

مستخلص البحث باللغة العربية:

استهدف البحث الحالي التعرف على كيفية تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية، وذلك من خلال التعرف على الأسس النظرية للكفاءات البحثية والتعرف على واقع الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية والكشف عن القصور في هذه الكفاءات. كما هدفت لوضع مقترحات لتنمية هذه الكفاءات ولتطويرها. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الباحثة لعدة نتائج أهمها أن هناك عوامل تساعد على تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية منها إكساب الأفراد القدرة الذاتية على الوصول لمصادر المعرفة وتنظيمها وتوظيفها وتوليد المزيد منها، وكذلك التخلص من النمطية من خلال إكسابهم مهارات عملية تمكنهم من التعامل الصحيح مع التدفق المعرفي والتقنيات المرتبطة به. وقدمت الباحثة عدة توصيات لتطوير هذه الكفاءات أهمها (ضرورة تحسين وتعزيز مهارات الطلاب البحثية في التعليم الجامعي، ووضع معايير لتقييم الكفاءات البحثية وذلك بوضع قواعد تشمل المحددات والمؤشرات لوصف مستوى الكفاءات البحثية وتحديد الجوانب الشخصية والمعرفية لطلاب الدراسات العليا، ضرورة تولية مزيد من الاهتمام بعملية الدعم المادي وتمويل الكفاءات البحثية).

الكلمات المفتاحية: الكفاءات البحثية، طلاب الدراسات العليا، كليات التربية.



مستخلص البحث باللغة الانجليزية:

Development of Research Competencies of postgraduate students in faculties of education

The current research aimed to identify how to develop research competencies among graduate students in colleges of education, by identifying the theoretical foundations of research competencies, identifying the reality of research competencies among graduate students in colleges of education, and revealing deficiencies in these competencies. It also aimed to develop proposals to develop these competencies. The researcher used the descriptive analytical method. The researcher reached several results, the most important of which is There are factors that help develop the research competencies of graduate students in colleges of education, including providing individuals with the ability to access knowledge sources, organize them, employ them, and generate more of them, as well as developing the elimination of stereotyping by providing them with practical skills that enable them to deal correctly with the flow of knowledge and the techniques associated with it. The researcher presented several recommendations for developing these competencies, the most important of which are (the need to improve and enhance students' research skills in university education, and to establish standards for evaluating research competencies by setting rules that include determinants and indicators to describe the level of research competencies and determine the personal and cognitive aspects of graduate students, and the necessity of paying more attention to the process of financial support. and funding research competencies).

Keywords: research competencies, graduate students, colleges of education.

مقدمة:

إن البحث العلمي أحد المكونات المهمة في المؤسسات التعليمية بشكل عام وفي مراكز الأبحاث والجامعات بشكل خاص، وفي بعض الدول يعتبر البحث وسيلة مهمة في تحديد مدى نجاح الطالب. ومن الإتجاهات الحديثة لتقييم الجامعات والطلاب والباحثين في مؤسسات التعليم الجامعي والبحث العلمي، ذلك الذي يعتمد على مقدار إنتاجها للأبحاث وسياسة هذه المؤسسات في تطوير رأس المال البشري وتنمية القدرات البحثية، خاصة لدى طلاب الدراسات العليا (شبيب، ٢٠٢١، ٢٣٦). ولهذا أصبحت قدرة المؤسسات التعليمية ومراكز البحوث العلمية على إنتاج الأبحاث وتطويرها للكفاءات البحثية محفزاً قوياً للنمو الاقتصادي في جميع دول العالم. لذلك يجب على المسؤولين تقدير جهود ومساهمات طلاب الدراسات العليا والباحثين ومشاركتهم في الأنشطة كجزء من تعليمهم. لذا يجب ان توفر المؤسسات التعليمية بيئات بحث جامعية فعالة وناجحة للطلاب والباحثين وإعطائهم الفرصة في جميع المجالات الأكاديمية بما في ذلك التخصصات المهنية، وإشراكهم في الأبحاث التي يشرف عليها أعضاء هيئة التدريس في كلياتهم. وترتبط الكفاءات البحثية بالقدرة والاستعداد لتقديم حل مبتكر للمشكلات المختلفة التي تواجههم وذلك بتنمية مهاراتهم الفكرية والمعرفية، وتعتبر أيضاً الكفاءات البحثية عاملاً مهماً في الحصول على الوظائف الملائمة وجذب الدعم والاستثمار المناسب للبحث العلمي، وبالتالي زيادة الكفاءة البحثية للحصول على أبحاث أكثر إنتاجية. ومن الضروري التأكيد على أن الكفاءات مفهوم عام يشمل القدرة على استخدام المهارات والمعارف في وضعيات جديدة وتطبيقها عملياً، فهي تشمل التنظيم والتخطيط والقدرة على التكيف مع نشاطات جديدة. ويؤكد (طالبي، وبن شعبان، ٢٠١٧، ٢٩)، على أن أول ميدان شهد ظهور مفهوم الكفاءات كان في ميدان علم النفس، وتحديداً في علم نفس العمل والمنظمات، وكان ذلك على يد عالمة الأميركية (ار وايت R.Waight) التي وظفت مفهوم الكفاءة لأول مرة في سنة ١٩٥٩ وذلك في العلاقة التفاعلية بين الفرد والبيئة الخاصة به، وقامت بإضافة مفهوم كفاءة التحفيز ومفهوم كفاءة الإنجاز. ثم تلاها بعد ذلك عالم النفس السلوكي الأمريكي (ام شي كلاند M.C.Kland) سنة ١٩٧٠، حيث قام بدراسة مستفيضة لعمل عالمة (ار وايت R.Waight) سنة ١٩٧٠ لتطوير اختبارات قادرة علي تحديد الخصائص الإدراكية وطرق التفكير، وسلوك الأفراد الذين يقومون بأداء عالي. وفي سنة ١٩٧٣ قامت شركة بي بير بلو بإنشاء شركة سُميت باسم إم سي بير، حيث قامت بتقديم استشارات ومناهج وطرائق للمؤسسات. ويعتبر وايت أول من ربط الأداء العالي والجيد للأفراد بطبيعة الكفاءات المفتاحية والتي تتجلى وتتجسد أثناء تطبيقها في ميدان العمل وفي عام ١٩٨٢ قام العالم الأمريكي (زي Ze) بوضع تصور مقترح جديد للكفاءات ولكنه مبنى أيضاً علي أعمال ماك

سندر وربط الكفاءة بالأداء وقال بوجود تفاعلات بينية ينتج عنها مجموعة من العناصر منها، المعرفة والمهارات والدوافع.

مشكلة البحث:

-إن تطوير الكفاءات البحثية ضرورة تفرضها الظروف التي يمر بها العالم من العولمة وثورة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وهكذا أصبحت أهم وظائف وأدوار الجامعات ومراكز الأبحاث هي تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا. يعاني كثير من طلاب الدراسات العليا بكليات التربية من نقص في العديد من الكفاءات البحثية، مما يؤثر بشكل سلبي على مستوى الكفاءات البحثية لديهم. لذلك من الضروري الإهتمام بتنمية وتطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية. وقد بدا ذلك جلياً من القراءات في كثير من الدراسات السابقة والكتب والأوراق البحثية المشاركة في المؤتمرات العربية والأجنبية أيضاً. وبالتركيز على الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية، جاءت الكثير من الدراسات العربية ومنها دراسة (محمود، ومحمد، ٢٠١٢) التي تناولت الكفاءات اللغوية لدى طلاب الدراسات العليا والباحثين المصريين، والتي أوضحت مدى القصور لديهم بهذه الكفاءة. وكذلك دراسة (عبد الرازق، ٢٠١٩، ٣٣٠) التي كشفت عن معاناة بعض طلاب الدراسات العليا بالكليات المصرية من عدم الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، أما في الأدب التربوي الأجنبي فجاءت دراسة بوول (Paul&Andrew,2020,15) والتي جاء من أهم نتائجها وجود نقص شديد في جميع الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا. وأيضاً دراسة بيزا (Bezel, 2020, 30) التي أوصت بضرورة تصميم برامج لتنمية الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا سواء الماجستير أو الدكتوراه.

ومما تقدم يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

-كيف يمكن تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

١- ما الإطار المفاهيمي للكفاءات البحثية؟

٢- ما أبعاد وأهمية وخصائص الكفاءات البحثية؟

٣- ما عوامل تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية؟

٤- ما التوصيات المقترحة لتطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى:

١- التعرف على الإطار المفاهيمي للكفاءات البحثية.

- ٢- معرفة أبعاد وأهمية وخصائص الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية؟
٣- التعرف على عوامل تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا؟
٤- وضع توصيات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الأدبيات، قد تساهم في تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا في كليات التربية.

أهمية البحث:

أهمية نظرية:

جاء هذا البحث استجابة لتوصيات دراسات وبحوث سابقة، وسد ثغرة في المكتبة التربوية العربية تتعلق بالكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا في كليات التربية، والإجراءات اللازمة لتطويرها.
أهمية تطبيقية:

- ١- قد يفيد هذا البحث أصحاب القرار والمسؤولين عن الدراسات العليا في كليات التربية بالجامعات المصرية على تقوية جوانب الضعف أو القصور في الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا.
٢- قد يفيد هذا البحث طلاب الدراسات العليا في تحديد مدى توفر الكفاءات البحثية لديهم.
٣- قد يفيد هذا البحث طلاب الدراسات العليا في التغلب على جوانب القصور ونقاط الضعف لديهم في المهارات البحثية والعمل على بنائها وتطويرها وتنميتها.

منهج البحث:

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي حيث إنه أنسب المناهج لطبيعة وهدف البحث، حيث أمكن من خلاله الحصول على البيانات والمعلومات عن المشكلة موضوع البحث.

حدود البحث:

أ- حدود موضوعية:

تناولت الباحثة في هذا البحث موضوع تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية بمصر.

ب- حدود بشرية:

ركزت الباحثة في هذا البحث على طلاب الدراسات العليا (الماجستير والدكتوراة) حيث حاولت معرفة كيفية تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا من طلاب الماجستير والدكتوراة في كليات التربية بمصر.

مصطلحات البحث:

الكفاءات البحثية Research Competence:

- لغوياً: بعد الإطلاع والقراءات في مختلف المعاجم العربية والتي اتفقت جميعها على تعريف الكفاءات بأنها: إسم والكفاءة هي المُماتلة في القوة والشرف، والكفاءة أهلية الفرد للقيام بعمل ما وحُسن التصرف فيه بقدرته على حسن التصريف. ويقال كفاءةً علميةً: قدرات ومؤهلاتٍ علميةً.

