مشروع تخرج واحد".

وفي نهاية المقابلة، *اختتم حازم الزرقا الحوار قائلاً*: جميع مدارس العمارة في الولايات المتحدة الأمريكية يجب عليها الحصول على الإعتماد من المجلس القومي للإعتماد المعماري NAAB كي يتم الإعتراف بها والإعتراف بخريجيها، وبالتالي يترتب على ذلك تحقيقها للإشتراطات التي يحددها المجلس، ومنها على سبيل المثال:

- المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة والمجتمع.
- عملية التدريب العملي للطلاب والتعليم المستمر للخريجين.
- التواصل مع الخريجين وربطهم مع الطلاب الجدد لتبادل الخبرات.
- مراقبة وضبط جودة التعليم والحرص على تحقيق إشتراطات تجديد الإعتمادات.
- ربط الدراسة برجال الصناعة والأعمال للحرص على مطابقة مواصفات الخريجين لمتطلبات سوق العمل.

وبهذا نجد أن المجلس القومي للإعتماد المعماري يختص بالإعتماد الأكاديمي للبرامج الدراسية المعمارية، في حين أن المؤسسة الأمريكية للمعماريين والمجلس القومي للإعتماد المعماري يختصان بالتعامل مع خريجي العمارة ممارسي المهنة في الولايات المتحدة الأمريكية.

7- تحليل الممارسة العملية لمهنة العمارة في الولايات المتحدة الأمريكية

بعد قيام الدراسة بالتعرض لآليات دعم الممارسة العملية لمهنة العمارة في الولايات

المتحدة الأمريكية بالبحث والتحليل [2]، تم تلخيصها وسردها في النقاط التالية:

- لا يحصل على لقب معماري في الولايات المتحدة الأمريكية إلا من أدى فترة تدريبية محددة وإجتاز إختبارات التأهيل للترخيص، بما يضمن حد أدنى من المعرفة والمهارات لمستوى ممارسي المهنة المعمارية.
- التعليم المستمر في الولايات المتحدة الأمريكية يعد شرطاً أساسياً في متطلبات تجديد ترخيص مزاولة المهنة المعمارية. [3]
- يتم التصنيف للمعماريين في الولايات المتحدة الأمريكية على أساس المشاريع التي تم انجازها وعلى أساس إختبارات لتحديد المستوى الإحترافي.
- تتواصل المؤسسة الأمريكية للمعماريين AIA مع جميع أقسام وكليات العمارة الأمريكية ومع لجان الإعتماد المعماري ومجلس النواب والبيت الأبيض والوكالات الفيدرالية.
- توجد علاقات قوية وتبادل مصالح مشترك بين المؤسسة الأمريكية للمعماريين والشركاء الإقليميين والدوليين.
- يوجد دعماً قوياً وفعالاً من المؤسسة الأمريكية للمعماريين لجميع أطراف المجتمع المعماري الأمريكي.
- تمتلك اللجان الفرعية للمؤسسة الأمريكية للمعماريين - المتواجدة في كل الولايات الأمريكية - جميع الصلاحيات وتقدم كل أنواع الخدمات لممارسي المهنة.
- توجد سيطرة كاملة وفعالة للمؤسسة الأمريكية للمعماريين على عمليات تدريب وتأهيل ممارسي مهنة العمارة في الولايات المتحدة الأمريكية.
- يوجد تعاون كامل في الولايات المتحدة الأمريكية بين مقدمي خدمة التعليم المعماري الجامعي وبين الهيئات التنظيمية لممارسة العمارة ويتم عمل مراقبة ومتابعة دورية للتأكد من مستوى الخريجين.
- يشترط لقبول ترخيص أي ممارس لمهنة العمارة في الولايات المتحدة الأمريكية أن يكون قد حصل تعليمه المعماري الجامعي في إحدى كليات أو أقسام العمارة المعتمدة من المجلس القومي للإعتماد المعماري NAAB.
- تجديد ترخيص ممارسة مهنة العمارة في الولايات المتحدة الأمريكية يتم بصفة دورية ليتم التأكد بإستمرار من مستوى ممارسي المهنة وتطويرهم لمهاراتهم بما يحسن من مستوى الممارسة المعمارية الأمريكية.
- جميع مدارس العمارة في الولايات المتحدة الأمريكية يجب عليها الحصول على الإعتماد من المجلس القومي للإعتماد المعماري NAAB كي يتم الإعتراف بها والإعتراف بخريجيها، وبالتالي يترتب على ذلك تحقيقها للإشتراطات التي يحددها المجلس.
- تطبيق كليات وأقسام العمارة الفعال لنظام التخصص الدقيق في مجال العمارة في الولايات المتحدة الأمريكية من أهم العوامل التي تجعل الممارسة المعمارية الأمريكية من أفضل الممارسات على مستوى العالم.

