رؤية مقترحة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية

إعـــداد

أ. م. د / ولاء محمود عبدالله محمود

أستـــاذ أصـــول التربيـــة المساعـــد

كلية التربية جامعة بنها

رؤية مقترحة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية

ملخص البحث:

إن الجامعات الساعية لتحقيق التميز في أدائها، والراغبة في تعزيز البقاء في ظل بيئة العمل التنافسية، عليها أن تهتم بالاحتراف الأكاديمي للموارد البشرية الأكاديمية، كعملية مهنية ذات أبعاد محددة، تنقل أستاذ الجامعة من الحالة التقليدية في الأداء، إلى حالة أكثر تميزًا واحترافًا، وهذا ما يتطلبه مدخل الجدارة المهنية الذي يُمَكِنْ أعضاء هيئة التدريس من تحقيق النمو المهني المستدام؛ مما يسهم في تمكينهم معرفيًا، وتحقيق التميز في المنظومة البحثية، والتوجه نحو المجتمع ومشكلاته، مع التقويم المستمر للأداء الأكاديمي، وانطلاقًا من ذلك، استهدف البحث الحالي تعرُّف واقع تحقيق الجامعة لأبعاد الاحتراف الأكاديمي في ضوء مدخل الجدارة المهنية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، وهي: التمكين المعرفي، والتميز البحثي، والريادة المجتمعية، وتقويم الأداء الأكاديمي، وذلك من خلال استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، طبقت على عينة بلغ قوامها ٢٥٥ عضو هيئة تدريس، وتوصل البحث إلى ضعف تحقيق الجامعة لبعدي الريادة الاجتماعية، وتقويم الأداء الأكاديمي، في حين جاء واقع تحقيق بعدي التمكين المعرفي، والتميز البحثي بدرجة متوسطة؛ وذلك طبقًا لآراء أفراد العينة، لينتهي البحث بتقديم رؤية مقترحة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الجدارة المهنية.

الكلمات المفتاحية: الجدارة المهنية، الاحتراف الأكاديمي، أبعاد الاحتراف الأكاديمي.

A proposed vision to achieve academic professionalism for faculty members at Benha University in the light of the professional competency approach

Abstract:

Universities striving to achieve excellence in their performance and wishing to enhance survival in the context of a competitive work environment, must pay attention to the academic professionalism of academic human resources as a professional process with specific dimensions that moves the university professor from a traditional state of performance to a more distinguished and professional state, and this is what the professional competency approach requires. It enables faculty members to achieve sustainable professional growth, which contributes to empowering them with knowledge and achieving excellence in the research system, and orientation towards society and its problems, with continuous evaluation of academic performance, Based on this, the current research aims to identify the reality of the university's achievement of the dimensions of academic professionalism in the light of the professional competency approach from the point of view of the faculty members at Benha University, which is cognitive empowerment, research excellence, social leadership, and academic performance evaluation, through a questionnaire directed to the faculty members of Benha University. On a sample of 255 faculty members, the research found the university's weak achievement of the dimensions of social leadership and academic performance evaluation, while the reality of achieving the dimensions of cognitive empowerment and research excellence came to a medium degree according to the opinions of the sample members. Professional competency entrance light.

Keywords: Professional Competency, Academic Professionalism, Dimensions of Academic Professionalism.

مقدمـــــة:

في ظل التحديات والتغيرات المحلية والعالمية المعاصرة، كالعولمة، واقتصاديات المعرفة، ومتطلبات القرن الحادي والعشرين ومهاراته، والتي تركز على الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، يحتاج أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى تنمية قدراتهم على الإدراك الكامل للمتطلبات الخاصة بمهنتهم وأدوارهم المستقبلية، إضافة إلى التنمية والتطوير المستدام لسلوكياتهم واتجاهاتهم المهنية، وبذلك تتزايد الحاجة إلى بناء الجدارة المهنية، باعتبارها مجموعة من الفاعليات والإجراءات الواعية والهادفة إلى تطوير القدرات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم، بالقدر الذي يساعدهم على القيام بمهمَّاتهم العلمية والتدريسية والبحثية بقدرٍ عالٍ من الكفاءة والفاعلية، فبناء الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمثابة خطة، هدفها إعداد أعضاء هيئة تدريس متميزين وقادرين على أداء مهامهم، وتخطيط مسارهم المهني بتفوق وتميز.

وينطلق مدخل الجدارة المهنية فكرياً من حقيقة مؤداها أن الفرد ذا القدرات العالية يستطيع أداء العمل وفق المعايير المطلوبة في ذلك العمل، وأن العملية التدريبية يجب أن توجه لتستهدف مستوىً معيناً من المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المطلوبة، واللازمة لأداء عمل معين في ضوء المعايير الخاصة بالمنظومة الجامعية، كما أن مدخل بناء الجدارة المهنية، يستهدف مزيدًا من التخصيص والتحديد والتدقيق، في توجيه وتنفيذ العملية التدريبية؛ لإحداث التنمية المستدامة في الأداء، من خلال تحسين قدرات الهيئة التدريسية بشكلٍ مستمر، الأمر الذي يترتب عليه تطوير أدائهم المهني بما ينعكس على التطوير والتحسين التنظيمي وتنمية القدرات التنافسية للجامعة (خاطر، ٢٠١٨، ١٩).

وتشير دراسة (زايد، ٢٠٠٣، ٤٣٧-٤٣٨) إلى أن تحديد الجدارة المهنية يعتمد على مدخلين أساسيين، هما جدارة العامل، وجدارة العمل، وتتحدد الجدارة طبقًا لمدخل جدارة العامل في ضوء ما يمتلكه من معارف ومهارات واتجاهات لازمة لأداء وظيفة معينة، ومن ثم تعبر عن الخصائص التي يمتلكها الفرد، والتي تؤدي إلى زيادة كفاءة أدائه الوظيفي وتميُّزه، في حين تعرف جدارة العمل على أنها جملة المعارف والمهارات التي يمتلكها أصحاب الأداء المتميز، كما تعرف على أنها قدرة الفرد على أداء مجموعة من المهام الوظيفية في ظل بيئة عمل متغيرة، ويعكس التعريف الأول خصائص شاغل الوظيفة، بينما يحدد التعريف الثاني خصائص الوظيفة ذاتها.

هذا، وتؤكد دراسة (Sun, 2008, 353-362) أن تنمية الجدارة المهنية جزء هام من تنمية الموارد البشرية، وتقوم على مكونين سلوكيين مهمين، هما: الأداء، والتعلم، حيث تضم الجدارات المهنية معارف ومهارات خاصة، وتطبيق تلك المعارف والمهارات على معايير الأداء اللازمة لإتمام مهمة معينة، ويمكن الحصول على الجدارة من خلال التدريب والتعلم، ومن خلال الخبرات المكتسبة أثناء أداء المهام الوظيفية.

وفى نفس الإطار تشير دراسة (سليمان، ٢٠١٣، ٦٨٣) إلى ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية القائمة على الجدارة؛ حيث تؤسس أهدافها وتوفر متطلباتها وتنوع أساليبها وفق مدخل الجدارة؛ والذى يقوم على فرضية مؤداها أن تنمية الجدارات المهنية أحد أهم مخرجاته، كما يهدف إلى الوصول إلى المستويات الفائقة في الأداء المهني، ومن ثم الانتقال من فكرة امتلاك الأفراد ـــــ في أي مجال مهني ـــــ للحدود الدنيا، إلى تجاوز المستويات الفائقة في الأداء.

وفي السياق ذاته أوضحت دراسة (العنزي، ٢٠١٤، ٢٦٧) أن التنمية المهنية القائمة على الجدارة، هي أحد التوجهات الحديثة للتنمية المهنية، وتشير إلى مجموعة من العمليات والأنشطة التي يتم إعدادها بشكلٍ متكامل، والتي تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بوظائفه وأدواره المنوطة منه، وممارسة مختلف مسئولياته المتجددة، وفي نفس الوقت تستهدف التكيف المستدام مع المستجدات بحكمة وإبداع وابتكار؛ وصولًا إلى تعاظم أدائه الوظيفي على مدار حياته المهنية.

وبناءً على ذلك، أكدت دراسة (محمود وعبدالوهاب، ٢٠١٨، ٤٨٧) أن مدخل الجدارات المهنية من المداخل المهمة للتجديد المهني الذي يعد الأساس لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والذى يعتمد فيه على الكفاءة والتميز العلمي والبحثي، والسعي لتطوير القدرات والمهارات والأخلاقيات المهنية، حيث إن الاحتراف الأكاديمي من العوامل المهمة والأساسية التي تدعم الإبداع لدى العناصر البشرية الأكاديمية بالجامعات، فهو متطلب أساسي لتطوير المهارات، وإطلاق الإبداع، ودعم الابتكار.

ومن هذا المنطلق، تعالت الأصوات داخل الجامعات مطالبة بضرورة الاهتمام بإعداد الأستاذ الجامعي، ومراجعة أدواره ووظائفه، في ظل التغيرات والتحولات التي تحيط بالمؤسسة الجامعية، وهو ما يعد جزءًا لا يتجزأ من أي دعوة إصلاح للتعليم العالي في أي بقعة من العالم، بمعنى الاهتمام بالاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الجدارة المهنية لتطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس.

وقد سبق أن أشارت دراسة (Andraws, 2011, 30) إلى أن التغيرات المستمرة تفرض على الجامعات ـــ كمؤسسات تعليمية ـــ ضرورة مراجعة نظمها التعليمية وآليات العمل بها من أجل مواجهتها والتكيف معها، والاعتماد على تنمية الأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس، فيما يخص الممارسة والنشاط المرتبط بخطط العمل، وذلك من خلال التأكيد على تنمية الجدارات، واستخدامها كمدخل لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لهم بالجامعات؛ بهدف تنمية قدراتهم على نحوٍ فعال، يسهم في دفع الجامعات لمواجهة التحديات المستمرة.

هذا، وتشير دراسة (Moraru, 2012, 82) إلى ضرورة مراجعة الأداء الأكاديمي (لأعضاء هيئة التدريس) بالجامعات في ضوء التوجهات الحديثة؛ للوصول إلى مستوى الاحتراف الأكاديمي، حيث تم إعادة تشكيل المهام الخاصة بالعمل الأكاديمي في الجامعات، فقد تغيرت المهام الخاصة بالتدريس والبحث، ولوحظ تغير الاتجاه منذ التسعينيات من التدريس إلى البحث؛ من أجل النجاح في البيئة الأكاديمية، وذلك من خلال التزام الجامعات بزيادة الإنتاجية العلمية والنشاط البحثي، غير أن التركيز على العمل البحثي والمنح الدراسية، أدى على انخفاض جودة الأداء التدريسي، الأمر الذي يستدعي ضرورة إحداث التوازن بين الكفاءة التدريسية وتطوير العمل البحثي، وهو ما يسعى إليه مدخل الجدارة المهنية.

وتوضح دراسة (المحسن، ٢٠٠٧، ٢٦) أن من أهم مكونات الاحتراف الأكاديمي الكفاءة العلمية والتخصصية، فالأداء الاحترافي لأعضاء هيئة التدريس يعتمد على البراعة والجودة وتحسين العمل وتجويده وإخراجه في أحسن صورة، ويتطلب التميز في الأداء رفع جداراتهم في النواحي التخصصية والبحثية، كما يرتبط الاحتراف الأكاديمي بوجود نوع من الالتزام الشخصي بتطوير الذات، بشكلٍ مستمر ودائم؛ لمتابعة المستجدات العلمية والمهنية.

واستنادًا إلى ذلك تؤكد دراسة (Musselin, 2013, 1166- 1167) أن الاحتراف الأكاديمي للهيئة التدريسية بالجامعات هو جزء من عمليات الإصلاح في التعليم العالي، حيث يهدف إلى تحسين أنشطة الأكاديميين، من خلال إدخال أدوات جديدة، مثل حوافز الأداء، والتقييم المستمر لأدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، الأمر الذي ساعد في تحليل العلاقة بين الجامعات والأكاديميين، مما أدى إلى المزيد من تمكين مؤسسات التعليم العالي وجودة العمل الأكاديمي.

وفى نفس الإطار تؤكد دراسة (الوديان، ٢٠١٩، ١) أن تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لم يعد يقتصر على دوره في أداء وظائف الجامعة الرئيسة: التدريس،

والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وفقًا لآلياتها وأنماطها التقليدية؛ فقد استحدثت أدوار ومسئوليات أخرى تتصف بالمرونة والاستجابة السريعة للتحسين والتطوير؛ تماشيًا مع الرؤى الوطنية التي تشتق منها رسالة الجامعة وأهدافها، الأمر الذي يفرض على الجامعة ضرورة تطوير النمو المهني المستمر والمخطط له للهيئة التدريسية، لتحقيق مفهوم الاحتراف الأكاديمي.

ومن ناحية أخرى، فإنه برغم تعدد الجهود المبذولة من الجامعات المصرية في تنمية وتطوير الأداء المهني للهيئة التدريسية، والتي ظهرت بوضوح في إنشاء مراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، واعتبارها جزءًا من الإجراءات الخاصة بالترقي الوظيفي في سلم العمل الأكاديمي، فإن الدراسات التي تناولت تلك البرامج من حيث واقع التنمية المهنية للهيئة التدريسية، أكدت القصور الواضح جوانب من القصور والضعف فيما توفره من مقومات للارتقاء بالموارد البشرية الأكاديمية، بحيث لا ترتقي لمواجهة للتغييرات المستقبلية التي تحتمها التحديات الداخلية والخارجية التي تواجه الجامعات.

حيث تشير دراسة كلٍّ من (غبور، ٢٠١٠، ٢٥٢)، (الإتربي، ٢٠١٩، ٦٨٤)، (يوسف وآخرون،٢٠٢١، ٤٠٢) إلى ضعف الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وقلة توافر أبعاد التنمية المهنية المتمثلة في (التخطيط للتنمية المهنية، وتحديد الاحتياجات التدريبية، والتحفيز للتنمية المهنية)، أضف إلى ذلك عدم مناسبة برامج التنمية المهنية المقدمة للهيئة التدريسية بالجامعات للاحتياجات التدريبية لهم، واقتصارها على الدورات التدريبية التي يقدمها مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

ولم يختلف الوضع كثيرًا في جامعة بنها –باعتبارها من الجامعات الناشئة والساعية إلى تطوير مواردها البشرية الأكاديمية، فقد أوضحت دراستا كلٍّ من (عبدالعظيم، ٢٠٠٦، ١٣٦) و(نايل، ٢٠٠٩، ٢٣٨)– واللتان هدفتا إلى تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها –غياب فلسفة المشروع وأهدافه لدى الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس الجامعات، وعدم تلبية المشروع للتغيرات في الأدوار والمسئوليات المنوطة بالهيئة التدريسية بجامعة بنها، مما ترتب عليه ضعف تحقيق تنمية مهنية حقيقية لهم.

وبناء على ما سبق، تتزايد أهمية التوجه نحو تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات للوصول إلى مراتب احترافية في الأداء، حيث تفرض التحديات والتغيرات المستمرة على المنظومة الجامعية ضرورة تبني أدوار أكثر إبداعية واحترافية، فيمكن

الاحتراف الأكاديمي الهيئة التدريسية بالجامعات من الاستجابة الكبيرة لتطلعات المجتمع؛ حيث يدركون دورهم في تطوير المجتمع والوفاء باحتياجاته، كما يمكن الجامعة من تحقيق أهدافها والترقي في التصنيفات العالمية، وتحسين قدرتها التنافسية، ويساعد الهيئة التدريسية بالجامعات في تحديد إطار العمل الخاص بهم وتحسين جودة العمل الأكاديمي والعمليات والنتائج التي ينطوي عليها التعليم العالي، حيث يصبح الأكاديميون عناصر أساسية في عملية التطوير الجامعي، لذا جاءت الدراسة الحالية كمحاولة لتقصي واقع تحقيق الجامعة أبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية، والانطلاق من ذلك في وضع رؤية مقترحة لتوفير متطلبات تحقيق الاحتراف الأكاديمي، بما يساعدهم على القيام بأدوارهم المنوطة منهم بقدرٍ عالٍ من الكفاءة والفاعلية.

مشكلــة البحــث:

يعد استثمار الطاقات البشرية الأكاديمية والعمل على تعزيزها بشكلٍ مستمر، وإدارتها بشكلٍ فعال ضرورة حتمية في ظل عصر يتميز بالانفجار المعرفي، الأمر الذي يفرض ضرورة البقاء في بيئة متغيرة بشكلٍ مستمر، حيث تفرض تحديات العصر ضرورة اكتساب مهارات ومعارف جديدة، تمكن الهيئة التدريسية بالجامعات من العمل في ظل ظروف تنافسية جديدة، تختلف عما اعتاد عليه من قبل، الأمر الذي جعل الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من المتطلبات المهمة في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية من أجل تحسين الأداء الجامعي وتعزيز القدرات التنافسية لها.

حيث تؤكد دراسة (محمود وعبدالوهاب، ٢٠١٨، ٤٨٣) أن الأستاذ الجامعي هو المسئول عن تحقيق أهداف الجامعة ورؤيتها ورسالتها، فهو ينقل المعرفة ويحافظ عليها عبر العملية التدريسية، ويثري وينمى المعرفة عبر البحث العلمي، ويستثمرها عبر خدمة المجتمع، لذا يعد عضو هيئة التدريس هو المتغير الأهم في تحقيق الاحتراف الأكاديمي، في عصر يتصف بالتغير المعرفي السريع والتنافسية الشديدة، كما يعد مدخل بناء الجدارة المهنية المدخل الأساسي لتحسين هذا المورد البشري، ليصبح أكثر قدرة واستعدادًا على أداء المهام المطلوبة منه بفاعلية وبشكل مبدع، في ظل المنظومة الجامعية.

وتشير دراسة (المحسن، ٢٠١٣، ٢٣٦– ٢٣٧) إلى أن بناء ثقافة الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، يتطلب جهدًا كبيرًا تتبناه المؤسسة الجامعية، خاصةً في ظل المتغيرات الواسعة التي تشهدها ساحة التعليم الجامعي، والتي تنعكس على المهام والوظائف

المطلوبة من الأستاذ الجامعي، والتي تحفز على ضرورة الاحتراف الأكاديمي في ضوء مدخل الجدارة المهنية، ومن أبرز هذه التغيرات تزايد الاتجاه نحو تقييمهم ومحاسبتهم في أدوارهم الأكاديمية والمهنية، والاتجاه إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية، إضافة إلى تحديد أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والانتقال من دور الناقل للمعرفة إلى دور الميسر والمشرف على المعلومات،

ومن ثم فإن الجامعات الساعية لتحقيق التميز في أدائها والراغبة في تعزيز البقاء في ظل بيئة العمل التنافسية، تهتم بالاحتراف الأكاديمي للموارد البشرية الأكاديمية، كعملية مهنية ذات أبعاد محددة، تنقل أستاذ الجامعة من حالة تقليدية في الأداء إلى حالة أكثر تميزًا واحترافًا، وهذا ما يتطلبه مدخل الجدارة المهنية الذي يمكّن أعضاء هيئة التدريس من تحقيق النمو المهني المستدام، بما يسهم في تمكينهم معرفيًا وتحقيق تميزهم في المنظومة التعليمية الجامعية، ومن ثم فعلى الجامعات أن تتبنى المداخل الحديثة في إدارة الموارد البشرية وهو مدخل الجدارات المهنية، الذي يعد استثمارًا للطاقات البشرية والمتمثلة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وعلى ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس جامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية.

ويتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة فرعية على النحو التالي:

- ما الأسس الفكرية لمدخل الجدارة المهنية؟
- ما الإطار الفلسفي للاحتراف الأكاديمي؟
- ما أبعاد تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مدخل الجدارة المهنية؟
- ما واقع تحقيق الجامعة لأبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس جامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية؟
- ما الرؤية المقترحة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مدخل الجدارة المهنية؟

أهـــداف البحـــث:

يهدف البحث الحالي إلى تعرف آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، حول مدى تحقق أبعاد الاحتراف الأكاديمي في ضوء مدخل الجدارة المهنية، ووضع رؤية مقترحة لتوفير المتطلبات الخاصة بتحقيق تلك الأبعاد، وقد استلزم ذلك التوجه نحو مجموعة من الأهداف الفرعية، والتي تمثلت فيما يلي:

- تحليل الأسس الفكرية لمدخل الجدارة المهنية.
- تحديد الإطار الفلسفي للاحتراف الأكاديمي.
- الكشف عن أبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مدخل الجدارة المهنية.
- رصد واقع تحقيق الجامعة لأبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس جامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية.
- وضع رؤية مقترحة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مدخل الجدارة المهنية.

أهميـــة البحـــث:

تكمن أهمية البحث الحالي فيما يلي:

(١) تبصير مخططي السياسات التعلمية بالتعليم الجامعي، بأهمية مدخل بناء الجدارة المهنية باعتباره مدخلًا مهما لتحقيق الاحتراف الأكاديمي، حيث يهتم بالاحتراف والمهنية في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ومن ثم الإسهام في وضع رؤية علمية لتطبيق مبدأ الاحتراف الأكاديمي بالجامعات، لتحقيق التنمية المهنية المستدامة، ولتحسين الأداء الحالي والمستقبلي لهم، الأمر الذي ينتج عنه رفع القدرات التنافسية للجامعات.

(٢) أنه في ظل تحديات القرن الحادي والعشرين، بما تتطلبه من تطورات وتغييرات متسارعة تتسم بالاستمرارية والتغير السريع؛ والتي أثرت على الجامعات بشكل خاص، الأمر الذي فرض على الجامعات ضرورة مواجهة تلك التحديات من خلال الاهتمام بتطوير الأداء المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس حتى يتسم بالاحترافية، بما يضمن جودة العمل من خلال تعزيز قدراتهم ومهاراتهم، كي يكونوا قادرين على الإبداع والابتكار.

(٣) أن الرؤية المقترحة تفيد القيادات الجامعية في أن تضع نصب أعينها أداء أعضاء هيئة التدريس وضرورة التجديد المستمر، عند التعامل مع المستجدات والمتغيرات المعاصرة، لتمكينهم من القدرات والمهارات المرتبطة بأداء أعمالهم ووظائفهم؛ حتى يكتسبوا الثقة عندما يدركون أنهم يمتلكون الجدارة اللازمة للأداء المتوقع منهم.

منهج البحث وأدواته:

يعد المنهج الوصفي التحليلي من أكثر المناهج ملاءمةً لطبيعة هذا البحث؛ لأنه لا يقف عند مجرد الوصف، بل يمتد لتحليل البيانات وتفسيرها، واستخلاص دلالات ذات مغزى (عبدالحميد وكاظم، ٢٠١١، ١٣٤)، ولا سيما عند رصد الأبعاد الخاصة بالاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الجدارة المهنية، ووضع رؤية مقترحة لتحقيق تلك الأبعاد، من خلال مجموعة من المتطلبات الواجب توافرها.

ووفقًا لطبيعة البحث ومنهجه، تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات التي تغطي أبعاد موضوع البحث، وتساعد في تحقيق الهدف منه، وهو الكشف عن مدى تحقق الأبعاد الخاصة للاحتراف الأكاديمي في ضوء مدخل الجدارة المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها.

حـــدود البحـــث:

اقتصر البحث الحالي على الحدود التالية:

- الحد الموضوعي: ويتمثل في دراسة الأبعاد الخاصة للاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الجدارة المهنية، وهي: (التمكين المعرفي، والتميز البحثي، والريادة المجتمعية، وتقويم الأداء الأكاديمي).
- الحد البشري: ويتمثل في أعضاء هيئة التدريس جامعة بنها (مدرس، وأستاذ مساعد، وأستاذ) بكليات الجامعة، وقد اقتصر البحث على عينة عشوائية بسيطة قوامها ٢٥٥ عضو هيئة تدريس، والتي مثلت أكثر من (١٠%) من المجتمع الأصل الذي بلغ قوامه (٢٤٥٦) عضو هيئة تدريس.
- الحد الزمني: تم البدء في إجراءات الدراسة الميدانية مع بداية شهر أغسطس من العام ٢٠٢١، واستمرت حتى الانتهاء من تلك الإجراءات.

مصطلحات البحث:

ارتكز البحث الحالي على المصطلحات التالية:

(١) الجدارة المهنية(Professional Competencies) :

يُنظر إلى الجدارة المهنية على أنها القدرة العامة والمتكاملة والداخلية لتقديم أداء فعال مستدام (جدير) (بما في ذلك القدرة على حل المشكلات، وتحقيق الابتكار، وإحداث التحوُّل) في مجال مهني معين، وتتكون الجدارة من مجموعة من الكفاءات المختلفة. فالجدارة هي جزء من الكفاءة العامة؛ أي أنها مجموعة متماسكة من المعارف والمهارات التي يمكن استخدامها في سياقات الأداء الحقيقية، ويتسم المحترفون بأنهم يمتلكون القدرة على التصرف بمسئولية وفعالية وفقًا لمعايير أداء معينة. ومن ثم يتم وصفهم بأنهم يمتلكون الجدارات اللازمة والكافية لأداء العمل(Billett, et al, 2014, 110- 111).

ويمكن تعريف الجدارات المهنية إجرائيًا بأنها: "جملة من المعارف والخبرات المتراكمة والقدرات والمهارات التي ينبغي على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات امتلاكها وتوظيفها؛ حتى يتمكنوا من أداء مهامهم الأكاديمية الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية، وبقدرٍ عالٍ من التميز بحيث يتجاوزون المستويات الفائقة في الأداء".

(٢) الاحتراف الأكاديمي (Academic Professionalism) :

يعرف الاحتراف الأكاديمي بأنه العملية التي يكتسب من خلالها أعضاء هيئة التدريس المبادئ والقيم المهنية اللازمة لبناء قوة أكاديمية فعالة، حيث يتم وضع العمل المهني داخل محيط مُدار ومنظم، بحيث يلبى أعضاء هيئة التدريس متطلبات (أصحاب المصلحة) المستفيدين من الخدمات الجامعية، وليس فقط متطلبات المجتمع العلمي (Siekkinen, 2019 -a, 536) ويشير أغلب الدراسات للاحتراف على أنه التمكن من المهنة (Academic Profession) للإشارة إلى التحكم في الممارسات الخاصة بالعمل من خلال التطوير المهني الذي تنظمه مجموعة خاصة من المؤسسات (Linda, 2008, 2-5)، وهذا يفسر استخدام الدراسات مصطلحي (Academic Professionalism) و (Academic Profession) للتعبير عن مفهوم الاحتراف الأكاديمي، وتستخدم معظم الدراسات مصطلح (Academic Profession) لوصف العملية التي يتم من خلالها إكساب الهيئة التدريسية بالجامعات الجدارات اللازمة للعمل الأكاديمي بالجامعات.

ويمكن تعريف الاحتراف الأكاديمي إجرائيًا بأنه: " تلك العملية المنظمة التي يؤدي عضو هيئة التدريس من خلالها واجباته العلمية والمهنية، والمتمثلة في مجالات: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، على نحو فعالٍ ومؤثر يعتمد فيه على الكفاءة والتميز في الأداء، ومجموعة من القدرات والجدارات اللازمة التي تمكنهم من تحديد وإعادة تعريف هويتهم المهنية، بما يتماشى مع الاتجاهات العالمية للتقييم المستمر للأداء".

(٣) الرؤية المقترحة (A Suggested Perspective):

يمكن تعريف الرؤية المقترحة بأنها: صورة ذهنية لما يجب أن يكون عليه الوضع في المستقبل، بحيث تضم مجموعة من الآراء العلمية والمقترحات، وكذلك الإجراءات والممارسات التطبيقية للوصول إلى هذا الوضع، وذلك استنادًا إلى أطر علمية وآراء وخبرات أكاديمية، وفي ضوء تحليل الوضع الراهن والوقوف على إمكاناته المتاحة حاليًا والمتوقع الحصول عليها مستقبلًا (الأشقر، ٢٠١٩، ١٠٣٧).

مخطـــط البحـــث:

سعيًا لتحقيق أهداف البحث الحالي، فإن خطواته سارت على النحو التالي:

- الخطوة الأولـــــــى: استجلاء الأسس الفكرية لمدخل الجدارة المهنية وأهم جدارات أعضاء هيئة التدريس.
- الخطوة الثانيـــــــة: تحليل الإطار الفلسفي لمفهوم الاحتراف الأكاديمي وأهميته.
- الخطوة الثـــالثـــــة: الكشف عن الأبعاد الخاصة بتحقيق الاحتراف الأكاديمي في ضوء مدخل الجدارة المهنية.
- الخطوة الرابعة: تقصي مدى تحقيق الجامعة للأبعاد الخاصة بالاحتراف الأكاديمي في ضوء مدخل الجدارة المهنية من خلال إجراء الدراسة الميدانية.
- الخطوة الخامسة: تقديم رؤية مقترحة لمتطلبات تحقيق أبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الجدارة المهنية.

المحور الأول: الأسس الفكرية لمدخل بناء الجدارة المهنية:

أولا: الجدارة المهنية (المفهوم والنشأة):

مدخل الجدارة المهنية من المداخل المهمة التي يمكن من خلالها دعم أداء الأفراد داخل المؤسسات وخاصة التعليمية منها، حيث يمكن إكساب الأفراد العديد من المهارات الأكاديمية

والمعرفية والمهنية التي تؤهلهم لدخول عصر المتغيرات، واستكمال مقومات التميز، فقد أصبح بناء الجدارة المهنية ضرورة ملحة لتجويد العمل بالمؤسسات خاصة مع التحديات والمتغيرات التي شملت الميدان التربوي، والتي استدعت ضرورة تغيير الأداء نحو الأفضل، حتى تتمكن من تحقيق أهدافها في ظل التنافسية في الأداء، والسعي نحو ترجمة الأهداف إلى أفعال.

ويعد مدخل الجدارة من المداخل الحديثة نسبيًا؛ حيث ارتبطت نشأته بمشكلة صادفت وزارة الخارجية الأمريكية، فقد كانت اختبارات القبول لشغل إحدى الوظائف المهمة غير كافية لعمل اختيارات صحيحة بين المتقدمين لشغل هذه الوظيفة، وقد ثبت عدم وجود علاقة بين نتائج اختبارات المتقدمين لشغل الوظيفة وبين مستوى الأداء الفعلي للناجحين منهم بعد التعيين في مجال العمل، ومن ثم لجأت الخارجية الأمريكية إلى الخبير الإداري (ماك ماكليلاند) للمساعدة في حل المشكلة، ولاستنباط قائمة بالخصائص (الجدارات) التي تميز المتفوقين عن غيرهم، والتي أطلق عليها لاحقًا "نموذج الجدارة" لتلك الوظيفة (طه، ٢٠١٣، ٣٤٨)، وبالتالي ظهر أسلوب الجدارة كمدخل حديث نسبيًا لإدارة الموارد البشرية، أسس على المصطلحات السلوكية والأداء مع جدارة العمل/ الوظيفة التي تعرف على أنها سمة أو خاصية أساسية يتسم بها الفرد، وترتبط بالأداء الفعال أو المتفوق في وظيفة ما (الحسيني، ٢٠١٥، ٢٣).

وقد انتشرت شعبية هذه الأفكار بالمملكة المتحدة؛ حيث تبنتها الحكومة في البداية عند مراجعة تقرير المؤهلات المهنية، ومن ثم تطوير وتطبيق المعايير المهنية القومية في الإدارة، وأخذ أسلوب الجدارة يتحول بسرعة كواحد من أكثر النماذج السائدة لإدارة وتقييم القيادة والتطوير بالمملكة المتحدة، ومن ثم تتشابه الجذور العامة لنشأة مصطلح الجدارة في كلٍّ من المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية (Bolding& Gosling, 2006, 148-149)

وفى نهاية التسعينيات من القرن الماضي، أشارت الأدبيات الخاصة بالمكتب الأمريكي لإدارة الأفراد، إلى مستقبل جدارات الموارد البشرية المتعلقة بالدور الذي يمكن أن تقوم به الجدارات في مساعدة منظمات الأعمال في التركيز على السمات الخاصة بالأفراد العاملين، والواجب توافرها فيهم لإنجاز الأعمال بنجاح (الربابعة، ٢٠٢٠، ٧١٧).