- واصطلاحياً عرف باكتيكول كازكاتاييف (Bakhytkul, K, 2014) الكفاءات البحثية بأنها قدرة

الفرد على إدراك المعارف والمهارات والخبرات، مع تحليه بمجموعة من الصفات الشخصية التي تمكنه من أداء الأنشطة بإبداع يؤدي إلى النجاح في المجالات المهنية والاجتماعية. كما أكد على أن الكفاءات البحثية هي أساس جميع الكفاءات الأخرى، فهي بمثابة الأم والأساس لبقية الكفاءات. ويعرفها جيورجي، وآخرون (Georgeanna F.W.B. Robinson, Ed.D., Charity G. Moore, 2015) بأنها مجموعة الأنشطة و الخصائص والقدرات التي تمكن من إتقان ناجح لمتطلبات ذهنية في المجتمع داخل مواقف وأدوار إجتماعية مختلفة بما في ذلك مهارات المعرفة حول الحقائق أو معارف معينة كما تشمل على المواقف والدوافع والقيم والسلوكيات والإدراك الذاتي الرباعي مثل (نقاط الضعف - ونقاط القوة - والمعرفة - وتقييم هذه النقاط).

أما اوك زانا (Oluknmi, I, A, 2017) فقد عرف الكفاءات بأنها قدرات وإمكانيات الفرد الإبداعية والشخصية في عمل البحث العلمي. وتعرف الباحثة الكفاءات البحثية في هذا البحث بأنها المعايير البحثية النموذجية أو (الحد الأعلى للمهارات) التي يتم الرجوع إليها في تقييم المهارات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا.

الكفاية البحثية Adequacy:

التعريف اللغوي: هي كل ما يلزم بالضبط، وعلى قدر الحاجة الى حد يفى بالغرض ويغني عن غيره، فيقال عنده من المال كفاية وكفاية هي كل ما يكفي ويغني عنه. ويقال الرجل كفاية عمله أي مقدر لعمله ومقدرته. واصطلاحياً عرفتھا (شيماء، ٢٠١٩، ٣٠٦) بأنها مجموعة الخصائص التي تمكن الفرد من تنفيذ إجراءات محددة مناسبة. وإجرائياً: فإن الباحثة في هذه الدراسة تعرف الكفاية البحثية بأنها الحد الأدنى من المهارات اللازم توفرها لدى طلاب الدراسات العليا أو الباحثين في المراكز البحثية والتي تمكنهم من أداء المهام المسندة إليهم من أبحاث ودراسات.

الدراسات العليا Post Graduate:

التعريف اللغوي: دَرَسَ -فَعَلَ- ويقال درسَ الكتاب ونحوه، أي كرر قراءته ليحفظه. ودرس الموضوع اي تقصاه وبحث فيه، ودرس العلم اي تبادله مع غيره. واصطلاحياً عرفتھا (أسماء، ٢٠١٧، ١٩٩) بأنها

دراسات تلي المرحلة الجامعية الاولى، وهي تعد الدارسين إعداداً مهنيًا وإعداداً أكاديميًا، وتكسبه المهارات التي تساعده على أداء البحث العلمي. وإجرائيًا: تعرفها الباحثة في الدراسة الحالية بأنها أعلى مراحل التعليم ويتم الالتحاق بها بعد إتمام التعليم الجامعي. وهي مقسمة الى مراحل تستغرق الدراسة في كل مرحلة منها حوالي عامان. وتكون في جميع التخصصات وتمنح شهادة لإتمام كل مرحلة من وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي.

طلاب الدراسات العليا:

-عرفت (سلوى، ٢٠٠٩، ١٢٧٣) طلاب الدراسات العليا إلى الطلاب الحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى، والذين يستكملون دراستهم العليا في مجال التربية بمرحل الدبلوم العام والخاص تمهيداً لحصولهم على درجتي الماجستير والدكتوراة في التربية. وتعرف الباحثة طلبة الدراسات العليا بأنهم الطلاب الحاصلون على درجتي الليسانس أو البكالوريوس وتم التحاقهم ببرامج الدراسات العليا من أجل الحصول على درجات علمية أعلى.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الكفاءات البحثية وتناولتها من زوايا مختلفة وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية وسوف يستعرض هذا البحث جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها مع تقديم تعليق عليها.

أكدت (نوال، ٢٠١٢، ٦٦) في دراسة بعنوان كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي على أهمية قياس درجة كفاءة أعضاء هيئة التدريس، وأثرها على جودة التعليم العالي. وتمثلت عينتها في ١٠٣ من أعضاء هيئة التدريس؛ واعتمدت على أداة الاستبانة وفق المنهج الوصفي. وكان من أبرز نتائجها وجود فروق بين متوسطات درجات المتعثرين وغير المتعثرين في أربعة محاور فقط من محاور قائمة الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي وهي كفاءات للمحاضرة -كفاءات العلاقات الإنسانية وأساليب التحفيز والتعزيز- كفاءات التمكين العلمي وكفاءات الإعداد، بينما لم توجد فروق بينهما في كفاءات الأنشطة والتقييم والكفاءات الشخصية.

وهدف دراسة (يونس، ٢٠١٤، ٤٩) بعنوان دور الجامعات في تطوير البحث العلمي كمدخل لتحقيق مجتمع المعرفة: دراسة في معوقات وإمكانية التأسيس، إلى التعرف على المعوقات التي تواجه البحث العلمي والجامعات العربية وتقديم بعض المقترحات حول كيفية إسهام الجامعات في تطوير البحث العلمي لتأسيس مجتمع المعرفة في الوطن العربي. وتمثلت العينة في عدد من الجامعات ومراكز البحث العلمي بعدد من الدول العربية. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة وفق لمنهج الوصفي. وكان من أبرز

نتائجها الكشف عن غياب للسياسات والإستراتيجيات الواضحة للبحث العلمي وضعف شديد في التمويل اللازم للبحث العلمي، ووجود ضعف في الاهتمام بالباحثين العلميين مادياً واجتماعياً. واستهدفت دراسة (الزغلول، ٢٠١٦، ٧٩) بعنوان مستوى توافر كفايات البحث العلمي (الكمي) لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة الخليج العربي إلى الكشف عن مستوى كفايات البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة الخليج العربي، والكشف عن الفروق في هذه الكفايات تبعاً لمتغيرات النوع الإجتماعي ونوع البرنامج والدرجة العلمية. وتمثلت العينة في ٦٠ طالب وطالبة من طلاب الماجستير والدكتوراة. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. وكان من أبرز نتائجها أن مستوى كفايات البحث العلمي كان مرتفعاً وأعلى من الوسط الفرضي لمعظم فقرات الأداة، في حين كان منخفضاً على الفقرات التي تتعلق ببناء الاختبارات والمقاييس والتأكد من خصائصها السيكومترية.

وأكد (أهاندو، ٢٠١٧، ١٨١) في دراسة بعنوان ألية مقترحة لتطوير برنامج ماجستير التربية بجامعة السلطان زين العابدين في ماليزيا إلى الكشف عن أهم الكفايات في مجال الأشراف التربوي في البحوث العلمية واستعراض أهم المهارات البحثية لدى طلبة الماجستير التربية بنظام الرسالة فقط بجامعة السلطان زين العابدين في ماليزيا. وتمثلت عينة الدراسة في عدد من طلاب الماجستير بجامعة السلطان زين العابدين. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. وكان من أبرز نتائجها وجود مشكلة في تأهيل القائمين على الإشراف والتوجيه، بجانب وجود قصور في مستوى المهارات البحثية لدى طلاب الماجستير عن طريق الرسالة فقط. كما استهدف دراسة هاجر، وأندرو جونزي (Hager, & Andrew, 2009, 15) بعنوان ماهي الكفاءات، معرفة ماهي الكفاءات البحثية؟ وما منطقتها وما معاييرها؟ وما فوائد الاعتراف بالكفاءات البحثية؟ واستخدمت الدراسة منهج تحليل المحتوى. وكان من أبرز نتائجها وجود قصور في الكفاءات البحثية ونقص شديد يرجع لأسباب عديدة وردت بالدراسة.

واستهدفت دراسة روزلي، ميرا، ت صبحان (Ismail, R., & Meerah, 2011, 244) بعنوان تقييم الكفاءات البحثية لدى طلاب الدكتوراة، تقييم الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا، برنامج الدكتوراة. وتمثلت عينتها في عدد من طلاب الدراسات العليا المسجلين في برنامج الدكتوراة بالجامعات الماليزية. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. وكان من أبرز نتائجها وجود قصور شديد لدى طلاب الدكتوراة في الكفاءات المنهجية. وأنه بالرغم من هذا إلا أن الجامعات المحلية مازالت قادرة على توفير التدريب للخريجين في مستوى الدراسات العليا وخاصتاً طلبة الدكتوراة. واستهدفت دراسة بيزا (Beza, 2011, 25) بعنوان التعرف على الكفاءات البحثية لدى برامج البحوث

الطلابية في المملكة المتحدة: البرنامج الطبي الشامل بجامعة جيماء؛ بيزا؛ إثيوبيا، معرفة أساليب التقييم المناسبة للكفاءات من خلال تطبيق برنامج بحث SRP المصمم لتطوير مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات لدى طلاب الدراسات العليا. وتمثلت عينتها في مجموعة من طلاب الدراسات العليا بمعهد الأبحاث السريرية. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. ومن أبرز نتائجها نجاح البرامج التدريبية في تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا. وأكد أو كزانا (Olegovna, 2015, 28) في دراسته عن تطوير الكفاءات البحثية بين طلاب التعليم التقني، إلى تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب التعليم التقني في كلية الهندسة جامعة تيمين روسيا. وتمثلت عينتها في عدد من طلاب الهندسة جامعة تيمين بروسيا. استخدمت الدراسة أداة الاستبانة وبطاقة الملاحظة واعتمدت على أسلوب التعلم النشط والتدريب المعياري المتكامل في عدة تخصصات وفق المنهج الوصفي والمنهج التجريبي. ومن أبرز نتائجها تحقيق البرنامج نجاحاً باهراً على مستوى المجموعة التجريبية من حيث الكفاءة والإدراك.