8- تحليل الفجوة في الممارسة العملية لمهنة العمارة في مصر

تتلخص مشكلات ممارسة مهنة المعمارية في مصر في الآتي:

- الحصول على لقب معماري في مصر يتم بمجرد التخرج ودفع رسوم الإشتراك في نقابة المهندسين، وهذا ما يسمح لبعض من لا يصلحون للإنضمام للمهنة المعمارية بحمل هذا اللقب، كما لا يتم التأكد بإستمرار من مستوى ممارسي المهنة ومدى تطويرهم لمهاراتهم.
- التعليم المستمر غير إلزامي لممارسي مهنة العمارة في مصر ويتم التعامل معه من قبل النقابة على أنه مجرد مصدراً للدخل.
- تصنيف المعماريين في مصر يتم بشكل أساسي على حسب عدد سنوات الخبرة بغض النظر عن المستوى الإحترافي، وهو غير فعال بشكل ملموس.
- ضعف تواصل نقابة المهندسين المصرية مع الجامعات المصرية والهيئات الحكومية ومراكز التدريب.

• ضعف الدعم الموجه من نقابة المهندسين المصرية للمكاتب والشركات المعمارية للمساعدة على تطويرهم وتحسين مستواهم.
• يوجد نقابة مهندسين فرعية في كل محافظات مصر ولكنها ليست لها جميع الصلاحيات ولا تقدم جميع الخدمات التي تقدمها نقابة المهندسين المصرية العامة، بما يشكل خللاً في التوزيع الجغرافي للرعاية والخدمات.
• غياب سلطة لنقابة المهندسين المصرية على منح أو سحب تراخيص التعليم المعماري من الجامعات والمعاهد الموجودة في مصر، وبالتالي ضعف السيطرة على مستوى خريجي العمارة.
• ضعف سيطرة نقابة المهندسين المصرية على مستوى تدريب ممارسي مهنة العمارة في مصر وعلى مدى فاعليته.
• معظم الجامعات في مصر تقوم برعاية طلابها قبل تخرجهم، ولكن ليس لهم دور في رعاية الخريجين والتواصل معهم والحرص على تعليمهم المستمر وتطوير مهاراتهم الإحترافية.

9- آليات تطوير وتحسين ممارسة مهنة العمارة في مصر

يقترح الباحث مجموعة من الآليات بناء على تحليل النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ، وهذه الآليات المقترحة من شأنها تحسين وتطوير ممارسة مهنة العمارة في مصر.
وهذه الآليات هي:
• زيادة الوعي بطبيعة الممارسة الإحترافية لمهنة العمارة قبل الإنضمام إلى المجتمع المعماري.
• زيادة الإهتمام بالتعليم المستمر وجعله إلزامياً، والتوعية بمتطلبات مهنة المهندس المعماري.
• تفعيل تدريب المعماريين بعد التخرج لتأهيلهم لسوق العمل كشرط لحصولهم على الترخيص لممارسة المهنة.
• جعل ترخيص ممارسة مهنة العمارة يتم تجديده بصفة دورية ليتم التأكد بإستمرار من مستوى ممارسي المهنة وتطويرهم لمهاراتهم بما يحسن من مستوى الممارسة المعمارية المصرية بشكل عام.
• تطوير مناهج وطرق وآليات التعليم المعماري في مصر لمواكبة التطورات العالمية.
• تعديل وتفعيل آليات دعم منظمات رعاية المهنة المعمارية الحالية لممارسي المهنة في مصر.
• زيادة التواصل بين نقابة المهندسين المصرية وبين الجامعات الحكومية والخاصة والهيئات الحكومية والوزارات ومنظمات المجتمع المدني.
• تفعيل تصنيف المعماريين خلال سنوات ممارستهم للمهنة على أساس إختبارات لتحديد مستواهم الإحترافي.
• زيادة الوعي المجتمعي بأهمية العمارة وقيمتها في خدمة المجتمع والبيئة بشكل عام.
• زيادة الدعم الموجه للمكاتب والشركات المعمارية المصرية لحثهم ومساعدتهم على تطوير مهارات المعماريين لديهم وتحسين المستوى العام للممارسة المعمارية.
• القضاء على فكرة المركزية في الصلاحيات وتقديم الخدمات لأطراف المجتمع المعماري المصري.