ومما سبق يتضح أن مدخل الجدارات المهنية قديم وحديث في الوقت ذاته، فقد ظهر المفهوم أول ما ظهر في الوليات المتحدة الأمريكية في الستينيات، حيث تم تطبيق هذا المدخل في بداية الأمر على برامج إعداد المعلمين، ثم تم بلورته واتسعت مجالات تطبيقه؛ لتشمل التعليم الفني والمهني والجامعي في كلٍّ من الوليات المتحدة في السبعينيات، وإنجلترا وألمانيا في الثمانينيات، وأستراليا في التسعينيات، فالجذور العميقة للتعلم القائم على الجدارة نشأت في قطاع التربية والتعليم، قبل أن يبدأ الباحثون في قطاع الأعمال بدراسته (شحاتة، ٢٠١٣، ١٧١).

وبالرغم من حداثة مدخل الجدارات المهنية، فإن هناك رؤية مختلفة تتعلق بظهور مفهوم الجدارة، حيث إن المتتبع لجذوره الأولى، يجد أن معظم المهتمين به كانوا من علماء النفس والتربويين، حيث أسفرت جهود مجموعة من التربويين عن تأكيد الأهمية المتميزة لتحليل الوظائف التعليمية، والتوجه نحو استخدام خصائص ومؤشرات(جدارات) سلوكية للقائمين بكل وظيفة، بدلًا من الاكتفاء بسرد ووصف الأنشطة اللازمة لإتمام المهام المختلف، (Canadian Society for Training and Development, 2011, 55)، (خاطر، ٢٠١٨، ٢٩)، وقد تم التوصل إلى ثلاثة مداخل، يتم تحديد الجدارة استنادًا إليها:

(١) **المدخل العلمي:** حيث تستند الجدارة على تحليل الدور وتوصيفه، وتكون نتائج هذا التحليل والتوصيف: تحديد المهارات والمعارف والاتجاهات المطلوبة لأداء الدور، وتقييم هذه الجدارات بمعايير غالبًا ما تكون سلوكية.

(٢) **المدخل النفسي:** تستند الجدارة إلى مميزات الشخصية، بما تمتلكه من ذخيرة فنية وسلوكية ودوافع ومعامل ذكاء، حيث تعدُّ أفضل الوسائل لتوقع الأداء المهني.

(٣) المدخل الخاص بالعمل: حيث تعد الجدارة ميزة تنافسية، فالأداء العالي هو الذي يحدد الجدارات الوظيفية المناسبة لأى عمل.

ومن هنا تم وضع اللبنات الأساسية لإطار عمل الجدارات، والذي أصبح جزءًا أساسيًّا من الممارسات غير النمطية في إدارة الموارد البشرية، وقد استند هذا الإطار إلى التمييز بين الممارسات الأدائية مرتفعة المستوى عن الممارسات المتوسطة والضعيفة، وذلك على جميع مستويات الأنشطة في المنظمة، في ضوء محاور الأداء الثلاثة التي تتمثل في المعرفة، المهارة، والقدرة (الزهراني، ٢٠١٢، ٧١٤).

هذا، وتعد الجدارة المهنية أحد المفاهيم الحديثة لإدارة الموارد البشرية؛ وتعني قدرة الفرد على توظيف المعارف والمهارات، والقدرات الشخصية، والاجتماعية في مواقف الدراسة والعمل والحياة العامة، ويمكن تقديم تعريف مركب للجدارة، يتضمن ما يلي (Grollmann, 2008, 144):

- **الجدارة المعرفية:** وتنطوي على استخدام النظرية والمفاهيم، بالإضافة إلى المعارف التي اكتسبها الفرد من خلال مواقف الخبرة.
- **الجدارة الوظيفية:** وتتضمن المعارف والمهارات التي تمكّن الفرد من أداء العمل في مجال معين بكفاءة وفاعلية.
- **الجدارة الشخصية:** وتتضمن المعارف والمهارات التي يتسم بها الفرد ويستخدمها بنفسه في المواقف المختلفة.
- **الجدارة الأخلاقية:** وتتضمن القيم المهنية والتوجهات التي يمتلكها الفرد، والتي توجه أداءه لوظيفته وتؤثر فيه.

ويمكن تعريف الجدارة المهنية على أنها جملة المهارات والممارسات العملية والعلمية المراد تمكين الهيئة التدريسية بالجامعات منها، والتي تجعل الفرد المناسب يستحق العمل في المكان المناسب، ويستمر فيه، بما ينعكس على كفاءة وفاعلية كل من الممارسات العملية (خاطر، ٢٠١٨، ٢٦).

كما تُعرَّف الجدارة المهنية بأنها: القدرات والمعارف والمهارات كافة، والتي تمكن الفرد من القيام بأداء وظيفي متميز يتجاوز الأداء العادي، عند مقارنته بأداء زملائه في نفس المجال التخصصي، وبدرجة تعزز قدرة المؤسسة التي يعمل بها على المنافسة محليا وعالميا (الحسيني، ٢٠١٥، ٢١).

وتُعرَّف الجدارات المهنية أيضا على أنها: قدرة الفرد على توظيف معارفه ومهاراته في أداء المهام الموكلة إليه، بمستوى يتجاوز المستويات الفائقة للأداء، وذلك في إطار سعيه الدؤوب والمتواصل للنجاح والتطور المهني، وإنتاج أداء بشكل أفضل، سواء كانت تلك المهام أساسية للنجاح في كل المهن ومن بينها المهام التدريسية، والتخصصية، وهي لا ترتبط بمهنة التدريس فقط دون غيرها، بحيث لا تنحصر المهام فيما هو داخل الإطار المحدد للعمل، بل تتعداه إلى العلاقات التي تتطلبها الوظيفة مع مختلف الأطراف داخل منظومة العمل وخارجها (سيد، ٢٠٢٠، ١٧١).

ويقصد بالجدارات المهنية أنها: مجموعة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي يمتلكها الفرد، والتي تحدد معًا لتشكيل سلوك معين مطلوب لأداء مجموعة من المهام الوظيفية بكفاءة وفاعلية، ويعد تجديد المعارف، وتنمية المهارات، والتمسك بالقيم البناءة والاتجاهات الملائمة للتنظيم، من أساسيات تمتع الفرد بالجدارة الوظيفية بصفة مستمرة (سيد، ٢٠٢٠، ١٧٤).

وتتضمن عملية بناء الجدارة المهنية إتقان المهارات التي تمكّن الفرد من إتقان المهارات، والتعاون مع جميع العاملين لتحقيق الأهداف المؤسسية في أقل وقت ممكن، وبأعلى قدر من الكفاءة والفاعلية، وهو ما يحقق ريادة المؤسسة وتفوقها (Gauthier, 2017, 16).

وهناك من يعرف الجدارة عند ربطها بالمهنية بأنها: تجاوز المستويات الفائقة في الأداء، ولا تنحصر فيما هو داخل الإطار المحدد للعمل داخل المؤسسة، بل تتعداه إلى العلاقات التي تتطلبها الوظيفة مع مختلف الأفراد داخل المؤسسة وخارجها، وتأثير تلك العلاقات على أداء المؤسسة ككل، مما يتيح ميزة تنافسية لها (سليمان، ٢٠١٣، ٦٨٣).

كما تعرف الجدارة في سياق ارتباطها بالمهنة الأكاديمية على أنها: المعارف والمهارات والخبرات المتراكمة؛ التي يضاف إليها القدرة المرتبطة بالأداء والقائم بالأساس على توظيف تلك المعارف والمهارات والخبرات في أداء المهام الأكاديمية المتوقعة من أعضاء هيئة التدريس، بمستوى يتجاوز المستويات الفائقة من الأداء (عبد الوهاب، ٢٠١٨، ٢٨).

كما تعرف التنمية المهنية التي تقوم على الجدارات المهنية بأنها: التنمية الوظيفية التي تؤسس أهدافها، وتوفر متطلباتها، وتنوع أساليبها، وفق مدخل الجدارة الذي يقوم على فرضية مؤداها أن تنمية الجدارات المهنية أحد أهم مخرجاته، ويؤسس هدفه الأعظم في الانتقال من فكرة امتلاك الأفراد داخل المنظمات للحدود الدنيا للأداء في أي مجال مهني، إلى تجاوزهم المستويات الفائقة للأداء المهني (أحمد، ٢٠١٣، ٦٨٣).

وبمراجعة الأدب النظري لمفهوم الجدارة، اتضح أن هناك تداخلًا بين مفهوم الجدارة والمفاهيم الأخرى، كالقدرة (Ability) والاستعداد (Capacity)، والفاعلية Effectiveness0)، والكفاءة (Qualification)، والتي قد تتفق معا في بعض التفاصيل التركيبية للمفهوم، إلا أنها تختلف في المستوى الخاص بالأداء، فإن كانت تلك المفاهيم جميعًا

تشير إلى المستوى المتوقع أو المثالي للأداء، فإن الجدارة تشير إلى المستويات الفائقة في الأداء لتحقيق السبق والتميز (محمد، ٢٠٠٨، ٢).

وهناك من يعرف الجدارات من خلال التفرقة بينها وبين الكفاءة؛ حيث يتم تعريف الجدارات على أنها: مجموعة من السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية التي تمكن الموظف من تحقيق معدلات أداء متميزة، أما الكفاءة فتعرف على أنها اصطلاح إداري، متعلق بالموارد المتوفرة أو الطاقة التي يمتلكها الفرد، ومدى ترشيد استخدامها لتحقيق الأهداف، وتتحقق الكفاءة عندما نستخدم أقل كمٍّ ممكن من الموارد والمدخلات لإنتاج أكبر كمٍّ من المخرجات والنتائج المرغوبة، والكفاءة كذلك هي مقدار الأداء النافع مقسومًا على الحد الأقصى للأداء النافع الممكن تقديمه، كما أن الجدارة هي الجزء الباطن من الأداء، والكفاءة هي الجزء الظاهر (أحمد، ٢٠١٨، ٥٥)، وبذلك تشمل الجدارة في معناها الواسع المعارف والخبرات والمهارات المكتسبة والسمات الشخصية اللازمة للقيام بالعمل بأعلى مستويات الأداء، ولكنها تشير للجزء الباطن من الأداء الذي يتم الاعتماد عليه في استخدام الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف، وبذلك تتحقق الكفاءة.

ومما سبق يتضح أن تعريف الجدارة المهنية يتحدد وفق العلاقة القائمة بين الجدارة والممارسة المهنية، والتي تختلف باختلاف الطريقة التي يتم بها تعريف الجدارة؛ حيث يتم التمييز بين ثلاثة اتجاهات واسعة للربط بين الجدارة والتطوير المهني، هي (Billett , et al, 2014, 129- 130):

(١) **الجدارة والوظيفة المهنية:** والتي تؤكد أهمية تحديد التناقضات بين الجدارة الفعلية القائمة والجدارات المرغوبة لأداء العمل، الأمر الذي يستدعي الاهتمام بالتدريب على المهارات الصغيرة في بعض الأحيان؛ للوفاء بمتطلبات الوظيفة، وقد تأثر هذا التوجه بعلم النفس السلوكي في السبعينيات، حيث كانت الفكرة الأساسية للتعليم والتطوير المهني هي تحديد التناقضات بين التمكن من الجدارات المحددة المطلوبة فعليًا في العمل فقط، دون التطرق لمدى واسع من المعارف والمهارات.

(٢) **الجدارة باعتبارها مهنة متكاملة:** والتي تظهر في أطر التأهيل الحالية ونهج التعليم القائم على الجدارة، حيث يتم من خلالها تأهيل الأفراد للعمل المهني، بالتركيز على دمج مجموعات شاملة ومتكاملة من المعارف والمهارات والمواقف اللازمة في المواقف المهنية من خلال التعليم والمناهج، بدلًا من التركيز على المتطلبات الخاصة بوظيفة

محددة، لذلك فإن المؤسسات التعليمية نفسها لها دور مستقل في صياغة فلسفتها التربوية لإعداد الأجيال الشابة للمستقبل، وفي ذات الوقت إيجاد توازن للتأثير على أصحاب المصلحة، في التخطيط التربوي والتطوير المهني.

(٣) **الجدارة باعتبارها المهنية الواقعية:** والتي تشير إلى أن الجدارة لا معنى لها إلا في سياق معين؛ ويظهر هنا أهمية تنمية القدرات الذاتية للفرد، والتي تؤهله لأداء العمل وممارسته في سياق معين، وتساعد على تطوير أدائه في المواقف الفعلية أثناء العمل، حيث يتم تنمية الهوية المهنية للفرد من خلال التجارب المتتالية للأداء الناجح والتعلم مع الزملاء في السياقات الفعلية، مما يؤدي إلى تكوين صورة ذاتية إيجابية للفرد.

وانطلاقًا مما سبق، يعرف البحث الحالي إجرائيًا الجدارات المهنية بأنها: "جملة من المعارف والخبرات المتراكمة والقدرات والمهارات التي ينبغي على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات امتلاكها وتوظيفها حتى يتمكنوا من أداء مهامهم الأكاديمية الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية، وبقدرٍ عالٍ من التميز، بحيث يتجاوزون المستويات الفائقة في الأداء.

ثانياً: أنواع الجدارات المهنية:

تتعدد أنواع الجدارات المهنية بتعدد وجهات النظر إليها، وذلك على حسب فلسفات المنظمات وطبيعة المهن والتخصصات وحاجات المجتمع، والمقصود بأنواع الجدارات المهنية، هو تحديد المحاور التي تدور في ضوئها الجدارات المهنية؛ باعتبارها جدارات رئيسة يتم تحليلها إلى جدارات ثانوية، ومن ثم تقسم الجدارات المهنية إلى:

(١) **الجدارات الأساسية** (Core Competencies):

وهى الجدارات المحورية التي تعتمد على الأهداف والقيم والثقافة الخاصة بالمنظمة، ويمكن وصفها بأنها: جملة الصفات والسلوكيات والمهارات والقدرات اللازمة لتحقيق النجاح في كل الوظائف داخل المنظمة، وترتبط بقيم المنظمة وأهدافها وخطتها الإستراتيجية، ومن أمثلتها القدرة على تحفيز الآخرين، وقيادة التغيير، وبناء العلاقات، وتطوير أداء الآخرين، ومهارة التفكير التحليلي (إسماعيل، ٢٠١٣، ٦).

(٢) **الجدارات الوظيفية** (Jop- Specific Competencies):

وتشير إلى المهارات والقدرات الشخصية الضرورية لممارسة وظيفة محددة داخل المنظمة، ومن أمثلة الجدارات الوظيفية: التواصل مع الآخرين، والمرونة، والتميز الوظيفي، والمسئولية، والاستقلالية، مهارة تحليل البيانات (إسماعيل، ٢٠١٣، ٦).

كما تنقسم الجدارات أيضًا إلى: (عرب، ٢٠١٥، ٥) و(رضوان ومراد، ٢٠٢١، ٢٠٠):

-**الجدارات الظاهرة:** وهي الجدارات التي يسهل اكتسابها وقياسها، وتنقسم إلى:

-**المعلومات:** وهى المعارف المطلوب أن يمتلكها الفرد فى مجال أو تخصص معين.

- **المهـــــــارات:** وهى القدرات التي يمتلكها الفرد وتمكنه من القيام بمهامه العقلية والمادية.

- **الجدارات الكامنة:** وهي الجدارات غير الظاهرة، والتي تبرز لدى الفرد عند أدائه لمهمات معينة لمدة طويلة، وتنقسم إلى:

- **المفاهيم الاجتماعية:** وهي نظرة الشخص للمجتمع ودوره فيه.
- **المفاهيم الشخصية:** وهي مبادئ الفرد وقيمه وقناعاته الراسخة التي تتمحور حولها شخصيته.
- **الصفات الذاتية:** وهي الخصائص الذاتية للفرد، مثل إدارته لمشاعره، ومنهجية تفكيره، وآلية عمله.
- **الدوافع:** وهي المحفزات الراسخة في شخصية الفرد، والتي توجهه لأداء عمل معين كرد فعل لا إراديّ.

وبناءً على ما سبق يمكن تحديد أهم الجدارات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس كالآتي:

تعد الجدارات التي يجب أن تتوافر لدى الهيئة التدريسية بالجامعات أحد التوجهات الحديثة للتنمية المهنية القائمة على الجدارات، حيث يستخدم هذا المدخل في إدارة الموارد البشرية الأكاديمية بالجامعات للارتقاء بأدائهم نحو مجالات وآفاق لم يسبق لهم الوصول إليها، ومن ثم فإن أبرز الجدارات التي يلزم أن يتضمنها أداء عضو هيئة التدريس، ما يأتي:

(١) الجدارات المعرفية التخصصية:

لقد أحدثت الثورة العلمية والطفرة التقنية، اتساعًا في المعارف، وتنوعًا في العلوم، فتضاعفت المعرفة بصورة مذهلة لم يسبق للبشرية أن شهدت لها نظيرًا، الأمر الذي أصبح معه التعامل مع هذه المعارف والعلوم أمرًا بالغ التعقيد (حبيب، ٢٠٠٩، ٥٧)، ومن ثم فإن التطورات العالمية في المجال الأكاديمي التخصصي أصبحت تحديًا أمام الجامعات في ظل مجتمع المعرفة، وهو ما أدى بدوره إلى الحاجة لأعضاء هيئة تدريس أكْفاء ومؤهلين لأداء أدوارهم المتجددة بشكلٍ فعال.

حيث يعد أعضاء هيئة التدريس من أهم مدخلات التعليم الجامعي، إن لم يكنوا أهمها على الإطلاق، حيث تقع على عاتقهم مسئوليات كبيرة تجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، نظرًا لأن المعرفة العلمية التخصصية في تطور سريع ومستمر، ومن ثم يلزم عليهم متابعة تلك التطورات والتعامل معها؛ لما لها من انعكاسات على مجالات عمله الجامعي (الديحاني، ٢٠١٧، ٢١٨- ٢١٩)، والتي تلزم تنمية جداراته المعرفية التخصصية.

وتتمثل الجدارات المعرفية التخصصية في قدرة الهيئة التدريسية بالمجتمع الجامعي، على التفكير الإبداعي والنقدي، وإنتاج الأفكار الابتكارية من خلال المعرفة القائمة، والتوصل إلى معارف جديدة، وامتلاك المهارات الخاصة باختيار المعلومات وتصنيفها وتبويبها؛ للاستفادة منها في توليد معارف جديدة تسهم في البناء المعرفي التخصصي، علاوة على القدرة على التواصل المعرفي مع الأفراد في نفس التخصص الأكاديمي (أبو عليوة، ٢٠١٥ ٧١- ٧٢)، أضف إلى ذلك القدرة على التعلم الذاتي، وإتقان التخصص الأكاديمي من خلال امتلاك قاعدة معرفية واسعة.

ومما سبق يتضح أن الجدارات المعرفية التخصصية، هي تلك الجدارات التي تتعلق بالتخصص المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والتي تفرض عليه الاطلاع الواسع والكثيف في المجال الأكاديمي، من خلال التمكن من المعارف والنظريات العلمية التي توصّل إليها العلم في مجال التخصص بشكل خاص، وفي مجالات العلوم بشكل عام، من خلال معرفة العلاقات التي تربطه بالتخصصات العلمية الأخرى التي تخدم تخصصه، حيث يتطلب عمل الهيئة التدريسية مزيد من البحث والإبداع والابتكار والإنتاج المعرفي المستمر.

(٢) الجدارات التدريسية:

تحرص الجامعات على تطوير نظمها التعليمية لتحقيق درجات عالية من التميز في المخرجات التعليمية؛ فهناك حاجة دائمة لاستخدام أساليب حديثة وفعالة في العملية التدريسية، فقد أصبحت الجدارات التدريسية لعضو هيئة التدريس موضع الاهتمام من المعنيين بالتعليم العالي على الصعيدين الإقليمي والعالمي، لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، وذلك من خلال رفع نوعية أدائهم التدريسي، وتحسين كفاءاتهم، حيث يعد عضو هيئة التدريس عنصرًا فاعلا ومهما في جودة البرامج والأنشطة التدريسية بالجامعات (إبراهيم، ٢٠١٩، ٤٣٢)، وهذا يتطلب توافر جدارات تدريسية متميزة لهيئتها التدريسية، حتى تتمكن من تحقيق

رسالتها التعليمية المنشودة، والمشاركة فعالة في رفع الجودة التنافسية لمخرجات التعليم الجامعي.

وتتعلق الجدارات التدريسية بكل ما يعين الهيئة التدريسية بالجامعات من إدارة المواقف التعليمية بالشكل الذي يضمن تطوير قدرات الخريجين، وتنمية مهاراتهم، بما يلائم المتطلبات الخاصة بسوق العمل الجديد، وما يصاحبه من التغير في مفهوم التوظيف الذي اصبح يعتمد على الجدارات اللازمة لإيجاد وابتكار فرص عمل بشكل أكبر من التحصيل النمطي والتقليدى للمعرفة (عبدالوهاب، ٢٠١٨، ٢٦).

ومن ثم تعرف الجدارات التدريسية على أنها: جملة المعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لممارسة عضو هيئة التدريس للعملية التدريسية والأنشطة التعليمية في الجامعات، كاكتساب المعرفة، وما يتوافر لديه حول المساقات التي يدرسها، والمهارات المتعلقة بالتخطيط وتشكيل فرق التعلم، كما تتمثل جدارات التدريس التي يجب أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس في تطبيق الاتجاهات الحديثة في التدريس، والقدرة على تصميم المناهج، والقدرة على تقييم الطلبة، والقدرة على التدريس للأعداد الكبيرة والصغيرة في ذات الوقت، والقدرة على تنويع المنهج وتغييره، (الربابعة، ٢٠٢٠، ٧١٥).

كما يحتاج أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، إلى فهم جديد لسلوكيات التدريس التربوية والنفسية، ومعرفة كيفية التعامل مع الطلاب واستثارة تفكيرهم بشكلٍ مستمر، وتحفيزهم للتفاعل والمشاركة في المواقف التعليمية، وامتلاك القدرة على ابتكار إستراتيجيات تدريس متنوعة وفعالة، متوائمة مع القدرات المختلفة للطلاب، وتزويدهم بالطرائق التي تساعدهم للوصول إلى مفاتيح المعرفة (رزيقة وقوارح، ٢٠١١، ٤٣٢)

واستنادًا على ما سبق يتضح أن هناك اتصالًا وثيقًا بين الجدارات التدريسية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس وكفاءة العملية التعليمية بالجامعات، والتي تتضح في كفاءة إدارة العملية التعليمية، والتحكم في التفاعلات فيما بينها، والتقييم المستمر للطلاب في المواقف التعليمية المختلفة، فإتقان المادة التعليمية لم يعد كافيًا لتحقيق الأهداف المرجوة، إن لم يتبعه امتلاك جدارات تدريسية تمكن المعلم من أداء مهامه الجديدة بأعلى درجة من الإتقان.

(٣) الجدارات البحثـــــية:

تحتل المعرفة في الوقت الراهن اهتمامًا رئيسيًا في مجال البحث العلمي، ذلك لأنها تتركز على الطاقة الفكرية لعصر المعلومات والانفجار المعرفي، وأصبحت المعرفة

تتضاعف بين الحين والآخر، والسباق محموم حول الإنتاج المعرفي والعلمي (حبيب، ٢٠٠٩، ٢٦٩)، الأمر الذي يتوجب معه تحلّي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بمجموعة من الجدارات البحثية التي تمكنهم من إنتاج المعرفة وتوليدها، والوصول إلى اكتشافات علمية حديثة تخدم المجتمع والبشرية.

هذا، وقد أحدثت ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تطورًا مهمًا في أدوات البحث العلمي، من حيث إمكانية الوصول للمعلومات، وتحليلها، كما أنها زادت من حجم المعلومات المتوفرة في أي مجال للباحثين –كمًّا وكيفًا، الأمر الذي أدى إلى ضرورة امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لجدارات البحث العلمي التي تؤهله لكى يكون باحثًا علميًّا متميزًا (عماد، ٢٠١٩، ٢٧).

وتعرف الجدارات البحثية على أنها مجموعة المهارات والقدرات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس، والمرتبطة بإجراء بحوث أصيلة، ذات قيمة، وقابلة للتطبيق، وتتعلق بالجدارات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس، وتتمثل في القدرة على كتابة البحوث العلمية، ونشر البحوث العلمية في مجلات محكّمة، وإعداد المشاريع البحثية، والحصول على دعم مادي ومعنوي لمشاريع الأبحاث، والقدرة على العمل في فرق بحثية (الربابعة، ٢٠٢٠، ٧١٥).

كما تعرف الجدارات البحثية بأنها مجموعة من المهارات التي تتعلق بالبحث العلمي، بالتمكن من المنهجية العلمية، وصياغة الفرضيات البحثية، ومهارة تخطيط الوقت اللازم للعمل على البحث، والتحقق من الأدوات اللازمة للبحث، ومهارة تحليل البيانات الكمية والنوعية المدرجة بالبحث، ومهارة تفسير النتائج البحثية وتطبيقها لخدمة المجتمع وتطويره وحل المشكلات المجتمعية القائمة (Dominguez & Judikis, 2016, 669).

وبناءً عليه يتضح أن امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لمجموعة من الجدارات البحثية من الأمور المهمة التي تسهم في إنتاج بحوث أكاديمية فعالة ومميزة في ضوء التوجهات العالمية، وكذلك نشر المعرفة وتطبيقها، الأمر الذي يسهم في تحسين القدرة التنافسية للجامعات، والمساهمة في بناء وعاء المعرفة العالمي.

(٤) الجدارات التكنولوجية:

لقد عرفت البشرية – في نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين – ثورة هائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، مما أدى إلى ظهور عالم مختلف

من حيث المعطيات والأدوات، وانعكس على الأداء التعليمي بالجامعات، حيث تبني التكنولوجيا الحديثة بيئات تعلم افتراضية أكثر إبداعية، وفى الوقت ذاته تتطلب موارد بشرية على قدر عالٍ من المهارة، في استخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في العملية التعليمية.

وهكذا فإن إدخال التقنيات الرقمية والتعلم عبر شبكات الإنترنت في الجامعة، كان له عظيم الأثر في التأثير على من يعلِّم، وعلى الكيفية التي تتم بها العملية التعليمية، فهناك جدارات تكنولوجية يتوجب على عضو هيئة التدريس اكتسابها ليتمكن من التعامل مع التقنيات التكنولوجية الحديثة، وتطوير ذاته في مهارات الاتصال الفعال ومهارة إدارة بيئات التعلم الافتراضية، واستخدام الأساليب الحديثة في التقويم ومهارات البحث العلمي في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتصال (محمود، ٢٠١٨، ١٠١٦- ١٠١٧).

وتعرف الجدارات التكنولوجية بأنها: مجموعة من القدرات والكفاءات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس، والتي ترتبط بالقدرة على استخدام الأساليب التقنية الحديثة في العملية التعليمية، والتواصل مع الطلاب داخل الجامعة وخارجها، وتشتمل على استخدام الأساليب التكنولوجية في عرض المنهج والمواضيع التعليمية، وتوجيه الطلاب لأداء المتطلبات الخاصة بالمادة باستخدام الحاسوب، والقدرة على استخدام شبكة المعلومات بكفاءة للوصول إلى المعرفة، والاهتمام بالتواصل التعليمي مع الطلاب عن طريق البريد الإلكتروني (الربابعة، ٢٠٢٠، ٧١٦).

ومما سبق يتضح أن المهام الجديدة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، تتطلب جدارات تكنولوجية متنوعة، والتي أصبحت من أهم ضرورات العمل في المنظومة الجامعية، وغدت عنصرًا مهما من عناصر نجاحه في أداء مهامه الأكاديمية في العصر الرقمي، ولكن بالرغم من أهمية التكنولوجيا الحديثة، فإنها لا تستطيع أن تحل محل الأستاذ الجامعي، لكن عليه أن يمتلك جدارات استثمار التكنولوجيا في مساعدة المتعلم على التعلم، ويتمكن من ممارسة عملية التقويم الإلكتروني عبر شبكة الويب، ومن توظيف أساليب التواصل الإلكتروني، في تحقيق التواصل الأكاديمي مع الطلاب.

(٥) الجـدارات الشخصيـة:

هناك حزمة من الجدارات الشخصية التي ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يتحلّى بها أثناء أدائه لعمله داخل المنظومة الجامعية؛ حتى يتمكن من أداء واجباته بفاعلية وكفاءة، وتشمل المواصفات الشخصية التي تمكن الفرد من التعامل مع الضغوط، وكذلك مع الزملاء

والرؤساء في العمل، والمساعدين داخل الجامعة، ومع العملاء الرسميين ووسائل الإعلام خارج المنشأة الجامعية (أبو زيد،٢٠١٥، ٦١).

وتتضمن الجدارات الشخصية القدرات التي يتحلى بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والمرتبطة بمهارات التواصل والاتصال الفعال مع الطلاب، والتمتع بأخلاق مهنية متميزة، تمكّنه من الموضوعية في التعامل مع الطلاب وتقييمهم تقييمًا عادلًا، والتمتع بمهارات حل مشكلات الطلاب الأكاديمية، ومهارة إدارة الأزمات المفاجئة التي قد تطرأ أثناء تأدية العمل، ومهارة إدارة الوقت لإتمام المنهج الدراسي، ومهارة إدارة المواقف التعليمية، وتهيئة بيئة مشجعة على التعلم الفعال (الربابعة، ٢٠٢٠، ٧١٦).

كما تشير الجدارات الشخصية إلى الصفات العقلية والبدنية والوجدانية التي يتميز بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والتي تميزه عن غيره، وتظهر أثناء ممارسته لوظائفه وأدواره مسئولياته، ومن تلك الصفات القدرة على التمتع بتقدير عالٍ للذات، وممارسة المسئولية الشخصية، والمثابرة، والمحافظة على قدر عالٍ من الصدق، وقبول النقد البنّاء، والقدرة على التكيف مع التغيرات، وإدارة الوقت بنجاح، والجد في العمل، والاتزان الانفعالي والسلوكي (أحمد، ٢٠١٨، ٦٤).

واستنادًا إلى ما سبق، تتضح ضرورة امتلاك عضو هيئة التدريس مجموعة من الجدارات الشخصية المتأصلة في سلوكه، والتي تدفعه إلى العمل وأداء الواجبات المنوطة بدوره كعضو هيئة تدريس في المنظومة الجامعية، وليس هذا فقط، بل ما يرتبط بدوره خارج المنظومة الجامعية؛ نظرًا لتعدد الأدوار الخاصة بعضو هيئة التدريس، فهو مسئول أيضا عن خدمة المجتمع وإقامة علاقات تفاعلية مع المنظمات الخارجية.

ثالثًا: أهداف مدخل الجدارة المهنية:

يهدف مدخل الجدارة المهنية إلى تحقيق جملة من الأهداف، التي يمكن تحديدها في النقاط التالية:

- **الاختيار والتعيين:** حيث تعتمد قرارات التعيين والاختيار على بيانات أكثر ارتباطًا بقدرة الفرد على النجاح المستمر في أداء مهامه المهنية.
- **تحديد المسار المهني:** حيث يساعد مدخل الجدارة المهنية في اتخاذ قرارات الترقية والتطوير المهني، استنادًا إلى بيانات موثوق بها في احتمالات نجاح الفرد في الوظيفة.

- **التدريب والتطوير:** يوضح بناء الجدارة الفارق الدقيق في خريطة المهارات، بين ما يتمتع به الفرد فعليًا وما يحتاجه من مهارات، ومن ثم توجه الجهود التدريبية لسد تلك الفجوة.
- **إدارة الأداء:** وذلك من خلال تحديد مدى تطبيق الفرد لما تعلمه وما اكتسبه من التأهيل العلمي والخبرات العملية الطويلة، وبناءً عليه يظهر مستوى الجدارة والاستحقاق للاستمرار.
- **كفاءة الأداء:** وهي القدرة على العمل بكفاءة داخل بيئة العمل، والاستجابة للتحديات المختلفة، وبذلك يمكن الوقوف على الفرق بين الأداء الفعال والأداء غير الفعال.
- **تحديد متطلبات العمل:** حيث يتم تحديد القدرات الأساسية اللازمة للقيام بعمل جيد متميز، والمتعلقة بالصفات الشخصية والمعرفة والمهارات والقيم التي يعتمد عليها الفرد في إنجاز العمل (خاطر، ٢٠١٨، -١٩- ٢٥).
- **ابتكارية الأهداف:** حيث ترتقي أهدافها إلى مستوى الأهداف الابتكارية غير النمطية، وتهدف إلى تحقيق نتائج متفردة غير عادية في الأداء المهني (عبدالله وعبدالوهاب، ٢٠١٨، ٤٨٣-٤٩٣).