كما استهدف باكتول كازاكتاييف (Bakhytkul, K, 2014) في دراسة بعنوان الشروط التربوية لتشكيل الكفاءات البحثية لمعلمي الرياضيات، وضع مفهوم للكفاءات البحثية، ومعرفة أهمية تحديد شروط تربوية لتكوين الكفاءات البحثية. وتمثلت عينتها في مجموعة من طلاب الدراسات العليا العاملين كمعلمين للرياضيات بالمدارس. واستخدمت الدراسة أدوات الاستبانة، والملاحظة، والمقابلات وفق المنهج الوصفي التحليلي. ومن أبرز نتائجها أن الكفاءات البحثية هي الأساس لجميع أنواع الكفاءات الأخرى، كما أنها الأساس في تطوير كفاءات أخرى أكثر تحديداً وتخصصاً.

واستهدفت دراسة جيورجينا، كريستي، كاثلين، وآخرو (Georgeanna, 2020) بعنوان تقييم الكفاءات البحثية لدى طلاب الماجستير في الأبحاث السريرية: مراجعة الكفاءة الشاملة، وضع نموذج رسمي لتقييم الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا في جامعة الأبحاث السريرية في أمريكا. وتمثلت عينتها في ٢٢٥ من طلاب الدراسات العليا بمعهد الدراسات لسريرية. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة ونموذج التقييم المقترح للكفاءات وفق المنهج الوصفي. وكان من أبرز نتائجها أنه لا يمكن للطلاب أو البرامج على السواء الاستفادة من التعليم القائم على الكفاءة، إلا إذا تم تقييم الكفاءات لدى الطلاب تقييماً رسمياً. كما هدفت دراسة شيواتاتيك (Gedamu, S , Ferede, 2018, 111) بعنوان إعادة تصميم أدوات تقييم التعلم لبرنامج التدريب المجتمعي في التعليم الطبي الجامعي بإحدى جامعات إثيوبيا، إلى معرفة أثر تطبيق برنامج تدريبي لطلبة كلية الطب بجامعة إثيوبيا. وتمثلت عينتها في ٦٠ من طلاب كلية الطب بإحدى جامعات إثيوبيا. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق منهج دراسة الحالة والمنهج الوصفي. ومن أبرز نتائجها عدم وضوح وتحديد الأدوات المستخدمة في تقييم التعلم عند الطلاب، وأن

الموجود من هذه الأدوات تقليدي وموجود مسبقاً في أذهان الطلاب. وأوصت بضرورة تطوير هذه الأدوات. وهدفت دراسة (Abu- Rumman,A,2019 2019) بعنوان دور كفاءات الباحث في الإنجاز، إلى معرفة دور كفاءات الباحث في تقديم عمل بحث علمي ناجح. وأيضاً معرفة الكفاءات الواجب تطويرها والتي يجب أن يمتلكها الفرد ليصبح باحثاً جيداً. وتمثلت عينتها في مجموعة من الباحثين. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة والمقابلة الشخصية لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي. ومن أبرز نتائجها أن هناك إختلاف بين الكفاءات البحثية وبين مهارات البحث العلمي، فالمهارات يمكن اكتسابها من التدريب، أما الكفاءات فهي مواهب فطرية توجد لدى الإنسان منذ الولادة، وأكد على إمكانية إخضاعها للتطوير والتنمية. كما هدفت دراسة كريستيان، فرنسيسا، و ماريا (José, F. , MARTINEZ, 2019, 310) بعنوان تحدي الكفاءات في التدريب على الأبحاث التعليمية التربوية نهج تعليمي إلى معرفة تحدي الكفاءات في التدريب على الأبحاث التربوية والتعليمية. وتمثلت عينتها في عدد من المعلمين المنتمين لبرنامج الدراسات العليا الماجستير والدكتوراة. وطبقت الدراسة أدوات (مقياس التحليل السيكوجراني المتعدد- الاستبانة- المقابلة الشخصية للعينات- وبطاقات الملاحظة). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي. وكان من أبرز نتائجها وجود فجوة واسعة بين الكفاءات البحثية المقترحة وبين متطلبات البحث التربوي في سياق أكاديمي يتم إعادة بنائه بشكل دائم. وأوصت بضرورة تطوير الكفاءات البحثية في مجال الأبحاث التربوية والتعليمية.

-تعقيب على البحوث والدراسات:

- اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو دراسة الإطار المفاهيمي الكفاءات البحثية وأهميتها وخصائصها وأبعادها وأنواعها ومتطلباتها والتحديات التي تواجهها وسبل التغلب عليها.
- وظفت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي باستثناء دراسة نوال نمور، ودراسة مرجيسا Mesa, C, ودراسة شيواتاك وآخرون Gedamu, S, ، استخدمت منهج دراسة الحالة. ودراسة كريستيان، وأوكزانا وآخرون Olegovna, استخدمت المنهج التجريبي.
- اختلفت دراسة محمد فتحي ودراسة أحمد فايز، ودراسة أماني صالح وآخرون في تناولها لمشكلة الدراسة من جانب نظري مستخدمة منهج تحليل المضمون أو المحتوى.
- اختلفت ودراسة كريستيان Charity G, & Moore, ودراسة أوكزانا وآخرون Olegovan, & Moore في تناولها لمشكلة الدراسة حيث استخدمت المنهج التجريبي.
- استناد البحث الحالي من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى صياغة دقيقة للعنوان البحثي الموسوم باسم تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية بمصر.

- استفاد البحث الحالي من جميع الدراسات السابقة في الوصول للمنهج الملائم لهذا البحث وهو المنهج الوصفي التحليلي.
- استفاد البحث الحالي من توصيات ومقترحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة وأهميتها.
- استفاد البحث الحالي من جهود السابقين في تصنيف الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا في كليات التربية.
- استفاد البحث الحالي من قراءات الإطار النظري للدراسات السابقة في إستنباط بعض الكفاءات البحثية وعرضها وتحديد أهميتها ومدى توافرها لدى طلاب الدراسات العليا.
- استفاد البحث الحالي من بعض الدراسات السابقة في التعرف على بعض عوامل تطوير الكفاءات البحثية وعرضها.

إجراءات البحث:

- ١- التعرف على الكفاءات البحثية من حيث المفهوم والمنهجية والتوجهات وذلك بالرجوع للأدبيات ذات الصلة.
- ٢- الكشف عن الكفاءات البحثية اللازم توافرها لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية وذلك بالرجوع للأدبيات ذات الصلة.
- ٣- التعرف على مجموعة عوامل تساهم في تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية في مصر من خلال القراءات في الإطار النظري ببعض الدراسات السابقة.
- ٤- وضع توصيات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الأدبيات تساهم في تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا في كليات التربية.

الإطار المفاهيمي للكفاءات البحثية:

إن الحديث عن الكفاءات باعتبارها مصطلح حديث التداول يجعل القارئ يواجه مصطلحات أخرى تتشابه وتداخل معها، مثل مصطلحات: المهارات والقدرات والكفايات، ومن هنا سوف تعرض الباحثة بشكل عابر لبعض هذه المصطلحات حتى تكون الدراسة أكثر وضوحاً وليصبح مفهوم الكفاءة أكثر تميزاً بين هذه المفاهيم المتداخلة. وللكفاءة الكثير من التعريفات، وكل تعريف منها يتسم بطابع المجال التي تتواجد به وبصفات العلم وخصائص العالم وظروفه الخاصة به والتي تختلف من علم إلى آخر حسب طبيعته وقوانينه. وسيتم عرض هذا البحث في عدة محاور وهي كما يلي: مفهوم الكفاءات البحثية، أهمية الكفاءات البحثية، خصائص الكفاءات البحثية، أبعاد الكفاءات البحثية، أنواع الكفاءات البحثية، ومتطلبات الكفاءات البحثية، وأخيراً بعض التوصيات والمقترحات.

Research Competences

أولاً مفهوم الكفاءات البحثية:

لغويًا: بعد الاطلاع والقراءات في مختلف المعاجم العربية والتي اتفقت جميعها على تعريف الكفاءات بأنها: اسم والكفاءة هي المُماتلة في القوه والشرف، والكفاءة أهليه الفرد للقيام بعمل ما وحسن التصرف فيه بقدرته علي حسن التصريف. وفي (لسان العرب، ١٨٧٨، ٢٢٥) يقال كفاءةً علميةً: قدرات ومؤهلاتٍ علميةً. وامتحان الكفاءة: امتحان مصمم لاختبار قدرات الشخص في موضوع معين. والكفاءة هي القدرة والمؤهلات العلمية، ويقال له كفاءةً علميةً أي له قدرةً ومؤهلاتٍ علميةً. الكفاءة هي شهادة التخرج، والكفاءة ويتمتع بكفاءةٍ عاليةٍ: بقدرةٍ عاليةٍ على العمل بجدارةٍ واهلية. ويعرفها (نزيه، ٢٠٠٩، ٢٢٥) بأنها شهادة هي التحسين المستمر للخدمة والعملية الكفاء تحقق أهدافها بأقل قدر ممكن من الوقت والمال والبشر وغيرها من الموارد. وكفاءة إنتاجية تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج بأقل قدر من المدخلات وبأدنى تكلفةٍ ممكنةٍ. وفي الأدب التربوي الأجنبي، عرفها (Paul, H. & Andrew, 2009) (118) على أنها سلسلة من السمات المرغوبة والتي تشمل المعرفة بمختلف أنواعها، والمهارات والقدرات والسمات التي تشمل مهارات حل المشكلات والتصرف في المواقف والتواصل والتعرف على الأنماط، مما يضم الأنواع المناسبة من المهارات والقدرات الخاصة. كما أشارا إلى تعريف قاموس أكسفورد للكفاءات بأنها القدرة على القيام بشيء ما أو القدرة على أداء مهمة ما. أما في قاموس ماكواري فيعرف الشخص الكفاء بأنه الشخص المؤهل بشكل مناسب، بمعنى القادر على أداء المهام بشكل مناسب. ويرون أن جميع التعريفات التي توصلوا إليها تتفق في استخدام لفظ "القدرة" على أنه مرادف أو مطابق بشكل صحيح للكفاءة. وعرفها إسماعيل (Ismail, 2011, 244) أنها مجموعة من المعارف والمهارات التي تؤهل الطلاب للقيام بعمل بحث علمي ناجح. أما دان (Dan, 2022, 7) فأكد أن الكفاءات البحثية هي مزيج من المعرفة والمهارات والمواقف المناسبة لحالة معينة مع القدرة على التعلم، وأن الشخص الباحث الذي يتصف بالكفاءات البحثية، هو الأنجح على الإطلاق في حياته العلمية والعملية والشخصية، حيث أنه يستفيد من هذه الكفاءات الخوارزمية (البحثية) ومن مناهجها وطرائقها في حياته اليومية ومواقفه التي يتعرض لها وفي حل مشكلاته التي تواجهه.