التوصيات

أولاً: التوصيات لممارسي مهنة العمارة

• الحرص على عملية التعليم المستمر والبحث عن آليات تحقيقها وعدم الإكتفاء بالتعليم الجامعي.
• نشر فكر التعليم المستمر بين ممارسي مهنة العمارة في مصر بهدف النهوض بمستوى ممارسة المهنة المعمارية في مصر ككل.
• الحرص على الإشتراك في المسابقات المعمارية.
• متابعة الدوريات والمجلات العلمية المعمارية للإطلاع على كل ما هو جديد في العمارة.

- الحرص على حضور إجتماعات مجلس شعبة العمارة بنقابة المهندسين للمشاركة الفعالة في تجديد وتعديل وتفعيل اللوائح الحالية وفقاً لرؤى وآراء الممارسين أنفسهم.
- التواصل مع الجامعة بعد التخرج للإستفادة من خدماتها التدريبية وإفادة الطلاب بخبراتك العملية وتجاربك في سوق العمل.

ثانياً: التوصيات لنقابة المهندسين

- يجب الربط بين نقابة المهندسين والجامعات، والتعاون المشترك لتحسين مستوى الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل.
- يجب أن تكون النقابة هي الجهة المسيطرة على سوق العمل المعماري في مصر، وهذا من خلال تفعيل اللوائح الحالية بعد تعديلها وإضافة ما يلزم لجعلها عملية منظمة وليست تجارية بحتة.
- عدم إعطاء خريجي العمارة في مصر التصريح لممارسة المهنة إلا بعد إجتياز إختبارات لتحديد المستوى ومدى مطابقة المتقدم للحصول على شهادة مزاولة المهنة للمعايير المحددة والمعلنة.
- تنظيم عمل المكاتب والشركات المعمارية ومتابعتها بشكل دوري وفرض الرقابة عليها.
- إعتبار التدريب والتعليم المستمر عملية حتمية وليست فقط مجرد مصدر دخل للنقابة.
- البعد عن المركزية في تقديم الخدمات للمهندسين والإهتمام بهم حتى تتحقق التنمية الشاملة والتطوير المنشود للأقاليم أيضاً بنفس مقدار تحققها في العاصمة.
- جعل تجديد ترخيص ممارسة مهنة العمارة يتم بصفة دورية للتأكد باستمرار من مستوى ممارسي المهنة وتطويرهم لمهاراتهم بما يحسن من مستوى الممارسة المعمارية المصرية.

ثالثاً: التوصيات للجهات التنفيذية المصرية

- إصدار قوانين وتشريعات تضمن حقوق المعماريين من حيث الرواتب وظروف العمل والمستقبل الوظيفي وغيرها بما يشجع المعماريين أنفسهم على بذل كل طاقاتهم في تحسين البيئة المبنية التي نعيش فيها.
- وضع خطة قومية شاملة لعملية التدريب والتعليم المستمر.
- إلزام أصحاب المكاتب والشركات المعمارية بتعيين فقط المهندسون المعماريون المعتمدون من نقابة المهندسين والمحققون للإشتراطات التي يتم تحديدها.
- الأخذ برأي نقابة المهندسين في منح أو سحب التراخيص من الجامعات والمعاهد الخاصة بعد عمل تقييم بشكل دوري للعملية التعليمية المعمارية، وعدم السماح بسيطرة رأس المال.

المنهجية البحثية

بالبحث في قواعد بيانات جميع الجامعات المصرية إتضح أنه لم يتعرض أي بحث علمي للدراسة التفصيلية لعملية التعليم المستمر والتطوير الفعال لمهارات المعماريين في مصر، وإنما إقتصرت كل الأبحاث المتعلقة بممارسة المهنة على دراسة علاقة التعليم المعماري بسوق العمل وعملية تطوير التعليم المعماري نفسه.