وبناءً عليه يتضح أن مدخل الجدارات يهدف إلى تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، حيث يتم من خلاله تحديد الأساليب والأدوار المطلوبة من الهيئة التدريسية للوصول إلى مستويات عالية من التميز والكفاءة، من خلال توفير بيئة العمل التنظيمية التي ترصد الأداء الحالي وتحدد الأداء المتوقع، وفي ضوء ذلك يتم تحديد الممارسات اللازمة لتطوير الأداء المهني.

رابعًا: أهمية مدخل الجدارة المهنية:

يتم الربط بين مفهوم الجدارة في سياق التعلم المهني والقائم على الممارسة. هذا التعلم هو عملية تتجلى فيها العديد من الأشكال المختلفة باختلاف الخصائص الشخصية للمتعلمين، ومستويات مهنتهم، ومجالات الممارسة، والغرض من تعلمهم، وتنظيم أنشطة التعلم. وقد دخلت مفاهيم الكفاءة هذه الممارسة المتنوعة في نواح كثيرة، ولا تزال وسيلة فعالة لرسم خريطة متطلبات الممارسة المهنية، ولتوجيه تقييم المهارات المهنية وتطويرها، ويتضح من خلال النقاط التالية، أهمية مدخل الجدارة المهنية في الجامعات من خلال قدرته على تحقيق ما يلي:

- **تطوير المعرفة العملية طوال الحياة المهنية:** حيث يتم تنويع المصادر التي يتم من خلالها التعلم والتي تؤدي إلى تطوير الكفاءة الخاصة بأداء الفرد على نطاق واسع، وهو ما يتم اكتسابه بطريقة تدريجية بمرور الوقت، أضف إلى ذلك أهمية الربط بين ما يتم تعليمه في الأوساط التعليمية الرسمية، وما يتم تنفيذه في سياق مواقف العمل الواقعية، وإتاحة الفرصة لتطبيق ما يتعلمه حتى يتحقق الاحتراف في الأداء، ومن ثم فإن تطوير الكفاءات بشكل مستمر يضمن التقدم المستمر نحو مستويات عالية من الإتقان والخبرة في العمل.
- **إدارة الوضع المهني للأفراد:** يركز مدخل الجدارة المهنية على تطوير الوضع المهني للفرد، حيث يُنظر إلى هذا المدخل على أنه إطار تنظيمي للعمل، فإدارة الوضع المهني للأفراد بكفاءة وفاعلية تساعد في تحديد النتائج التي يجب تحقيقها والوصول إليها، كما أن تطبيق المعرفة المهنية المرتبطة بالعمل يساعد في الوصول للوضع المهني النموذجي للأفراد داخل مؤسساتهم، والذي يشكل مفتاح المهنة، ويوفر أرضًا خصبة للانتقال إلى الكفاءة في الأداء في المواقف المماثلة أو ذات صلة.
- **استثمار الكفاءات في السياقات المختلفة:** حيث لا يعترف مدخل بناء الجدارة المهنية بالأفراد على أنهم أكفاء، ما لم يكونوا قادرين – ليس فقط على النجاح من خلال العمل – ولكن أيضًا على فهم الأسباب وراء أداء فعل معين، والكيفية التي يتم من خلالها اتخاذ الإجراءات، حيث لا تكفي المهارة والنشاط لتحديد كفاءة الفرد الحقيقية، بل لابد لكي يكون مؤهلاً أن يكون قادرًا على الفعل أو التصرف ، وكذلك قادرا على تحليل وشرح طريقته في القيام بالأشياء أو التصرف، ومن ثم يساعد مدخل الجدارة المهنية من التنظيم الذاتي لكفاءات الأفراد لعناصر في السياقات المختلفة (Gauthier, 2017,28).
- **تطوير الكفاءات المهنية من خلال التدريب:** يهدف التدريب حتمًا إلى تطوير الكفاءات لتحقيق مستويات عالية من الاحترافية في الأداء، حيث يتحقق الاحتراف نتيجة لعملية مستمرة من الانتقالات المتتابعة بين مواقف التدريب وحالات العمل، ومن ثم يسهم التدريب في زيادة وعي الأفراد ومعارفهم ومهاراتهم بشكلٍ مستمر، حتى يكونوا قادرين على مواجهة تحديات الممارسة الفعلية للعمل(Gauthier, 2017,52) .
- **إشباع حاجات النمو الذاتي:** وذلك لأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لديهم دوافع تجاه إنجاز المهام الموكلة إليهم والتقدم في العمل، وبالتالي فإن مدخل بناء الجدارة

المهنية، يقوم بدورٍ مزدوج، فيؤدي إلى تحقيق الفاعلية التعليمية بالمؤسسات التعليمية من جهة، ويشبع حاجات أعضاء هيئة التدريس الذاتية من جهة أخرى (خاطر، ٢٠١٨، ٣٧).

- **تحقيق الكفاءة في الأداء:** يساعد تحديد الجدارات اللازمة لإنجاز العمل في تطوير الممارسات المهنية والتعلم المهني القائم على الممارسة، وذلك من خلال تحديد المؤشرات التي يتم من خلالها تقييم المتعلم وفقا لها، وتحديد خطط تدريبية مهنية للوصول إلى الأداء المتميز.
- **شعور الأفراد بالاستقرار المهني:** يساعد مدخل الجدارة المهنية على زيادة استقرار الأفراد في وظيفتهم بسبب المهارات التي اكتسبوها، وخبرتهم في الممارسة المهنية لأداء العمل، ومن ثم اكتساب مستوى معيناً من الكفاءة يمكنهم من الأداء المهني الفعال، كما يكتسبون الشعور بالثقة والكفاءة الذاتية والهوية المهنية (Billett , et al, 2014, 110-111).

واستنادًا إلى ما سبق يتضح أن أهمية مدخل الجدارات المهنية، تكمن في تهيئة بيئة تعليمية خصبة تكسب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجدارات المعرفية والمهارية والسلوكية اللازمة لأداء محدد في مهنة محددة، طبقًا للاحتياجات المتغيرة لسوق العمل، ومن ثم تصبح التنمية المهنية القائمة على الجدارات نظامًا فعالًا ومتكاملًا، وفي ذات الوقت، تحقق الاستقرار الوظيفي لهم، لأنها تمكنهم من تحقيق متطلبات وظيفتهم وتمكنهم من الناحية المهنية.

المحور الثاني: الإطار الفلسفي للاحتراف الأكاديمي:

يعد الاهتمام بأستاذ الجامعة وتوفير البيئة العلمية والمهنية المناسبة له، والتي تساعده على تطوير قدراته ومهاراته، من أهم التحديات القائمة الآن أمام الجامعات، باعتباره من الركائز الأساسية في تطوير العملية التعليمية والوصول إلى مخرجات عالية الجودة، فالأداء المهني لعضو هيئة التدريس وتطويره وتهيئة المناخ المناسب نوع من الاستثمار الأكاديمي الذي يجب أن تتضمنه سياسات التطوير للتعليم الجامعي، وضمن هذا الإطار سيتم التطرق إلى مفهوم الاحتراف الأكاديمي، وأهميته، والمقومات اللازمة لتحقيقه، وأهم التحديات التي تواجه تحقيقه بالجامعات.

أولا: الاحتراف الأكاديمي (المفهوم والأهمية):

تعد المعرفة في الوقت الراهن المورد الرئيس لضمان التقدم التكنولوجي، والنمو الاقتصادي، والإثراء المعرفي في مجتمع المعرفة، حيث أصبح ينظر إلى الجامعات على أنها المؤسسات المسئولة عن إنتاج وتوليد ونشر المعرفة وتطبيقها، وذلك من خلال العملية التدريسية للطلاب بالجامعات، والوظيفة البحثية للجامعات الذي يقوم بها الأكاديميون؛ باعتبارهم القوة الناشطة في المنظومة الجامعية، حيث يتكون نشاطهم من التدريس والبحث وخدمة المجتمع، فهم أكثر ناقلي المعرفة تفوقًا في جميع التخصصات، وهم بمثابة الخبراء الذين يوجهون المعرفة لخدمة المجتمع، ومن ثم أصبحت الحاجة ملحة إلى أعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلًا عاليًا، ومتخصصين في المجالات المعرفية لتعزيز مكانتهم في الأوساط الأكاديمية، وفى هذا الصدد يجب أن يتم تناول مفهوم الاحتراف الأكاديمي في ضوء التغيرات المستمرة للأدوار المطلوبة من عضو هيئة التدريس.

بدايةً، لا يوجد اتفاق محدد أو إجماع على ما يتعلق بمعنى الاحتراف، فهناك افتقار إلى الوضوح المفاهيمي، ويمكن تعريف الاحتراف على أنه تلك الإستراتيجيات التي يستخدمها أعضاء المهنة في السعي لتحسين وضعهم الحالي والظروف المحيطة بهم؛ لتحقيق مستويات عالية من الكفاءة في أداء العمل، ومن ثم يتعلق الاحتراف بجودة الممارسة، حيث يتكون الاحتراف من السلوكيات والممارسات التي يمتلكها الفرد تجاه مهنته، مع السعي المستمر للتطوير في ضوء الظروف المستجدة بالمهنة، وتشير أغلب الدراسات للاحتراف على أنه التمكن من المهنة (Academic Profession) للإشارة إلى التحكم في الممارسات الخاصة بالعمل، من خلال التطوير المهني، والتي تنظمها مجموعة خاصة من المؤسسات (Linda, 2008, 2-5)، وهذا يفسر استخدام الدراسات مصطلحي (Academic Professionalism) و (Academic Profession) للتعبير عن مفهوم الاحتراف الأكاديمي، وتستخدم معظم الدراسات مصطلح (Academic Profession) لوصف العملية التي يتم من خلالها إكساب أعضاء هيئة التدريس الجدارات اللازمة للعمل الأكاديمي بالجامعات للتمكن من المهنة، مع تفعيل جانب الخبرة والبراعة.

ويشير المعنى اللغوي للاحتراف في المعجم الوجيز إلى: احتَرَفَ (اتَّخذَ مهنةً) (مجمع اللغة العربية، ١٩٩٤، ١٤٥)، ويشير لسان العرب أن الحرفة من الاحتراف وهو الاكتساب، يقال: "يحرف لعياله ويحترف" بمعنى يكتسب، وقيل هو الصناعة وجِهة الكَسب و"حرفة الرجل" صنعته، و"احترف الرجل" إذا كد على عياله، والمحترف هو الصانع، وفلان "حريفي"

أي عملي، وصاحب عمل، وفى المأثور "إنِّي لأرى الرجل يعجبني فأقول: هل له حرفة؟ فإن قالوا لا، سقط من عيني (ابن منظور١٩٩٨، ،٨٣٩).

ويشير قاموس التربية إلى الاحتراف على أنه السلوك أو الأهداف أو الصفات التي تميز مهنة أو شخصًا يعمل في مهنة معينة (Bhushan, 2016, 209)، وتوضح الموسوعة البريطانية مفهوم الاحتراف على أنه التحكم المهني في منظمات الأعمال، وهناك توجُّهان في بناء الاحتراف، هما: التحكم من الداخل، من قبل المجموعة المهنية نفسها (أي التحكم الذاتي من قبل الأفراد الممارسين في الممارسات لبناء هويتهم المهنية)، والتحكم من الخارج، من قبل المديرين في منظمات الأعمال الذين يقومون بتوجيه ممارسات الأفراد داخل العمل لتحقيق الاحتراف (Evvetts, 2018).

ومفهوم الاحتراف الأكاديمي حديثٌ للغاية، قد تمت صياغته في الولايات المتحدة، حيث يتم يعمل الأفراد كمدرسين في مؤسسات التعليم العالي، في سوق عمل حر نسبيًا مقارنة بمعظم الدول الأوروبية التي يرتبط الأستاذ تقليديًا بشكل ما من أشكال الخدمة المدنية، وتتعدد المهام المرتبطة بتحقيق الاحتراف الأكاديمي من حيث تدريس برامج تعليمية للطلاب، وتصميم مشاريع بحثية قادرة على جذب التمويل الخارجي، ونشر نتائج البحوث، سواء داخل الأوساط الأكاديمية أو في العالم الخارجي، واستقطاب طلاب الدراسات العليا، والمشاركة في إدارة المؤسسة على مختلف المستويات؛ بحيث يكون عضو هيئة التدريس جزءًا من دورة تقييم الأقران، ومع ذلك فإن درجة الأداء المتوقعة في كل من هذه المهام، تختلف بشكل كبير داخل المهنة لأنها متنوعة للغاية (PEDRÓ, 2009, 412-413).

هذا، ويعد الاحتراف الأكاديمي مفهومًا شاملًا لعمليتي النمو المهني والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فعملية النمو المهني يقوم من خلالها الأستاذ الجامعي بعملية التنمية الذاتية، رغبةً في تطوير مهاراته وقدراته العلمية والمهنية، أما التنمية المهنية فيقصد بها الجهد المؤسسي الذي تقوم به الجامعات للارتقاء بالجوانب العلمية والمهارية لعضو هيئة التدريس (المحسن، ٢٠١٣، ٢٣٠).

ويعرّف الاحتراف الأكاديمي بأنه العملية التي يتبنى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات خلالها مجموعة من القيم الخاصة بالمهنة الأكاديمية والاهتمام بتقديم نوعية عالية من التعليم للطلاب، والتمتع بمستوى عالٍ من الخبرة في التخصص الأكاديمي، والوصول إلى مستوى عالٍ من الاستقلالية، والقدرة على توليد المعارف الجديدة وتطبيقها، والسعي الدائم إلى تحديد

وإعادة تعريف هويتهم المهنية، بما يتماشى مع الاتجاهات العالمية (Ibrahim, et al, 2012, 522)

كما يقصد بالاحتراف الأكاديمي أنه تلك العملية المنظمة التي يؤدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلالها واجباتهم العلمية والمهنية، على نحوٍ فعال ومؤثر، يعتمد فيه على الكفاءة والتميز العلمي، والسعي لتطوير قدراته ومهاراته، والتحلي بأخلاقيات العمل الجامعي، وبذلك يتحول العمل الجامعي إلى مهنة، يرتبط بها أستاذ الجامعة دون غيرها، بحيث يتفرغ للأداء الأكاديمي، ويتفرغ لكل نشاط له علاقة بمهامه الأكاديمية داخل الجامعة وخارجها (المحسن، ٢٠١٣، ٢٣٠).

وفى نفس الإطار، يعرف الاحتراف الأكاديمي بأنه صيغة للعمل المهني الجامعي الفعال بكفاءة وأخلاق؛ يؤديه عضو هيئة التدريس في مجالات التعليم والتعلم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ومشاركة الزملاء، كما أن الاحتراف الأكاديمي هو نتيجة لعمليات تطوير النمو المهني، وليس مرادفًا لها (الوديان، ٢٠١٩، ٣٥).

وفى نفس الاتجاه يشير الاحتراف الأكاديمي إلى العملية التي يتبنى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات خلالها معايير مهنية عالية للتدريس بالجامعات، بحيث يتم التركيز على تعليم الطلاب، الأمر الذي يحقق جودة التدريس على مستوى الفصل، وتقديم محتوى تعليمي جذاب وتنافسي، يتضمن المستجدات العلمية في المجال المعرفي، بالإضافة إعداد الأكاديميين للقيام بدورهم البحثي، وتعزيز الجدارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس لتطوير الكفاءة في البحث والتصديق عليها(Pleschova , et al, 2012, 1)، ويركز هذا التعريف على الوظيفة التعليمية والبحثية للجامعة دون التطرق لخدمة المجتمع.

ويشير الاحتراف الأكاديمي إلى تبني أفراد المجتمع الأكاديمي لمجموعة مشتركة من المعايير والقيم، خاصة فيما يتعلق بطرق إنتاج المعرفة، نظرًا لأن الأكاديميين هم المختصون في إنتاج وتوليد المعرفة، ولهم دورٌ مهمٌ في تحديد المعرفة اللازمة لتوليد المهارات والممارسات المطلوبة لتحديد الأدوار التي تؤطر الممارسات الخاصة بعمل الأكاديميين بالمنظومة الجامعية، والتي تميز الأداء الاحترافي عن الأداء التقليدي في ممارسة المهنة الأكاديمية (Carvalho, 2017, 68).

وفى نفس السياق، يعرف الاحتراف الأكاديمي بأنه تلك العملية التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من الوصول إلى مراتب احترافية في الأداء، من خلال معرفة اهتماماتهم الشخصية،

وإضفاء الطابع الرسمي على خبراتهم العلمية من خلال درجة الدكتوراه، وتعزيز خبراتهم من خلال الأنشطة البحثية التي يقومون بها، والوفاء بمسئولياتهم في التدريس، والبحث، وتقديم الخدمات للمجتمع (Ibrahim, et al, 2012, 522).

ويشار إلى الاحتراف الأكاديمي بأنه الكيفية التي يتم من خلالها إدارة الموارد البشرية الأكاديمية بكفاءة داخل المؤسسات الجامعية، ويتم ذلك من خلال مراجعة الممارسات المهنية والسعي نحو تقويمها للمحافظة على الدوافع المهنية لأعضاء هيئة التدريس نحو مهنتهم، إضافة إلى الاهتمام بالعوامل التحفيزية(Pekkola , et al, 2018, 2- 3) .

هذا، وهناك ثلاثة مكونات رئيسة للاحتراف الأكاديمي، هي: المكون السلوكي للاحتراف: ويتمثل فيما يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من ممارسات فعلية داخل المؤسسات الجامعية، والمكون الفكري: ويتعلق بالتصورات والمعتقدات والآراء التي يتبنوها وتمثل الموجه الرئيس لأدائهم المهني بالجامعات، والمكون المعرفي: ويتعلق بإدراك الهيئة التدريسية لطبيعة مهنتهم التي تعتمد على الارتباط الوثيق بين التدريس والبحث وتقديم الخدمات المجتمعية، ومن ثم يعزز الأكاديميون الاحتراف الأكاديمي من خلال الاهتمام بالتخصص المعرفي الذي ينتمون إليه، غرس القيم الأخلاقية وتثقيف عقول المتعلمين، وتعزيز خبراتهم من خلال الأنشطة البحثية(Ibrahim , et al, 2012, 522).

وبناءً على ما سبق، تعرف الدراسة الحالية الاحتراف الأكاديمي إجرائيًا بأنه" تلك العملية المنظمة التي يؤدي عضو هيئة التدريس من خلالها واجباته العلمية والمهنية، المتمثلة في مجالات التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، على نحو فعالٍ ومؤثر، يعتمد فيه على الكفاءة والتميز في الأداء، ومجموعة من القدرات والجدارات اللازمة التي تمكنهم من تحديد وإعادة تعريف هويتهم المهنية، بما يتماشى مع الاتجاهات العالمية من خلال التقييم المستمر للأداء".

وفي ضوء التعريفات المتعددة للاحتراف الأكاديمي، يتضح أن عملية الاحتراف الأكاديمي تشكل مهنة محددة في المجتمعات الحديثة، والتي تؤدي وظيفة اجتماعية في منظمات محددة، هي مؤسسات التعليم العالي، ويعد أعضاء هيئة التدريس النواة والمكون الأكثر ديمومة وتأثيرا من مكونات مؤسسات التعليم العالي، والذين يتمتعون بممارسات مهنية مستقلة (Gonzalez , 2003, 25)، ومن ثم يمكن تحديد أهمية الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في النقاط التالية:

١) يساعد الاحتراف الأكاديمي في رفع الكفايات العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل الجامعي، سواء كان داخل البيئة الجامعية أو خارجها (المحسن، ٢٠٠٧، ١٦).

٢) يمكن الاحتراف الأكاديمي أعضاء هيئة التدريس ــ كأحد ركائز العملية التعليمية ـــــ من تلبية المطالب الأساسية في أنظمة التعليم العالي، حيث يعد الاحتراف الأكاديمي عملية مهنية يتم من خلالها توفير أدوات وعمليات إدارية، تسمح بإدارة أكثر مرونة وفاعلية للعملية التعليمية.

٣) يساعد الاحتراف الأكاديمي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى الوصول إلى التميز البحثي الذي يرتبط بالسياقات الاجتماعية والاقتصادية، ودعم الإنتاج المعرفي للأكاديميين بشكل مستمر؛ مما يساعد على تحقيق الجودة، ورفع تصنيف الجامعات في التصنيفات الدولية(Trif, 2014, 423) .

٤) يدعم الاحتراف الأكاديمي الربط القوى بين وظيفتي التدريس والبحث العلمي في الجامعات، حيث يعد التدريس الوظيفة الرئيسية للتعليم العالي، والبحث هو السبيل لاستكشاف مناطق جديدة من المعرفة، ومن ثم يتحقق الاحتراف الأكاديمي في القدرة على توليد المعرفة المنهجية ومناقشتها، والحفاظ عليها ونشرها، من خلال التدريس والبحث في إطار مؤسسات التعليم العالي (Teichler, 2017, 1).

٥) يعزز الاحتراف الأكاديمي القدرة على الانضباط الأكاديمي، حيث لكل تخصص ثقافته الأكاديمية الخاصة التي ترتبط باتفاقيات العمل والممارسات المهنية المحددة لإطار العمل، حيث يشترك كل تخصص في العديد من السمات المشتركة التي تميزه عن غيره من التخصصات.

٦) يحقق الاحتراف الأكاديمي الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، حيث يتمتع الأكاديميون المتخصصون بدرجة عالية من الحرية فى تحديد مهام العمل الخاصة بهم بحرية تامة.

٧) يتميز الاحتراف الأكاديمي بالتوجيه والتحكم في العمل المهني، من خلال المساءلة الأكاديمية، حيث تتم المحاسبة الصريحة للكفاءات المهنية من خلال مراقبة جودة الأداء، وتحديد الأهداف، ومراجعة الأداء الأكاديمي في ضوئها.

٨) يحفز الاحتراف الأكاديمي مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات الخاصة بالعمل الأكاديمي بالجامعات، حيث لا يقبل الأكاديميون بسهولة القراراتِ التي تتخذها السلطات الخارجية، وبالتالي تسمح مشاركتهم في عملية صنع القرار بقبول أوسع للقرارات المتخذة كنتيجة لهذه العملية، وتحقيق نوع من التوافق (Pekkola , et al, 2018, 2- 5).

٩) يساعد الاحتراف الأكاديمي في تحقيق الجودة المستقبلية للتعليم والبحث بالجامعات، والتي يتم من خلالها الدراسة المتأنية لتصميم العمل وتوفير الظروف المواتية لمواجهة التحدي أمام الجامعات المتمثل في بناء قوة عاملة أكاديمية على قدر عالٍ من الكفاءة، وذلك من خلال إعادة تشكيل الطريقة التي يتم بها تصور العمل الأكاديمي وتقييمه ومكافأته بعمليات التوظيف والترقية، وتوفير فرص المساهمة في المعرفة الجديدة من خلال النشاط البحثي والأكاديمي" (Bexley , et al, 2011, xi)

١٠) ويتعزز الاحتراف الأكاديمي من خلال ثلاثة عناصر مهمة (Ibrahim , et al, 2011, 523- 525):

- بناء وتعزيز الخبرة الفردية: من خلال التمكن المعرفي في التخصص، ليصبح خبيرًا بل مبحرًا في المجالات الأخرى ذات الصلة، ويتحقق ذلك من خلال القدرة على معرفة المستجدات المعرفية في التخصص الأكاديمي، وأيضًا في المجالات الأخرى ذات الصلة، بحيث يكون قادرًا على التصور العقلي الكلى للقضايا المعرفية.
- أخذ المعايير الأخلاقية في الاعتبار: التي تؤكد أن الاحتراف الأكاديمي يتحقق من خلال خدمة المجتمع والتمكن من الوفاء بمسئولياته المجتمعية، وفقًا للقيم الدينية والثقافية الحاكمة، فيجب على أعضاء هيئة التدريس أن يضعوا المجتمع دائمًا نصب أعينهم.
- التوافق مع اللوائح والقواعد التنظيمية: بحيث يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالمعايير والقواعد المنظمة للعمل الجامعي، مثل مواعيد الحضور والانصراف، والالتزام بما يوكل إليهم من مهام؛ بهدف المساهمة في تحقيق الفاعلية المؤسسية، من خلال تحقيق التوازن بين الاحتياجات الفردية والاحتياجات المؤسسية.

وفى ضوء ما سبق يتضح أن الاحتراف الأكاديمي يشير إلى تبنِّى أعضاء هيئة التدريس مجموعة من القيم والمعايير الأخلاقية والأيديولوجيات والمعرفة التخصصية التي

تدعم سيطرتهم على تنظيم عملهم المهني، وهي نظام محدد للقيم والمعايير التي تحكم العمل من أجل الوصول للاحترافية في الأداء، ومن ثم يفسر الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلال ثلاثة عناصر مختلفة: الاستقلالية التي يتم من خلالها التحكم في الطريقة التي يتم بها العمل داخل الجامعة، حيث يمارس عضو هيئة التدريس عمله كخبير، والتمكن المعرفي في مجال مهني متخصص داخل المنظومة الجامعية، والمصداقية في العمل، حيث يتم أداء المتطلبات الخاصة بالمهنة على أكمل وجه.

ثانيًا: محددات العمل الأكاديمي الاحترافي بالجامعات:

يرتبط ظهور الاحتراف الأكاديمي بالأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والتي تغيرت عن سابق عهدها، حيث كانت تركز على التدريس كوظيفة أساسية بالتعليم الجامعي، ولكن في الوقت الحاضر تغيرت تلك الأدوار بشكل جذري، لأن الهدف الرئيس للعمل الأكاديمي قد تغير من التدريس إلى البحث، وقد انعكس هذا التغيير في التركيز على تنظيم الجامعة ومرافقها، ونظامي التعيينات والمكافآت، ليس هذا فقط، بل شكل هذا التحول أيضًا تغييرات في أدوار أعضاء هيئة التدريس من حيث التخصص، وبداية العلاقة الجدلية بين التدريس والبحث كوظيفتين أساسيتين للجامعة، وقد انعكس ذلك على العمل الأكاديمي وتحديد محدداته كما يلى:

(١) الاتجاه للتخصص الأكاديمي:

لقد اعتمد العمل في الجامعات على التركيز على التدريس، باعتباره الوظيفة الرئيسة بالجامعات، ولكن مع بزوغ مجتمع المعرفة أصبح الأستاذ الجامعي متخصصًا وباحثًا، حيث أصبح التخصص الأكاديمي السمة الأساسية للأدوار الجديدة للأكاديميين، ومن ثم اتجه أعضاء هيئة التدريس إلى التخصص من أجل إنجاز أهداف تعليمية جديدة بالجامعات، وأصبح هو القيمة الجديدة التي توجه العمل الجامعي، وقد تحدَّى هذا الدور التقليدي لأستاذ الجامعة، باعتباره اختصاصيًا يقوم بالتدريس، حيث كان العمل مكرسًا بالكامل للتدريس من قبل، وبالرغم من استمرار التدريس في المرحلة الجامعية لكونه النشاط الرئيس في الكليات والجامعات، فقد أصبح التركيز على البحث العلمي والإنتاجية العلمية المعيار الرئيس لتعيين الهيئة التدريسية وترقيتهم.

(٢) التدريب المتخصص:

يتحدد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالحصول على تدريبات متخصصة في فرع من فروع المعرفة، الأمر الذي استلزم معه الحصول عل درجات علمية متقدمة في التخصصات الأكاديمية المحددة، ففي نهاية القرن التاسع عشر كان أقل من ١٠ بالمائة منهم قد حصلوا على درجة الدكتوراه، وكانت الجامعات لا تزال غير مهنية إلى حد كبير؛ فحصل عدد قليل نسبيًا من أساتذتها على الدكتوراه، ولم يكن هناك أي نوع من التدريب المتقدم الذي يتجاوز درجة البكالوريوس، ولكن مع الوقت، ونتيجة لتزايد الاهتمام بتخصص أعضاء هيئة التدريس، أصبحت هناك في المقابل أهمية متزايدة للحصول على درجة الدكتوراه، وظهر طلب كبير على هذه الدرجة بين العلماء في الجامعات.

(٣) الخبرة كقوة دافعة للمجتمع:

بسبب التخصص المعرفي المتزايد أصبح أساتذة الجامعات هم أنفسهم خبراء، وبدأت مقترحاتهم وآراؤهم تؤخذ في الاعتبار من قبل المجتمع الأكبر، حيث أصبحت المعرفة والخبرة الذي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس بمثابة القوة الاجتماعية والسياسية لهم، فعلى سبيل المثال، مشاركة الخبراء السياسيين بشكل متزايد في صنع القرار ومشاركة العلماء في حل مشكلات المجتمع التنموية، الأمر الذي جعل أعضاء هيئة التدريس قوة دافعة للمجتمع في شتى النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وأصبح لهم دور كبير في توجيه المجتمع ودعم قضاياه في شتى المجالات.

(٤) ظهور الهياكل التنظيمية المتعددة:

عزز الدور الجديد لأعضاء هيئة التدريس ظهور أشكال جديدة من الهياكل التنظيمية في داخل وخارج الجامعة، ففي داخل الجامعة نتيجة التخصص كان لابد من تنظيم العدد المتزايد من أعضاء هيئة التدريس في هيكل جامعي محدد حسب تعدد الموضوعات الجديدة، ومن ثم تم مضاعفة الأقسام الأكاديمية في مختلف الجامعات، وبالرغم من وجود بعض القلق بين الأكاديميين من المشاكل التي يمكن أن يولدها هذا الهيكل التنظيمي الجديد؛ مثل تجزئة المعرفة وعدم تكاملية المعرفة، إلا أنها ساعدت في إيجاد تسلسل هرمي بين الأساتذة إلى المراتب والمستويات الصاعدة والذى كان أيضًا استجابة للتوسع في مؤسسات التعليم العالي والتخصص المعرفي المتزايد. (**Gonzalez** , 2003, 17- 19)

(٥) الملاءمة مع المجتمع الخارجي:

الهدف الأسمى للأكاديميين التقليديين هو إنتاج المعارف الأساسية وتعليم الطلاب، ولكن مع بزوغ مجتمع المعرفة، انصب التركيز الجديد للأكاديميين بالجامعات على اكتشاف المعارف الجديدة ونشرها وتطبيقها من خلال البحث العلمي، ويميل هذا التوجه الجديد إلى التركيز على النتائج المستقاة من البحث العلمي؛ بحيث يكون لها تأثير مباشر على الحياة اليومية، باعتبار التعليم العالي محركًا مهمًا للنمو الاقتصادي، ويشكل هذا محددًا مهمًا للاحتراف الأكاديمي بالجامعات، حيث إن الباحثين في ظل هذا التوجه أصبحت لديهم فرص أكبر للتوظيف خارج الجامعات وخدمة القطاعات الإنتاجية، مما يوفر فرصًا جديدة لا حدود لها لنقل المعارف وتحقيق الاحتراف الأكاديمي، الأمر الذي يحدِث تغييرًا على أنظمة القيم الأكاديمية وممارسة العمل، والقوة الأكاديمية في خدمة المجتمع (Kogan& Teichler, 2007, 10) و (Teichler , et al, 2013, 16)، حيث ينظر إلى البحث الأكاديمي على أنه وثيق الصلة بمجموعة متنوعة من الاحتياجات والسياقات المجتمعية، ومن ثم بناء علاقات قوية بين الجامعات كمصدر للمعرفة الجديدة والخريج المتعلم جيدًا، والصناعة، بهدف إضافة قيمة للمعرفة ورأس المال البشرى الأكاديمي اللازم لإنتاج منتجات وعمليات وخدمات تنافسية، تحقق الازدهار الاجتماعي في الاقتصاد العالمي (Brennan, 2007, 21).