ثانياً خصائص الكفاءات:

تعددت خصائص الكفاءات البحثية من وجهة نظر الباحثين في هذا المجال، ويمكن عرضها على النحو التالي:

١- خاصية التنظيم:

أكد (أحمد، ٢٠١٢، ١٥) على أن التنظيم من أهم خصائص الكفاءات البحثية، لذلك يجب على جميع المؤسسات تنظيم واستثمار مواردها البشرية، ويتطلب ذلك التنظيم وجود القوانين والممارسات اللازمة التي

تسمح بتحقيق هذا التنظيم. كما أكد دليل الكفاءات الذي أصدرته المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (دليل الكفاءات، ٢٠١٨، ٦) على أن الكفاءات تعالج مهام وظيفية محددة إذ تحدد الكفاءات المهام، وأضاف أنه لا توجد كفاءات أساسية أو متقدمة وإنما كفاءات ملائمة لمهام وظيفية مختلفة، و يمتلك أي شخص سواء مبتدأ أو خبير للكفاءات نفسها، ولكن لكل واحد منهما طريقته الخاصة في تطبيقها. ويرجع هذا الاختلاف في الطريقة حسب مقدار الخبرة والتطوير المهني الذي يمتلكه كل شخص.

٢- خاصية الندرة:

أشار (أحمد، ٢٠١٢، ١٢) إلى أنه كلما أحسنت المؤسسات استغلال الكفاءات وتوظيف كفاءاتها الموجودة بين أفرادها، كلما امتلكت هذه المؤسسات القدرة على الإبداع والابتكار، وبالتالي يتحقق لها التقدم في جميع الأعمال. لذلك يجب أن تقوم جميع المؤسسات البحث في كيفية تنمية واستثمار الخصائص النادرة في مواردها للحصول على الميزة التنافسية.

٣- خاصية القيمة:

وضح (طالبي، ٢٠١٧، ٣) أن هذه الخاصية نتيجة مترتبة على الخاصيتين السابقتين، حيث إن قيمة المؤسسة تزداد وترتفع من خلال تنظيم وتنمية وتطوير كفاءاتها التي تتميز بوجودها بداخلها، وبالتالي تتحقق الأهداف ويتحقق التميز، ويتحقق الرضا للمتواجدين داخل المؤسسة وخارجها من العملاء. وأضاف (أحمد، ٢٠١٢، ١٢) إن الكفاءات البحثية مدركة بمعنى أن الفرد يدرك ويقدر ما يملكه ويسمح له بالحفاظ عليه وتطويره، والاستفادة منه، والكفاءة لا تكون مفيدة للمنظمة إلا إذا كانت مدركة.

٤- عدم القابلية:

قال (أحمد، ٢٠١٢، ١٧) أن من خصائص الكفاءات البحثية أيضاً عدم القابلية وهي قسمان:

أ- خاصية عدم القابلية التنافسية:

- ويقصد بها أن تتميز مؤسسة معينة بخصائص ما يصعب على أي مؤسسة أخرى الحصول على هذا التميز، وخصوصاً إذا حرصت هذه المؤسسة المتميزة بالكفاءات على تطوير وتنمية كفاءاتها باستمرار.

ب- خاصية عدم قابلية الموارد البشرية للتبديل:

- يجب على المورد البشري الكفاء الذي يعتبر مصدراً للميزة التنافسية المستدامة ألا يكون قابلاً للتبديل بمورد بديل له على مستوى الإستراتيجية المنتهجة من قبل المؤسسة، ذلك أن كفاءة ومهارة وفعالية المورد البشري لا يمكن تعويضها بأي مورد آخر، فهو الأقدر على الإبداع والتصور والتكيف مع متطلبات البيئة الدائمة التغير.

وأضاف باكتيول (Bakhytkul, 2014, 108) خصائص الكفاءات البحثية التي حددتها الولايات المتحدة، وسويسرا للكفاءات البحثية والتي منها التالي:

- ١- الشمولية: فهي تشمل على مجموعة من المهارات المعرفية والفكرية والأساليب والأنشطة والصفات الشخصية.
- ٢- التعددية: بمعنى أنها تعطي القدرة على القيام بعدد من المهام المختلفة الوظائف سواء على المستوى المحلي أو العالمي.
- ٣- الإبداع: والمقصود هنا القدرة على حل المشكلات ومواجهة المواقف بطرق مختلفة وحديثة.
- ٤- التعقيد: بمعنى القدرة على أداء المهام المعقدة التي تتطلب الكشف عن مجريات الأمور.

وترى الباحثة إنه يمكن وضع خصائص جامعة وشاملة لجميع ما سبق في النقاط الآتية:

- ١- مكتسبة:
- بمعنى أن الكفاءات يتم اكتسابها وتعلمها عن طريق التنشئة الاجتماعية والتربية والتعليم والتدريب المنظم والغير منظم أيضاً.
- ٢- مترابطة ومتكاملة:
- يقصد به الترابط والتكامل الموجود بين أبعاد الكفاءات الثلاثة وهي المعرفة والمهارات والسلوكيات التي تطبق الجانبين الآخرين وتنفيهما.
- ٣- المرنة:
- ويقصد بها إكساب القدرة على حل المشكلات المتعددة والمختلفة التي تواجه الأفراد.
- ٤- الإنجاز:
- ويقصد بها أن الكفاءة تعطي القدرة على إنجاز المهام المختلفة مهما كانت صعبة.
- ٥- الندرة:
- ويقصد بها أن الكفاءات تساعد على تحقيق الابتكار والإبداع في شتى المجالات، مما يوفر القدرة التنافسية والاختلاف بين المؤسسات والأفراد.

ثالثاً: أهمية الكفاءة البحثية:

وردت أهمية الكفاءات البحثية في الكثير من الدراسات والأبحاث السابقة ومنها ما يلي:
وفقاً (لحمير، ٢٠١٧، ١٤٥) فترجع أهمية الكفاءات في المنظمات إلى أهمية تنمية كفاءات مواردها البشرية وسد الثغرات المعرفية الحالية والمستقبلية لديها، والتي تؤثر سلباً على أدائها. كما إن تنمية الكفاءات ضرورية في حال تراجع مستوى أداء الموارد البشرية بسبب وجود نقائص معرفية لديها، أو نقص

في مؤهل أو ملاحظة مواقف سلبية في سلوكها. وعلى هذا الأساس تكون تنمية الكفاءات ضرورية بالنسبة للمنظمات التي تعرف ثبات أو تراجع مستوى إنتاجيتها بصفة عامة، فتلجأ إلى إدخال تكنولوجيا حديثة واستخدام أساليب إنتاج أكثر تطوراً مما لديها، الأمر الذي يتطلب كفاءات تتناسب مع هذه الظروف الجديدة. ونلاحظ أن صاحب الرأي السابق يعتبر تنمية الكفاءات كضرورة حتمية لتدارك النقائص التي يمكن ملاحظتها، سواء تعلق الأمر بمعارف الموارد البشرية أو بمستويات أدائها. إن أهمية الكفاءات تنقسم إلى أربع أقسام وهي (أهمية بالنسبة للفرد - أهمية بالنسبة للمجتمع - أهمية بالنسبة للمؤسسة - أهمية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية).

أ- الأهمية على المستوى الفردي:

أوضح (خلفي، ٢٠١٧، ١٦) أنه من الحقائق التي فرضها واقع الأعمال، تخصيص ديناميكية مهنية جديدة على المستوى البشري تتميز بالخروج من التأهيل الوظيفة أو سيطر على علاقات العمل إلى وقت قريب، ولإزال كذلك في العديد من المناطق واستبداله بمنطق الكفاءات منذ نهاية الثمانينات، وبداية التسعينات من القرن الماضي، ويقصد بالتأهيل المهني مجموع المعارف التقنية والمؤهلات المهنية، والفكرية للعامل، والتي تحدد قيمته كعامل في إطار وظيفة أو مهنة أو منصب معين فالكفاءة تعتبر الورقة الراححة للفرد في ظل التحديات التي نتجت عن التحولات الراهنة، والتي تتميز بالصعوبة وعدم التأكد في بيئة عمل متسارعة نظراً لعدة أسباب أبرزها زيادة خطر فقدان الوظيفة أو المنصب سواءً بالنقل أو بالتسريح نظراً لمتطلبات المنافسة التي توجب ذلك. وفي حال امتلاك الفرد كفاءة معينة على نحو جيد فإن ذلك سيعزز من فرص الحصول على مكان في سوق العمل يتناسب مع طموحه. وأكد (حمداش، ٢٠١٢، ٣٨). على أن الاعتماد على منطق الكفاءات نتج عنه تمكين الأفراد من تطوير كفاءاتهم وتحسين قدراتهم المهنية قصد تكريس مبدأ الاحترافية وتنامي القابلية لاستخدام وقابلية الحراك في سوق العمل وتقاسم السلطات ومنه الاستجابة لاحتياجات المؤسسة من جهة وتحقيق الطموحات الشخصية للعمال في التطوير، الرقي وتحقيق الأهداف.

ب- الأهمية على المستوى الجماعي:

ذهب (حمداش، ٢٠١٢، ٤٠) إلى أن الكفاءة بالنسبة للجماعة في المؤسسة تمثل عنصر مهم لحسن سير عملها، وتتجلى أهمية كفاءات الأفراد على هذا المستوى فيما يلي: تلعب الكفاءة البشرية دوراً مهماً في تنمية العمل الجماعي في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة وتعتبر هذه الكفاءات بمثابة العمل الفاصل للعمل في عصر المعرفة والمعلومات. كما ساهم فعالية هذه الكفاءة في حل بعض الصراعات بين الأفراد دون اللجوء للسلطة أو المدير فهي تساعد على التفاهم الجيد بين الأفراد، وتزرع فيهم روح التعاون، والتعاقد الكفيل بتجنب جميع هذه النزاعات وذلك لخدمة أهداف المؤسسة وكما هو معلوم فإن

الكفاءة لا ترتبط بفرد واحد، فالعمل الناجح داخل المؤسسة يقوم على أساس التعاون والتعاقد بين الافراد وهي تضمن بذلك إقامة الاعتمادية، أي علاقات التأثير المتبادل ما بين الكفاءات المتعاملة التي ينتج عنها في النهاية نتائج أحسن من تلك التي يحققها الفرد لوحده، ونظرا للتطور السريع في المفاهيم والدراسات والنتائج فقد ظهرت بعض الحاجات الجديدة للمؤسسة الجديدة، وذلك مما فرضه الاقتصاد الجديد ومجتمع المعلومات حيث أصبحت بعض المؤسسات تعتمد نظام شبكة الكفاءات المكونة من مجموعة من الكفاءات الفردية حيث كل فرد يساهم في إثراء هذه الشبكة مما يسهل حل المشاكل المتعلقة بالإنتاج أو التنظيم.