ونظراً *لقلة مصادر المعلومات* عن الممارسة العملية لمهنة العمارة في مصر، تعددت طرق جمع المعلومات اللازمة لإتمام هذه الدراسة، وكانت كالآتي:

- حضور أحد إجتماعات مجلس شعبة العمارة بالنقابة العامة للمهندسين بتاريخ 2015/3/29 لطرح أفكار الدراسة والنتائج التي توصلت إليها وأخذ التوجيهات اللازمة من السادة أعضاء المجلس من وجهة نظرهم لزيادة فاعلية البحث وربطه بالواقع.
- تصميم مجموعة من الإستبيانات من أجل تجميع البيانات بحيث تكون موجهة لممارسي مهنة العمارة المعتمدين بمختلف شرائحهم العمرية وبمختلف مستويات ممارستهم للمهنة.
- عمل قاعدة بيانات إليكترونية على شبكة الإنترنت للمساعدة في نشر هذه الاستبيانات والمساعدة في تجميع نتائجها، ويمكن الولوج إليها من خلال الرابط التالي:

https://drive.google.com/drive/folders/0Bx6AKMd8q82yUUNWV3VJNFlKOFE?ltmpl=drive

- حضور ورشة عمل التدريب التابعة للجنة التدريب بالنقابة العامة للمهندسين، والتي تناقش مشاكل وآليات تدريب المهندسين وكيفية تطويرها.
- مراسلات بريدية ومكالمات هاتفية مع كل من:

- م./ سيف أبو النجا – رئيس جمعية المعماريين المصريين.
- أ.د./ أحمد الراشد – مدير مركز الإستدامة ودراسات المستقبل بالجامعة البريطانية في مصر BUE.
- السيد "بروس بلاند" - مدير نظام التعليم المستمر في المؤسسة الأمريكية للمعماريين AIA.
- السيدة "كاثلين سيمبسون" - مديرة إدارة الممارسة العملية في المؤسسة الأمريكية للمعماريين AIA.
- السيدة "أليسون كارفيلد" – مسئولة مركز معلومات المؤسسة الأمريكية للمعماريين AIA.

- مقابلات شخصية مع كل من:

- أ.د./ حازم الزرقا – أستاذ الهندسة المعمارية بجامعة سينسيناتي بالولايات المتحدة الأمريكية.
- م./ إسلام الكردي – رئيس لجنة التواصل بالشعبة المعمارية بالنقابة العامة للمهندسين.
- د.م./ فاروق الحكيم – رئيس لجنة التدريب بالنقابة العامة للمهندسين.
- م./ سلامة عبد القادر – مدير إدارة التدريب بالنقابة العامة للمهندسين.
- أ./ أحمد الشباسي – عضو إدارة مزاولة المهنة المسئول عن شعبة العمارة بالنقابة العامة للمهندسين.
- أ./ عمرو محمد إسماعيل – مدير الشئون القانونية بالنقابة العامة للمهندسين.
- أ.د./ مجدي العزب – وكيل كلية الهندسة لخدمة المجتمع وشئون البيئة، جامعة المنصورة.

مراجع البحث

[1] إدارة التدريب والتوظيف الهندسي. (2015). **قائمة المراكز المعتمدة 2015**. القاهرة: النقابة العامة للمهندسين. (بدون رقم نشر).

[2] أوتري، جينيفر؛ وكاسونيك، كارلي. (2013). **إيجاد وتقييم إحتياجات الأعضاء** (ترجمة الباحث). الولايات المتحدة الأمريكية: المؤسسة الأمريكية للمعماريين.

[3] تقرير مؤشر الإقتصاد المعرفي. **الموقع الرسمي للبنك الدولي**. مصر. تم إسترجاعه في 2015/5/13 على الرابط www.worldbank.org

[4] تنظيم المهنة المعمارية. **مجلة عالم البناء المصري**. (عدد 54). مقالة. 8.

[5] الخلوصي، محمد ماجد. لائحة مزاولة مهنة الهندسة المعمارية. **مجلة عالم البناء العربي**. مقالة.