ثالثًا: مقومات الاحتراف الأكاديمي بالجامعات:

تعد الجامعات مصدرًا مهما لمد المجتمع بالكفاءات البشرية المؤهلة لخدمته وتطويره، وتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي، إلا أن مجرد توافر الموارد البشرية الأكاديمية لا يعمل تلقائيًا على تحقيق التقدم، فلابد من توافر هيئة تدريسية فعالة تمتلك جدارات رئيسة تؤهلهم للعمل على تحقيق أهداف الجامعة، فالموارد البشرية الأكاديمية هي مصدر القوة للجامعات، ولابد من تأهيلها تأهيلًا فنيًا ومهنيًا لكى تواكب المتغيرات المعرفية والتكنولوجية المستمرة في بيئة العمل (الكريمين وآخرون، ٢٠١٤، ٦٨)، ولكي يتحقق ذلك، يلزم توفير المقومات اللازمة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والتي يمكن إجمالها في النقاط التالية:

(١) ثقافة تنظيمية داعمة:

زادت أهمية العنصر البشري كميزة تنافسية ومنبع لإيجاد القيمة للمؤسسات الجامعية، وذلك لما يمتلكه أعضاء هيئة التدريس من مهارات وجدارات مميزة، تعد عناصر أساسية

للميزة التنافسية في السوق العالمية، ومن ثم لابد من تبني الثقافة الملائمة التي تشجع التميز والابتكار في أداء الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات **(نصر، ٢٠١٩، ٤٣٩)**، وتعد الثقافة التنظيمية من المقومات المهمة التي تؤثر على أداء الموارد البشرية الأكاديمية وتحقيق إنتاجية مرتفعة من خلالهم، حيث إن هناك علاقة قوية بين وجود ثقافة تنظيمية قوية، وتحقق النجاح والتفوق والتميز داخل المنظومة الجامعية، وهي علاقة ترابطية بين نجاح المنظومة الجامعية وتركيزها على القيم والمفاهيم التي تدفع أعضاءها إلى الالتزام والعمل الجاد الاحترافي، حيث تؤثر في تشكيل أنماط سلوكيات الأفراد بالجامعة، ومن ثم يتميز سلوكهم بخصائص معينة تؤثر على مستويات الأداء الفاعلية التنظيمية، فالمنظمات التي تمتلك ثقافة تكيفية قوية مع التغييرات السريعة في بيئة الأعمال تمكن أعضاءها من الالتزام والانضباط والتحديث، والمشاركة في اتخاذ القرارات؛ مما يدفع إلى تحقيق أداء فردي متميز يمكن المنظومة من تحقيق أهدافها (سالم، ٢٠٠٦، ٧).

وعليه فإن الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز والريادة، تعدّ أحد المقومات الأساسية لنجاح وتطور مؤسسات التعليم الجامعي، إذ تعبر عن أساليب التفكير واتخاذ القرارات وقواعد السلوك التي تتبناها الجامعة، لإيجاد تفاهم وأفكار مشتركة حول كيفية إنجاز الأعمال والالتزام بمعايير قادرة على تطبيق مبادرات ومشروعات وممارسات مميزة، تساعد الجامعة على السبق والتفوق وتحقيق ميزة تنافسية (خاطر، ٢٠١٩، ١٤٣)، وبذلك فإن تبني الجامعات لثقافة تنظيمية قوية، يؤدي إلى توجيه أداء أعضاء هيئة التدريس من الأداء التقليدي إلى الأداء الاحترافي، وذلك من خلال بعدين مهمين، هما: نشر ثقافة التميز في الأداء، وتوفير الحرية الأكاديمية.

ومن هذا المنطلق تعد ثقافة التميز مدخلًا معاصرًا لتحفيز وتطوير أداء الأكاديميين في الجامعات، من خلال تشجيع الأفكار الجديدة وتطويرها، لتعزيز الإبداع وتحسين معدلات الأداء (والوصول للأداء الاحترافي)، فثقافة التميز في الأداء أحد الركائز الأساسية في تنمية وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة وتحمل المسئولية، من خلال الدور الإستراتيجي الذي يقومون به، من خلال تعزيز القيم والمعتقدات والسلوكيات لدى الأفراد بالجامعات (الباز، ٢٠١٦، ٥٤٩).

كما يجب أن تدعم الثقافة التنظيمية الحرية الأكاديمية لأعاء هيئة التدريس بالجامعات، وذلك من خلال دعم حرية التفكير والبحث والتقصي عن الحقيقة والدفاع عنها، فهي ركيزة

أساسية في ممارسة النشاط التعليمي والبحثي، وضرورة لا غنى عنها للأستاذ الجامعي في إنجاز مهامه المتعلقة بالتدريس والبحث وخدمة المجتمع، في حدود القوانين المنظمة (الشريف، ٢٠٢٠، ٢٠٠)، حيث تقوم الحرية الأكاديمية بدورٍ مهم في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وتتيح لهم الحرية في اختيار محتوى التدريس، وما يرتبط به من اختيار أساليب تدريسية مناسبة، وفي اختيار المواضيع البحثية وتطبيقها، وفي التعبير عن آرائهم في مختلف الموضوعات الأكاديمية، وفي المشاركة في صنع القرارات واتخاذها، دون ضغوط داخلية أو خارجية، بما لا تجاوز الضوابط المجتمعية (حكمي، ٢٠١٨، ٩).

واستنادً إلى ما سبق يتضح أن من أهم المقومات اللازمة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ثقافة المنظمة الجامعية التي يعملون بها، فهي التي تحدد الكيفية التي ينظر بها لعمل هيئة التدريس بالجامعات، وكيفية تهيئة بيئة العمل والمناخ المناسب للعمل، وتحديد الكيفية التي يخصص أعضاء هيئة التدريس لوقتهم فيها، من أجل تعزيز أدائهم الأكاديمى؛ ليصبح أكثر فاعلية، ومحاولة تقليل التوتر في العمل، أضف إلى ذلك ضرورة أن تتضمن أنشطة مهمة أخرى مثل عمليات الدعم الخدمي والإداري، وإجمالاً تشكل هذه العناصر الثقافة الخاصة بالمؤسسة الجامعية، وتتيح أنماطًا تنظيمية جديدة لازمة لجعل أعضاء هيئة التدريس يعملون بشكل أكثر كفاءة وفاعلية وإنتاجية للمعرفة.

(٢) قيادة أكاديمية محفزة (إدارة خلاقة للكفاءات) :

الجامعة – كمؤسسة تعليمية – ليست بمعزل عن التغييرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والمعلوماتية التي أصبحت سمة العصر، مما جعلها تواجه العديد من التحديات المعاصرة، ولكي يتم مواجهة هذه التحديات بكفاءة وفاعلية من قبل الجامعة، فلابد من وجود إدارة جامعية واعية ومتميزة، يتولى مسئوليتها قيادات على درجة عالية من الكفاءة والفاعلية، وتستطيع إحداث التغيير وإدارته داخل الجامعات (الهيم وآخرون، ٢٠١٩، ١٦٢).

هذا، وتعد القيادة الأكاديمية الجامعية عملية أساسية معقدة ومتشابكة، تجمع ما بين مجموعة من الأفراد الذين يتسمون بسمات متميزة ومختلفة فيما بينهم، بحيث تمكنهم من إحكام السيطرة والتحكم في مفاتيح تحفيز واستثارة هيئة التدريس، كل على حسب إمكاناته وقدراته التشغيلية (زاهر وندا، ٢٠١٨، ٨٠٦)، حيث تقوم بتحفيزهم ودفعهم نحو تطوير

أدائهم بصفة مستمرة، وفق المستجدات المعرفية والمهنية لتحسين الكفاءة والإنتاجية، والتعاون معًا نحو تحقيق أهداف المنظومة الجامعية.

ومن هذا المنطلق، تعد القيادات الأكاديمية مقومًا مهمًّا لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، لكي يتم نسج القيم المهنية بشكل راسخ في نسيج إنتاج المعرفة ونشرها، فالإدارة الداعمة ضرورية لتمكين التعليم العالي من الاستجابة بفاعلية للبيئة الخارجية سريعة التغيير، حيث تساعد القيادات الجامعية على التحكم في العمل الأكاديمي وإدارته، وذلك بتحديد طبيعة الأدوار الأكاديمية، بما في ذلك تقسيم العمل، وإدارة التغيير في التعليم العالي(Kogan& Teichler, 2007, 11- 12)، فيهتم المسئولون في التعليم العالي بتنفيذ السياسات الجامعية، وتطوير ومراقبة وتنسيق الأنظمة والإجراءات، والسعي المستمر لتحقيق أهداف الجامعة، وإدارة الكادر الأكاديمي، كما تقع عليهم مهمة تجهيز البنية التحتية اللازمة لعمل أعضاء هيئة التدريس، وتوفير التمويل للمشروعات البحثية.

هذا، وللقيادات الأكاديمية دورٌ مهم في دعم العملية البحثية في الجامعات، من خلال التحول من سياسة الاختيار إلى ثقافة الإلزام؛ للاستفادة من مخرجات البحث العلمي، حيث يتم نشر ثقافة تسويق المخرجات البحثية، وترجمة البحوث إلى مخترعات ومنتجات ذات قيمة من الناحية المجتمعية، وتوجيه أعضاء هيئة التدريس، للاستفادة من التطورات المعرفية والعلمية التي من شأنها تطوير أدائهم، وتحفيزهم على النشر في المجلات والدوريات العلمية التي تلقى رواجًا دوليًّا في المحافل العلمية (حسنين، ٢٠٢٠، ١١٨)، أضف إلى ذلك توفير البيئة البحثية المناسبة التي تساعد هيئة التدريس بالجامعات على إجراء بحوث متميزة تعد شرطًا ضروريًّا لتوفير بيئة تنظيمية داعمة، فضلًا عن وضع القواعد واللوائح المنظمة لعملية تسويق البحوث العلمية، وتوفير الموارد المالية لذلك (حسنين، ٢٠٢٠، ١٥٤).

وبناءً عليه، فإن للقيادات الأكاديمية دورًا كبيرًا في تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، حيث يمتلكون المفاتيح الأساسية لتحقيق ذلك، باعتبارهم عنصرًا فاعلًا في منظومة التعليم الجامعي، فهم المسئولون عن إدارة التفاعل بين جميع عناصر المنظومة التعليمية، كما أنهم يوجهون عمليات التغيير داخل الجامعة، من خلال نشرهم لثقافة الأداء المتمايز، والحرص على تشجيع الكفاءات، وتحفيزهم على الاحتراف والوصول إلى مستويات فائقة من الأداء، سواء فيما يتصل بأدوارهم التعليمية أو البحثية، علاوة على أنهم مسئولون عن توفير البيئة التنظيمية المناسبة لأداء العمل الأكاديمي ونجاحه، من خلال توفير

المعامل والمختبرات والقاعات التدريسية، وتوفير مصادر التمويل اللازم لتسويق البحوث العلمية وتطبيقها، كما أن لهم دورًا مهمًّا في المحافظة على مستويات الأداء عالية الكفاءة، والتي يصل إليها أعضاء هيئة التدريس من خلال نظم مراقبة الأداء، وتفعيل المساءلة والمحاسبية، إلى جانب توفير النظم التحفيزية التي تشجع الأداء المتميز.

(٣) النمو المهني الذاتي:

يعد تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ركيزة أساسية في تطوير العملية التعليمية في الجامعات والدفع بمسيرتها إلى الأمام، في عصر المعلوماتية والاتصالات والعولمة، فتطوير عضو هيئة التدريس لنفسه باستخدام طرائق وإستراتيجيات تدريسية حديثة، وأساليب التقويم المختلفة، وإستراتيجيات إدارة العملية التعليمية والمهارات التطويرية التي يحتاجها في العملية التدريسية وتطوير الذات، يعد عاملًا أساسيًّا في تطوير الأداء الأكاديمي للجامعة (الحيلة، ٢٠١٥، ٢)، حيث إن تقدم الجامعات ورفعتها لا يقاس بمدى توافر المقومات المادية فقط، بل لابد من الاهتمام بالموارد البشرية الأكاديمية المتمثلة في (أعضاء هيئة التدريس)، فهم يمثلون القلب النابض والمحرك الرئيس للجامعات.

هذا، ويعد التعلم الذاتي من أهم أساليب النمو المهني المستدام، فالتخطيط للتنمية المهنية الموجه ذاتيًا، هو المحور الأساسى لأي نشاط تنموي، ويعد توافر القناعة والدافعية شرطين موضوعيين لتحقيق التعلم الذاتي (الهيم وآخرون، ٢٠١٦، ٣٥٠)، حيث تقع على عضو هيئة التدريس مسئولية تنفيذ التنمية المهنية، وذلك من خلال تنمية اتجاهات إيجابية نحو المهنة، بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله وسعادته به، وزيادة طموحه الشخصي وقابليته للتعلم والتقدم في المهنة، وتمكينه من رؤية جوانب القوة والضعف لديه، والسعي نحو تعظيم نواحي القوة ومعالجة نواحي الضعف (تيسير، ٢٠١٠، ١٦)، ويتوقف ذلك على عاملين، يتمثل أولهما في: الطموح الشخصي ومدى تأثره بعوامل التحفيز في البيئة المحيطة، والمستوى العلمي الذي يطمح للوصول إليه، أما العامل الثاني فيتمثل في: الاطلاع الواسع الذي يعد عاملاً أساسيًّا للنمو العلمي والمعرفي (يونس، ٢٠١٤، ٢٠٩- ٢١٠).

وتتطلب الأساليب الذاتية في التنمية المهنية البحث عن فرص التنمية، من خلال المحادثات مع الزملاء في نفس التخصص الأكاديمي والتخصصات ذات الصلة، والقراءة المتعمقة في التخصص العلمي الذي ينتمى إليه، وحضور ورش العمل والمؤتمرات وحلقات النقاش، والمشاركة في الأنشطة العلمية المتنوعة التي تقدمها الجامعة (الغامدي، ٢٠١٢،

٣٣)، أضف إلى ذلك توفير مناخ أكاديمي قائم على الديمقراطية والحرية، ومحفز للنمو والتجديد المهني، وتوفير مقومات التعلم الذاتي، مثل: توفير الدوريات العلمية، والمراجع الأساسية، وإنشاء وحدات لمصادر التعلم والمعلومات، وتوفير نظم الاتصال وتبادل الخبرات العلمية مع الجامعات المحلية والدولية (يوسف، ٢٠١٦، ١٤٢)، الأمر الذي ينعكس على زيادة خبرة عضو هيئة التدريس، وعلى كفاءة أدائه الأكاديمي وممارساته المهنية.

ومن هذا المنطلق، يقع على عاتق عضو هيئة التدريس مسئوليات كبيرة تجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، لأن المعرفة العلمية في كل التخصصات في تطور مستمر وسريع، فلابد لعضو هيئة التدريس في الجامعة من متابعة هذه التطورات والتعامل معها؛ لما لها من انعكاسات على مجالات عمله الجامعي، وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ويستوجب هذا كله من الجامعة الاهتمام بتوجيه عضو هيئة التدريس لرفع كفاياته وجداراته، وزيادة إنتاجيته العلمية الهادفة (سنقر والعمري، ٢٠٠٩، ٥٣٥)، ويضح هنا أن مسئولية التعلم الذاتي لا تتوقف عن حد عضو هيئة التدريس ومدى دافعيته وقناعته بأهمية النمو المهني المستدام، بل تمتد المسئولية إلى الجامعة، ومدى توفيرها لمقومات التعلم الذاتي، من بنية جامعية داعمة، توفر المعامل والمختبرات ونظم المعلومات التكنولوجية وقواعد المعرفة.

وفي ضوء ما سبق يتضح أن عضو هيئة التدريس بالجامعات، تناط به العديد من الأدوار التي لا يمكن تحقيقها على درجة عالية من الكفاءة والفاعلية، ما لم تكن لديه الدافعية الذاتية لتحقيق ذلك، حيث إن النمو المهني المستدام من الأساليب الذاتية التي تعمل على حفز الهيئة التدريسية لإحداث التطوير الإيجابي في مهاراتهم وجداراتهم وتنمية قدراتهم بصفة مستمرة، لأداء أدوارهم ومهامهم المهنية (التدريس، والبحث، وخدمة المجتمع) بشكل احترافي.

(٤) التدريب المبني على الجدارات

يعد تطوير وتنمية مهارات وجدارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ركيزة أساسية في تطوير العمل في مؤسسات التعليم الجامعي والدفع بها وبمسيرتها إلى الأمام، فالتدريب عنصر أساسي في تنمية جداراتهم، وذلك من خلال التدريب على الطرائق والإستراتيجيات الحديثة وأساليب التقويم وإستراتيجيات إدارة العملية التعليمية، والمهارات التطويرية التي تحتاجها العملية التدريسية بالجامعات، وتطوير الذات الذي يعد عاملًا أساسيًّا في تطوير الأداء

الأكاديمي، حيث ينعكس تميز عضو هيئة التدريس إيجابًا على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية، باعتباره العنصر الفاعل والرئيس في جودتها (رمضان وآخرون، ٢٠١٧، ٢٧٧).

ويهدف التدريب (المبني على الجدارات) باعتباره مجموعة من الأنشطة المخطط والمنظمة والمستمرة إلى إحداث تغييرات إيجابية في عضو هيئة التدريس بالجامعات، من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، لجعلها متواكبة مع دوره الحالي ودوره المتوقع مستقبلًا، والمساهمة في تحقيق أهداف عضو هيئة التدريس والجامعة بذات الوقت (البليهشى وآخرون، ٢٠١٨، ٦)، والتدريب لا يمكن أن يكون لمرة واحدة أو يتكرر على فترات متقاربة، بل يجب أن يكون مستمرًا وفق التغيرات المعرفية والمهنية والتكنولوجية في المجال، بحيث يؤتي الفائدة المرجوة منه .

والجدير بالذكر أن هناك تجارب مهمة في تنمية جدارات الموارد البشرية الأكاديمية بالجامعات (أعضاء هيئة التدريس)، مثل: مشروع تنمية أعضاء هيئة التدريس والقيادات ELDP وهو أحد المشروعات التي تقوم بها وزارة التعليم العالي في إطار البرنامج القومي لتحديث الدولة (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٣)، وقد استندت رؤية هذا المشروع على تحسين قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس لتمكينهم من مواكبة التطور المعرفي والتكنولوجي، ومواجهة التنافسية، ورفع كفاءة مخرجات التعليم العالي، وتحسين القدرات المؤسسية والمهنية للموارد البشرية الأكاديمية (شعيب وعصفور، ٢٠١٧، ٨٢)، ومن ثم فإن الدولة لم تغفل عن أهمية تنمية جدارات هيئة التدريس بالجامعات، بل خصصت مركزا للتدريب في كل جامعة للارتقاء بجداراتهم، ومن ثم فهي عملية مخططة وفق التوجهات العامة للدولة، وبالرغم من مواطن الضعف التي تشوب هذا المشروع، فإنه يعد بادرة مهمة تعطي مؤشرًا عن اهتمام الدولة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والارتقاء بمستوى أدائهم المهني، وفق جداراتهم التدريسية والبحثية والشخصية والقيادية لمواكبة التطورات في المجال الوظيفي.

وبناءً على ما سبق يتضح أن التدريب المبني على الجدارات هو مجموعة الأنشطة والبرامج التدريبية المنظمة والمخطط لها من قبل المنظومة الجامعية، ويتناول السلوك المهني لأعضاء هيئة التدريس؛ لإكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة لرفع مستوى كفاءتهم في الأداء، ومن ثم يقوم بدورٍ مهم في نجاح المنظومة الجامعية؛ حيث إنه يساعد على رفع

الجدارات الخاصة بهيئة التدريس بحيث يتمكنون من أداء مهامهم التدريسية والبحثية والمجتمعية على قدرٍ من الكفاءة والتميز، وتتحدد خصائص التدريب المبني على الجدارات في: تحديد الجدارات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بحيث يتم التعرُّف على مستوى الأداء الأكاديمي المرغوب الوصول إليه في ضوء المعارف المتجددة في المجال العلمي، وتحديد الممارسات والمهارات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس وفق محددات الأداء المهني المطلوبة لتميز الأداء.

رابعًا: التحديات التي تواجه العمل الأكاديمي الاحترافي بالجامعات:

يواجه الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العديد من التحديات، من أجل الحفاظ على الوضع الاجتماعي لهم ـــــ كمسئولين عن توليد ونقل المعرفة في مجتمع اليوم والمستقبل، حيث ستظل المعرفة موردًا أساسيا للتقدم الاجتماعي والاقتصادي؛ فالمجتمع يوصف بمجتمع المعرفة أو التعلم، ويتسم بأنه سريع التغير ومعقد بشكل متزايد، مما يتطلب نظامًا للتعليم العالي، وأعضاء هيئة تدريس قادرين على العمل وفقًا لهذا المجتمع، ومن أهم تلك التحديات:

(١) عولمة التعليم العالي:

كان لعولمة التعليم عظيم الأثر على الاحتراف الأكاديمي، ويبدو ذلك واضحًا في ظهور سوق عالمي للمواهب الأكاديمية، مدفوعًا بالأعداد الكبيرة من الأكاديميين الذين يدرسون في الخارج، حيث يتوجه الأكاديميون للدراسة خارج حدود بلدانهم، إلى الدول الصناعية الكبرى؛ ومعظم هؤلاء من الدول النامية، فيحرصون على الحصول على الدرجات العلمية، ويعودون ومعهم توجهات وثقافات الدول التي درسوا بها، ويتولون وظائف في الجامعات، وغالبًا ما يرغب العلماء العائدون من الخارج في استخدام القيم التي استوعبوها أثناء دراستهم بالخارج للارتقاء بالمعايير المحلية(Albatch, 2002, 11- 15)، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة كفاءة العملية التدريسية بالجامعات؛ وذلك من خلال تطوير الطرائق التقليدية المستخدمة في التدريس والتعلم، والاعتماد على تكنولوجيا المعلومات، إضافة إلى عملهم كأساتذة زائرين أو محاضرين أو مستشارين للجامعات والحكومات والشركات في بلدانهم الأصلية لنقل خبراتهم العلمية إليها.

(٢)الرأسمالية الأكاديمية:

هناك العديد من الاتجاهات العالمية التي تؤثر على عملية الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ومن بينها ظهور الرأسمالية الأكاديمية (Academic Capitalism)، فبالرغم من أن الجامعات لا تزال تقوم بدورٍ مهم في إنتاج المعرفة، فإنها لم تعد تحتكر هذه العملية، حيث ينخرط الأكاديميون في الأنشطة الخاصة بتسويق منتجاتهم المعرفية، فظهر مفهوم الرأسمالية الأكاديمية الذي يتم من خلاله إدخال الجامعات العديد من السلوكيات الشبيهة بالسوق في أفعالها، أي أن الهيكل الأكاديمي يتغير استجابة لظهور الأسواق العالمية، حيث تتوجه الحكومات إلى تخفيض تمويلها للجامعات، ومن ثم يتعين على الجامعات البحث عن مصادر بديلة أخرى، مثل شركات القطاع الخاص، هذا التطور يغير من ديناميكيات التعليم العالي، حيث يصبح الأكاديميون بمثابة رواد أعمال بدعمٍ من الدولة، ويسعون للحصول على التمويل الخاص بهم، من خلال الربط بين البحوث الأكاديمية المنتجة والأغراض التجارية، كما كان للرأسمالية الأكاديمية تأثير على نوع البحث وقيمته، ومن ثم تواجه البحوث الأساسية العديد من التحديات حيث أصبح ينظر إلى البحوث التطبيقية على أنها أكثر قيمة نظرًا لتوليد الإيرادات، وهكذا ـــ وبشكل ملموس ـــ تغير الرأسمالية الأكاديمية العمل الأكاديمي؛ فالمحترف الأكاديمي هو الذي لديه القدرة على تكوين اتصالات قوية بالقطاع الخاص، وعلى تسويق منتجاته البحثية(Siekkinen, 2019-b, 23).

(٣)أطر المساءلة:

ظهرت الإدارية (Managerialism) الجديدة كإيديولوجية، ولدت من المفهوم السابق والأضيق للإدارة في الولايات المتحدة الأمريكية خلال أوائل القرن العشرين، وفي ظل هذه الأيديولوجية الجديدة، يعتقد المديرون أن لديهم معرفة ودراية متقدمة لإدارة المنظومة الجامعية بكفاءة، من خلال قدرتهم على تقديم الحلول لجميع المشكلات التي تواجه المنظومة لتحقيق الأهداف التي حددتها الحكومة للجامعات، حيث قامت الجامعات بتنفيذ تقييمات الأداء ومراقبة أنشطتها البحثية والتدريسية بعناية أكبر من ذي قبل، فاحتلت الحوكمة المؤسسية موقعًا مركزيًّا، الأمر الذي أدى إلى تقليص قوة الهيئات الجماعية الأكاديمية في الجامعات، في مقابل زيادة سلطة المديرين وغيرهم من القادة غير الأكاديميين، ويدعم هذا التوجه تقليص دور الأكاديميين في إدارة التعليم العالي، الأمر الذي يمثل تحديًا أمام المنظومة الجامعية حول مدى الانفتاح والموضوعية والشفافية الذي تمارسه الإدارية الجديدة في تقييم أداء أعضاء

هيئة التدريس، وكيفية دعمهم للأكاديميين لتحقيق التميز في عملهم، وتطبيق المداخل الحديثة في إدارة الموارد البشرية بالجامعات(Siekkinen- b, 2019, 24)، وبالرغم من أن الإداريين قد كثفوا دورهم في صنع القرار المؤسسي، فإن هذا التوجه الجديد من الإدارة يتسم بالشفافية والموضوعية في مساءلة الأكاديميين، إذ أن انخراط الأكاديميين في العمل الإداري يؤثر على إنتاجيتهم المعرفية والبحثية، بينما تهتم الإدارة الحديثة بتوفير المناخ الملائم لعمل الأكاديميين لتحقيق التميز في الأداء.

(٤)الثورة التكنولوجية:

لقد وفرت تكنولوجيا المعلومات للعديد من الأكاديميين وصولًا غير مسبوق إلى قواعد البيانات العالمية، والتي تعوض إلى حدٍّ ما المكتبات غير الكافية من حيث المعلومات، كما سمحت لأعضاء هيئة التدريس التواصل مع الزملاء في مختلف أنحاء العالم لتبادل المعارف حول ما يستجد في التخصص الأكاديمي، الأمر الذي قلل من العزلة الأكاديمية، وأتاح لهم المشاركة في المناقشات العلمية على أساس أكثر عدالة (Albatch, 2002, 16- 17)، ومما سبق يتضح أنه لا تزال مؤسسات التعليم العالي تشكل المساحة المادية والتنظيمية التي يتم من خلالها الاحتراف الأكاديمي، فبالرغم من الثورة التكنولوجية الحديثة، وما تتضمنه من الاتصالات الإلكترونية التي قد يعتقد أنها تقلص من أدوار الأساتذة الأكاديميين في العملية التعليمية؛ فإن التكنولوجيا الحديثة تمثل تحديًا أمام أعضاء هيئة التدريس، باعتبارهم من أهم مصادر نقل المعرفة العلمية في مجموعة واسعة من التخصصات الأكاديمية، حيث يقومون بعمل اجتماعي فريد، لأنهم مسئولون بشكل مباشر عن دفع الطلاب أثناء العملية التعليمية إلى مزيد من الإبداع والابتكار، ومن ثم فهي تفرض أدوارًا جديدة على الأستاذ الجامعي.

(٥)التدويل:

يقوم الاحتراف الأكاديمي على جمع المعرفة بلا حدود، وتقدير السمعة الأكاديمية، والتعاون البحثي الدولي(Teichler, 2017, 5)، لذا تقوم الاتجاهات العالمية التي تركز على إنتاج المعرفة وتدفق المعلومات بدورٍ متزايد الأهمية، في الدفع نحو تدويل التعليم العالي؛ بحيث يتم الربط بين المجتمعات العلمية في جميع أنحاء العالم، حيث تمتد المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي إلى ما وراء حدود الدولة القومية، خاصة في المجال البحثي؛ حيث ترى النخبة البحثية في المؤسسات الجامعية منافسيها ومجموعاتهم المرجعية في مؤسسات عبر القارات، ومن ثم تواجه الجامعات اليوم التحدي المتمثل في تحقيق التوازن بين الدولي

والمحلي والإقليمي والعالمي(Loacke, 2007, 3) ، الأمر الذي يلقي بظلاله على المهنة الأكاديمية، وضرورة رفع كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، لمواجهة التحديات الجديدة المتمثلة في تدويل الموارد البشرية الأكاديمية، وتمكين المجتمع الأكاديمي من المساهمة في بناء مجتمع المعرفة وتحقيق الأهداف الوطنية.

(٦)الإستراتيجية العامة للمجتمع:

يتشكل الاحتراف الأكاديمي في سياق ثقافي ووطني معين، فلكل مجتمع مجموعة من القوانين واللوائح الأكاديمية والظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر في السياق الجامعي (Enders, 1999, 72)، وفيما يتعلق بـــالعلاقة بين الأكاديميين كمحترفين، والمجتمع ، يتضح أنه يتم استجواب ومساءلة المجتمع الأكاديمي من قبل الحكومات والمجتمع، من حيث مدى تحقيقهم للأهداف الجامعية، أضف إلى ذلك أنه توضع السياسة العامة للمجتمع الجامعي في ضوء التوجهات العامة للدولة، ولكن بالرغم من سيطرة الإستراتيجية العامة للمجتمع على التوجهات الخاصة بالمنظومة الجامعية، فإنه لا يزال الأكاديميون يتمتعون بالحرية الأكاديمية، المتمثلة في حرية وضع المناهج الدراسية، وجدول أعمالهم البحثي، والمشاركة فيها (**Gonzalez** , 2003, 30)، وتؤدي التغييرات في العلاقات بين الدولة ومؤسسات التعليم العالي في الوقت الحالي، إلى مزيد من التركيز على الوظيفة البحثية، ومن ثم يختلف أعضاء هيئة التدريس في إجمالي عدد ساعات العمل، وتوزيع المهام البحثية والتدريسية، حيث تحفز السياسات الوطنية الأنشطة البحثية لدعم عمليات التنمية المجتمعية(Carvalho, 2017, 69) ، ومن ثم يقوم النظام الاجتماعي بدور مهم في توجيه الحياة الأكاديمية نحو القيم التي يتبناها المجتمع، وفق توجهاته الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وبالرغم من أن هذا موضوع مثير للجدل للأكاديميين؛ كونه يحد من الحرية الأكاديمية والاستقلالية الخاصة بالجامعات، فإنه يتفق معظم الأكاديميين على أنه يمكن تحديد مجموعة من القيم المشتركة الموجودة في المهنة الأكاديمية في ضوء المفاهيم الخاصة للحرية الأكاديمية والاستقلالية المؤسسية للجامعات عن السلطة المجتمعية، مما يمنح هذه المهنة حرية أعلى في تخصيص الوقت واستخدامه أكثر من المهن الأخرى.

(٧)الجدلية القائمة بين البحث والتدريس:

يعد التدريس والبحث من الأنشطة الأكاديمية الأساسية للجامعة، وهناك وجهتا نظر، الأولى تؤكد الارتباط الوثيق بين الوظيفتين، والثانية تدعم استقلالية الوظيفتين عن بعضهما

البعض، فوجهة النظر الأولى تؤكد أن الفرد يحتاج لأن يكون باحثًا نشطًا إذا كان يريد أن يكون مدرسًا جامعيًّا جيدًا)، ويستند إلى فرضية أن العمل البحثي والتدريسي يجب أن يكونا مترابطين، ليس على المستوى الفردي فقط بل على المستوى المؤسسي، بينما تقوم وجهة النظر الثانية على فرضية مؤداها: أن الأكاديميين الأكثر إنتاجية في البحث العلمي يولون اهتمامًا أقل بالأنشطة المرتبطة بالتدريس، ولابد من التآزر القوي والتكامل بين النشاطين الأكاديميّين الأساسيين للجامعة، بحيث لا ينفصلان، فالبحث هو "إنشاء معرفة جديدة" والتعليم هو "التدريس"؛ حيث يتم تطوير البحث وتوليد المعرفة من خلال عملية التدريس، وبغض النظر عن تلك العلاقة الجدلية فعلى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بصفتهم منفذين لتلك الأنشطة، أن يتمتعوا بكفاءات جديدة، وأن ينفذوا الأنشطة المختلفة التي من المتوقع أن تصبح جزءًا لا يتجزأ من واجباتهم اليومية، والتي ترتبط بالسياق التنظيمي الجديد (Turk& Ledic, 2016, 97- 100)، ومن ذلك يلاحظ أن نظم الترقية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات تولي أهمية كبرى للأنشطة البحثية؛ مما ينعكس على إهمال الأنشطة التدريسية على حساب الأنشطة البحثية، مما يدعو إلى ضرورة النظر بعين المساوة لكليهما على أنه يمثل تحديًا خطيرًا لتحقيق الاحتراف الأكاديمي بالجامعات.