ج- الأهمية على مستوى المؤسسات:

رأي (خلفي، ٢٠١٧، ١٨) إن كفاءات الأفراد أصبحت عنصراً مهماً في الأداء الكلي للمؤسسات من خلال كفاءات أفرادها، فهذه الأخيرة تحتل حيزاً مهماً في مجال وضع الإستراتيجية. وأصبحت عملية تنمية الكفاءات من الأولويات التي تقوم عليها الرؤية الإستراتيجية للمؤسسة، حيث أصبحت في كثير من الأحيان هي المحددة والمتحكمة في عمليات الإدارة. وتشكل كفاءات الأفراد أحد أهم الموارد الأساسية والاستراتيجية للمؤسسة كما يراها " Barney " كالأرسمال المادي والبشري والتنظيمي. وأوضح (حمير، ٢٠١٧، ١٥٠) إن كفاءات الأفراد هي عنصر أساسي في إستراتيجية المؤسسة حيث تعكس هذه الأهمية دعم الميزة التنافسية التي تكسبها المؤسسة، والتي تميزها عن باقي المنافسين. ومن أجل تحقيق الأهمية على مستوى المؤسسة فيجب إدخال واستخدام تكنولوجيا حديثة. وهنا تتضح أهمية تنمية الكفاءات بالنسبة للمنظمات ولمواردها البشرية من خلال النقاط التالية:

- ١- إثراء وتحسين معارف الموارد البشرية.
- ٢- تحضير الموارد البشرية لمواكبة متطلبات الوظائف، في إطار برامج تطوير وإدارة مسارها الوظيفي.
- ٣- سد الثغرات المعرفية لدى الموارد البشرية، وجعل مواقفها وسلوكها أكثر إيجابية، وزيادة ولائها للمنظمة.
- ٤- تخفيض معدل الغياب ومعدل دوران العمالة، وبالتالي زيادة إنتاجية المنظمة .
- ٥- تخفيض حجم العمالة بالمنظمة، من خلال إكساب الموارد البشرية لمؤهلات جديدة، تمكنها من شغل وظائف متنوعة وإنجاز مهام متعددة.
- ٦- استفادة الموارد البشرية من فرص الترقية، وتحسين مكانة المنظمة في سوق العمل بالإضافة إلى النقاط السالفة الذكر، تسمح تنمية الكفاءات بتحقيق ما يلي:
- ٧- توفير الكفاءات الضرورية لمواجهة بيئة المنظمة الداخلية والخارجية.
- ٨- رفع معنويات الموارد البشرية مما يعود إيجاباً على المنظمة، ويحقق رضا زبائنها.

٩- إكتشاف نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموارد البشرية، وبالتالي اتخاذ الإجراءات المناسبة لتدارك الوضع.

٤- الأهمية على مستوى إدارة الموارد البشرية:

-أكد (خلفي، ٢٠١٧، ٢٠) أن الكفاءات أصبحت تشكل عاملاً بالغ الأهمية حيث إنها توضح مدى اهتمام المدراء على مستوى إدارة الموارد البشرية خاصة في الانتقال من التركيز على كفاءة الفرد الواحد إلى التركيز على كفاءة الفريق، وكذا تغير الاتجاهات من التخصص إلى مبدأ الكفاءات المعتمدة في جميع الوظائف حيث يمكن إبراز أهمية الكفاءة على مستوى الموارد البشرية في عدة عناصر منها:

١- تغير الاتجاهات من الاعتماد على التخصص إلى مبدأ الكفاءات المتعددة في جميع الوظائف.

٢- تغير أنماط التوظيف وإدارة الأفراد من مجرد عمال دائمين إلى توظيف أفراد ذوي كفاءات قد يكونوا (دائمين أو موسميين أو حتى متقاعدين أو شركاء...إلخ).

٣- احتلت الكفاءة مكانة مهمة في إدارة الموارد البشرية، حيث أصبحت تركز في إدارتها على الكفاءة، وليس على الفرد أو المنصب، حيث فرضت التحديات العالمية والسوقية على هذه الإدارة ثقافة استقطاب جديدة تتمثل في ثقافة البحث عن كفاءات بدل الافراد؛ حيث فرضت التحديات العالمية والسوقية على هذه الإدارة ثقافة توظيف واستقطاب جديدة تتمثل في ثقافة البحث عن كفاءات بدلاً من الافراد.

٤- وأضاف (خلفي، ٢٠١٧، ٢١) أنه في سبيل مواجهة تحديات الاقتصاد الجديد تحتاج إدارة الموارد البشرية الى التعامل مع التقنيات المعلوماتية في جميع مراحلها، و لن يأتي ذلك الا بنشر وتعميق استخدام تقنيات المعلومات في مختلف المجالات والوظائف عن طريق استحداث وتطوير منظم للتعليم والتدريس تتصف بالسرعة والديناميكية، وتوفير فرص التزويد الدائم والمتحدد بالمعلومات والكفاءات. ٥- على المستوى الإلكتروني:

ويؤكد (مهديد، وقبايلي، ٢٠١٢، ٥٨) على أهمية التكوين الإلكتروني ومدى أهمية وجود كفاءات وتنميتها وتطويرها، فإنه لا يستبعد التكوين الإلكتروني كأحد الأساليب الحديثة في التكوين من كونه دعامة مساعدة على تنمية الكفاءات، ويساهم التكوين الإلكتروني في تنمية بعض محاور هذه الكفاءات، مع إمكانية امتداد إسهامه تدريجياً ليشمل كل محاور النموذج المقترح من طرف هؤلاء الباحثين.

رابعاً: أهداف الكفاءات البحثية:

-تساعد الكفاءات البحثية في تحقيق الكثير من الأهداف ومنها ما يلي:

١-أهداف فردية (خاصة بالأفراد):

أكد مهديد، وقبايلي (مهديد، وقبايلي، ٢٠١٢، ٥٨) على أن من الأهداف التي تحققها الكفاءات

البحثية، أهداف خاصة بالأفراد مثل زيادة وتنمية المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد، وأيضاً اكتشاف الكفاءات الخفية، وغير الظاهرة ومحاولة استغلالها لأقصى الحدود. كما أكد (أبو القاسم، ٢٠٠٦، ٤٦) على أنه من الضروري تهيئة الأفراد، وتحضيرهم لتولي مناصب مستقبلية لتقادي الاصطدام بالتغيرات البيئية المتسارعة خاصة منها المعلوماتية، والتكنولوجية، وهو ما يطلق عليه مصطلح الكفاءات المتعددة، كما أنها تحفز الأفراد وتوفر الدوافع الذاتية للعمل، وأيضاً تهدف لدفع الأفراد إلى التعلم والتكيف مع كل الحالات وفي جميع الظروف. وتعليم الأفراد كيفية اتخاذ قرارات إستراتيجية صائبة ودقيقة.

٢- أهداف عامة (خاصة بالمؤسسة):

ويرى (أبو القاسم، 2013، ٤٦) أيضاً أن من أهداف الكفاءات العامة تحقيق الفائدة للمؤسسة أو المنظمة وذلك بأنه في حالة امتلاك المؤسسة لتنوع بشري، وتعدد ثقافي بين الأفراد فإن عملية تنمية الكفاءات تهدف إلى الاستفادة من مزايا هذه التنوع، والتعدد الثقافي عن طريق إيجاد نوع من التعاون والتوافق بين الأفراد. كما أنها تساعد المؤسسة على تقليل حوادث العمل، وتجنب الأخطاء المكلفة في كثير من الأحيان باعتماد طرق تدريبية محددة، وعلى التقرب أكثر من العميل بإقامة علاقات فوق العادية معه) كنوع من أنواع تنمية المهارات. وتعمل هذه الأهداف على تحسين الأداء الكلي للمؤسسة عن طريق تحسين أداء الأفراد. كما أضاف (مهديد، وقبائلي، ٢٠١٢، ٦٠) إلى أنها تعمل على إكساب الأفراد ميزة تنافسية مقارنة بالمنافسين فهي عبارة عن مفتاح يهدف لزيادة درجة التنافسية للمؤسسة القائمة على الابداع. وهكذا فإن عملية التنمية تستهدف جميع أنواع الكفاءات داخل أي مؤسسة ومن أي نوع، سواء كانت كفاءات فردية أو كفاءات جماعية.

خامساً أنواع الكفاءات البحثية:

- هناك كثيراً من أنواع الكفاءات البحثية، منها المتداخل والمتشابه، ومنها المستقل، وفيما يلي عرض لأهم هذه الأنواع:

١- الكفاءات الفردية:

إن الكفاءة الفردية تمثل توليفة من الموارد الباطنية، والظاهرية التي يمتلكها الفرد، وتتمثل في القدرات والمعارف والاستطلاعات، والمعرفة العملية، والسلوكيات، والقيم الإجتماعية التي يمكن أن تظهر أثناء العمل. وأكد (حمداش، وأعراب، ٢٠١٢، ٨) على أنه من الواجب على المؤسسة البحث واكتشاف الكفاءات الفردية ومعرفة أساليب تطويرها. وأضاف (أحمد، ٢٠١٢، ٦٠) أن من أنواع الكفاءات، الكفاءات الفردية والتي هي مجموعة أبعاد الأداء الملاحظة، حيث تتضمن: المعرفة الفردية، المهارات، السلوكيات، والقدرات التنظيمية المرتبطة ببعضها من أجل الحصول على أداء عالي وتزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة، فهي أساليب فنية وتقنية كالتجارب المهنية. وتسمى أيضاً بالكفاءة المهنية وتدل

على المهارات العملية المقبولة، ويمكن القول أن الكفاءة الفردية تمثل توليفة من الموارد الباطنة والظاهرة التي يمتلكها الفرد وتتمثل في القدرات و استخدام المعلومات والمعارف العلمية المكتسبة من أجل التحكم في أماكن مهنية معينة وتحقيق النتائج المنتظرة بجانب المعارف والقدرات والسلوكيات والقيم الاجتماعية التي يمكن أن تظهر أثناء العمل، فهي تعبر عن القدرة على الإبداع.