[6] خطاب، عابد. 29 مارس 2015. **كلمة إفتتاحية لوكيل أول النقابة العامة للمهندسين**. ألقيت في ورشة عمل التدريب الثانية. القاهرة: النقابة العامة للمهندسين.

[7] الراجحي، سعد. الهندسة والتنمية والمجتمع. **ملحق الأهرام الإقتصادي**. مقالة.

[8] سعيد، صلاح زكي. **تنظيم مهنة العمارة**. بحث مقدم في مؤتمر المعماريين العرب.

[9] صفحة مزاولة المهنة. **الموقع الرسمي لنقابة المهندسين المصرية**. مصر. تم إسترجاعه في 2015/2/27 على الرابط http://eea.org.eg/

[10] عبد الجواد، توفيق أحمد. **نحو تنظيم ممارسة مهنة العمارة ومسئولية المعماري والمجتمع**. بحث مقدم في مؤتمر المعماريين العرب.

[11] العريان، أحمد على. **التعليم المستمر للمهندسين بين الحتمية والتطور**. القاهرة.

[12] عمرو الفاروق عبد الحميد، 1997، **"دراسة مقارنة لمزاولة مهنة الهندسة المعمارية في مصر مع الهند والمغرب في**

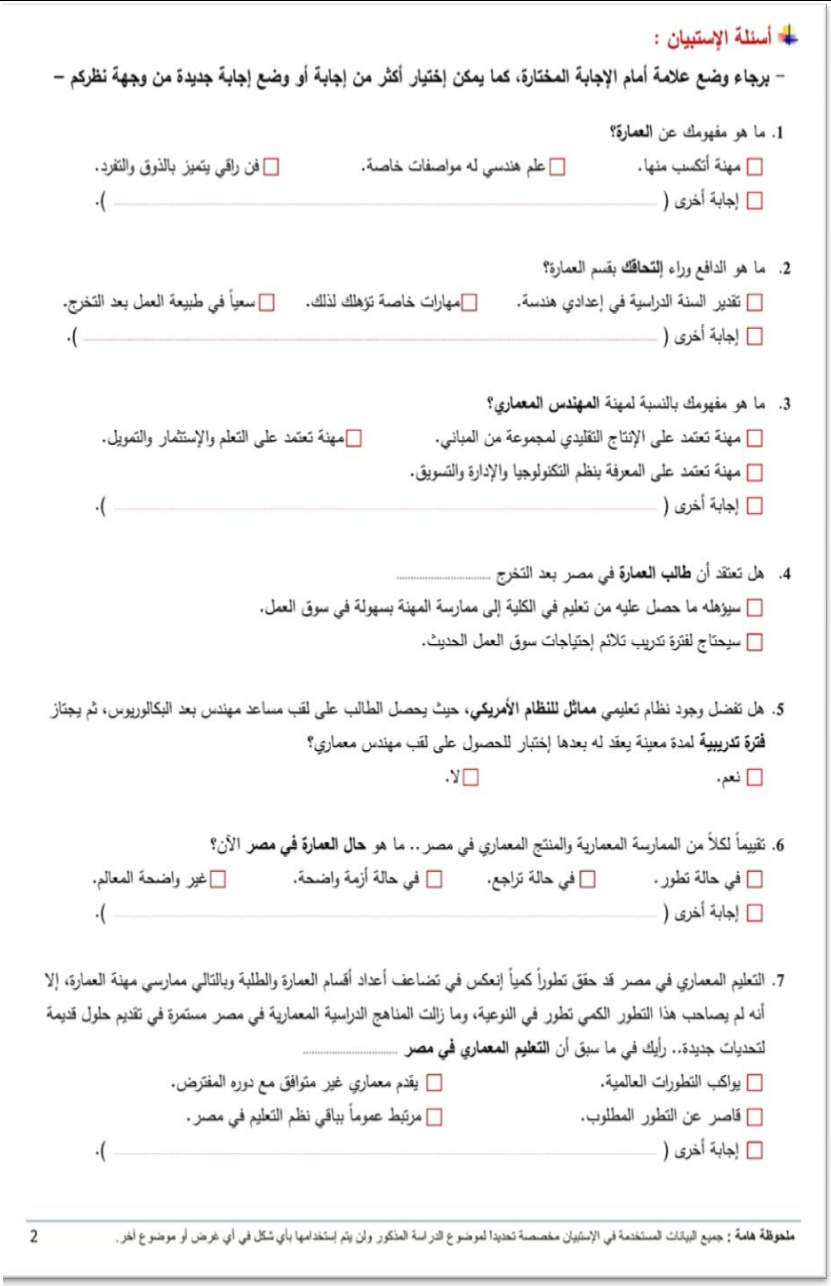
ظل معايير الإتحاد الدولي للمعماريين"، صفحة 10.