(٨) نفاذية قطاع الأعمال إلى الوسط الأكاديمي:

لقد حدث العديد من التغييرات في الأوساط الأكاديمية؛ نتيجة التوجه إلى عمليات التنويع والتخصص، وزيادة الضوابط على الأنشطة الأكاديمية؛ بسبب نقل الأدوات والممارسات من القطاع الخاص (قطاع الأعمال) إلى المجال الأكاديمي، الأمر الذي يشير إلى ضعف استقلالية التعليم العالي وزيادة نفاذية قطاع الأعمال إليه، وقد نتج عنه تحويل الجامعات إلى منظمات، والأنشطة الأكاديمية إلى عمل أكاديمي، والعلماء إلى عمال معرفة، وذلك في ظل تأثير عقود البحث والشراكات مع قطاع الأعمال على نشر القوانين والثقافة الخاصة بالقطاع الصناعي إلى القطاع الأكاديمي، حيث إن الجامعات تزيد من وتيرة تفاعلها مع الصناعة (Musselin, 2007, 8)، الأمر الذي يؤثر على ممارسات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والحاجة إلى التمكن من الممارسات الخاصة بالقطاع الصناعي، حيث أصبح لزامًا عليهم أن يتدربوا على الممارسات التسويقية، وتعرُّف احتياجات قطاعات العمل والإنتاج وإبرام عقود الشراكة معهم.

واستنادً إلى ما سبق يتضح أن هناك مجموعة من التحديات التي تواجه تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، حيث طرأ العديد من التغييرات التي

انعكست على الأكاديميين، باعتبارهم مشتركين في مجموعة من الاهتمامات والقيم والمعتقدات والمواقف المحددة التي تشكل "روحًا" محددة. وتنظم هذه "الروح" العلاقات بين الأكاديميين والمجتمع الخارجي، الأمر الذي يتضح من خلال التوجهات الجديدة لعمليات التوظيف، والتقييم، والمساءلة، والترقية، ومعايير الإنجاز والإنتاجية، وعلى وجه الخصوص تقييم ومكافأة أعضاء هيئة التدريس، وإعطائهم المكانة الاجتماعية الملائمة لهم.

المحور الثالث: أبعاد تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الجدارات المهنية:

إن نقطة الانطلاق للاهتمام بالاحتراف الأكاديمي، تتركز في ظهور مجتمع المعرفة، حيث تم تسريع وتيرة التغيير التي تؤثر على طبيعة المهن، خاصة تلك المتعلقة بالأكاديميين في الجامعات، فكانت هناك تغييرات جوهرية في النسيج التنظيمي لأنظمة ومؤسسات التعليم العالي، حيث ظهرت إعدادات جديدة لمهام ووظائف الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، كما تغيرت أنماط العمل وظروف العمل والعلاقات الأكاديمية، وظهرت أشكال جديدة من الاحتراف داخل مؤسسات التعليم العالي، والتي ترتبط بالبيئة المتغيرة في التعليم العالي والتوقعات الاجتماعية والاقتصادية المنتظرة من الأكاديميين لتطوير المجتمع (Teichler & Kehm, 2013,1)، الأمر الذي يتطلب تحديد الأبعاد الخاصة بتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الجدارات المهنية في أربعة أبعاد رئيسة، هي: التمكين المعرفي، والتميز البحثي، والريادة المجتمعية، وتقويم الأداء الأكاديمي، وسيتم تناولها كما يلي:

(١) التمكين المعرفي:

في عصر التكنولوجيا والمعرفة والتحولات العالمية الجديدة، وفي ظل تصاعد التطورات التقنية الهائلة وأهمية المعلومات، تغير الاعتقاد السائد بأن الثروات تكمن في الأصول المادية الملموسة، إلى تعاظم دور المعرفة وقدرة الأفراد وخبراتهم على توليد المعرفة الجديدة التي تعد الثروة الحقيقية الجوهرية في الجامعات، ومن ثم أصبح العنصر البشري المتمثل في أعضاء هيئة التدريس، هو المؤثر الأساسي في نجاح المنظومة الجامعية، والذي أصبح ينظر إليها كرأس مال معرفي بالجامعات، ومن ثم يجب تحسين مستويات أدائهم لوصول إلى مستويات عالية من الكفاءة والفاعلية، وتمكينهم معرفيا؛ حتى يتمكنوا من الوفاء بمتطلباتهم الوظيفية وتحسين قدرة الجامعات على البقاء في ظل التنافسية الشديدة.

هذا، ولم يعد يقتصر دور الجامعات –في ظل الثورة المعرفية والثقافية والتكنولوجية– على تحقيق الأهداف التقليدية، والمتمثلة في التدريس والبحث عن المعرفة وتأصيلها ونشرها، بل أصبحت مسئولة عن تحقيق التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، من خلال البحث في مشكلاته وإيجاد الحلول المناسبة، ولن تستطيع الجامعة القيام بدورها المنوط منها، ما لم تمكن أعضاء هيئة التدريس بها معرفيًا، وذلك من خلال الارتقاء بالبيئة المحيطة بهم لتحقيق ذلك، وتهيئة فرص النمو المعرفي، ومنحهم الاستقلالية، ودعم العملية البحثية (الأسمر، ٢٠١٤، ٣١٤).

ومن هذا المنطلق لا يمكن للجامعات أن تعمل بشكل صحيح، ما لم تهتم بالتمكين المعرفي لمواردها البشرية المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس، حيث يعتمد نجاح الجامعات على الجهد المبذول في الاهتمام بمواردها البشرية التي تعد رأس المال الأكثر قيمة، ومن ثم تتضح أهمية التمكين المعرفي للهيئة التدريسية بالجامعات، من خلال إكسابهم مجموعة من الجدارات المعرفية التي تؤثر بشكل مباشر على تحقيق الاحتراف الأكاديمي، الأمر الذي يتطلب تشجيعهم على المشاركة في تنمية أنفسهم معرفيًا في المجال الأكاديمي التخصصي الذين ينتمون إليه، مما يسهم في تعزيز الكفاءة الفردية (Mehdi- Alavijeh, et al, 2019, 1-2).

ومن أهم الجدارات المعرفية: القدرة على إدارة المعرفة، ومشاركتها، وتوثيقها، والتي تعد أمرًا مهما في مجتمع المعرفة، فالمعرفة ليست فقط المنتج الرئيس بالجامعات في شكل التقارير والأبحاث والأطروحات والمجلات، ولكن أيضًا المعرفة الضمنية في عقول الأفراد، كما يشير التمكين المعرفي إلى ضرورة استغلال المعرفة على عدة مستويات، أهمها: مشاركة المعرفة؛ فأعضاء هيئة التدريس عليهم إنتاج ونشر المعرفة وتعليمها، ومحاولة تغيير النموذج القديم من "المعرفة قوة" إلى نموذج جديد يسمى "مشاركة المعرفة" في البيئة الأكاديمية، كما أن التمكين المعرفي يساعدهم في الحصول على ميزة تنافسية، من خلال توظيف المعرفة المشتركة في الحصول على مستوى أعلى من الإبداع والابتكار وقابلية التطبيق وخلق المعرفة وإنتاج وتوليد مزيد من المعارف(Feiz , et al, 2017, 6).

وبذلك يعدُّ تمكين الموارد البشرية الأكاديمية –معرفيًا– نهجًا جديدًا لتحقيق التحفيز الذاتي للأفراد وتحرير القوى الداخلية لهم، أضف إلى ذلك توفير البيئة الفعالة، وتهيئة الفرص لتنمية جداراتهم، من أجل تحقيق نمو أفضل من الناحية المعرفية والإنتاجية، ويبدأ تمكين

الأفراد بتغيير معتقداتهم وأفكارهم وممارساتهم بحيث يدركون أن وظيفتهم ذات مغزى، ولها أهداف وظيفية عليهم أن يسعوا إلى تحقيقها بقدر أكبر من الكفاءة والفاعلية (Wang , et al, 2016, 28).

ومما سبق يتضح أنه يقصد بالتمكين المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات: تهيئة البيئة الأكاديمية المناسبة لإكساب أعضاء هيئة التدريس الجدارات المعرفية اللازمة لأداء مهام وظيفتهم، على نحو يتسم بالكفاءة والفاعلية واتخاذ القرارات المناسبة في المكان والزمان المناسبين، حتى يمتلكوا رؤية أكثر وضوحًا عن طبيعة العمل المراد إنجازه بشكل أكثر دقة، مع الاهتمام بتنمية جداراتهم على ابتكار وإنتاج معارف جديدة لم تكن موجودة من قبل، وتسهم في البناء المعرفي ويستطيعون توظيفها عمليًا.

(٢) التميز البحثي:

تعد مؤسسات التعليم الجامعي معقلًا من معاقل البحث العلمي؛ ذلك لأنها البيئة الصالحة لإجراء البحوث العلمية على مختلف أنواعها ومستوياتها، ويعد البحث العلمي أحد الدعائم التي يقوم عليها التعليم الجامعي، حيث يقع على كاهلها عبء بناء المعرفة وتنمية المهارات وتطويرها، من خلال ما تقوم به من أنشطة البحث العلمي، كما تتولى الجامعات مهمة إعداد الكوادر البحثية والكفاءات البشرية التي تقود قاطرة التقدم الاقتصادي والاجتماعي؛ باعتبار أن رأس مالها البشري لا يقل أهمية عن رأس المال المادي (عبدالمطلب، ٢٠١٠، ٥٦٠)، ومن ثم فإن تحقيق التميز في الأداء البحثي للموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات، أصبح من الأمور المهمة التي لا غنى عنها لتحقيق الاحتراف الأكاديمي.

ويعد التميز البحثي من أهم الأركان الأساسية التي تشكل رافدًا مهما للأنشطة الجامعية؛ إذ يمثل مرتبة عالية بين التدريس وخدمة المجتمع، ذلك أن تحسين التدريس وتجويده يتطلب المزيد من البحوث الميدانية المميزة التي تهدف إلى إنتاج قاعدة معرفية، وتحسين مستوى الأداء الأكاديمي، ورفع مستوى الجامعة ومكانتها وتأثيرها في ظل في ظل التنافسية العالمية (المصري والأغا، ٢٠١٥، ٣٩)، ويتحقق التميز في الأداء البحثي من خلال جودة مدخلات منظومة البحث العلمي، وتفاعل هذه المدخلات على النحو الذي يفضي إلى إنتاج معرفي، وعوائد تسهم في ترقية المعرفة الإنسانية، وفي مواجهة المشكلات التنموية في المجتمع (فخرو، ٢٠٠٩، ١٢٢).

وتتمثل أهداف التميز البحثي في الكشف عن الكفاءات البحثية الموجودة داخل المنظومة الجامعية، وتوجيه الباحثين نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحقيق التميز في بحوثهم العلمية، وتعظيم الاستفادة من نتائج البحوث الأكاديمية في تقدم الدولة وبنائها، وتمكين الباحثين من التغلب على التحديات التقنية والمعرفية، وزيادة القدرة التنافسية للجامعات في مجال إنتاج البحوث العلمية، والكشف عن دور الجامعات المتميز في بناء المجتمع وحل مشكلاته (المصري والأغا، ٢٠١٥، ٤٥).

هذا، ويعتمد التميز البحثي على مجموعة من الجدارات، منها اكتساب الخبرة في كيفية الاطلاع المستمر على التطورات العلمية في مجال التخصص الأكاديمي، واستيعاب أكبر قدر من المعلومات العلمية المتخصصة، وربطها بمنظومة خبرة التدريب العملي المكثف، وتظهر محصلة هذه الخبرة في التميز في تدريس مقررات الدراسات العليا، والإشراف العلمي على رسائل طلاب الدراسات العليا، ونشر البحوث العلمية، وتأليف الكتب العلمية التي تفيد المجال المعرفي، والمشاركة بفاعلية في المؤتمرات والندوات العلمية، والمساهمة في خدمة المجتمع (البار والعطاس، ٢٠٠٦، ١٥٤).

ومن أهم الجدارات اللازمة لتحقيق التميز البحثي، القدرة على إنتاج المعرفة القابلة للتطبيق في الواقع، والاستخدام المتنامي لتكنولوجيا المعلومات في إنجاز الأعمال البحثية، والإدارة الفاعلة للمعرفة البحثية، ومن ثم يمكن تحقيق التميز البحثي من خلال الإنفاق على مشروعات البحوث، كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، ودعم البحوث العلمية، عن طريق تأكيد الحرية الأكاديمية للكوادر البحثية، لتعزيز ثقافة الابتكار والإبداع في البحوث التطبيقية، والاهتمام بترجمة تلك البحوث إلى واقع عملي، من خلال تفاعلها مع المجتمع، والاهتمام بإدارة المعرفة، عن طريق نشر المعرفة وتوليدها وتطبيقها (يوسف، ٢٠٢٠، ٢٢٨).

ومن هذا المنطلق يعد التميز البحثي من الموضوعات المهمة التي يتم الاهتمام بها في الجامعات، ويتحقق التميز الأكاديمي في المجال البحثي، من خلال تشجيع إجراء البحوث على المستوى الدولي والمشاركة في نقل المعرفة، ودعم القيادة لذلك، من خلال رصد مكافآت للنشر الدولي، وتطوير جودة البحوث من الناحية النوعية في مجالات متعددة، وتشجيع البحوث التطبيقية ونقل التكنولوجيا، وتسويق البحوث الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، ودعم المشروعات التنافسية (Wang , et al, 2011, 50).

وبناءً على ما سبق يعد التوجه نحو تحقيق التميز في البحث العلمي من أهم آليات دخول مجتمع المعرفة، فالجامعة كمؤسسة بحثية تعمل على زيادة الإنتاج المعرفي، من خلال نتائج البحوث العلمي، وربطها بالتنمية المجتمعية، علاوة على دورها في تنمية الثروة البشرية ورفع كفاءتها، فأصبحت الوظيفة البحثية للجامعات ليست مجرد أداء روتيني لوظائفها التقليدية، بل هي أداء متميز في المجال البحثي، ويتحقق ذلك من خلال إكساب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجدارات البحثية (المتمثلة في كيفية انتقاء المعلومات وتوظيفها وتحليلها وتبويبها، وكتابة التقارير النهائية للبحث) بما يتفق مع مطالب إنتاج المعرفة في مجتمع المعرفة، والتوجه نحو تحقيق التميز في الأداء البحثي الذي يعد بعدًا مهمًا من أبعاد تحقيق الاحتراف الأكاديمي.

(٣) الريادة المجتمعية:

تعد خدمة المجتمع الوظيفة الثالثة للجامعة، وعن طريقها يتم انتقال المجتمع بين مراحل التقدم والتطوير، ومن ثم تقوم الجامعة بمسئوليات متعددة نحو المجتمع الذي تتواجد به، فالجامعة ليست بمعزل عن مجتمعها، بل ترتكز وظائفها على التواصل الفعال مع المجتمع الخارجي، وحل مشكلاته المتعددة وخدمة أغراضه التنموية بجميع صورها.

ومن أهم مجالات خدمة الجامعة للمجتمع، إعداد العناصر البشرية القادرة على إحداث التنمية المنشودة، من خلال إعداد القوى البشرية كمًّا وكيفًا، لمواجهة الثورة المعرفية والتكنولوجية، وتلبية حاجة المشاريع الاقتصادية والاجتماعية من المهارات والاختصاصات التي تتطلبها خطط التنمية، ومن ثم تتحرر الجامعة من وظيفتها التقليدية في نشر المعرفة فقط، بل تتعداها إلى ما هو أبعد وأوسع من ذلك، ليشمل هذا الدور إعداد الفرد القادر على صنع المجتمع وتطويره (عزب،٢٠١١، ٣١- ٣٢).

فلم يعد يقتصر دور الجامعات في عملية التنمية، على إكساب خبرات مهنية ومعرفية وقيمية، وإعداد الكوادر البشرية اللازمة لتلك العملية، ولكن يقوم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بدورٍ مهم في عملية التنمية، يتمثل في الخدمات المجتمعية المقدمة من الهيئة التدريسية للمجتمع، والمتمثلة في تقديم الاستشارات الخاصة بالإستراتيجيات والسياسات التنموية، ومن ثم تعتمد الجامعة في أداء أدوارها في خدمة المجتمع على عضو هيئة التدريس، وذلك فإن مسئولية إعداد الكوادر المنتجة ورفع مستواها، يقع على كاهل عضو هيئة التدريس، والتي يتطلب رفع مستواها أستاذًا يتمتع بالكفاءة المهنية، ومتمكنًا من بحثيًا،

وخبيرًا اجتماعيًا؛ ومعنى ذلك أن أعضاء هيئة التدريس مطالبون بالسعي لتأكيد ودعم دورهم في جميع المجالات الوظيفية، وخاصة مجال خدمة المجتمع، في ضوء ما تفرضه التحديات من أدوار جديدة، ويتم ذلك من خلال الانفتاح على المراكز المختلفة لإنتاج المعرفة؛ فإقامة جسور التواصل بين الجامعة وأعضاء هيئة التدريس ومؤسسات المجتمع الإنتاجية والخدمية من شأنه النهوض بالمجتمع (رفاعي، ٢٠١٥، ٣٣).

ومن هذا المنطلق، يعد العنصر البشري بالجامعات المتمثل في أعضاء هيئة التدريس من المتطلبات الأساسية للتعليم الريادي المجتمعي، حيث يتعين على الجامعات تدريب الهيئة التدريسية ليكونوا متخصصين وخبراء في دعم المشروعات المجتمعية، بتحفيز الطلاب على أن يكونوا قادرين على التخطيط والتنفيذ، من خلال التدريبات المختلفة والمهارات اللازمة للتعامل مع سوق العمل، مع تقديم الدعم المعرفي للطلاب والرعاية الاجتماعية لهم داخل الجامعة (عبد المولى، ٢٠١٧، ٥٠٤).

ومن أهم مجالات المسئولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس بالجامعات (شلدان وصايمة، ٢٠١٤، ١٥٦- ١٥٧):

- مسئوليته تجاه طلابه، والتي تشمل التدريس والإرشاد والتوجيه والاهتمام بتشكيل اتجاهات إيجابية لديهم نحو فهم المشكلات المعاصرة، وتشكيل اتجاهات نحو تحمل المسئولية الأخلاقية والفردية والجامعية تجاه المجتمع الذين ينتمون إليه.
- مسئولياته تجاه المؤسسة الجامعية التي يعمل بها، من خلال المشاركة في لجان الأنشطة والهيئات العلمية والمشاركة في الاجتماعات، وتمثيل الجامعة في المحافل العلمية والأدبية.
- مسئولياته تجاه المجتمع المحيط به، وتشمل تقديم الاستشارات وإجراء الدراسات والأبحاث التي تتناول القضايا المجتمعية، وتسهم في معالجة مشكلاته، والإسهام في تدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي.

وعلى هذا النحو فإن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تقديم أنشطة وريادة الأعمال المجتمعية من الأمور المهمة، حيث يمتلكون المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للعمل كموجهين للريادة المجتمعية، ومن ثم يكون لديهم القدرة في المساهمة في غرس الشعور بالانتماء، والمسئولية الاجتماعية تجاه القضايا المجتمعية، الأمر الذي يساعد في تنمية قدرة

الطلاب على العمل كأعضاء مستجيبين اجتماعيًا للمجتمع (Zayed& Henry, 2017, 78-79)

وهناك مجموعة من الجدارات الريادية التي ينبغي على أعضاء هيئة التدريس امتلاكها ليكونوا رواد مجتمعيين، أهمها امتلاك القدرات التحليلية والإبداعية والتشغيلية المتوازنة، والقدرة على تعرُّف فرص السوق وتحليلها، والقدرة على التواصل مع الطلاب وأعضاء المجتمع الخارجي من العملاء والمنافسين وأصحاب المصالح، أضف إلى ذلك القدرة على توجيه الطلاب لإنشاء المشاريع الخاصة التعاونية والمشتركة، والتي تدعم عمليات التنمية المجتمعية (Mojab, 2011, 438), (Ferreras-Garcia, 2019, 852).

وبناءً عليه يتضح أن الجامعات ـــــ كمؤسسات اجتماعية ـــــ تتأثر بالمناخ الاجتماعي والسياقات المجتمعية المحيطة بها، وهي لا تهدف إلى تحفيز النمو الاقتصادي فحسب، بل إلى الاستجابة للاحتياجات المجتمعية، من خلال إثراء منظومتها المعرفية، وتوفير مخرجات بشرية قادرة على التفاعل مع تطلعات المجتمع ورؤاه المتنامية، فغاية الجامعة الجوهرية تتمثل في خدمة المجتمع، من خلال تحملها لمسئوليتها المجتمعية، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال إكساب عضو هيئة التدريس الجدارات الخاصة ببناء منظومة ريادة الأعمال المجتمعية، الأمر الذي يسهم في تزويد المجتمع بحاجاته من القوى العاملة المدربة والمؤهلة لخدمة القضايا التنموية، وتكوين العقلية الواعية بمشكلات المجتمع، وتحقيق مستويات عالية من الكفاءة في استخدام التكنولوجيا الحديثة في دعم المشروعات المجتمعية، واستخدام الأساليب التربوية والمناهج المبتكرة ذات صلة بالتوجهات العامة للمجتمع، بالإضافة إلى استخدام منهجية التدريس التي تهيئ فرصًا للطلاب للتعلم بالممارسة، وإكسابهم المهارات اللازمة ليكونوا رياديين في حياتهم المهنية.

(٤) تقويم الأداء الأكاديمي:

يستمد تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس أهميته من أهمية دور عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي، حيث يقوم بدورٍ مهم في توجيه سلوك الطلاب، وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي، ومن ثم يعد تقويم أداء عضو هيئة التدريس ركيزة أساسية في تطوير العملية التعليمية بالجامعات، من خلال تطوير برامج التعليم وأساليب وإستراتيجيات التدريس المتبعة، حيث يتم تزويد عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة الإيجابية حول أدائه، ومن ثم تحفيزه لتطوير نفسه ورفع مستوى أدائه الأكاديمي بالجامعات، فالجودة النوعية لمخرجات النظام

التعليمي، تتطلب الجودة في أداء عضو هيئة التدريس باعتباره عنصرًا فعالًا في تحقيقها، ومحركًا أساسيًّا في نقل الأهداف والخطط إلى واقعٍ ملموس (الهويد، ٢٠١٣، ٣).

هذا، وقد يهمل الأستاذ الجامعي في تطوير ذاته مع ما يستجد من تطورات عملية في مجالات متعددة تمس تخصصه المعرفي، مما قد يؤثر تأثيرًا سلبيًا في مدى امتلاكه للمعلومات والمعارف والمهارات اللازمة ومدى اكتسابه وتحقيقه لها، مما يؤثر على جودة العملية التعليمية (المناصير والداينى، ٢٠٠٨، ١٧٧– ١٧٨)، لذا يعد تقويم أداء عضو هيئة التدريس من الأبعاد المهمة اللازم توافرها حتى يتحقق الاحتراف الأكاديمي بالجامعات.

وتكمن إشكالية تقويم الأداء الخاص بعضو هيئة التدريس إلى عدم الوعى الكافي للمجتمع بمعنى تقويم الأداء وأهدافه، أو بمعنى آخر عدم الاهتمام بنشر الثقافة الخاصة بالوعي بتقويم الأداء داخل الحرم الجامعي، حيث إن الكثيرين ينظرون إليه على أنه تدخل في أداء الأستاذ الجامعي بغرض الإدانة أو إثبات التقصير في الأداء، بينما يبحث التقويم الأصيل دائمًا عن جودة الأداء، ويسعى إلى تحسينه (الشخيبي؛ وكمال، ٢٠١٤، ٤٨٣).

وتعرف عملية تقويم الأداء المبنية على الجدارة بأنها نظام تقويم للأداء وليس فقط التقييم، ويعتمد على التحديد الواضح للأهداف على مستوى المنظمة ككل، بحيث تتضح هذه الأهداف للقائمين على عملية التقييم والمهتمين بعملية التقييم بالمنظمة والمستفيدين من الخدمات الخاصة بالمنظومة، كما تتضمن وجود تغذية راجعة عن مستوى الأداء، سواء تم تحقيق المطلوب أم لا، واعتبار النتائج المحققة مرجعًا معياريًا للوظيفة (الخطيب، ٢٠١٧، ٣٩٣)، بحيث يتم تحديد فجوات الأداء بين الأداء الحالي والأداء المتوقع مستقبلًا، وتحديد نواحي الضعف والقوة في الأداء، ووضع خطط لتحسين الأداء.

ومن هذا المنطلق، فإن تقويم عضو هيئة التدريس القائم على الجدارات لابد أن يراعي التكامل في الجوانب الأكاديمية والأخلاقية والمعرفية وطرائق التدريس من جهة، وجهود عضو هيئة التدريس في المجال البحثي وخدمة المجتمع من جهة أخرى، وتتعدد طرائق التقويم من البسيط إلى المتقدم الذي يأخذ بعين الاعتبار جميع الأمور التي يقوم بها عضو هيئة التدريس من نواحٍ أكاديمية وعملية تعليم وتعلم، إلى البعد الاجتماعي الأخلاقي، والعلاقات التي يبنيها بزملائه المدرسين أو الإداريين أو بالطلاب المستفيدين من الخدمات التي يقدمها، هذه العلاقات تنعكس في المستقبل على شخصياتهم ومؤسساتهم والمجتمع كله، كما تنعكس في حرص عضو هيئة التدريس على استخدام أساليب أكثر فاعلية في العملية

التدريسية والبحثية، وعلى جهود مواكبة التطور العلمي والمعرفي في التخصص الأكاديمي، واستخدام الحاسوب والأساليب التكنولوجية في زيادة فاعلية عمله بالجامعة (أبو الرب؛ وقدادة، ٢٠٠٨، ٧٢).

ويعتمد التقويم القائم على الجدارات على جمع الأدلة حول التقدم المهني الذي يحرزه عضو هيئة التدريس، والتقييم التكويني كإستراتيجية رئيسية لتحسين جودة التعليم والتعلم بالجامعات (Ion , et al, 2016,1)، وتتعدد الأساليب التي يتم من خلالها تقييم أداء الأستاذ الجامعي، ومنها التقييم عن طريق القيادات الأكاديمية المتمثلة في عمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية وزملاء العمل، والتقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس لنفسه، وهو ذو أهمية خاصة؛ حيث يدل على مدى إدراكه لأهمية دوره، والرغبة في التطوير المستمر، وتقييم الأداء عن طريق الطلاب، والذي يعد من أكثر الأساليب استخدامًا في تقييم عمل الأستاذ الجامعي؛ لأن تقييم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس يشكل أكثر المحددات التقويمية أهمية في الحكم على مدى فاعلية العملية التعليمية، والتي تفيد في تطوير هذه العملية في حد ذاتها، ولأهمية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في تحقيق الأهداف الجامعية، وتحديدًا عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة، تلبي حاجات المجتمع وتطلعاته المختلفة (عياصرة، ٢٠١٧، ٤١٦).

ومما سبق يتضح ضرورة الاهتمام بتقويم الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي، باعتباره مدخلا مهما من مدخلات العملية التعليمية بالجامعات، ودعامة أساسية لحدوث أي تغيير إيجابي وتطوير تسعى الجامعات إلى تحقيقه، حيث تمر منظومة التعليم الجامعي بمرحلة انتقالية يتم التركيز فيها على الجودة النوعية للتعليم الجامعي والارتقاء بمخرجاته، ومن ثم تتضح أهمية التقويم القائم على الجدارة بالجامعات في تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة النظام التعليمي؛ حيث يتم من خلاله تقويم أداء عضو هيئة التدريس، وتعرُّف فجوات الأداء، وتقديم تغذية راجعة للوصول إلى مستويات عالية من أداء الأستاذ الجامعي؛ باعتباره الخبير والمرجع في تخصصه الأكاديمي.

المحور الرابع: واقع تحقيق الجامعة لأبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية.

يتناول هذا الجزء إجراءات الدراسة الميدانية، وأداتها، وكيفية تصميم هذه الأداة، وتوصيف عينة الدراسة، وخطوات تطبيق أداة الدراسة، وأساليب المعالجة الإحصائية، وعرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها.

(١) إجراءات الدراسة الميدانية:

وتتحدد إجراءات الدراسة الميدانية فيما يلي:

(أ) أهداف الدراسة الميدانية:

استهدف الإطار الميداني للبحث الحالي ما يلي:

- تعرُّف واقع تحقيق الجامعة لأبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الجدارة المهنية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، والمتمثلة في أربعة أبعاد، هي: التمكين المعرفي، والتميز البحثي، والريادة المجتمعية، وتقويم الأداء الأكاديمي.
- معرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول واقع تحقيق الجامعة لأبعاد الاحتراف الأكاديمي تبعًا لمتغير نوع التخصص (نظري- عملي).

(ب) تصميم وإعداد أداة الدراسة الميدانية:

تحقيقًا لأهداف الدراسة الميدانية، تم الاعتماد على استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، وذلك لتعرف واقع تحقيق الجامعة لأبعاد الاحتراف الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تم تصميم الاستبانة وفقًا للمراحل التالية:

- إعداد الاستبانة في صورتها الأولية:

تم وضع الاستبانة في صورتها المبدئية في ضوء الإطار النظري للبحث الحالي، والاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من أربعة أبعاد (التمكين المعرفي، والتميز البحثي، والريادة الاجتماعية، وتقويم الأداء الأكاديمي)، وقد تم عرضها على مجموعة من المحكمين تمهيدًا لتطبيقها، وبأخذ ملاحظتهم قامت الباحثة بإعادة بناء الاستبانة، وإعدادها لتكون في صورتها النهائية.

- صدق الاستبانة:

تعد الاستبانة صادقة إذا استطاعت قياس ما وضعت لقياسه، أي نجاحها في قياس السمة موضوع الدراسة المراد قياسها، وللصدق أهمية كبيرة في تحديد قيمة الاستبانة ومغزاها. وللتأكد من صدق الاستبانة المستخدمة في الدراسة، تم اتباع الطرق التالية:

- **صدق المحتوى (المحكمين):**

تم اتباع أسلوب صدق المحكمين، حيث عرضت الأداة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة التربية، بلغ عددهم عشرة خبراء، لتعرف آرائهم وملاحظاتهم حول مدى شمول الأداة لأبعاد تحقيق الجامعة لأبعاد الاحتراف الأكاديمي في ضوء مدخل الجدارة المهنية، وكفاية عبارات كل متطلب، ومدى ارتباط كل عبارة بأبعادها، ودرجة دقة ووضوح كل عبارة، الأمر الذي تطلب التعديل أو الحذف أو الإضافة وفق ما رأوه مناسبًا من وجهة نظرهم، وقد تم تعديلها في ضوء مقترحاتهم، وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية، مكونة من (٤٨) عبارة، موزعة على أربعة أبعاد: التمكين المعرفي (١٢) عبارة، التميز البحثي (١٢) عبارة، الريادة الاجتماعية (١٢) عبارة، تقويم الأداء الأكاديمي (١٢) عبارة، وبعد أن أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تم حساب معامل الثبات.

- **الصدق الذاتي:**

لحساب صدق الاستبانة تم تطبيقها على عينة استطلاعية، بلغ قوامها (٣٠) عضو هيئة تدريس بجامعة بنها، ولمعامل الصدق الذاتي أهمية في أنه يمثل الحد الأعلى لمعامل صدق الاستبانة، ويتم حساب الصدق الذاتي للاستبانة، عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، أي أن:

معامل الصدق الذاتي= $\sqrt{\text{معامل الثبات}}$.

وبذلك يكون معامل الصدق الذاتي لكل محور وبعد من محاور وأبعاد الاستبانة، وكذلك للاستبانة ككل كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (١)

معامل الصدق الذاتي للاستبانة

البعد	التمكين المعرفي	التميز البحثي	الريادة المجتمعية	تقويم الأداء الأكاديمي	الاستبانة ككل
عدد العبارات	١٢	١٢	١٢	١٢	٤٨
معامل الصدق الذاتي	٠.٩٠٠	٠,٩٢٠	٠,٩٢٣	٠,٩٢٢	٠,٩٣٨

ويعني ذلك أن ارتباط أبعاد الاستبانة ببعضها قوية، مما يدل على الصدق العالي لعبارات الاستبانة.

-صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب:

- معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.
- معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه.
- معامل الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة:

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة

التمكين المعرفي											
المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	*٠,٤٣٦	٣	**٠,٧٥٢	٥	**٠,٦٤٦	٧	**٠,٧١٢	٩	**٠,٨٠٨	١١	**٠,٧٧٨
٢	**٠,٧١٩	٤	**٠,٧٧٨	٦	**٠,٦١٨	٨	**٠,٦٤٢	١٠	**٠,٨٦٤	١٢	**٠,٧٩١
التميز البحثي											
١	**٠,٨٨١	٤	**٠,٧٦٣	٧	**٠,٧٥١	٩	**٠,٨٣٠	١١	**٠,٦٠٥	١٣	**٠,٧٩٥
٢	**٠,٧٧٧	٥	**٠,٨١٥	٨	**٠,٨٦٧	١٠	**٠,٧٨١	١٢	**٠,٧٢٨	١٤	**٠,٨٥١
الريادة المجتمعية											
١	**٠,٧٦٦	٣	**٠,٨٣٠	٥	**٠,٨٨١	٧	**٠,٧٧٤	٩	**٠,٧٨٤	١١	**٠,٨١٢
٢	**٠,٧٩٠	٤	**٠,٧٤٧	٦	**٠,٨٤٢	٨	**٠,٨٧٥	١٠	**٠,٨٠٣	١٢	**٠,٨١٩
تقويم الأداء الأكاديمي											
١	**٠,٦٨٥	٣	**٠,٨٢٧	٥	**٠,٧٧٨	٧	**٠,٨٢٨	٩	**٠,٧٧٧	١١	**٠,٧٤٧
٢	**٠,٨٢٩	٤	**٠,٨٨١	٦	**٠,٨٩٦	٨	**٠,٧٦٧	١٠	**٠,٨١٢	١٢	**٠,٨٣٢

(قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى٠,٠١)، (* قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى٠,٠٥)**

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة

البعد	التمكين المعرفي	التميز البحثي	الريادة المجتمعية	تقويم الأداء الأكاديمي
معامل الارتباط	**٠.٨٧٩	**٠.٩٥٩	**٠.٩٤٨	**٠.٨٩٠

- (قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى٠,٠١)**

يتضح من الجداول السابقة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمى إليه العبارة ودرجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة جميعها دالة عند مستوى (٠,٠٥)، (٠,٠١) مما يحقق الصدق التكويني للاستبانة.

-ثبات الاستبانة؛

تم حساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V.18، وهي كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤)

معامـــل ثبـــــات أبعاد الاستبانـــة

البعد	التمكين المعرفي	التميز البحثي	الريادة المجتمعية	تقويم الأداء الأكاديمي	الاستبانة ككل
عدد العبارات	١٢	١٢	١٢	١٢	٤٨
معامل الثبات	٠.٨١٢	٠.٨٤٦	٠.٨٥٢	٠.٨٥٠	٠.٨٨٠

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الثبات تتراوح بين (٠.٨١٢ – ٠.٨٨٠) وجميعها قيم مرتفعة، مما يدل على أن معامل ثبات الاستبانة مرتفع.

(جـ) مجتمع الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على جامعة بنها، والتي أنشئت كفرع لجامعة الزقازيق عام ١٩٧٦، وفي عام ٢٠٠٥ حدثت نقلة في مسيرة جامعة بنها، حيث تم فصل فرع جامعة الزقازيق ببنها، ليصبح جامعة بنها، وتتكون جامعة بنها من ١٥ كلية؛ منها خمس كليات للعلوم النظرية، وعشر كليات للعلوم العملية.

(د) عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة الميدانية بطريقة عشوائية من المجتمع الأصلي للدراسة، والمتمثل في السادة أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، وقد تم الفصل بين أعضاء هيئة التدريس من حيث انتمائهم للكليات النظرية أو العملية؛ لأن هدف الدراسة هو تعرُّف واقع تحقيق الجامعة لأبعاد الاحتراف الأكاديمي في ضوء مدخل الجدارة المهنية، وتم اختيار العينة من السادة المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة بجامعة بنها، **وقد تم تحديدها طبقًا للخطوات التالية:**

- تحديد المجتمع الأصلي الذي تجرى عليه الدراسة، والمتمثل في السادة أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها والبالغ عددهم (٢٤٥٦) عضو هيئة تدريس (وزارة التعليم العالي، ٢٠٢١).

- سحب عينة ممثلة للمجتمع الذي تجرى عليه الدراسة، وذلك بما لا يقل عن نسبة (١٠ %) من مجتمع الدراسة؛ بحيث تكون ممثلة له، ونتائجها صادقة يمكن تعميمها، وقد بلغ عددها ٢٥٥عضو هيئة تدريس، ويوضح الجدول (٥) توزيع أفراد العينة حسب نوع التخصص.

جدول (٥)

توزيع أفراد العينة طبقًا لنوع التخصص

التخصص	العدد	النسبة
تخصصات عملية	٨٤	%٣٢.٩
تخصصات نظرية	٢٠٧	%٨١,١
الإجمالي	٢٥٥	%١٠٠

(هـ) تطبيق أداة الدراسة والمعالجة الإحصائية:

تم تفريغ البيانات وإجراء المعالجة الإحصائية التالية:

- بعد التحقق من صدق وثبات الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق تم تصميم الاستبانة على نماذج جوجل Google Forms، حيث يتميز هذا البرنامج بالقدرة على تحويل استجابات أفراد العينة إلى درجات وإعطاء كل استجابة رقمًا، ثم تفريغها في جداول خاصة، بالإضافة إلى سهولة الوصول لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها.
- تم تحويل استجابات أفراد العينة إلى درجات حيث تم إعطاء الدرجات ٣،٢،١ للاستجابات (موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة ضعيفة)، على الترتيب.
- وباستخدام برنامج الحزمة الإحصائية Spss تم حساب التكرارات الخاصة لكل مفردة من مفردات المحاور الأربعة، ثم حساب النسب المئوية للتكرارات؛ حيث إن النسب المئوية أكثر تعبيرًا عن الأرقام الخام.
- اعتمدت الباحثة في التحليل الإحصائي للبيانات على استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences (SPSS V.18)، بحيث تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- حساب معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة ككل، وكل بعد ومحور من أبعادها ومحاورها على حدة.
- حساب معامل الارتباط لبيرسون لحاسب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمى إليه (الاتساق الداخلي للعبارات).
- حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة، حيث إن النسبة المئوية أكثر تعبيرًا عن الدرجات الخام.

التقدير الرقمي = (ك١ × ٣) + (ك٢ × ٢) + (ك٣× ١).

ك١:	مجموعة تكرارات موافق بدرجة كبيرة
ك٢:	مجموعة تكرارات موافق بدرجة متوسطة.
ك٣:	مجموعة تكرارات موافق بدرجة ضعيفة.

$$\text{الوزن النسبي} = \frac{\text{التقدير الرقمي}}{\text{ن}} \times ١٠٠$$

حيث (ن) هو عدد أفراد عينة الدراسة، وهو يساوي (٢٥٥) عضو هيئة تدريس

– لتحديد نسبة التحقق من درجة الموافقة لدى أفراد العينة بصفة عامة لكل عبارة، تم حساب.

المدى الكلى = أعلى وزن نسبي – أقل وزن نسبى.

$$\text{فرق المدى} = \frac{\text{المدى الكلى}}{٣}$$

ولتحديد مرتبة عبارات الاستبانة تم الحكم علي درجة الموافقة، وذلك لكل عبارة ضمن أداة الدراسة، وفق مقياس ليكرت المفسر لاستجابات عينة البحث، وذلك على النحو التالي:

جدول (٦)

مقيـــاس دلالة المتوسط الحسابي

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	
	الي	من
موافق بدرجة ضعيفة	١.٦٦	١
موافق بدرجة متوسطة	٢.٣٣	١.٦٧
موافق بدرجة كبيرة	٣	٢.٣٤

(٢) تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

استهدفت الاستبانة تعرُّف واقع تحقيق الجامعة لأبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الجدارة المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، والمتمثلة في أربعة أبعاد، هي: التمكين المعرفي، والتميز البحثي، والريادة المجتمعية، وتقويم الأداء الأكاديمي، وفيما يلي عرض النتائج لهذه الأبعاد، وقد اتضحت نتائج الدراسة الميدانية من خلال عرض التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه على أبعاد الاستبانة، وفيما يلي عرض لهذه النتائج على ثلاثة مستويات:

المستوى الأول:

النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة ككل:

ويتضمن هذا المستوى النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول بنود الاستبانة ككل ومحوريها وأبعاد كل محور، والجدول التالي يعرض تلك النتائج كما يلي:

جدول (٧)

درجة الموافقة على الأبعاد اجمالا والاستبانة ككل (من وجهة نظر عينة الدراسة) (ن = ٢٥٥)

الأبعاد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التحقق
التمكين المعرفي	١٢	١.٩٨	٠.٤٤	%٦٦	متوسطة
التميز البحثي	١٢	١.٧٣	٠.٥١	%٥٧.٦٧	متوسطة
الريادة المجتمعية	١٢	١.٦٣	٠.٤٨	%٥٤.٣٣	ضعيفة
تقويم الأداء الأكاديمي	١٢	١.٦١	٠.٥٤	%٥٣.٦٧	ضعيفة
الاستبانة ككل	٤٨	١.٧٤	٠.٤٢	% ٥٨	متوسطة

يتضح من الجدول السابق (٧) ما يلى:

- أن درجة التحقق على الاستبانة ككل كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة (١,٧٤) حول الاستبانة ككل، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثانية لمقياس ليكرت الثنائي (١,٦٧-٢,٣٣) وهي الفئة التي تشير إلى الاستجابة المتوسطة، مما يشير أن جامعة بنها تبذل جهود في تحقيق الأبعاد الخاصة للاحتراف الأكاديمي، ولكنها في حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لتحقيق تلك الأبعاد من خلال رسم سياسات جامعية تهدف إلى الارتقاء بأداء الأستاذ الجامعي، وتنمية قدراته ومهاراته لمواجهة المتغيرات المتلاحقة في متطلبات الوظيفة.

- أن درجة تحقق بعدي التمكين المعرفي والتميز البحثي جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة لكلًا منهما على التوالى (١,٩٨)، (١,٧٣)، وقد يرجع ذلك إلى أن الجامعة ما زالت تركز جهودها في تحقيق الوظيفة المعرفية والبحثية باعتبارها من الوظائف الاساسية للجامعة، فقد تغيرت الأدوار التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس، لأن الهدف الرئيسي للعمل الأكاديمي قد تغير من التركيز على التدريس إلى بزوغ الوظيفة البحثية الأمر الذي انعكس على تنظيم الجامعة لأولوياتها، وهذا ما تؤكده دراسة (Gonzalez, 2003, 17)، كما تؤكد دراسة Turk & Ledić, (2016, 97) أن التدريس والبحث من الوظائف الأكاديمية الأساسية في الجامعة، وهما من الأنشطة المتآزرة المترابطة.
- أن درجة تحقق بعدي الريادة المجتمعية وتقويم الأداء الأكاديمي جاءت ضعيفة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة لكلًا منهما على التوالى (١,٦٣)، (١,٦١)، وقد يرجع ذلك أن الجامعة لا زالت تحتاج إلى بذل الجهود في مجال خدمة المجتمع وتمكين أعضاء هيئة التدريس من القيام بدورهم المجتمعي، كما أن تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لم يتحول بعد إلى برنامج عملي تسعى الجامعة إلى تحقيقه للمحافظة على أداء عضو هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى البيئة الأكاديمية التي اعتادت على النمطية والتقليدية في الأداء الأكاديمي، وشيوع ثقافة تحارب هذا النوع من التقويم، وهذا ما أكدته دراسة (المحسن، ٢٠٠٧، ١١).

المستوى الثاني:

عرض النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول كل محور وأبعاده والعبارات المتضمنة فيه:

استهدف هذا المستوى تحليل كل بعد من أبعاد الاستبانة، وقد تم تحليل عبارات كل بعد من هذه الأبعاد بالتفصيل كما يأتي:

بعد تحليل كل بعد من أبعاد الاستبانة إجمالاً، تم تحليل عبارات كل بعد من هذه الأبعاد كما يأتي:

البعد الأول: التمكين المعرفي:

هدف هذا البعد إلى تعرُّف آراء أفراد العينة حول درجة تحقيق الجامعة للتمكين المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، ويندرج تحت هذا البعد (١٢) عبارة يوضحها الجدول (٨).

جدول (٨)

التمكين المعرفي لأعضاء هيئة التدريس جامعة بنها (ن= ٢٥٥)

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		المتوسط	الانحراف المعياري	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	درجة التحقق	الترتيب حسب الرتبة
		ك	٪	ك	٪	ك	٪						
١	توفر الجامعة قواعد البيانات العالمية المرتبطة بالتخصص الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.	٩١	٣٥.٧	١٣٥	٥٢.٩	٢٩	١١.٤	٢.٢٤	٠.٦٤	٥٧٢	٢٢٤.٣	متوسطة	٢
٢	تدعم الجامعة البحوث العلمية المتميزة لأعضاء هيئة التدريس والتي ترتبط بأهدافها.	٧٣	٢٨.٦	١٣٢	٥١.٨	٥٠	١٩.٦	٢.٠٩	٠.٦٩	٥٣٣	٢٠٩	متوسطة	٤
٣	تسهل الجامعة فرص مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية المرتبطة بالتخصص العلمي.	٧٦	٢٩.٨	١٣٧	٥٣.٧	٤٢	١٦.٥	٢.١٣	٠.٦٧	٥٤٤	٢١٣.٣	متوسطة	٣
٤	تهيئ الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المناخ المحفز على الإبداع والابتكار والتطوير الذاتي القائم على الجدارات.	٣٩	١٥.٣	١١٩	٤٦.٧	٩٧	٣٨	١.٧٧	٠.٧٠	٤٥٢	١٧٧.٣	متوسطة	١١
٥	توفر الجامعة دورات تدريبية نوعية تدعم الجدارات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	٥٩	٢٣.١	١٥٧	٦١.٦	٣٩	١٥.٣	٢.٠٨	٠.٦٢	٥٣٠	٢٠٧.٨	متوسطة	٥
٦	توفر الجامعة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في وضع الخطط الدراسية لمقرراتهم.	١٣ ١	٥.٤	٧٤	٢٩	٥٠	١٩.٦	٢.٣٢	٠.٧٨	٥٩١	٢٣١.٨	متوسطة	١
٧	تدعم الجامعة سبل التعاون العلمي بين أعضاء هيئة التدريس ونظرائهم في الجامعات المحلية والعالمية.	٣٨	١٤.٩	١٣٤	٥٢.٥	٨٣	٣٢.٥	١.٨٢	٠.٦٧	٤٦٥	١٨٢.٤	متوسطة	٩
٨	تنشر الجامعة ثقافة التعلم والتطوير المهني القائم على الجدارات بين أعضاء هيئة التدريس.	٣٨	١٤.٩	١١٩	٤٦.٧	٩٨	٣٨.٤	١.٧٦	٠.٦٩	٤٥٠	١٧٦.٥	متوسطة	١٢
٩	تنمي الجامعة جدارات أعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام التكنولوجيا الحديثة.	٥٢	٢٠.٤	١٥٣	٦٠	٥٠	١٩.٦	٢.٠١	٠.٦٣	٥١٢	٢٠٠.٨	متوسطة	٦
١٠	تحدد الجامعة الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق الجدارات المستهدفة من قبل الجامعة.	٤٠	١٥.٧	١٤٣	٥٦.١	٧٢	٢٨.٢	١.٨٧	٠.٦٥	٤٧٨	١٨٧.٥	متوسطة	٧
١١	تهيئ الجامعة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للانضمام إلى الجمعيات العلمية.	٤٠	١٥.٧	١١٩	٤٦.٧	٩٦	٣٧.٦	١.٧٨	٠.٧٠	٤٥٤	١٧٨	متوسطة	١٠
١٢	تهتم برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بتدريب الهيئة التدريسية على استخدام مدخل إدارة المعرفة.	٥٦	٢٢	١١١	٤٣.٥	٨٨	٣٤.٥	١.٨٧	٠.٧٤	٤٧٨	١٨٧.٥	متوسطة	٨

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (٨) يتضح أنه:

- جاءت العبارة (٦) "توفر الجامعة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في وضع الخطط الدراسية لمقرراتهم" في المرتبة الأولى من حيث التحقق، حيث كان المتوسط الحسابي (٢,٣٢)، وهي تتحقق بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن جامعة بنها توفر لأعضاء هيئة التدريس الحرية الأكاديمية في تحديد الخطط الدراسية والمقررات، حيث يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالحق في التدريس وفقًا لرؤيتهم الخاصة حول ما يرونه مناسبًا لطلابهم ويتفق ذلك مع دراسة (Mohrman , et al, 2008, 10)
- جاءت العبارة (٨) "تنشر الجامعة ثقافة التعلم والتطوير المهني القائم على الجدارات بين أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأخيرة من حيث التحقق، حيث كان المتوسط الحسابي (١,٧٦)، وهي تتحقق بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك إلى اهتمام الجامعة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق مدخل الجدارات، بحيث يتم الانتقال بأدائهم من الحدود الدنيا إلى تجاوز المستويات الفائقة، وهذا ما أكدته دراسة (عبدالوهاب، ٢٠١٨، ٣٤) بأن هذا النموذج هو النموذج الأمثل للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

البعد الثاني: التميز البحثي:

هدف هذا البعد إلى تعرُّف آراء أفراد العينة حول درجة تحقيق الجامعة للتميز البحثي لأعضاء هيئة التدريس، ويندرج تحت هذا البعد (١٢) عبارة يوضحها جدول رقم (٩).

جدول(٩)

التميز البحثي لأعضاء هيئة التدريس جامعة بنها (ن= ٢٥٥)

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		المتوسط	الانحراف المعياري	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	درجة التحقق	الترتيب حسب الرتبة
		ك	%	ك	%	ك	%						
١	تدرب الجامعة أعضاء هيئة التدريس على الجدارات اللازمة لإجراء البحوث العلمية الرائدة في التخصص الأكاديمي.	٤٤	١٧.٣	٩٥	٣٧.٣	١١٦	٤٥.٥	١.٧٢	٠.٧٤٢	٤٣٨	١٧١.٨	متوسطة	٧
٢	تحفز الجامعة أعضاء هيئة التدريس الانضمام للمجالس الاستشارية بالشركات والهيئات الإنتاجية.	١٨	٧.١	٨٧	٣٤.١	١٥٠	٥٨.٨	١.٤٨	٠.٦٢٦	٣٧٨	١٤٨.٢	ضعيفة	١٢
٣	تدعم الجامعة أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث البينية المشتركة مع التخصصات العلمية الأخرى.	٣٧	١٤.٥	١٢٥	٤٩	٩٣	٣٦.٥	١.٧٨	٠.٦٨١	٤٥٤	١٧٨	متوسطة	٥
٤	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس سبل المساهمة في الابتكارات التقنية من خلال براءات الاختراع والتراخيص البحثية.	٤٦	١٨	١١١	٤٣.٥	٩٨	٣٨.٤	١.٨٠	٠.٧٢٥	٤٥٨	١٧٩.٦	متوسطة	٣
٥	تدعم الجامعة أعضاء هيئة التدريس ماديًا إنتاج بحوث ريادية تنشر في المجلات العلمية ذات التصنيفات العالمية.	٣٠	١١.٨	٧٧	٣٠.٢	١٤٨	٥٨	١.٥٤	٠.٦٩٧	٣٩٢	١٥٣.٧	ضعيفة	١٠
٦	توفر الجامعة بيئة محفزة لأعضاء هيئة التدريس للنشر الدولي للبحوث الأكاديمية.	٤٣	١٦.٩	٨٣	٣٢.٥	١٢٩	٥٠.٦	١.٦٦	٠.٧٥٠	٤٢٤	١٦٦.٣	ضعيفة	٨
٧	تدفع الجامعة أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المهام العلمية إلى الجامعات البحثية المناظرة ذات السمعة العالمية.	٣٦	١٤.١	٩٦	٣٧.٦	١٢٣	٤٨.٢	١.٦٦	٠.٧١٤	٤٢٣	١٦٥.٩	ضعيفة	٩
٨	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس روابط اتصال علمية مع نظرائهم عالميًا.	١٩	٧.٥	٩١	٣٥.٧	١٤٥	٥٦.٩	١.٥١	٠.٦٣٣	٣٨٤	١٥٠.٦	ضعيفة	١١
٩	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية الأكاديمية في المجال البحثي.	١٠٣	٤٠.٤	١١٥	٤٥.١	٣٧	١٤.٥	٢.٢٦	٠.٦٩٦	٥٧٦	٢٢٥.٩	متوسطة	١
١٠	تقيم الجامعة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وفق المعايير العالمية.	٤٠	١٥.٧	١١٦	٤٥.٥	٩٩	٣٨.٨	١.٧٧	٠.٧٠٢	٤٥١	١٧٦.٩	متوسطة	٦
١١	توجه الخريطة البحثية للقسم الأكاديمي أعضاء هيئة التدريس لربط بحوثهم العلمية بمتطلبات القطاعات التنموية.	٥٠	١٩.٦	١١٥	٤٥.١	٩٠	٣٥.٣	١.٨٤	٠.٧٢٦	٤٧٠	١٨٤.٣	متوسطة	٢
١٢	تعقد الجامعة الندوات والمؤتمرات العلمية التي تسهم في دعم الجدارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.	٤٣	١٦.٩	١١٦	٤٥.٥	٩٦	٣٧.٦	١.٧٩	٠.٧١٠	٤٥٧	١٧٩.٢	متوسطة	٤

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (٩) يتضح أنه:

- جاءت العبارة (٩) " توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية الأكاديمية في المجال البحثي" في المرتبة الأولى من حيث التحقق حيث كان المتوسط الحسابي (٢,٣٢)، وهي تتحقق بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك أن السلطة الجامعية تعطى درجة من الحرية لأعضاء هيئة التدريس في اختيار موضوعاتهم ومشروعاتهم البحثية وفقًا لتوجهاتهم الشخصية ونشره دون أي قيود، فهي تكفل حرية الإبداع والابتكار، ويتفق ذلك مع دراسة (Smolentseva,2003, 417).
- جاءت العبارة (٢) " تحفز الجامعة أعضاء هيئة التدريس الانضمام للمجالس الاستشارية بالشركات والهيئات الإنتاجية" في المرتبة الأخيرة من حيث التحقق حيث كان المتوسط الحسابي (١,٤٨)، وهي تتحقق بدرجة ضعيفة، ويمكن تفسير ذلك بضعف اهتمام الجامعة بعقد شراكات بحثية مع القطاعات الإنتاجية بالمجتمع، وضعف الارتباط بين أهداف الجامعة كمؤسسة بحثية والقطاعات الإنتاجية ونقص أساليب وآليات التنسيق والتنظيم المركزي للعلاقة بين الجامعة والقطاعات الإنتاجية، وهذا ما أكدته دراسة (شحاتة، ٢٠١٩، ٢٦) ، وبذلك يتضح أن البحث العلمي غير موجه لخدمة المجتمع وحل مشكلاته.

البعد الثالث: الريادة المجتمعية:

هدف هذا البعد إلى تعرُّف آراء أفراد العينة حول درجة التحقق لبعد الريادة المجتمعية، ويندرج تحت هذا البعد (١٢) عبارة يوضحها الجدول (١٠).

جدول (١٠)

تحقق الريادة المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس(ن= ٢٥٥)

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		المتوسط	الانحراف المعياري	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	درجة التحقق	الترتيب حسب الرتبة
		ك	%	ك	%	ك	%						
١	تَوجه الجامعةَ أعضاء هيئة التدريس المشاركة في الندوات والمؤتمرات التي تناقش القضايا المجتمعية.	٧١	٢٧.٨	١٢٨	٥٠.٢	٥٦	٢٢	٢.٠٦	٠.٧١	٥٢٥	٢٠٥.٩	متوسطة	١
٢	تَدفع الجامعة أعضاء هيئة التدريس لربط الخطة الدراسية بما يستجد من متغيرات مجتمعية.	٦٨	٢٦.٧	١٠٩	٤٢.٧	٧٨	٣٠.٦	١.٩٦	٠.٧٦	٥٠٠	١٩٦.١	متوسطة	٢
٣	تنفذ الجامعة ورش عمل تعليمية لأعضاء هيئة التدريس لإكسابهم جدارات العمل كرائد مجتمعي.	٢١	٨.٢	٨١	٣١.٨	١٥٣	٦٠	١.٤٨	٠.٦٥	٣٧٨	١٤٨.٢	ضعيفة	٨
٤	تَوجه الجامعة أعضاء هيئة التدريس لتقديم الاستشارات العلمية في مجال تخصصه للقطاعات الإنتاجية.	٤٠	١٥.٧	٩٢	٣٦.١	١٢٣	٤٨.٢	١.٦٧	٠.٧٣	٤٢٧	١٦٧.٥	متوسطة	٤
٥	تنشئ الجامعة منتدى لأعضاء هيئة التدريس لمناقشة القضايا المجتمعية وإيجاد حلول لها.	٣٦	١٤.١	٧١	٢٧.٨	١٤٨	٥٨	١.٥٦	٠.٧٣	٣٩٨	١٥٦.١	ضعيفة	٧
٦	تشجع الجامعة البحوث والدراسات المشتركة بين أعضاء هيئة التدريس والموجهة نحو المجتمع.	٤٣	١٦.٩	١٠٧	٤٢	١٠٥	٤١.٢	١.٧٦	٠.٧٢	٤٤٨	١٧٥.٧	متوسطة	٣
٧	تَوجه الجامعة أعضاء هيئة التدريس لعقد شراكات بحثية مع قطاع الأعمال والإنتاج.	٢٦	١٠.٢	١١٩	٤٦.٧	١١٠	٤٣.١	١.٦٧	٠.٦٥	٤٢٦	١٦٧.١	متوسطة	٥
٨	تَوفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بيئة عمل تدعم الابتكار في مجال الريادة المجتمعية.	٣٦	١٤.١	٩٠	٣٥.٣	١٢٩	٥٠.٦	١.٦٤	٠.٧٢	٤١٧	١٦٣.٥	ضعيفة	٦
٩	تَقدم الجامعة حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في الأنشطة المجتمعية.	٢٠	٧.٨	٦٦	٢٥.٩	١٦٩	٦٦.٣	١.٤٢	٠.٦٣	٣٦١	١٤١.٦	ضعيفة	١٢
١٠	تمول الجامعة مشاريع الريادة المجتمعية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.	٢٤	٩.٤	٧٤	٢٩	١٥٧	٦١.٦	١.٤٨	٠.٦٦	٣٧٧	١٤٧.٨	ضعيفة	٩
١١	تنشر الجامعة ثقافة المسئولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس.	١٣	٥.١	٩٣	٣٦.٥	١٤٩	٥٨.٤	١.٤٧	٠.٥٩	٣٧٤	١٤٦.٧	ضعيفة	١٠
١٢	تضع الجامعة خطة للتنمية المهنية الريادية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الإستراتيجية العامة للمجتمع.	٥	٢	١٠٧	٤٢	١٤٣	٥٦.١	١.٤٦	٠.٥٤	٣٧٢	١٤٥.٩	ضعيفة	١١

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (١٠) يتضح أنه:

- جاءت العبارة (١) " توجه الجامعة أعضاء هيئة التدريس المشاركة في الندوات والمؤتمرات التي تناقش القضايا المجتمعية" في المرتبة الأولى من حيث التحقق حيث كان المتوسط الحسابي (٢,٠٦)، وهي تتحقق بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف توجه الجامعة لخدمة المجتمع وضعف تضمين قضايا خدمة المجتمع في السياسات العامة للجامعة، حيث أوضحت دراسة (سمحان، ٢٠١٧، ٣٣٢) ضرورة اهتمام الجامعة بتأهيل أعضاء هيئة التدريس للقيام بدورهم المجتمعي، من خلال الدورات التدريبية والندوات في مجالات خدمة المجتمع، وتقديم المزيد من التسهيلات الإدارية التي تعمق الدور المجتمعي لعضو هيئة التدريس.
- وجاءت العبارة (٩) "تقدم الجامعة حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في الأنشطة المجتمعية" في المرتبة الأخيرة من حيث التحقق حيث كان المتوسط الحسابي (١,٤٢)، وهى تتحقق بدرجة ضعيفة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف دور الجامعة في بناء أنظمة الحفز والمكافآت وفي توفير المناخ المحفز لأعضاء هيئة التدريس للعمل المجتمعي المتفاعل مع قضايا المجتمع ومشكلاته، وكذلك ضعف تقديم حوافز مادية ومكافآت لمن يشارك في الخدمات المجتمعية، وضعف مسئوليتها عن أي نفقات لأي بحث موجه لخدمة المجتمع، وهذا ما أكدته دراسة (رفاعي، ٢٠١٥، ٤٩).

البعد الرابع: تقويم الأداء الأكاديمي:

هدف هذا البعد إلى تعرُّف آراء أفراد العينة حول درجة التحقق من تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، ويندرج تحت هذا البعد (١٢) عبارة يوضحها الجدول (١١).

جدول (١١)

تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس (ن= ٢٥٥)

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		المتوسط	الانحراف المعياري	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	درجة التحقق	الترتيب حسب الرتبة
		ك	%	ك	%	ك	%						
١	تعقد الجامعة ندوات لنشر ثقافة تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.	٣٣	١٢.٩	١١٠	٤٣.١	١١٢	٤٣.٩	١.٦٩	٠.٦٩	٤٣١	١٦٩	متوسطة	٤
٢	توزع الكلية على الطلاب نموذج تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.	٣٢	١٢.٥	١٠٢	٤٠	١٢١	٤٧.٥	١.٦٥	٠.٦٩	٤٢١	١٦٥.١	ضعيفة	٦
٣	يقيّم رئيس مجلس القسم العلمي أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الجدارات المستهدفة	٤٠	١٥.٧	١١٨	٤٦.٣	٩٧	٣٨	١.٧٨	٠.٧٠	٤٥٣	١٧٧.٦	متوسطة	٢
٤	تدرب الجامعة أعضاء هيئة التدريس على كيفية النقد الذاتي البناء لممارساتهم وفق الجدارات المستهدفة.	٢٨	١١	٩٥	٣٧.٣	١٣٢	٥١.٨	١.٥٩	٠.٦٨	٤٠٦	١٥٩.٢	ضعيفة	٨
٥	تعرض الكلية نتائج مشاركة الطلاب في عملية التقويم على أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.	١٩	٧.٥	٨٨	٣٤.٥	١٤٨	٥٨	١.٤٩	٠.٦٣	٣٨١	١٤٩.٤	ضعيفة	٩
٦	تقدم الكلية تغذية راجعة لأعضاء هيئة التدريس حول نقاط القوة والضعف في أدائهم القائم على الجدارات.	٢٧	١٠.٦	٦١	٢٣.٩	١٦٧	٦٥.٥	١.٤٥	٠.٦٨	٣٧٠	١٤٥.١	ضعيفة	١١
٧	تضع الجامعة خططا لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس القائم على الجدارات وتعمل على تطويره.	٣٨	١٤.٩	٩٠	٣٥.٣	١٢٧	٤٩.٨	١.٦٥	٠.٧٣	٤٢١	١٦٥.١	ضعيفة	٧
٨	تضع الجامعة أساليب للمحاسبية ومساءلة أعضاء هيئة التدريس وفق تقارير جودة الأداء الأكاديمي.	٣٩	١٥.٣	٩٥	٣٧.٣	١٢١	٤٧.٥	١.٦٨	٠.٧٣	٤٢٨	١٦٧.٨	متوسطة	٥
٩	تدرب الجامعة الطلاب على كيفية المشاركة في تقييم أعضاء هيئة التدريس وفق معايير موضوعية علمية.	١٨	٧.١	٨١	٣١.٨	١٥٦	٦١.٢	١.٤٦	٠.٦٣	٣٧٢	١٤٥.٩	ضعيفة	١٠
١٠	تربط الجامعة أداء عضو هيئة التدريس وفق الجدارات المستهدفة بالحوافز والمكافآت.	٢١	٨.٢	٦٥	٢٥.٥	١٦٩	٦٦.٣	١.٤٢	٠.٦٤	٣٦٢	١٤٢	ضعيفة	١٢
١١	تقيم الجامعة مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتبية وفق الجداول المعلنة.	٤٣	١٦.٩	١١٣	٤٤.٣	٩٩	٣٨.٨	١.٧٨	٠.٧٢	٤٥٤	١٧٨	متوسطة	١
١٢	تضع الجامعة معايير لتقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفقا لمعايير الجودة العالمية.	٣٣	١٢.٩	١١٧	٤٥.٩	١٠٥	٤١.٢	١.٧٢	٠.٦٨	٤٣٨	١٧١.٨	متوسطة	٣

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (١١) يتضح أنه:

- جاءت العبارة (١١) " تقيم الجامعة مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتبية وفق الجداول المعلنة " في المرتبة الأولى من حيث التحقق، حيث كان المتوسط الحسابي (١,٧٨)، وهي تتحقق بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى أن الجامعة تعتمد على الساعات المكتبية كمعيار ملموس للحكم على كفاءة عضو هيئة التدريس، وتغفل استخدام طرق أخرى للتقويم مثل تقويم الأقران، وتقويم الطلاب لأدائهم، ويرتبط هذا بعامل مهم، وهو رفض أعضاء هيئة التدريس لثقافة تقييم أدائهم، حيث قد ينظرون إلى أنه نوع من الإنهاك الذي لا مبرر له، وهذا ما أكدته دراسة (الشخيبي وكمال، ٢٠١٤، ٤٨٦).
- وجاءت العبارة (١٠) " تربط الجامعة أداء عضو هيئة التدريس وفق الجدارات المستهدفة بالحوافز والمكافآت " في المرتبة الأخيرة من حيث التحقق، حيث كان المتوسط الحسابي (١,٤٢)، وهى تتحقق بدرجة ضعيفة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف تحديد الجامعة للجدارات المستهدفة التي توجه أداء أعضاء هيئة التدريس، وضعف توفير ثقافة التنافسية القائمة على الإبداع والابتكار من خلال توفير البيئة الأكاديمية الداعمة للتطوير المستمر في أدائهم، وهذا ما أكدته دراسة (عبدالوهاب، ٢٠١٨، ٧٤)، إضافة إلى قصور الجامعة في وضع سياسات محفزة تربط أداء أعضاء هيئة التدريس بالحوافز السنوية، وذلك كما أشارت دراسة (عماد، ٢٠٠٨، ٢٠).