٢- الكفاءات الجماعية:

يرى (أحمد، ٢٠١٢، ٧) أنه مما لا شك فيه أن الكفاءات الجماعية ماهي إلا نتيجة أو محصل ينشأ إنطلاقاً من التعاون و التجمعات الموجودة بين الكفاءات الفردية، وتتضمن جملة من المعارف ومنها: معرفة تحضير عرضاً وتقديم مشترك، معرفة الإتصال، معرفة التعاون، معرفة أخذ أو تعلم الخبرة جماعياً، فهي التي تحدد قوة المؤسسة أو ضعفها في مجال تنافسية المؤسسات؛ ومصدر تقييمها هو حكم المجتمع وذلك من خلال إختيارهم للمورد الأكثر كفاءة، وعلى هذا المستوى نميز بين شقين وهما:

أ- الكفاءة الخاصة أو النوعية:

الكفاءة الخاصة أو النوعية هي كفاءة مرتبطة بمجال معرفي أو مهاري أو وجداني معين، وهي خاصة حيث يفرض على الموظفين التحلي بكفاءات خاصة مرتبطة بنوع العمل الموكل إليهم. وترتبط بنوع محدد من المهام التي تتدرج في إطار الأقسام داخل المؤسسة، حيث إن اختصاص كل قسم في مجال معين يفرض على الموظفين التحلي بكفاءات خاصة مرتبطة بنوع العمل الموكل إليهم.

ب- الكفاءة الممتدة أو المستعرضة:

قال (منصوري، وصولح، ٢٠١٠، ٥٠) إن الكفاءة الممتدة هي التي يمتد مجال تطبيقها وتوظيفها داخل سياقات جديدة، إذ إنها تعبر عن درجة امتداد هذه الكفاءة الكبيرة، والكفاءات الممتدة أو المستعرضة تمثل أيضاً الخطوات العقلية والمنهجية المرجوة والمشاركة بين مختلف الموارد المعلوماتية، والتي يستهدف تحصيلها و توظيفها خلال عملية صناعة المعرفة والمهارات ونجد على مستوى هذه الكفاءات معايير وقيم ومعارف جماعية على مستوى المؤسسات وتعرف الكفاءة الجماعية أيضاً بأنها: " قدرة المؤسسة على تأمين منتج للعميل الداخلي أو الخارجي، بأفضل قدر ممكن من الجودة والسعر. وأشار (حمداش، وأعراب، ٢٠١٢، ٩) إلى أن الكفاءات الجماعية هي تلك المهارات الناجمة عن تظافر وتداخل بين مجموعة من الأنشطة المنظمة، حيث تسمح هذه الكفاءات بإنشاء موارد جديدة للمؤسسة، فهي التي تحل محل الموارد، بل تسمح بتطورها وتراكمها.

ج- الكفاءات التنظيمية:

-ويؤكد (منصوري، وصولح، ٢٠١٠، ٥٦) على إن الكفاءات التنظيمية أو الإستراتيجية كما يسميها البعض هي مكون إنساني نافع ونادر، وضع بصمة كبيرة في تنظيم وتشغيل المؤسسة، وفي هذا الصدد

فهو يتميز بصعوبة النقل والتقليد والتبديل، والكفاءة الإستراتيجية لا تفرق عن المؤسسة التي تضعها في العمل، وقيمتها ليس لها معنى إلا بالنسبة للمؤسسة التي تستعملها وتطورها، وهذا ما يجعل المؤسسات تتنافس بخلق وتطوير كفاءاتها الإستراتيجية بهدف الحصول على ميزة تنافسية. كما أن الكفاءات التنظيمية ترتبط بمدى الاستجابة للتغيرات التي تحدث على المحيط، فقد أكدت الدراسات أن التنظيم الميكانيكي يلائم المؤسسة التي تنشط بمحيط مستقر، ومعقد المركزية والرسمية، أما من وجهة نظر (حمداش، وأعراب ، ٢٠١٢ ، ١٠) فإن التنظيم العضوي يلائم المؤسسات التي تعمل في محيط غير مستقر كما إن مفهوم الكفاءة يعتبر من الإشكاليات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وبشكل عام تحديد الكفاءات التي يتمتع بها العاملين، ومقارنتها مع تلك التي يتطلبها تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، وتخطيط التسويات أو التصحيحات الواجب القيام بها. ووفقاً لـ (أحمد، ٢٠١٢ ، ٨) فإن الكفاءات التنظيمية أو الاستراتيجية هي توليفة من المهارات والتكنولوجيات التي تساهم بطريقة تفسيرية في القيمة المضافة للمنتج النهائي تشمل الكفاءات الإستراتيجية وتضم عدة كفاءات حسب المستوى التسلسلي في المؤسسة، وحسب تعدد الوظائف فيها (كالتخطيط، التنفيذ، الإدارة، الرقابة)، حيث تتمثل في: الكفاءة التقنية، وكفاءة العلاقات الإنسانية والكفاءة الفنية، والإدارية.

وأكدت جانيت (Genute, 2013) على أن لهذه الكفاءات الأساسية أنواع وهي (كفاءات التواصل باللغة والتواصل باللغة الأجنبية- الكفاءات التكنولوجية- الكفاءات الشخصية والمواطنة- الكفاءات الشخصية المواطنة والوعي الثقافي- كفاءات الأعمال الريادية). وهي بالتفصيل التالي:

1-كفاءات التواصل باللغة الأم واللغة الأجنبية:

تضم (المعرفة باللغة الأم واستخدام المعاجم والقواميس الخاصة بها-المعرفة باللغة الأجنبية والقواميس الخاصة بها-كفاءة إقامة حوار والتواصل مع الآخرين- كفاءات التفكير المنطقي وتبادل الأفكار ووجهات النظر).

٢-الكفاءات التكنولوجية:

- وتتضمن (القدرة على استخدام الأجهزة الإلكترونية مثل الآلة الحاسبة والهواتف الخلوية-القدرة على استخدام تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات مثل البريد الإلكتروني ومواقع التواصل الإجتماعي-القدرة على استخدام الإنترنت وتشمل البيع والشراء والخدمات الأخرى-القدرة على الحصول على المعلومات والبيانات ومعالجتها ببرامج الكمبيوتر مثل الوورد والإكسيل والباوربوينت....الخ).

٣-كفاءات المواطنة الشخصية:

- وتتضمن (القدرة على تنظيم عملية التعلم الخاصة-القدرة على التعلم والعمل-القدرة على التعلم والعمل في جماعات-القدرة على حل المشكلات-القدرة على مناقشة أنشطتهم وما تعلموه).

٤- كفاءات الشخصية المواطنة والوعي الثقافي والتعبير:

- وتتضمن (القدرة على الإهتمام بالفن والشعور بالإحتياج للفن-القدرة على تطبيق العناصر الفنية والإبداعية في العمل والحياة).

٥-كفاءات الاعمال الريادية:

- وتتضمن (القدرة على المبادرة وتحمل المسؤولية للعمل الخاص أو في مجموعات- القدرة على تنظيم العمل في الخطط طويلة المدى وقصيرة المدى-القدرة على فهم الآخرين -القدرة على نقل الأفكار والتواصل مع الآخرين).

سادساً أبعاد الكفاءات البحثية:

-قال (بندي، وعبد السلام، ٢٠١٧، ٩٠) أن هناك أبعاد عديدة للكفاءات البحثية وهي كالتالي:

أ- المفهوم الذاتي: وعرفه بأنه واقع تقدير الشخص لإمكانياته وقدراته ومدى استيعابه لحدود هذه القدرات التي يتحلى بها.

ب-الدوافع: ويقصد به السبب أو مبرر الشخص للقيام بعمل ما بكفاءة معينة، والهدف من وراء هذه الكفاءة.

ج-القيمة: وتشير إلى التقدير الذي يحصل عليه الفرد من الآخرين نتيجة لما قدمه وأظهره من كفاءة في أي مجال سواء كان علمياً، أو عملياً. ويتم تحديد هذه القيمة بناء على معايير تم الإجماع عليها من المجتمع أو المنظمة. وفي الأدب التربوي الأجنبي نجد دان (Dan, 2022, 7) فقد صنف أبعاد الكفاءات البحثية إلى ثلاثة أبعاد رئيسية وهي:

البعد الأول: البعد الاجتماعي الموضوعي: ويشير إلى أن الكفاءات تعتمد في تكوينها على المعرفة والهياكل التشغيلية المتأصلة في الكفاءة.

-البعد الثاني وهو البعد الذاتي المهني: ويشير إلى قدرة الشخص على اختيار ودمج واستخدام المعرفة والمهارات المناسبة لإكمال التعلم أو المهمة المهنية بنجاح، وفقاً لمعايير نوعية معينة.

-البعد الثالث وهو البعد السلوكي: ويضم المهارات السلوكية مع مراعاة التمييز الأخلاقي في السلوك. وبذلك نجد أن هذا المكون أو البعد يرتبط ارتباطاً كبيراً بالبعدين السابقين، حيث يوجد ارتباط بين (الإستعداد وتوظيف المعارف والمعلومات المتوفرة). أما العلاقة والارتباط بين المعارف والمهارات فهي متبادلة ويعتمد كل منهما على الآخر.

سابعاً: متطلبات الكفاءات البحثية:

تتعدد وتتووع متطلبات الكفاءات البحثية في الكثير من الدراسات وفيما يلي عرض لجزء منها:

أشارت (المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ٢٠١٨، ٦). إلى متطلبات تحقيق الكفاءات داخل أي مؤسسة وقد رتبها كالآتي:

- ١- تحديد المكونات الرئيسية للمهمة الوظيفية.
- ٢- تحليل مجال تقديم الخدمة بأكملها.
- ٣- تقسيم المهام إلى فئات.
- ٤- صياغة وصف لكل فئة (وحدة كفاءة).
- ٥- صياغة معايير للأداء تصف بالتفصيل الدقيق المهام الرئيسية المحددة في وصف الكفاءات.
- ٦- تعريف المهارات والمعارف الأساسية.