[13] المجلس القومي للجان التسجيل المعمارية NCARB. (يوليو 2014). **دليل برنامج تطوير المتدرب** (ترجمة الباحث). الولايات المتحدة الأمريكية: المجلس القومي للجان التسجيل المعمارية NCARB.

[14] مسعود،أحمد. **تكوين المعماري**. بحث مقدم في مؤتمر المعماريين العرب.

[15] مكرم، سعد. (2010). **التعليم المعماري كمدخل للتنمية المستدامة في مصر.** رسالة دكتوراه. قسم الهندسة المعمارية، كلية الهندسة، جامعة المنصورة: مصر.

مرفق (نموذج الاستبيان)



أسئلة الإستبيان :

– برجاء وضع علامة أمام الإجابة المختارة، كما يمكن إختيار أكثر من إجابة أو وضع إجابة جديدة من وجهة نظركم –

1. ما هو مفهومك عن **العمارة؟**
   - ☐ مهنة أتكسب منها. ☐ علم هندسي له مواصفات خاصة. ☐ فن راقي يتميز بالذوق والتفرد.
   - ☐ إجابة أخرى ( ) .

2. ما هو الدافع وراء **إلتحاقك** بقسم العمارة؟
   - ☐ تقدير السنة الدراسية في إعدادي هندسة. ☐ مهارات خاصة تؤهلك لذلك. ☐ سعياً في طبيعة العمل بعد التخرج.
   - ☐ إجابة أخرى ( ) .

3. ما هو مفهومك بالنسبة لمهنة **المهندس المعماري؟**
   - ☐ مهنة تعتمد على الإنتاج التقليدي لمجموعة من المباني. ☐ مهنة تعتمد على التعلم والإستثمار والتمويل.
   - ☐ مهنة تعتمد على المعرفة بنظم التكنولوجيا والإدارة والتسويق.
   - ☐ إجابة أخرى ( ) .

4. هل تعتقد أن **طالب العمارة** في مصر بعد التخرج .....
   - ☐ سيؤهله ما حصل عليه من تعليم في الكلية إلى ممارسة المهنة بسهولة في سوق العمل.
   - ☐ سيحتاج لفترة تدريب تلائم إحتياجات سوق العمل الحديث.

5. هل تفضل وجود نظام تعليمي **مماثل للنظام الأمريكي**، حيث يحصل الطالب على لقب مساعد مهندس بعد البكالوريوس، ثم يجتاز **فترة تدريبية** لمدة معينة يعقد له بعدها إختبار للحصول على لقب مهندس معماري؟
   - ☐ نعم. ☐ لا.

6. تقييماً لكلاً من الممارسة المعمارية والمنتج المعماري في مصر.. ما هو **حال العمارة في مصر** الآن؟
   - ☐ في حالة تطور. ☐ في حالة تراجع. ☐ في حالة أزمة واضحة. ☐ غير واضحة المعالم.
   - ☐ إجابة أخرى ( ) .

7. التعليم المعماري في مصر قد حقق تطوراً كمياً إنعكس في تضاعف أعداد أقسام العمارة والطلبة وبالتالي ممارسي مهنة العمارة، إلا أنه لم يصاحب هذا التطور الكمي تطور في النوعية، وما زالت المناهج الدراسية المعمارية في مصر مستمرة في تقديم حلول قديمة لتحديات جديدة.. رأيك في ما سبق أن **التعليم المعماري في مصر** .....
   - ☐ يواكب التطورات العالمية. ☐ يقدم معماري غير متوافق مع دوره المفترض.
   - ☐ قاصر عن التطور المطلوب. ☐ مرتبط عموماً بباقي نظم التعليم في مصر.
   - ☐ إجابة أخرى ( ) .