المستوى الثالث:

عرض النتائج الخاصة باختبار دلالة الفروق بين مجموعتي العينة الممثلة لأعضاء هيئة التدريس (العملية والنظرية):

وتم التحقق من دلالة الفروق بين المجموعتين التخصصيتين (العملية والنظرية) من خلال حساب قيمة (ت) لحساب الفرق بين متوسطي درجات عينة الدراسة وفقًا لمتغير التخصص، في الاستبانة ككل وفي كل بعد من أبعادها، وقد ظهرت النتائج كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (١٢)

"قيمة " ت " لدلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغير التخصص في الاستبانة ككل وفى كل بعد من أبعادها

البعد	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	الدلالة
التمكين المعرفي	نظرية	١٤٤	٢٤,١١	٥,٢٧	١,٢١٨	٢٥٣	٠,٢٢٤ غير دالة
	عملية	١١١	٢٣,٣١	٥,١٧			
التميز البحثي	نظرية	١٤٤	٢٠,١٠	٥,٧٧	٢,٠٧٨	٢٥٣	٠,٠٥
	عملية	١١١	٢١,٧١	٦,٥٥			
الريادة المجتمعية	نظرية	١٤٤	٢٠,٠٦	٥,٤٦	١,٣٩٠	٢٥٣	٠,١٦٦ غير دالة
	عملية	١١١	١٩,٠٥	٦,٠٠			
تقويم الأداء الأكاديمي	نظرية	١٤٤	١٩,٥١	٦,١٨	٠,٤٣١	٢٥٣	٠,٦٦٧ غير دالة
	عملية	١١١	١٩,١٦	٦,٨٠			
الاستبانة ككل	نظرية	١٤٤	٨٣,٧٨	١٩,٤٢	٠,٢١٥	٢٥٣	٠,٨٣٠ غير دالة
	عملية	١١١	٨٣,٢٣	٢١,٢٤			

يتضح من الجدول السابق (١٢) أنه:

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات أفراد العينة وفقًا لمتغير التخصص في الاستبانة ككل، وفي كل بعد من وأبعادها، عدا بعد (التميز البحثي).
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات أفراد العينة وفقًا لمتغير التخصص في بعد (التميز البحثي) لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة الكليات العملية التي تهتم بحجم الإنتاج البحثي باعتباره من العناصر المهمة والأساسية التي تؤثر على ترتيب جامعة بنها في التصنيفات العالمية المختلفة، حيث تقدمت جامعة بنها ٩٨ مركزًا على مستوى العالم، وفقًا لتصنيف ويبمتريكس الإسباني، فقد احتلت المركز ١٥١٥ بين أكثر من ٣١٠٠٠ جامعة حول العالم، كما تقدمت ١١٢ مركزًا في مؤشر التميز البحثي عن الإصدار السابق في يوليو ٢٠٢٠ وهذا يعبر عن نجاح برامج دعم البحث العلمي التي تطلقها الجامعة لدعم الباحثين(الموقع الرسمي لجامعة بنها، ٢٠٢١، https://bu.edu.eg/ BUNews/24821)، وهذا ما أكدته دراسة (يوسف، ٢٠٢٠، ٢٥٧) من أن مجالات

التميز والتعاون البحثي في الجامعات المصرية، تقتصر على الكليات العملية مثل كليات الهندسة والطب والزراعة دون النظرية.

المحور الخامس: رؤية مقترحة لتحقيق أبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية.

استهدف البحث الحالي الوقوف على واقع تحقيق الجامعة لأبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية، ووضع رؤية مقترحة للمتطلبات اللازم توافرها لتحقيق تلك الأبعاد الخاصة بالاحتراف الأكاديمي، وذلك انطلاقًا من النتائج التي تم التوصل إليها في جانبي البحث (النظري والميداني) والتي من أهمها:

(١) أن الجامعة تمتلك موارد بشرية أكاديمية تمثل رأس المال الفكري بالمنظومة الجامعية، وهي العامل الرئيس لتحقيق وظائف الجامعة الثلاث، والركيزة الأساسية في تطوير العملية التعليمية والدفع بمسيرتها إلى الأمام، الأمر الذي يتطلب تطوير أدائهم والتركيز على ما يمتلكونه من جدارات للوصول إلى الاحتراف الأكاديمي.

(٢) أن مدخل الجدارة يعد من أهم مداخل إدارة أداء الموارد البشرية في ظل التنامي غير المتناهي للمعارف، والتغير في بنية الوظائف والأدوار، وعلى هذا الأساس بات مدخل بناء الجدارة المهنية النموذج الأمثل للاحتراف الأكاديمي للموارد البشرية الأكاديمية.

(٣) ضرورة التوجه نحو تحقيق الاحتراف الأكاديمي في أداء أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات الجامعية، من خلال الأبعاد الأربعة: التمكين المعرفي، والتميز البحثي، والريادة المجتمعية، وتقويم الأداء الأكاديمي.

(٤) أن جامعة بنها تحتاج إلى بذل مزيد من الجهود لتحقيق أبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية، حيث أكدت الدراسة الميدانية تحقق بعدي التمكين المعرفي، والتميز البحثي بدرجة متوسطة، بينما هناك ضعف في تحقق بعدي الريادة الاجتماعية، والتقويم الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها.

وعليه، وفي ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج، تأتي أهمية وضع رؤية مقترحة لمتطلبات تحقيق أبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس جامعة بنها في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية، وهو ما بنيت عناصره على النحو التالي:

أولا: فلسفة الرؤية المقترحة:

تتبلور فلسفة الرؤية المقترحة في النقاط التالية:

(١) المورد البشري الأكاديمي والمتمثل في أعضاء هيئة التدريس أهم الموارد في المنظومة الجامعية، حيث يمثل المحرك الرئيس في عجلة التنمية والحراك الاقتصادي والسياسي والاجتماعي في المجتمع؛ لذا فإنه يجب أن يكون على درجة عالية من الكفاءة والتميز في الأداء، حيث لم يعد هناك فرصة للاعتماد على الأداء التقليدي في تحقيق الأهداف الجامعية، بل وجب الوصول إلى مراتب عالية من الاحتراف في الأداء لتحقيق الجودة في جميع مكونات المنظومة الجامعية.

(٢) التركيز على الأداء الاحترافي للموارد البشرية الأكاديمية في المنظومة الجامعية، ودورها في تحقيق النمو وتلبية أهداف للجامعات، حيث يحتل رأس المال الفكري الأولوية في ظل التحديات التي يفرضها الاقتصاد المعرفي الذي سيقود العالم نحو الصراع حول الموهوبين، بعد أن كان الصراع حول المادة والأرض، فالاستثمار في العناصر البشرية الأكاديمية، وتمكينهم من استخدام المعرفة وتوظيف المهارات المكتسبة يعد مدخلًا لبناء الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

(٣) الاتجاه نحو تحقيق التميز الأكاديمي في الجامعات، وتمكين الجامعات من تحقيق الميزة التنافسية والمنافسة على المستوى المحلي والدولي والعالمي، وذلك من خلال تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث وخدمة المجتمع، وتجديد رصيدها المعرفي، للمساهمة في تطوير الوعاء المعرفي العالمي، من خلال إطلاق الطاقات الفكرية الكامنة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ باعتبارهم عمال المعرفة المسئولين عن إنتاج المعرفة وتوليدها ونشرها.

ثانيًا: أهداف الرؤية المقترحة:

تهدف الرؤية المقترحة إلى تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية، بهدف الارتقاء بالأداء الأكاديمي للهيئة التدريسية والوصول إلى مستويات عالية من الكفاءة والفاعلية، ومن ثم فإن تطوير الموارد البشرية الأكاديمية بالجامعات المصرية، يجب أن يتم في ضوء التغيرات التي طرأت في بنية

الأدوار والوظائف الجامعية، وأن يتحولوا إلى خبراء محترفين داخل المنظومة الجامعية في ضوء مدخل بناء الجدارات المهنية من خلال التركيز على الأهداف الفرعية التالية:

(١) تحقيق التمكين المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والذى يعد من الإستراتيجيات الحديثة للاستفادة من الموارد البشرية الأكاديمية، حيث يتيح الفرص لاستخدام المعارف والمهارات التي اكتسبوها في توليد معارف جديدة تسهم في إثراء التخصص المعرفي الذي ينتمون إليه.

(٢) الوصول إلى التميز البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، من خلال إعداد الكوادر البحثية والكفاءات البشرية التي تقود قاطرة التقدم الاقتصادي والاجتماعي، ويتحقق التميز في الأداء البحثي، من خلال القدرة على إنتاج معارف قابلة للتطبيق، وتسهم في ترقية المعرفة الإنسانية، ومواجهة المشكلات التنموية في المجتمع.

(٣) مساعدة أعضاء هيئة التدريس على أن يكونوا رواد مجتمعيين، من خلال دعم دورهم في مجال خدمة المجتمع، بإقامة جسور التواصل بين الجامعة وأعضاء هيئة التدريس وبين مؤسسات المجتمع الإنتاجية والخدمية، وتدريب الهيئة التدريسية على دعم المشروعات المجتمعية.

(٤) تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، حيث لا تقاس جودة أعضاء هيئة التدريس بمؤهلاتهم الأكاديمية، ولكن بجودة أدائهم في المجال التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع، الأمر الذي يتطلب إجراء تقويم شمل لأدائهم، لتعرف مدى تحقيقهم لأهداف العملية التعليمية، وحصر فجوات الأداء ووضع خطط تحسينية.

(٥) دعم التكامل بين الأبعاد الأربعة اللازمة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الجدارة المهنية (التمكين المعرفي، والتميز البحثي، والريادة المجتمعية، وتقويم الأداء الأكاديمي)، واعتبار أن كل بعد من الأبعاد الأربعة جزءًا لا يتجزأ من منظومة الاحتراف الأكاديمي.

ثالثًا: منطلقات الرؤية المقترحة:

تتحدد منطلقات الرؤية المقترحة فيما يلي:

(١) الدور المتعاظم للتعليم الجامعي الذي أصبح أشد تأثيرًا من أي وقتٍ مضى في بناء اقتصاد المعرفة والمجتمعات ذات التوجه المعرفي، باعتبار أن الجامعات منظمات تعلم معرفية، ومن أهم مصادر القوة في بناء الاقتصاديات الحديثة عن طريق الاستثمار في

عمال المعرفة (أعضاء هيئة التدريس)، باعتبارهم من أهم الأصول المعرفية البشرية التي يمكن تطويرها في خدمة تحقيق الأهداف الإستراتيجية المستقبلية للجامعات.

(٢)تشهد الجامعات الآن تغييرًا جذريًا في الأدوار المتوقعة من عضو هيئة التدريس، حيث لم يعد يقتصر دوره على أداء وظائف الجامعة الرئيسة من التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وفقًا لآلياتها وأنماطها التقليدية، فقد استحدثت الثورة المعرفية والتكنولوجية أدوارًا ومسئوليات أخرى، تفرض على عضو هيئة التدريس ضرورة التطوير المهني المستمر والمخطط له وفق مدخل بناء الجدارة المهنية لتحقيق الاحتراف الأكاديمي.

(٣)يعد الاحتراف الأكاديمي عملية منظمة، يؤدي من خلالها عضو هيئة التدريس واجباته ومسئولياته العلمية والمهنية على نحو يتسم بالكفاءة والفاعلية، وهو مدخل مهم لحركات إصلاح وتطوير التعليم الجامعي، حيث يهدف إلى تحسين مخرجات العملية التعليمية بشكل أكثر فعالية، فهو يحفز النمو المعرفي والمهني لأعضاء هيئة التدريس، وينمي قدراتهم بشكل احترافي، ويزيد توجههم نحو الترقي العلمي وفق سياسات الجامعة.

(٤)يعد الاحتراف الأكاديمي أحد السبل لرفع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، في ظل ما يفرزه عالم اليوم من متغيرات تزيد الفجوة بين أداء عضو هيئة التدريس لدوره الجامعي، ومواكبة التطور والحداثة العلمية، حيث يتطلب تطوير التعليم الجامعي، والحصول على مراتب عالية في تصنيف الجامعات العالية، توافر أعضاء هيئة تدريس أكفاء من الناحية المعرفية والعلمية، ومتميزين من الناحية البحثية وقادرين على التواصل مع المنظمات المجتمعية.

(٥)الاحتراف الأكاديمي ركيزة أساسية لتحقيق الجودة التعليمية بالجامعات، حيث يتطلب تحقيق الاحتراف الأكاديمي الأخذ بالمعايير العالمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بعيدًا عن النمطية والتقليدية بحيث يتميز أداؤهم، وذلك من خلال استخدام أساليب تدريس متنوعة ترفع من نواتج تعلم الطلاب، وتوظيف نتائج البحوث العلمية في خدمة المجتمع وتطويره، وزيادة المشاركة في برامج المجتمع المحليّ.

رابعًا: محاور الرؤية المقترحة:

انطلاقًا من فلسفة الرؤية المقترحة ومنطلقاتها، وفي ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي من النتائج الخاصة بالدراسة الميدانية، تتضح محاور الرؤية المقترحة، والتي تتمثل

في متطلبات تحقيق الجامعة للاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الأبعاد الأربعة: التمكين المعرفي، والتميز البحثي، والريادة المجتمعية، وتقويم الأداء الأكاديمي، وبيان ذلك فيما يأتي:

(١) التمكين المعرفي:

يتم تحقيق التمكين المعرفي لأعضاء هيئة التدريس من خلال:

- نشر الجامعة لثقافة إيجابية داعمة لإنتاج المعرفة وتقاسمها، وتأسيس بيئة تنظيمية تقوم على أساس المشاركة بالمعرفة والخبرات الشخصية عن طريق بناء شبكة فاعلة من العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المعرفية المشتركة.
- عقد الجامعة دورات تدريبية وورش عمل، من شأنها أن تسهم في إكساب أعضاء هيئة التدريس الجدارات اللازمة لإثراء النمو المعرفي لديهم؛ بحيث يتمكنون من تعرُّف ما يستجد من معارف ومهارات في تخصصاتهم الأكاديمية، الأمر الذي يؤدي لتحقيق الاحتراف الأكاديمي في الأداء.
- تطوير الجامعة لقواعد البيانات المعرفية ومستودعات المعرفة وتحديثها بشكلٍ مستمر، وفقًا للمستجدات المعرفية في كل تخصص معرفي على حدة، بحيث يتمكن أعضاء هيئة التدريس من سهولة الوصول الحر لمصادر المعرفة.
- إعادة الجامعة تنظيم وهندسة جميع العمليات الإدارية والتنظيمية بما يخدم تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، الأمر الذي يساعد في تحديد وتنمية الجدارات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس، وإعادة توجيهها بما يخدم الأهداف الجامعية، ويسهم في المحافظة على دورها كمنارة للعلم والمعرفة.
- إنشاء الجامعة مراكز للموهوبين والمبدعين، تتولى رعاية أعضاء هيئة التدريس وتنمية جداراتهم، للوصول إلى مستويات فائقة للأداء، وفي الوقت ذاته توفر المتطلبات اللازمة لتنمية قدراتهم وجداراتهم، مما يدفعهم إلى مزيد من التميز والابتكار.
- توفر الجامعة البيئة المادية الأكاديمية المناسبة لتنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس في مختلف المجالات، وتأسيس بيئة تنظيمية داعمة تعزز عمليات التعلم المستدام وتشارك المعرفة وتقاسمها على مختلف المستويات، من خلال إعادة النظر في أنظمة المعلومات التي تمتلكها الجامعة وزيادة كفاءتها وفاعليتها.

- توفر الجامعة المناخ المحفز على الإبداع والابتكار، بتمكين أعضاء هيئة التدريس من حضور اللقاءات والندوات المؤتمرات على المستويين المحلي والدولي، التي تساعدهم على اكتساب المعارف والجدارات في التخصص الأكاديمي.
- إسهام الجامعة في بناء شبكات تواصل فعالة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الواحدة، وبينهم وبين نظائرهم في الجامعات المحلية والإقليمية والعالمية، تساعدهم في تبادل ومشاركة المعرفة وما يستجد من خبرات تعليمية في التخصص العلمي.
- وضع الجامعة الإستراتيجيات الخاصة بإنشاء حاضنات أعمال تكنولوجية وتحديد آلية عملها، وإدراج هذه الإستراتيجيات ضمن خطط وسياسات الجامعة، وتفعيل دورها في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية، بتوفير البيئة المناسبة لرعاية أصحاب المشروعات والأفكار من أعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من توظيف أفكارهم بصورة إبداعية (الإتربى، ٢٠١٧، ١٨١).
- توفير الجامعة نُظمًا تحفيزية لأعضاء هيئة التدريس المبدعين في تخصصهم الأكاديمي، ترتكز هذه النظم على عدة معايير للأداء، ومؤشرات لإنجاز الأهداف المطلوبة، وذلك من أجل تحسين الأداء وتطوير الكفاءات الأكاديمية بالجامعة ليصبحوا أكفاء ومتميزين في التنظيم الجامعي (كحلات، ٢٠٠٩، ٨٧).

(٢)التميز البحثي:

يتم تحقيق التميز البحثي لأعضاء هيئة التدريس من خلال:

- توجُّه الجامعة إلى إنشاء حاضنات الأعمال البحثية التي يتم من خلالها الاستثمار في نتائج البحوث العلمية القابلة للتطبيق، وتحويلها إلى منتجات تكنولوجية تخدم أغراض التنمية، حيث يتم تسويق المخرجات العلمية إلى المجتمع؛ تمهيدًا لتطبيقها على أرض الواقع.
- إعداد برامج متكاملة لإعداد أعضاء هيئة التدريس في الأقسام العلمية، وتدريبهم على المهارات البحثية وما يستجد من معارف في التخصص الأكاديمي، حتى يكونوا على اطلاع دائم بكل ما هو جديد، لرفع أدائهم البحثي وتنمية جدارات البحث العلمي لديهم.
- إنشاء الجامعة نظم اتصال فعالة ومرنة، تربط بين الجامعة وقطاعات الإنتاج والمؤسسات الصناعية في المجتمع، مما يساعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على

قضاء مدة كافية في المؤسسات الإنتاجية والخدمية وثيقة الصلة بتخصصهم العلمي؛ مما يسهم في تميزهم البحثي.

- إنشاء وحدة بحوث داخل الجامعة تكون مسئولة عن عقد اتفاقات مع قطاع الأعمال لتطبيق البحوث العلمية التي يجريها أعضاء هيئة التدريس، وكتابة العقود مع الشركات المختلفة، وتسويق نتائج البحوث، وتعهد براءات الاختراع، ومنح التراخيص (يوسف، ٢٠٢٠، ٢٥٧).
- تطبيق برامج إدارة الكراسي البحثية بالجامعات المصرية، والتي تعد من أهم الوسائل التي تتسابق عليها الجامعات لتفعيل حركة البحث العلمي وتطويرها (التوجيرى، ٢٠١٥، ٢١٧)، حيث تقوم بتجسيد الشراكة المجتمعية وتكوين مصدر دخل مستقل وثابت لدعم الأبحاث العلمية وتسويق المخرجات الحثية، وتحويلها إلى منتج حقيقي يخدم المجتمع.
- تحديث الأسس العلمية التي يتم من خلالها تقييم الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، بحيث تتضمن مجالات البحوث التطبيقية والبينية مع التخصصات الأخرى، والقدرة على حل مشكلات المجتمع، واحتساب ذلك في نظام الترقيات العلمية؛ بحيث يتم تقييم أعضاء هيئة التدريس وفق تميزهم البحثي وقدرتهم على إنتاج بحوث علمية لها القدرة على بناء معرفة جديدة في التخصصات الأكاديمية.
- زيادة المنح والمهمات العلمية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس والباحثين لإجراء البحوث والدراسات في الجامعات المتقدمة، الأمر الذي يسهم في استثمار الكوادر الإبداعية المحلية، والاستفادة من الخبرات العالمية لتحقيق الشراكات البحثية العلمية الناجحة.
- إنشاء مراكز بالجامعات تهتم بتدويل التعليم الجامعي، من خلال التعاون مع الجامعات العالمية التي لها سمعة علمية راقية، بحيث يمكن الاستفادة من التعاون معها في رفع جودة المخرجات البحثية بالجامعات، الأمر الذي ينتج عنه تطوير عملية نشر المعرفة وابتكارها.
- إنشاء الجامعة صندوقًا لتمويل ودعم العمليات البحثية، مثل تكلفة الحصول على أحدث المواد؛ وتكلفة التوظيف للمهنيين والباحثين المهرة، وتكلفة شراء وصيانة المعدات المناسبة لاستخدامها للقيام بأنشطة البحث وتحقيق نتاج مخرجات البحوث عالية التأثير.

- توفير الجامعة بيئة خصبة وفعالة لإجراء البحوث العلمية؛ وذلك بتجهيز البنية التحتية الفيزيقية من المختبرات البحثية والمعامل المزودة بأحدث الأجهزة اللازمة للعمل البحثي، وتوفير قواعد البيانات العالمية ومصادر المعرفة المتعددة.
- توفير الجامعة نظمًا تشجيعية لرعاية وحفز المتميزين من أعضاء هيئة التدريس، ورعاية الموهوبين والمبدعين داخل الجامعة، وإنشاء المراكز التي تتولى رعايتهم، وتوفير المتطلبات اللازمة لهم من تنمية جداراتهم البحثية، مما يسهم في دفعهم نحو مزيد من التميز والابتكار.

(٣) الريادة المجتمعية:

يتم تحقيق الريادة المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس من خلال:

- تعديل مواد القانون الخاص بترقية أعضاء هيئة التدريس والسماح بترقيتهم على أساس المشاركة في المشروعات المجتمعية التي تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإدراج الأنشطة الاجتماعية وجدارات الريادة المجتمعية ضمن الأنشطة الخاصة بالترقي.
- تنشر الجامعة ثقافة الريادة المجتمعية عن طريق عقد الندوات التثقيفية والمؤتمرات لأعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة، للتوعية بأهمية العمل المجتمعي ودوره في توجيه الطلاب لتبني المشاريع ذات الصلة بقضايا التنمية المجتمعية.
- تأسيس مركز لريادة الأعمال المجتمعية بالجامعة، مجهز بجميع الإمكانات المتاحة التي يتطلبها التعليم الريادي المجتمعي وأنشطته المختلفة، حيث يتولى مهمة تقديم مواد تثقيفية لنشر ثقافة المسئولية المجتمعية بين لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- بناء أنظمة حوافز ومكافآت لأعضاء هيئة التدريس العاملين، قائمة على جدارات العمل المجتمعي لدعم الأنشطة الخدمية، وإنشاء المشاريع الموجهة للقضايا التنموية، ويجب أن تكون تلك الأنظمة متاحة على المستويين الفردي والجماعي، ومتكافئة من الناحية الإستراتيجية مع الجهود المبذولة.
- وجود سياسة رسمية بالجامعات لعمليات التطوير المهني والوظيفي لأعضاء هيئة التدريس للقيام بدورهم كرواد مجتمعيين، تتضمن إكسابهم كفايات وجدارات ريادة الأعمال المجتمعية، مع تضمين استخدام الاتجاهات والخبرات الريادية كمعيار في عملية التوظيف.

- إضافة مقرر في ريادة الأعمال المجتمعية ضمن الخطة الدراسية، كمتطلب للتخرج من الكليات على مستوى المرحلة الجامعية الأولى أو مستوى مرحلة الدراسات العليا، الأمر الذي يتحقق مع نشر ثقافة التوجه نحو حل القضايا المجتمعية بصورة مباشرة، وتعريف الطلاب بريادة الأعمال المجتمعية ومهاراتها.
- توعية أعضاء هيئة التدريس بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية، من خلال الاهتمام بأنشطة التعليم والتعلم التي تعزز المنظور المجتمعي في ثقافة الطلاب، بما يجعل أهداف المجتمع ماثلة أمامهم ويعزز شعورهم بالمسئولية المجتمعية، ليكونوا أكثر إدراكًا للفرص المتاحة وسبل توظيفها لتحقيق القيمة الاجتماعية.
- تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على اكتساب الجدارات اللازمة لكيفية التعامل باحترافية مع الأفكار الابتكارية والإبداعية، واستخدام الأساليب والطرق الملائمة لتقديم برامج وأنشطة ريادة الأعمال المجتمعية، واستخدام أساليب التحفيز لتنمية روح الابداع الاجتماعي لدى الطلاب.
- ضرورة امتلاك أعضاء هيئة التدريس لخصائص رواد الأعمال المجتمعية، بما في ذلك قيم وجدارات واتجاهات العمل الريادي الاجتماعي، حيث تمثل خصائص أعضاء هيئة التدريس أهم المنبئات بريادة الأعمال الأكاديمية (محمد، ٢٠١٨، ٧٤).
- إعداد نخبة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في مجال ريادة الأعمال المجتمعية، عن طريق البعثات العلمية للجامعات العالمية الرائدة في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية، لضمان وجود كفاءات بشرية أكاديمية قادرة على توجيه الطلاب نحو المشاريع الريادية ذات الصلة بالمجتمع.

(٤) تقويم الأداء الأكاديمي:

يتم تحقيق تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال:

- تزويد الجامعة أعضاء هيئة التدريس بالتغذية الراجعة الإيجابية التي تحفزهم على رفع مستوى أدائهم الأكاديمي، وتطوير جداراتهم التدريسية والبحثية، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة فاعليته ورفع كفاءته، بحيث تتمكن الجامعة من التحقق من أن أداء أعضاء هيئة التدريس يتم وفق أهداف المنظومة الجامعية.
- إعداد الجامعة برامج توعوية للطلاب بالجامعات، يتم من خلالها تدريبهم على كيفية تقويم أداء عضو هيئة التدريس بطريقة موضوعية وتبصيرهم بالهدف منها،

وتشجيعهم على زيادة فاعليتهم ومشاركتهم في عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات، بغرض تطوير العملية التعليمية.

- نشر الجامعة الثقافة الخاصة بتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المبني على الجدارات؛ لتبصيرهم بأهمية تلك العملية كمدخل لتحسن الأداء ورفع كفاءته، وإقناعهم بأهمية تقويم الطلاب والزملاء لهم وجعله من مسلمات عملية التقويم.
- تنفيذ الجامعة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، يتم من خلالها شرح أساليب وإستراتيجيات تقويم الأداء، وتدريبهم على جدارات ممارسة التقويم الذاتي، واستخلاص نقاط القوة والضعف في الأداء بهدف مراجعة أساليبه وممارساته التدريسية.
- إنشاء الجامعة مركزًا للتقويم، تكون مهمته مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تقويم أدائهم بصفة مستمرة، من خلال مؤشرات أدائية قائمة على الجدارات لإنجاز الأعمال المكلف بها، وتحديد فجوات الأداء، ووضع خطط تنفيذية ليس فقط لتحسين الأداء، بل للوصول إلى مراتب احترافية.
- وضع الجامعة سياسات خاصة بتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس المبني على الجدارات، مع إلزام رئيس القسم الأكاديمي بتقديم تقارير عن تقويم عضو هيئة التدريس؛ باعتباره المسئول المباشر عنه، تتضمن تقارير الأداء النشاط التدريسي والبحثي ومدى تفاعله مع القضايا المجتمعية، والمشاركة الفعالة في النشاطات العلمية للقسم.
- ربط الجامعة الترقيات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بعملية تقويم الأداء المبني على الجدارات، حيث يتم إضافة درجات لمدى التزام عضو هيئة التدريس بتحقيق الأهداف الجامعية بما يتلاءم ومؤشرات الجودة، وذلك بالإضافة إلى الدرجات الخاصة برئيس القسم الأكاديمي.
- توفير الجامعة قواعد بيانات عن أعضاء هيئة التدريس، بحيث تشتمل على جميع المعلومات الخاصة بعضو هيئة التدريس، من حيث مهامه وأنشطته العلمية والبحثية والخدمية، الأمر الذي يتيح تزويد صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات من شأنها أن تسهم في ترشيد القرارات الجامعية.

- وضع الجامعة نظمًا محاسبية لأعضاء هيئة التدريس، بناءً على تقارير الأداء التي تقدمها الكلية والقسم الأكاديمي حول مؤشرات الأداء الخاصة بهم، بحيث يتم تقديم حوافز تشجيعية لمستويات الأداء الفعالة، ووضع خطط لمعالجة الأداء السلبي.
- استعانة الجامعة بكفاءات متخصصة لوضع محكات لتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التجارب العالمية لقياس الأداء، بحيث يتم تحليل الوضع الراهن للأداء الأكاديمي، وتحديد الانحرافات والقصور في الأداء والارتقاء به إلى مستوى العالمية.

خامسًا: آليات تنفيذ الرؤية المقترحة:

هناك مجموعة من الآليات التي يمكن من خلالها تنفيذ الرؤية المقترحة، وهي كما يلي:

(١) تبني رؤية إستراتيجية واضحة المعالم لتطوير الأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وفق مصفوفة جدارات مستهدفة، تتضمن تحليل لأهم نقاط القوة والضعف وسبل التطوير.

(٢) وضع رؤية منظومية متكاملة متعددة الجوانب بالجامعات، يتم من خلالها بناء برامج تطويرية شاملة تسهم في تطوير الأداء المهني للأستاذ الجامعي.

(٣) استخدام الأساليب الحديثة في تحقيق الاحتراف الأكاديمي، من خلال عقد شراكات تعاون مع الجامعات المتقدمة، وتعزيز التبادل المهني والمشاركة في المؤتمرات العلمية، لرفع مستويات الإنجاز الخاصة بأداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لمواكبة التطورات المعرفية والتكنولوجية.

(٤) تخصيص وحدات لرعاية الموهوبين والمتميزين في الأداء، وتعزيز مشاركتهم في وضع مصفوفة الجدارات المستهدفة لتطوير العمل بالجامعة، وتطوير النظم والسياسات المتعلقة باختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وذلك بتطوير أساليب اختيارهم وتعيينهم في ضوء معايير عالمية.

(٥) ابتكار نظم وأساليب مادية ومعنوية، من شأنها أن تحث أعضاء هيئة التدريس وتحفزهم على التعلم الذاتي المستمر وتطوير مهاراتهم وجداراتهم بشكلٍ دوري.

(٦) تطوير النظم والإستراتيجيات المتبعة في تقييم الأداء الدوري لأعضاء هيئة التدريس، وفق نموذج جدارات معلن من قبل الجامعة؛ لإحداث تغييرات جوهرية في مهارات

وكفاءات أعضاء هيئة التدريس، بحيث يصلون إلى مستويات أداء عالية تتسم بالاحترافية.