وفي الأدب التربوي الأجنبي أكدت ميرجيسا (Mergissa, 2020, 25) على أن من متطلبات الكفاءات البحثية الآتي:

- ١- زيادة أعداد الكفاءات البحثية، على ألا تكون تلك الزيادة في مجالات ومسالك غير المطلوبة.
- ٢- تقديم التدريب الكافي والكمال للكفاءات من أجل تنميتها وتطويرها، وتحقيقاً للأهداف منها.
- ٣- متابعة التغيرات والتطورات التي تمر بها المجتمعات وتطوير برامج التدريب على الكفاءات لتناسب مع تغيرات العصر.
- ٤- الأخذ في الاعتبار أثناء التدريب على تطوير الكفاءات أن المعرفة متغيرة ومتجددة، إلا أن الكفاءات والمهارات عندما تتواجد فهي تصبح ضرورية ودائمة وصالحة في كل زمان ومكان.
- ٤- رصد وتقييم الكفاءات، تقيماً عالي الجودة عند تنفيذ التطوير والتنمية للكفاءات البحثية.
- ٥- تقديم الرعاية المادية والمعنوية، مع التحفيز والتشجيع للكفاءات.

ثامناً: عوامل تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا:

من أجل تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية، يجب تحديد مهارات الطلاب البحثية بما يتوافق مع هذه الكفاءات البحثية، فمن الضروري أن يتوفر لدى طلاب الدراسات العليا القدرة على تنظيم المعلومات وتحليل النصوص وتطبيق القدرات المعرفية في حل المشكلات العلمية، والتدريب على التفكير النقدي والإبداعي والفهم العميق للتكنولوجيا والعمل بشكل فردي على تنمية وتطوير كفاءاته البحثية. ومن هنا يمكن الإشارة لبعض العوامل التي تساعد على تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا في كليات التربية كالآتي:

وقال (عبد العال، ٢٠١٨، ٢٢٩) إن من أهم عوامل تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب

الدراسات العليا بكليات التربية ما يأتي:

- إعادة النظر في سياسات القبول بالتعليم الجامعي وأن يكون القبول في الجامعات على أساس مبدأ الجدارة والاستحقاق، وذلك باختيار الطالب لنوع التعليم الذي يتناسب مع قدراته وميوله.
- ضرورة تنظيم دورات تدريبية للطلاب والخريجين قبل وبعد التخرج تكون بمثابة تغذية راجعة تعود بالنفع على الخريج وتطلعه على كل ما هو جديد.
- تنفيذ مشروع نادي تكنولوجيا المعلومات بالجامعات وذلك من خلال التعاون مع وزارة الاتصالات والمعلومات بهدف تنمية القدرات والمهارات التقنية للطلاب والخريجين.
- وقدم (عفيفي، ٢٠٢٠، ٦٠) مجموعة من المقترحات يمكن أن تفيد في تطوير منظومة الدراسات العليا بكليات التربية بالجامعات المصرية، ومن هذه المقترحات ما يلي:
- إعادة النظر في قواعد القبول ونظم الدراسة والامتحانات والتسجيل والمناقشة للرسائل العلمية بما يتناسب مع الاتجاهات السائدة في الدول المتقدمة ذات الخبرة في هذا المجال.
- ضرورة العمل على إقامة برامج الإرشاد الأكاديمية، لتعريف الطلبة بالأنظمة ذات العلاقة بالنواحي الأكاديمية، ويمكن تنفيذ ذلك عن طريق تفعيل دور المرشد الأكاديمي داخل أقسام كليات التربية، وعقد الندوات التعريفية باللوائح والأنظمة داخل أقسام كليات التربية.
- ضرورة توفير المراجع العلمية، وغيرها من المصادر العلمية العربية والأجنبية من كتب ونشرات وبحوث ونتائج المؤتمرات ودوريات في جميع أقسام الكلية؛ مما يسهل على الطلبة الحصول على المعلومات اللازمة، ويساعدهم في اختيار العناوين المناسبة للدراسة.
- الاهتمام بتدريس اللغة الإنجليزية التي تمكن الطالب من البحث والاطلاع على المراجع الأجنبية، وتكون إحدى المواد المتضمنة بالمقررات الأساسية بكليات التربية.
- إدخال الوسائل الحديثة في تدريس المقررات التربوية، وتشجيع استخدام التكنولوجيا الحديثة في الأبحاث، وإدخال خدمة المكتبة الإلكترونية ضمن خدمات الدراسات العليا، وجعلها متاحة لكافة الطلاب.
- ويرى (حسن، ٢٠٢١، ٢٤٦) ضرورة تركيز محتوى التعليم على تكوين استعدادات طلاب الدراسات العليا من أجل تطوير الأساليب المعرفية والنشاط المعرفي لديهم، وذلك بإشراكهم في تصميم المحتوى واختيار المضمون المهم للأنشطة البحثية والإشراف عليها، وتقديم الدعم النفسي والتربوي بناء على استعداد طلاب الدراسات العليا للقيام بهذا العمل، وجاء ذلك في النقاط الآتية:
- تحديد مجموعة الكفاءات البحثية وخصائصها في إطار التدريب البحثي.
- بناء نموذج لتطوير الكفاءات البحثية تتفق فيها الأهداف والمحتوى والطرق ووسائل التنفيذ.
- استخدام الأساليب التكنولوجية سواء الحديثة أو التقليدية في خطة تنفيذ نموذج التطوير.
- صياغة معايير لتقييم الكفاءات البحثية لدى الطلاب.

-التحقق تجريبياً من كفاءة الطلاب من خلال زيادة النشاط التعليمي والبحثي لديهم.
وأضاف (عبد الله، ٢٠٢١، ٢٨) أن هناك عوامل تساعد على تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية منها ما يأتي:
-إكساب الأفراد القدرة الذاتية على الوصول لمصادر المعرفة وتنظيمها وتوظيفها وتوليد المزيد منها.
-نمية القدرة على تحقيق الاستقلال الذاتي في تحصيل المعرفة، والتخلص من النمطية من خلال إكسابهم مهارات عملية تمكنهم من التعامل الصحيح مع التدفق المعرفي والتقنيات المرتبطة به.
-تحقيق التكامل المعرفي بين تطور العلوم، وتحطيم الحواجز بينها كضرورة لتحقيق التكامل بين مختلف مكونات الفكر الإنساني وعناصره.
-تطوير البرامج والخطط التعليمية، وإدارة الموارد البشرية، والمادية والهيكل التنظيمية، وتحسين خدماتها الأكاديمية والإدارية، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لهذه البرامج والارتقاء بها.

التوصيات:

في ضوء ما تم عرضه، تقدم الباحثة بعض التوصيات التي قد تعين على تحقيق الهدف من البحث وهو تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية وذلك كالتالي:

١- ضرورة تحسين وتعزيز مهارات الطلاب البحثية في التعليم الجامعي، وذلك باتباع الخطوات التالية:

- إشراك طلاب الدراسات العليا في ورش عمل تدريبية خاصة بمنهجية البحث.
- إدراج مشروعات تخرج الطلاب في التعليم الجامعي ونتائج التعلم في التقييم النهائي بناء على الكفاءات البحثية طوال عملية التعلم والتدريب.
- تطوير المناهج والوسائل والممارسات التعليمية بشكل نحصل منه على نماذج بحثية تقود إلى الإبداع والإبتكار.

٢- الاهتمام بتطوير معايير الكفاءات التي يتم صياغتها من حيث (المعرفة- القدرات- المواقف) وذلك بتنفيذ الخطوات التالية:

- إعادة النظر في الشروط التربوية لتشكيل الماجستير والدكتوراة.
- دراسة كيفية تأثير العوامل الشخصية مثل الدافع والاهتمام والثقة بالنفس على تطوير الكفاءات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا.
- تطوير طرق تشكيل الكفاءات البحثية من جميع الاتجاهات.
- تنظيم العملية التعليمية والعمل العلمي مع طلاب الدراسات العليا حتى نصل إلى مستوى الباحثين الموهوبين.

- دراسة تأثير بيئة التعلم والأكاديمية في الجامعة على تطوير كفاءات البحث لدى الطلاب. هل البنية التحتية البحثية متاحة ومشجعة؟ هل هناك فرص للمشاركة في أنشطة بحثية؟
- تحليل كيفية تأثير ثقافة البحث في الجامعة وتشجيع النهج البحثي على تطوير الكفاءات البحثية لدى الطلاب.
- ٣- وضع معايير لتقييم الكفاءات البحثية وذلك بوضع قواعد تشمل المحددات والمؤشرات لوصف مستوى الكفاءات البحثية وتحديد الجوانب الشخصية والمعرفية لطلاب الدراسات العليا وذلك عن طريق التالي:
 - دراسة كيفية قياس وتقييم كفاءات البحث لدى الطلاب وتحديد الطرق المؤثرة في تطويرها.
 - تقييم كيفية استخدام التكنولوجيا والأدوات البحثية في تعزيز كفاءات البحث لدى الطلاب.
 - دراسة العلاقة بين التفكير النقدي والإبداع وتطوير كفاءات البحث لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية.
 - تحليل تأثير برامج التدريب على البحث والدورات التعليمية في تطوير كفاءات البحث لدى الطلاب.
 - دراسة تأثير المشاركة في مشروعات البحث والأنشطة البحثية الخارجية على تطوير مهارات البحث.
 - تحليل المهارات الأساسية المطلوبة للبحث الناجح، مثل التحليل النقدي، وجمع البيانات، وتحليلها، وكتابة التقارير.
- ٤- تطوير أدوات تقييم المشرف لأداء الطلاب وذلك عن طريق:
 - وضع برنامج يوضح أدوات التقييم الجديدة وعمل قاعدة لقياس مدى تعلم الطلاب في دورات وعقد اختبارات صلاحية لها قبل التطبيق.
 - دراسة دور الإشراف الأكاديمي وتوجيه الأساتذة في تطوير مهارات البحث لدى الطلاب. هل الإشراف فعال في توجيه الطلاب في اختيار مواضيع البحث وتطوير استراتيجيات البحث لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية.
 - تقديم الرعاية والتدريب والتحفيز الكافيين لطلاب الدراسات العليا من أجل تنمية وتطوير الكفاءات البحثية لديهم.
 - عمل مخطط عالي الجودة وبعناية لتنفيذ تنمية وتطوير الكفاءات.
 - متابعة تنمية وتطوير الكفاءات لدى الطلاب الباحثين من قبل الأساتذة والمدرسين.
 - ضرورة إنشاء جامعة تربوية متخصصة في تكوين الكفاءات البحثية المثالية.