ملحوظة هامة : جميع البيانات المستخدمة في الإستبيان مخصصة لتحديدا لموضوع الدراسة المذكور ولن يتم إستخدامها بأي شكل في أي غرض أو موضوع أخر.

2

8. هل تعتقد في وجود مشكلات في ممارسة مهنة العمارة في مصر؟
☐ نعم. ☐ لا.

9. إذا كانت إجابتك بنعم، ماهي هذه المشكلات من وجهة نظرك؟

10. من وجهة نظرك، هل توجد في مصر في الوقت الحالي آليات تدعم التعليم المستمر لخريجي العمارة وتطوير قدراتهم الإحترافية؟
☐ نعم. ☐ لا.

11. إذا كانت إجابتك بنعم، ماهي هذه الآليات؟

12. هل تعتقد أن القوانين واللوائح والتشريعات الموجودة حالياً والتي تنظم العمل المعماري في مصر كافية لتنظيم ممارسة المهنة؟
☐ نعم، وهي مناسبة للوضع الحالي. ☐ غير كافية وتحتاج للإضافة والتعديلات.
☐ لا تصلح ويجب تغييرها. ☐ إجابة أخرى ( ).

13. هل تعتقد أن الكيانات والتنظيمات المهنية المعمارية الموجودة في مصر الآن تعطي الأولوية للتطوير الفعال للمهارات الإحترافية لممارسي مهنة العمارة في مصر وتعمل على رعاية المهنة؟
☐ نعم. ☐ لا.

14. بعد تخرجك مباشرة، هل واجهتك صعوبة في إيجاد فرصة عمل مناسبة في مجال العمارة؟
☐ نعم، وهي ( ).
☐ لا، والسبب ( ).

15. عندما تم تعيينك لأول مرة بعد التخرج، فإن مديرك قد قام بـ .....
☐ إسناد أعمال إليك بشكل كامل فوراً. ☐ إخضاعك لفترة من التدريب قبل إسناد الأعمال إليك.
☐ إسناد أعمال إليك ولكن بشكل جزئي. ☐ أخرى ( ).

16. هل يحرص مديرك على الإهتمام بمدى تطويرك المستمر لمهاراتك الإحترافية؟ وهل يمارس آليات معينة لتحقيق هذا الهدف؟
☐ نعم، وهذه الآليات هي ( ).
☐ لا.

ملحوظة هامة : جميع البيانات المستخدمة في الاستبيان مخصصة تحديدا لموضوع الدراسة المذكور ولن يتم إستخدامها بأي شكل في أي غرض أو موضوع آخر.

17. هل تحرص أنت على الإهتمام بتعليمك المستمر والتطوير الفعال لمهاراتك الإحترافية؟ وهل تمارس آليات معينة لتحقيق هذا الهدف؟

☐ نعم، وهذه الآليات هي (.....).

☐ لا.

18. إذا كانت إجابتك بـ " لا " ، هل تفكر في إستخدام آليات التطوير لتحسين مهاراتك الإحترافية كمهندس معماري؟

☐ نعم، ولكني لا أعرف ما الآليات المتاحة لتحقيق ذلك.

☐ نعم، والآليات التي أنوي تطبيقها هي (.....).

☐ لا، والسبب (.....).

☐ إجابة أخرى (.....).

19. عند وجود عروض من المكاتب والشركات الهندسة لتوظيف مهندسين معماريين، ما هي الشروط أو المهارات المطلوب توافرها في المتقدمين للوظيفة؟ وما رأيك في هذه الإشتراطات؟

.....

.....

20. من وجهة نظرك، هل تعتقد أن المجتمع المصري بصفة عامة يقدر الفن المعماري وأهميته في خدمة المجتمع والبيئة بوجه عام؟

☐ نعم، والدليل (.....).

☐ لا، والسبب (.....).

☐ إجابة أخرى (.....).

- برجاء كتابة أي ملاحظات متعلقة بموضوع الإستبيان، أو وجهة نظركم بشكل عام في موضوعات الأسئلة -

.....

.....

.....

.....

.....

شكراً جزيلاً على حسن تعاونكم ..

الباحث/ عمرو ممدوح محمود

ملحوظة هامة : جميع البيانات المستخدمة في الإستبيان مخصصة تحديداً لموضوع الدراسة المذكور ولن يتم إستخدامها بأي شكل في أي غرض أو موضوع آخر.

4