(٧) نشر الجامعة ثقافة التدريب القائم على الجدارات كمدخل لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، لتحقيق التميز في العمل وتحسين الأداء الوظيفي بأبعاده المختلفة (النشاط التدريسي، النشاط البحثي، نشاط خدمة المجتمع).

(٨) تكثيف الجامعة الدورات التدريبية في الجدارات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس، مع التطوير والتحديث المستمر للحقائب التدريبية القائمة على الجدارات لمسايرة النمو المعرفي والتكنولوجي والمهني المرتبط بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.

(٩) وضع الجامعة آلية موضوعية لتقويم مخرجات التدريب على الجدارات المختلفة، في ضوء المعايير العالمية، وذلك لتحقيق أكبر استفادة ممكنة لأعضاء هيئة التدريس، من خلال فريق من الخبراء الذي يقوم بتحديد فجوات الأداء المطلوبة للوصول إلى مراتب احترافية في أداء العمل.

(١٠) اعتماد الجامعة في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ليس فقط على تحديد جوانب الخلل والقصور في الأداء، بل تمتد إلى جوانب تطويرية معينة لما يجب أن يكون عليه الحال في المستقبل القريب والبعيد.

(١١) استخدام الجامعة مقياس ليكرت في تحديد الاحتياجات التدريبية، عن طريق استخدام المعلومات والمهارات والقدرات....إلخ، كمعايير في مقياس ليكرت؛ لضمان دقة تحديدها كأهم مدخل من مدخلات نظم التدريب، واستخدامها مرة أخرى في تقييم التدريب (زين، ٢٠١٨ ، ١٦٠).

(١٢) تحديد الجامعة أهداف البرامج التدريبية بناءً على الجدارات اللازمة للعمل الأكاديمي، ثم تحديد الأساليب والإستراتيجيات والأنشطة التدريبية ومحتوى البرامج، ثم يتم تقييم التدريب على أساس مدى تحقيق تلك الجدارات.

(١٣) تقييم الجامعة البرامج التدريبية القائمة على الجدارات؛ بهدف تعرُّف مدى تحقيقها لأهدافها ومدى وفائها بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وذلك بالاستعانة بفريق عمل خبير في مراجعة البرامج التدريبية لتنمية الجدارات الأساسية.

(١٤) عقد الجامعة – بشكلٍ مستمر – ورش عمل يشارك أعضاء هيئة التدريس خلالها في وضع مصفوفة الجدارات اللازمة لتطوير الأداء والوصول إلى التميز والاحترافية، كلٌ وفق تخصصه الأكاديمي، وفي ضوء احتياجاته الحالية والمستقبلية.

(١٥) إنشاء مراكز بالجامعات تهتم بتدويل أعضاء هيئة التدريس بالتعاون مع الجامعات العالمية ذات السمعة العلمية الراقية، والاستفادة من تجاربها في مجال تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات للوصول إلى التميز في الأداء.

سادسًا: معوقات تنفيذ الرؤية المقترحة:

هناك العديد من المقومات التي تعوق تنفيذ الرؤية المقترحة، تتلخص فيما يأتي:

(١) تتطلب بناء ثقافة الاحتراف الأكاديمي بالجامعات وفق مدخل بناء الجدارة المهنية جهدًا كبيرًا من الجامعات، خاصة في ظل التغيرات المتعلقة بمهام ووظائف أعضاء هيئة التدريس.

(٢) غياب المعايير العلمية التي يتم من خلالها تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات، سواء من قبل القيادات الجامعية أو رؤساء الأقسام العلمية.

(٣) ضعف وجود سياسات واضحة من قبل الجامعة، يتم من خلالها توجيه أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية مهاراتهم العلمية والمهنية.

(٤) ضعف حافز أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الاحتراف الأكاديمي، نتيجة لضعف الكادر المالي والحوافز المشجعة.

(٥) ضعف الأخذ بالمعايير العالمية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، حيث لازالت تتم وفق الشكل التقليدي دون تغيير واضح.

(٦) القصور في تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات في خدمة العملية التعليمية بالجامعات.

(٧) ندرة توجه الجامعات نحو تخصيص دورات نوعية لأعضاء هيئة التدريس بحسب التخصص العلمي والأكاديمي.

(٨) ضعف التمويل الكافي بالجامعات، وقلة الإمكانات المتاحة لوضع نظام كفء للارتقاء بجدارات أعضاء هيئة التدريس للوصول إلى الاحتراف الأكاديمي.

(٩) قلة وجود رؤية مشتركة شاملة ومحددة المعالم للقيادات الجامعية، حول الجدارات الأساسية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لتطوير العمل.

(١٠) جمود القوانين واللوائح المنظمة للعمل بالجامعات، وتعقيدها بالقدر الذي لا يسمح بشجيع المبدعين والمبتكرين في العمل الأكاديمي.

(١١) الأدوار والممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، والتي تتمثل في التدريس والبحث، وتفكيك الأدوار التقليدية والبحث عن أدوار متخصصة متجددة.

خاتمـــة:

إن السعي لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مدخل الجدارة المهنية؛ يعد من المتطلبات المهمة لتحسين الأداء المهني لعضو هيئة التدريس، حتى يؤدي دوره وواجباته المهنية والعلمية على نحو فعال ومثمر، حيث تفرض التغيرات والتطورات والتحديات المستمرة التي تواجه المنظومة الجامعية اهتمامًا متزايدًا بتنمية جدارات الهيئة التدريسية بشكلٍ مستمر، ليصبحوا خبراء محترفين داخل منظماتهم الجامعية، وذلك من خلال تحقيق التمكين المعرفي لأعضاء هيئة التدريس والتميز البحثي والريادة المجتمعية وتقويم الأداء الأكاديمي، لضمان الاستمرارية في الأداء المحترف، وتحقيق نتائج أفضل تساهم في ديمومة وبقاء الجامعات في وضع تنافسي أفضل.

المراجـــــع

أولا : المراجع باللغة العربية :

(١) إبراهيم، هبة إبراهيم جودة (٢٠١٩): دراسة تقويمية للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام الإعلام التربوي من وجهة نظر رؤساء الأقسام والطلاب، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل، أستونيا، المجلد (٢)، العدد (٤).

(٢) ابن منظور (١٩٩٨): لسان العرب، تحقيق الكبير وآخرين، دار المعارف، القاهرة.

(٣) أبو الرب، عماد وقدادة، عيسى (٢٠٠٨): تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، جامعة العلوم للتكنولوجيا، اليمن، المجلد (١)، العدد (١).

(٤) أبو زيد، صلاح محمد (٢٠١٥): العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري وتحسين جدارات الموارد البشرية: دراسة ميدانية على وزارة الإسكان والمرافق بليبيا، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، مصر، العدد (٤).

(٥) أبو عليوة، نهلة سيد (٢٠١٥): إستراتيجية مقترحة لتحويل المدرسة المصرية إلى بيئة تمكينية لجدارات مجتمع المعرفة في ضوء بعض الخبرات الأجنبية، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، السنة (١)، العدد (٢).

(٦) الإتربي، هويدا محمود (٢٠١٧): دور جامعة طنطا في تنمية رأس المال الفكري لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق اقتصاد المعرفة تصور مقترح، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، العدد (٤١)، الجزء (٣).

(٧) الإتربي، هويدا محمود محمد (٢٠١٩): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية، المؤتمر السنوي الرابع عشر- الدولى الحادي عشر، بعنوان التعليم النوعي وتطوير القدرة التنافسية والمعلوماتية للبحث العلمي في مصر والوطن العربي "رؤية مستقبلية"، مج (٢)، جامعة المنصورة، كلية التربية النوعية، مصر، في الفترة من ١٠- ١١أبريل.

(٨) أحمد، أمل علي محمود سلطان (٢٠١٨): الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريسي: دراسة ميدانية، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، مصر، الجزء (٥٦).

(٩) أحمد، هالة عبدالمنعم (٢٠١٣): التنمية المهنية المبنية على الجدارات لمعلمي بعض مدارس اللغات التجريبية المتكاملة في مصر: دراسة تحليلية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان، كلية التربية، مصر، المجلد (١٩)، العدد (٣).

(١٠) إسماعيل، محمد أحمد (٢٠١٣): دليل الجدارات الوظيفية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، القاهرة.

(١١) الأسمر، منى بنت حسن بنت حسن (٢٠١٤): مدى تمكين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، المجلد (٢٨)، العدد (١١٠).

(١٢) الأشقر، أحمد محمد عبدالسلام (٢٠١٩): تحسين ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الأزهر لأبعاد إدارة المواهب: رؤية مقترحة، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، مصر، العدد (١٨٤)، الجزء (٣).

(١٣) الهيم وآخرون (٢٠١٩): إدارة التغيير كمدخل لتطوير الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، كلية التربية، مصر، العدد (١٢)، الجزء (٣).

(١٤) البار، حسين عبدالقادر حسن والعطاس، أميرة صالح (٢٠٠٦): منظومة التميز البحثي دعامة من دعامات التنمية الوطنية، المؤتمر العربي السادس بعنوان الاتجاه المنظومي في التدريس والتعلم، الجزء الثاني، جامعة الدول العربية بالتعاون مع جامعة عين شمس، مصر، في الفترة من ١٢-١٣ أبريل.

(١٥) الباز، محمد مصطفى على (٢٠١٦): دور إدارة المعرفة في تطوير ثقافة التميز: دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات المصرية والأجنبية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعلية، مصر، المجلد (٧).

(١٦) البليهشي، محمد ماجد وآخرون (٢٠١٨): أثر التدريب على الجدارات المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة بنى سويف، عدد يناير، الجزء (١).

(١٧) التويجري، فاطمة بنت عبد العزيز (٢٠١٥): تحسين إدارة الكراسي البحثية بالمملكة العربية السعودية على ضوء الخبرات العربية والعالمية، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، السنة (١).، العدد (٢)

(١٨) تيسير، حلا محمود (٢٠١٠): مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

(١٩) حبيب، مجدى عبد الكريم (٢٠٠٩): مجتمع المعرفة والإبداع في القرن الحادي والعشرين، دار الفكر العربي، القاهرة.

(٢٠) حسنين، منال سيد يوسف (٢٠٢٠): تأثير القيادات الجامعية في دعم ثقافة تسويق البحوث العلمية بجامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية على القطاع الطبي، مجلة دراسات تربوية ونفسية، جامعة الزقازيق، كلية التربية، مصر، العدد (١٠٧).

(٢١) الحسيني، عزة أحمد محمد (٢٠١٥): الجدارات القيادية وتحسين الأداء المدرسي في جمهورية مصر العربية، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، السنة (٢)، العدد (٥).

(٢٢) حكمي، عبد الملك بن على عثمان (٢٠١٨): الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.

(٢٣) الحيلة، محمد جلال أكريم (٢٠١٥): مهارات التدريس الجامعي التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

(٢٤) خاطر، محمد إبراهيم عبدالعزيز (٢٠١٩): تنمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق الريادة بالجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، جامعة بنى سويف، مصر، عدد أبريل، الجزء (١).

(٢٥) خاطر، محمد إبراهيم عبدالعزيز إبراهيم (٢٠١٨): آليات مقترحة لتطوير أداء القيادات الجامعية بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية، مجلة الإدارة

التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، السنة (٥)، العدد (٢٠).

(٢٦) الخطيب، محمود أحمد وآخرون (٢٠١٧): محددات تطبيق نظم تقويم أداء العاملين القائمة على الجدارات: بالتطبيق على الجامعات الخاصة والأهلية في جمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، جامعة حلوان، كلية التجارة وإدارة الأعمال، مصر، المجلد (٣١)، العدد (٣).

(٢٧) الديحاني، سلطان غالب (٢٠١٧): تطور دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت "دراسة مستقبلية"، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر، العدد (٩٥)، الجزء (٢).

(٢٨) الربابعة، فاطمة على (٢٠٢٠): إطار مقترح لقياس وتطوير جدارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات: دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد (١٦)، العدد (٤).

(٢٩) رزيقة، بوزقرى وقوارح، محمد (٢٠١١): سبل تنمية الكفايات التدريسية لدى الأستاذ الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد (٤).

(٣٠) رضوان، وائل وفيق ومراد، حسام إبراهيم (٢٠٢١): إعداد معلم جامعة دمياط القائم على الجدارات واحتياجات سوق العمل "دراسة تقويمية"، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع (٣٣).

(٣١) رفاعي، صفاء علي (٢٠١٥): دور أعضاء هيئة التدريس جامعة الإسكندرية في الخدمات المجتمعية، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور، مصر، المجلد (٧)، العدد (١).

(٣٢) رمضان، سعاد عبدالسلام وآخرون (٢٠١٧): التدريب الإبداعي، عدد خاص بمؤتمر أوراق عمل وبحوث المؤتمر الدولى الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها، بعنوان تطوير منظومة التدريب وضمان جودة التنمية المهنية والعمل المؤسسي، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، مصر، ٩ مارس.

(٣٣) زاهر، ضياء الدين وندا، فايزة رضا سيد (٢٠١٨): دور القيادات الأكاديمية الجامعية في الارتقاء بالقدرة التنافسية للجامعات: دراسة تحليلية نقدية، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مصر، المجلد (٢٥)، العدد (١١١).

(٣٤) زايد، عادل محمد (٢٠٠٣): إدارة الموارد البشرية: رؤية استراتيجية، متاح على الرابط التالي http://www.arabia.com

(٣٥) الزهرانى، عبدالله عطيه (٢٠١٢): إستراتيجية التدريب وأثرها على الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد (٨)، العدد (٤).

(٣٦) زين، آمال شوقي محمد (٢٠١٨): العلاقة بين الجدارات الوظيفية وفاعلية النشاط التدريبي: بالتطبيق على وزارة الزراعة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، مصر، العدد (٤).

(٣٧) سالم، إلياس (٢٠٠٦): تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير والعلوم التجارية، الجزائر.

(٣٨) سليمان، هالة عبدالمنعم أحمد (٢٠١٣): التنمية المهنية المبنية على الجدارات لمعلمي بعض مدارس اللغات التجريبية المتكاملة في مصر: دراسة تحليلية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان، كلية التربية، مصر، المجلد (١٩)، العدد (٣).

(٣٩) سمحان، منى عبدالله صالح (٢٠١٧): دور عضو هيئة التدريس الجامعي في مجال خدمة المجتمع: تصور مقترح، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، كلية التربية، مصر، المجلد (١٧)، العدد (١).

(٤٠) سنقر، صالحة والعمرى، جمال فواز (٢٠٠٩): أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، دمشق، المجلد (٢٥)، العدد (٣، ٤).

(٤١) سيد، عمرو جابر قرني (٢٠٢٠): برنامج في التنمية الوظيفية قائم على الجدارات المهنية لتنمية الوعى بالذات لدى معلمي المواد الفلسفية والاجتماعية، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم التربوية، مصر، العدد (٢١)، الجزء (٤).

(٤٢) السيد، لؤي قاسم (٢٠١٦): مدى تحقق أهداف مشروع ولاية الخرطوم للتدريب المهني ومهارات العمل (نظام الجدارات) والمعوقات التي تواجهه، مجلة العلوم التربوية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، المجلد (١٧)، العدد (٤).

(٤٣) شحاتة، صفاء أحمد (٢٠١٣): تنمية جدارات سوق العمل لدى المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال: رؤية إستراتيجية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان، كلية التربية، مصر، العدد (٤)، المجلد (١٩)

(٤٤) شحاتة، عبدالباسط محمد دياب (٢٠١٩): تفعيل الشراكة في البحث العلمي مع الجامعات المصرية في ضوء الخبرة اليابانية، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، مصر، الجزء (٦٠).

(٤٥) الشخيبي، على السيد وكمال، سناء أحمد (٢٠١٤): تقويم منظومة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي: دراسة نظرية تحليلية، المؤتمر القومي السنوي الثامن عشر بعنوان تطوير منظومة الأداء في الجامعات العربية في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي وجامعة الدول العربية، القاهرة، العدد (٢٦)، في الفترة من ١٠- ١١ أغسطس.

(٤٦) الشريف، طلال بن عبدالله حسين (٢٠٢٠): الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية وسبل حمايتها من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية، جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية، العدد (١٣).

(٤٧) شعيب، على محمود وعصفور، إيمان حسنين محمد (٢٠١٧): منظومة تدريب أعضاء هيئة التدريس بين الواقع والمأمول، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، مصر، العدد (٨٣)، عدد خاص.

(٤٨) شلدان، فايز كمال وصايمة، سمية مصطفى (٢٠١٤): المسئولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تفعيلها، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، المجلد (٧)، العدد (١٨).

(٤٩) طه، عاطف جابر (٢٠١٣): قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية، الدار الأكاديمية للعلوم، القاهرة.

(٥٠) عبدالحميد، جابر وكاظم، أحمد (٢٠١١): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة.

(٥١) عبدالعظيم، سلامة (٢٠٠٦): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة: دراسة تقويمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر(العربي الخامس)، بعوان الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين: الواقع ورؤى التطوير، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي، مصر، في الفترة من ٢٦-٢٧ نوفمبر.

(٥٢) عبدالمولى، مروة جبرو عبد الرحمن (٢٠١٧): متطلبات التعليم الريادي الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة دمنهور، مصر، المجلد (٩)، العدد(٤)، الجزء (٤).

(٥٣) عبدالوهاب، إيمان جمعة محمد (٢٠١٨): مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها وسبل تطويرها في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة "تصور مقترح"، مجلة التربية، كلية التربية جامعة الأزهر، مصر، العدد (١٨١).

(٥٤) عرب، محمد بن طلال (٢٠١٥): جدارات نظار الأوقاف، مؤسسة عبد الرحمن الراجحي وعائلته الخيرية، الدمام.

(٥٥) عزب، محمد على (٢٠١١): التعليم الجامعي وقضايا التنمية، مكتبة الأنجلو المصرية، سلسلة التربية والمستقبل العربي، القاهرة.

(٥٦) عماد، أبو الرب (٢٠٠٨): تقويم جودة أداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، المجلد (١)، العدد (١).

(٥٧) عماد، ولد على (٢٠١٦): العلاقة بين نجاح البحث العلمي وإنتاجية البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية "دراسة حالة أعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعات العربية الأمريكية للبحوث"، مجلة الجامعة الأمريكية للبحوث، عمادة البحث العلمي، الجامعة العربية الأمريكية، فلسطين، المجلد (٥)، العدد (١).

(٥٨) العنزي، مشعل سليمان (٢٠١٤): الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة جامعة طيبة للعلوم

التربوية، جامعة طيبة، كلية التربية، المملكة العربية السعودية، المجلد (٩)، العدد (٢).

(٥٩) عياصرة، عطاف منصور (٢٠١٧): تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، إربد، مركز رفاد للدراسات والأبحاث، الأردن، المجلد (٢)، العدد (٣).

(٦٠) الغامدي، عمير بن سفر عمير (٢٠١٢): التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)، تصور مقترح، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

(٦١) غبور، أماني السيد أحمد (٢٠١٠): دراسة تقويمية لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض خبرات التجارب العربية والعالمية، المؤتمر العلمي السنوي العربي الخامس- الدولى الثاني، بعنوان الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي، جامعة المنصورة، كلية التربية النوعية، مصر، في الفترة من ١٤- ١٥ أبريل.

(٦٢) فخرو، عبدالناصر عبدالرحيم (٢٠٠٩): معايير تميز الأداء البحثي في الجامعات العربية: دراسة تحليلية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، كلية التربية، مركز تطوير التعليم الجامعي، مصر، العدد (٢٠).

(٦٣) كحلات، سمراء (٢٠٠٩): تمكين المعرفة في المنظمة الجزائرية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة باتنة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري- قسطينة، الجزائر.

(٦٤) الكريمين، رائد أحمد إبراهيم وآخرون (٢٠١٤): العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية الأكاديمية في كليات التربية بالجامعة الأردنية الرسمية، المجلة العربية للدراسات المعلوماتية، معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، السعودية، العدد (٤).

(٦٥) مجمع اللغة العربية (١٩٨٩): المعجم الوجيز، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم المصرية، جمهورية مصر العربية.

(٦٦) المحسن، محسن بن عبدالرحمن بن محسن (٢٠٠٧): الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مصر، المجلد (١٣)، العدد (٤٤).

(٦٧) محمد، أشرف السعيد أحمد (٢٠١٨): دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى طلابها- دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، مصر، المجلد (١٨)، العدد (٢).

(٦٨) محمد، نبيل عبدالمنعم (٢٠٠٨): تأثير جدارات مسئولي إدارة الموارد البشرية على فاعلية أدوار إدارة الموارد البشرية- دراسة تطبيقية على مجموعة من الشركات المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، مصر، العدد (٢).

(٦٩) محمود، ولاء محمود عبدالله (٢٠١٨): مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي "الواقع وسيناريوهات المستقبل"، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، مصر، العدد (١)، المجلد (٢)، السنة (١٨).

(٧٠) محمود، ولاء محمود عبدالله وعبدالوهاب، إيمان جمعة محمد (٢٠١٨): التدريب الإبداعي مدخل لتنمية الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها، مصر، المجلد (١)، العدد (١).

(٧١) المصري، نضال والأغا، محمد أحمد عودة (٢٠١٥): إدارة المواهب البشرية في الجامعات الفلسطينية "مقترح تطبيقي تنموي إستراتيجي"، مجلة عمران للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز العربي للأبحاث والدراسات ودراسة السياسات، قطر، المجلد (٤)، العدد (١٣).

(٧٢) المناصير، حسين جدوع مظلوم والدايني، جبار رشك شناوة (٢٠٠٨): تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ كلية التربية، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية، المجلد (٧)، العدد (١-٢).

(٧٣) الموقع الرسمي لجامعة بنها(٢٠٢١):https://bu.edu.eg/BUNews/24821 ، استرجعت بتاريخ ٢٠٢١/٩/٢٨.

(٧٤) نايل، سحر حسنى (٢٠٠٩): دراسة تقويمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات العالمية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها.

(٧٥) نصر، نوال أحمد إبراهيم (٢٠١٩): التسويق الابتكاري بالجامعات المصرية: مدخل لتعزيز ثقافة التميز وتحقيق ميزة تنافسية، المؤتمر العلمي السنوي السادس والعشرون بعنوان تطوير التعليم العالي بالوطن العربي في عصر التكنولوجيا الفائقة والتنافسية، الجمعية العلمية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، دار الضيافة جامعة عين شمس، القاهرة، في الفترة من ٢٦- ٢٧يناير.

(٧٦) الهويد، ندى على سالم (٢٠١٣): مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي: دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

(٧٧) الهيم، عيد سقر وآخرون (٢٠١٦): التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت في ضوء التوجهات المعاصرة، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، مصر، السنة (١٦)، العدد (١٠٠).

(٧٨) الوديان، شارع بن عائض (٢٠١٩): تصور مقترح للتعاقد مع أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين لتحقيق الاحتراف الأكاديمي في الجامعات السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣٥)، العدد (٥).

(٧٩) وزارة التعليم العالي (٢٠٠٣): اللجنة القومية لإدارة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي، مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.

(٨٠) وزارة التعليم العالي، قطاع مكتب الوزير، الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق، بيان بأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في العام الجامعي ٢٠٢٠/ ٢٠٢١.

(٨١) يوسف، داليا طه محمود (٢٠١٦): تصور مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرة الولايات المتحدة

الأمريكية، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية، مصر، السنة (٢)، العدد (٥).

(٨٢) يوسف، داليا طه محمود (٢٠٢٠): التميز البحثي وتأثيره على ترتيب الجامعات عالميًا وإمكانية الاستفادة منها في الجامعات المصرية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، جامعة المنيا، كلية التربية، مصر، العدد (٤)، الجزء (٢).

(٨٣) يوسف، محمد سعد زكي وآخرون (٢٠٢١): واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومقترحات تطويرها، مجلة التربية، جامعة الأزهر– كلية التربية، مصر، العدد (١٩٠)، الجزء (٣).

(٨٤) يونس، مجدى محمد (٢٠١٤): واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، البحرين، مجلد (١٥)، العدد (٢).

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

(1) Alpatch, P. (2002): The Decline of the Guru: The Academic Profession in Developing and Middle- Income Countries, Chestnut Hill, MA: Boston College Center for International Higher Education.

(2) Andraws, A. B. (2011): Suggested Educational Competencies for School Teacher in the Light of the Global Tendencies towards A knowledge Economy, International Forum of Teaching and Studies, Vol (7), Issue (1).

(3) Bexley, E, et al (2011): The Australian Academic Profession in Transition, Commissioned Report for the Department of Education, Employment and Workplace Relations, Centre for the Study of Higher Education, The University of Melbourne.

(4) Bhushan, S. (2016): Dictionary of Education, Prabhat Prakashan, R.Tec Offest Printers, Delhi.

(5) Billett, S., et al (2014): International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning, Springer International Handbooks of Education, Springer Dordrecht Heidelberg New York London.

(6) Bolden. R & Gosling, F (2006): Leadership Competencies: Time to Change the Tune?, Leadership, Sage Publication, London, Vol (2), No (2).

(7) Brennan, J. (2007): The Academic Profession and Increasing Expectation of Relevance, UNESCO Forum on Higher Education and Knowledge, International Centre for Higher Education Research Kassel, INCHER Kassel, University of Kassel, Germany.
(8) Canadian Society for Training and Development (2011): Competencies for Training and Development Professionals, Canadian Society for Training and Development, Second Printing, Canada.
(9) Carvalho, T. (2017): The Study of the Academic Profession-Contributions from and to the Sociology of Professions, Theory and Methods in Higher Education Research, Emerald Publishing Limited, Vol (3).
(10) Dominguez, A. L.& Judikis, J. (2016): Development of Research Competences in University Student through Blended Learning, Turkish Online Journal of Educational Technology, Special Issue for INTE.
(11) Enders, J. (1999): Crisis? What Crisis? The Academic Profession in the "Knowledge Society, Higher Education, Kluwer Academic Publisher, Netherlands.
(12) Evettsm J. (2018): Professionalism, Encyclopedia Britannica, https://www.britannica.com/topic/professionalism.
(13) Feiz, D., et al (2017): The Effect of Knowledge Sharing on the Psychological Empowerment in Higher Education Mediated by Organizational Memory, Studies in Higher Education, Routledge Taylor & Francis Group, Vol (44), No (1).
(14) Ferreras-Garcia, R., et al (2019): Entrepreneurial Competences in Higher Education Business Plane Course, Emerald Publication Limited, Vol (61), No (7/8) Available at: https://www. researchgate. net/publication/331336169.
(15) Gauthier, Martine (2017): Training in the Administration of an Educational Institution Orientations and Professional Competences, Leading and Managing, Vol (16), No (1).
(16) Gonzalez, L. E. (2003): Faculty Academic Socialization Strengthening the Academic Profession in Mexico, Doctor Degree, faculty of Claremont Graduate University, Graduate School of Education.
(17) Grollmann, P. (2008): Professional Competence as a Benchmark for a European Space of Vocational Education and Training, Journal of European Industrial Training, Vol (32), Issue (2/3).

(18) Ibrahim, R. & Others (2011): The Meaning and practices of academic professionalism: views from academics in research university, Procedia - Social and Behavioral Sciences. Vol (59), Contents lists available at SciVerse,ScienceDirect.https://www.researchgate.net/publication/257716700.

(19) Ion, G. (2016): Competency Assessment Tool (CAT). The Evaluation of an Innovative Competency- Based Assessment Experience in Higher Education, Technology and Pedagogy and Education Journal, Routledge Taylor & Francis Group, Doi: 10.1080/1475939X.2015.1134635.

(20) Kogan, M. & Teichler, U. (2007): Key Challenges to the Academic Profession, UNESCO Forum on Higher Education and Knowledge, International Centre for Higher Education Research Kassel, INCHER Kassel, University of Kassel, Germany.

(21) Linda, E. (2008): Professionalism, Professionality and the Development of Education Professionals, British Journal of Educational Studies, Universities of Leeds, Sheffield and York, Vol (56), No (1).

(22) Loake, M. (2007): The Academic Profession: Changing Roles, Terms and Definitions, Centre for Higher Education Research and Information, London.

(23) Mehdi- Alavijeh, M., et al (2019): The Psychological Empowerment of Faculty Members: Across-Sectional Study in Kermanshah University of Medical Sciences, International Journal of Health and Life Science. Avilable at https://www.researchgate. net/ publication/334491205.

(24) Mohrman, K., et al (2008): The Research University in Transition: The Emerging Global Model, Higher Education Policy, International Association of Universities, Vol (21), No (1). https://doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300175

(25) Mojab, F., et al (2011): Applying Competency based Approach for Entrepreneurship Education, International Conference on Education and Educational Psychology (ICEEPSY 2010), Procedia "Social and Behavioral Science. Available at https://www.researchgate.net/publication/251713259.

(26) Moraru, L. (2012): The Romanian Modern University in the Frame of the Academic Profession and Governance, International

Conference on Education and Educational Psychology (ICEEPSY 2012), Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol (69).

(27) Musselin, C. (2007): The Transformation of Academic Work: Facts and Analysis, Research & Occasional Paper Series: Center for Studies in Higher Education, University of California, BERKELEY.

(28) Musselin, C. (2013): How Peer Review Empowers the Academic Profession and University Managers: Changes in Relationships between the State, Universities and the Professoriate, Research Policy, Center for the Sociology of Organizations, Sciences Po and CNRS, Elsevier, vol (42), No (5).

(29) PEDRÓ, F. (2009): Continuity and Change in the Academic Profession in European Countries, Higher Education in Europe, Routledge- Taylor& Francis Group, Vol (34), Nos (3–4).

(30) Peekkola, E., et al (2018): Management and Academic Profession: Comparing the Finnish Professors with and without Management Positions, Studies in Higher Education, Routledge- Taylor& Francis Group, Vol (43), No (11).

(31) Pleschova, G., et al (2012): The Professionalization of Academics as Teachers in Higher Education, Science Position Paper, European Science Foundation (ESF), The Standing Committee of Social Sciences.

(32) Siekkinen, T. (2019- a): Change and continuity in the academic profession: Finnish universities as living labs, Higher Education, Vol (97), NO (3). available at https://www.researchgate. net/publication/ 334237343.

(33) Siekkinen, T. (2019- b): The Change Relationship between the Academic Profession and Universities in Finnish Higher Education, University of JYVASKYLA, Finnish Institute for Educational Research.

(34) Smolentseva, A. (2003): Challenges to the Russian academic profession, Higher Education 45, Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands, Springer Science & Business Media B.V., https://doi.org/10.1023/A:1023954415569.

(35) Sun, L. (2008): The Human Resource Competency Studies and the IPA-HR Competency Training and Certification Program in China, Public Personal Management, Vol (37), Issue (3).

(36) Teichler, U. & Kehm, B. M. (2013): The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges, New York, Springer Dordrecht Heidelberg.
(37) Teichler, U., et al (2013): The Changing Academic Profession-Major Findings of a Comparative Survey, New York, Springer Dordrecht Heidelberg.
(38) Teichler, U. (2017): Academic Profession, Higher Education, Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions, Springer Science, Business Media Dordrecht.
(39) Trif, V. (2014): Trends in the academic profession as result of 'super complexity, Procedia - Social and Behavioral Sciences. Vol (127). available at https://www.researchgate.net/ publication/ 273850376
(40) Turk, M. & Ledić J. (2016): Between Teaching and Research: Challenges of the Academic Profession in Croatia, The Center for Educational Policy Studies (c e p s) Journal, New Providence, USA, Vol (6), No (1).
(41) Wang, Q. H, et.al (2011): Building World-Class Universities in China: Shanghai Jiao Tong University, in, Philip g. Altbach & Jamil Salami (ed), he Road to Academic Excellence -The Making of World– Class Research University the International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank, Washington, D.C.
(42) Wang, F., et.al (2016): Relationship between Empowerment of Universities Staff through in- service Training and Its Effect on Education Quality, International Research Journal of Management Science, Vol (3), No (1).
(43) Zayed, W. & Henry, O. (2017): Cultivating Social Entrepreneurial Capacities in Student through Film: Implications for Social Entrepreneurship Education, Educational Research for Social Changes, Vol (6), No (2)