- تعزيز الدعم والمتابعة والتوجيه لطلاب الدراسات العليا أثناء تنمية وتطوير الكفاءات البحثية.
- التعزيز المستمر للكفاءات وإعادة تشكيلها من أجل الارتقاء بالكفاءات البحثية والبحث العلمي.
- الاهتمام بجميع الكفاءات البحثية التي تحتاج لمزيد من الجهد المتعمق والعمل المكثف.
- التركيز في تطوير الكفاءات البحثية على كلاً من الطلاب الباحثين والأساتذة المشرفين.
- ٥- ضرورة تولية مزيد من الاهتمام بعملية الدعم المادي وتمويل الكفاءات البحثية في جميع الدول، وذلك بتنفيذ الخطوات التالية
- تخصيص الدول ميزانية مخصصة لدعم الكفاءات البحثية والبحث العلمي.
- التشديد على مسؤولية الدول تجاه تمويل الكفاءات البحثية وتأسيس منظمات حاضنة لطلاب الدراسات العليا وللباحثين والقائمين على البحث العلمي وضمان استمرارية الدعم المقدم.

مراجع البحث:

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، أسماء حسن أحمد محمد. (٢٠١٧). تطوير الدراسات العليا التربوية بالجامعات المصرية كحاضنات فكرية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة (تصور مقترح)؛ مجلة البحث العلمي في التربية؛ ٥(١٨)؛ ص ١٩٣-٢١٨.
- أبو القاسم، حمدي (٢٠١٣). تنمية كفاءات الافراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات رسالة ماجستير غير منشورة؛ كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير؛ جامعة محمد بوضياف؛ المسيلة؛ الجزائر. متوفر في رابط [DOI:10.13140/RG.2.1.2878.3126](https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2878.3126)
- أبو المجد، مها عبد الله، والعرفج، أحلام محمد. (٢٠١٧). المهارات البحثية اللازمة لطلاب الدراسات العليا في ضوء مستجدات العصر من وجهة نظر الخبراء؛ مجلة كلية التربية جامعة المنوفية؛ ٤(١)؛ ص ٥٩١-٦١٠.
- احمد، مصنوعة. (٢٠١٢). تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني؛ ورقة بحثية مقدمة الى الملتقى الدولي السابع حول "الصناعة التأمينية؛ الواقع العملي وآفاق التطوير (تجارب الدول)؛ جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف كلية العلوم الاقتصادية؛ العلوم التجارية وعلوم التسيير؛ يومي ٣-٤؛ ديسمبر؛ ٢٠١٢؛ جامعة بوحسيبة، الجزائر، ص ١٠١-١٤٠.
- الحبيب، ثابتي. (٢٠٠٥). تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية: التحدي الأساسي للتنافسية الجديدة؛ ورقة عمل مقدمة الى المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات؛

المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات؛ ٨-٩ مارس؛ ٢٠٠٥، جامعة مسيلة؛ الجزائر ص ص ٢١٦-٢٤٣.

- الزغول، عماد عبد الرحيم، والهندال، هدى، وسعود عبد العزيز. (٢٠١٦). مستوى توافر كفايات البحث العلمي (الكمي) لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة الخليج العربي. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، ٥(٣)، ص ص ٦٧ - ٧٩ (DOI: 10.12816/0035877)
- القحطاني، نورة سعد سلطان. (٢٠١٣). المهارات البحثية لدى طالبات الدراسات العليا في كلية التربية جامعة الملك سعود؛ *مجلة العلوم التربوية*؛ ٢١(٤)؛ ص ص ٢٨٤-٣٣٣.
- المجيد، عبد الله، والمستهيل، سالم (٢٠٠٥). معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية (دراسة ميدانية-كلية التربية بصلالة نموذجاً) ورقة بحثية مقدمة في *الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة*؛ ١٣-١٤ ديسمبر؛ ٢٠٠٥؛ كلية التربية؛ جامعة دمشق، ص ص ٢٢٢-٢٥٥.
- اهانود، سيسي، وعبد الله، عبد الله حكيم. (٢٠١٧). آلية مقترحة لتطوير برنامج ماجستير التربية بجامعة السلطان زين العابدين في ماليزيا (حالة نظام الرسالة فقط)؛ *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية*؛ ٤(٢٩)؛ ص ص ١١-١٨١.
- بندي، عبد السلام، والوعوي، وفاطمة الزهراء. (٢٠١٧). دور إدارة المعرفة في تنمية كفاءات الموارد البشرية؛ *مجلة الادارة والتنظيم المغربية*؛ ٢(٧)؛ ص ص ٨٥-٩٦.
- بن منظور؛ أبي الفضل جمال الدين محمد، (١٨٦٦). *لسان العرب*؛ بولاق؛ مصر القديمة؛ المطبعة الكبرى الأميرية؛ ط ١؛ باب(فصل الكاف)؛ ص ٢٢٥.
- حمداش نسيم، وأعراب غانية (٢٠١٩). دور التكوين في تنمية الكفاءات البشرية دراسة حالة مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية البويرة؛ *رسالة ماجستير غير منشورة*؛ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛ جامعة البويرة؛ الجزائر.
- حمير، حمود. (٢٠١٧)، أهمية تنمية كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات (دراسة حالة مستشفى الإخوة مغلاوي بميلة)؛ *مجلة اقتصاديات المال والاعمال*؛ ٧(٢١)؛ ص ص ١٥٩ - ١٩٩.
- شبيب، أحمد محمد شبيب حسن. (٢٠٢١). الكفاءة البحثية للمعلم الجامعي وعلاقتها بمهارات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، (٢)؛ ١٩٢؛ ص ص ٢٢٣-٢٧٢.

- طالبى، أسيا، وبن شعبان، جهاد. (٢٠١٧). دور إدارة المعرفة في تحسين كفاءة المورد البشري؛ دراسة حالة؛ رسالة ماجستير غير منشورة؛ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛ جامعة محمد بوضياف؛ المسيلة؛ الجزائر.
- عبد الرازق، شيماء أحمد عبد (٢٠١٩). دراسة بعنوان الكفايات الاخلاقية والتكنولوجية اللازمة لطلاب الدراسات العليا بكليات التربية في مصر في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الامريكية وانجلترا؛ مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية؛ ١١(٤)؛ ص ٢٩٥-٣٣٦.
- عبد الله، أسماء أبو بكر صديق. (٢٠٢١). رؤية استراتيجية مقترحة لتطوير الدراسات العليا التربوية بالجامعات المصرية في ضوء استراتيجية المحيط الأزرق لتحقيق الميزة التنافسية. مجلة البحث العلمي في التربية؛ ٢٢(٦)؛ ص ١٣٠-٢١٠.
- عفيفي، فاتن عبد المؤمن ربيع. (٢٠٢٠). تطوير الدراسات العليا بكليات التربية في مصر على ضوء أطرها النظرية، مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، ٤(٢٦)؛ ص ص ٢٤٠-٢٨٩.
- محمد، دهان. (٢٠١٧). الجامعة الجزائرية وتحديات تكوين الكفاءات في عصر اقتصاد المعرفة؛ مجلة العلوم الإنسانية؛ العدد (٤٦)؛ ص ٦٣٣-٦٤٤.
- محمد، محمود عبد القادر، محمود حسان سعيد. (٢٠١٢). التخطيط لتنمية الكفايات اللغوية للبحث العلمي في ضوء معايير جودة برامج الدراسات العليا، متوفر في رابط <http://www.alarabiahcoference.org>
- محمود، سلوى فتحي، (٢٠٠٩). برنامج مقترح لتنمية مهارات استخدام المصادر الرقمية لطلاب الدراسات العليا، مجلة معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، العدد ٣، ص ص ١٢٧٠-١٣٠٠.
- نمور، نوال. (٢٠١٢). كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي رسالة ماجستير غير منشورة؛ كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير؛ جامعة منتوري؛ قسنطينة؛ الجزائر.
- يونس، هاني محمد (٢٠١٤). دور الجامعات في تطوير البحث العلمي كمدخل لتحقيق مجتمع المعرفة: دراسة في معوقات وإمكانية التأسيس؛ مجلة كلية التربية جامعة الاسكندرية؛ ٢٤(٢)؛ ص ١-٤٩.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Bakhytkul, K.(2014). Pedagogical Conditions for Forming The Research Competency In Future Teachers Of Mathematics, Jelgava Confrence, 7–8 Feb., 2014, pp 230–260, Jima couledg, Ethyoubia.
- Bezel, S. W. (2011). Defining Competencies and Objectives of student research program in undergraduate medical program, Jima University.
- Dan, P.&, Setline, T. (2020).” Competence” Concept and its Implications on Teacher Education. **Journal of Educational &Sciences & Psychology**, 10(1221), p 1–9.
- DOI: 10.15517/aie.v19i3.38738.
- Gedamu, S. Ferede, B. S., (2018). Asaminew, T., Agago,T. A., Misganaw, E., &, Tadesse, T. Redesigning the Learning Assessment Tools for Community–Based Training Program in the Undergraduate Medical Education at a University in Ethiopia. **The American Journal of Health Research**, 6(4), pp 103–111.
- Genute, G., & Virginija, B. (2013). The Importance of Key Competences in The Context of Life Long, proceeding of ICERI Conference, 18th–20th November 2013, pp330–363, Seville, Spain.
- Georgeanna F.W.B. Robinson, Ed. D., Charity G. Moore, Kathleen M. McTigue, Doris M. Rubio and Wishwa N. Kapoor (2015). Assessing Competencies in a Master of Science in Clinical Research Program: **The Comprehensive Competency Review**, 8(6), pp 707–775.
- Ismail, R., &, Meerah, T. M. (2011). Evaluating The Research Competencies of Doctoral Students, **Social and Behavioral Sciences**, 59, p p244–247.
- Mesa, C, V, Pastor,F,J, &, Segura, M,J.(2019). The Challenge of Competencies in Training for Educational Research: A Conceptual Approach, **journal of Actual Investigative Educate**, 19(3), pp 738–783.



- Olegovna, G. O. (2015). The development of research competence among the students of technical education journals of Revista ESPACIOS, 38(56), pp 19–28.
- Oluknmi, I, A, Taiwo, O, B, &, French, O. (2017). The Change Agenda & Motional Development, **National Conference School of Business Studies**, Federal Polytechnic Ede OSUN, stste, 7th–10th of March,2017, OSUN state, pp 11–30.
- Paul, H. G., &, Andrew, G. (2009). What Is Competence?, **Journal of medical teacher**,18(1), pp 15–35. DOI:10.3109/01421599609040255.
- Bejinaru, R. (2018). Assessing Students, entrepreneurial Skills needed in the Knowledge Economy, **journal of Management & Marketing**. Challenges for the Knowledge Society, 13(3), pp 1119–1132.
- Commission Staff Working Document. (2018) Accompanying the document Proposal for a council recommendation on Key Competences for Lifelong Learning, conference of Brussels, 14– 17th, 1, 2018, SWD, pp15–29.