مجلة العلوم التربوية

واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي ومقترحات تفعيله

إعداد

أ/ هند دياب نور الدين محمود

مدرس مساعد بقسم أصول التربية

كلية التربية بقنا – جامعة جنوب الوادى

أ.د/ عبدالناصر راضى محمد

أستاذ أصول التربية

كلية التربية بقنا– جامعة جنوب الوادى

د/ رشاد ابوالمجد مصطفى

أستاذ أصول التربية

كلية التربية بقنا – جامعة جنوب الوادى

واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي ومقترحات تفعيله

المستخلص

هدف البحث إلى التعرف على واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، وكذلك مقترحات تفعيله، واستخدم البحث المنهج الوصفي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة البحث من (٢٨٩) عضوًا، واستخدم البحث الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، طريقة ألفا كرونباخ، معاملات الارتباط بطريقة بيرسون، وتم تحليل نتائج البحث باستخدام برنامج (SPSS) الإحصائي. وأظهرت النتائج أن تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي لواقع ممارستهم للاحتراف الأكاديمي جاءت بصورة عامة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (١.٨٠)، إضافة إلى ضعف توافر بُعد (الريادة المجتمعية)، بينما جاءت درجة توافر بُعدي (التمكن المعرفي– التميز البحثي) متوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد الفرعية ما بين (١.٥٦– ٢.٠٨).

الكلمات المفتاحية: الاحتراف الأكاديمي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة جنوب الوادي.

The Status-Quo of Academic Professionalism among Faculty members at South Valley University and Suggestions of Activation

Abstract

This research aims at identifying the status-quo of Academic Professionalism among Faculty members at South Valley University, and methods of activation. The research adopted the descriptive approach utilizing a questionnaire as a data collection method. The entire study sample consisted of (289) faculty members. The following statistical methods were adopted: frequencies, percentages, arithmetic mean, standard deviation, Cronbach's alpha and correlation coefficients by Pearson. The data collected were processed and analyzed using the (SPSS) software. The results indicated that the overall faculty perceptions and practices of academic professionalism were low as the arithmetic average was (1.80), in addition to the weak availability of the (community leadership) dimension, while the degree of availability of the two dimensions (cognitive mastery - research excellence) was medium, and the arithmetic averages of the sub-dimensions ranged between (1.56- 2.08).

Key words: Academic Professionalism, Faculty member, South Valley University.

مقدمة

يُعد التعليم الجامعي من الركائز الأساسية التي تُسهم في تكوين الفرد والمجتمع وبلورة ملامحه في الحاضر والمستقبل معًا، ويمر العالم بتطورات سريعة وتغيرات في كافة الجوانب، ويعد الجانب التعليمي من أهم جوانب التطور التي تستحق الاهتمام وبخاصة التعليم الجامعي.

وفي ظل التقدم التقني وظهور وظائف جديدة ترتكز على المعرفة، وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشري بالجامعات المتمثل في أعضاء هيئة التدريس بها من حيث الكم والكيف، لذا فإن هناك اتفاقًا على أن التحديات التي يواجهها التعليم الجامعي لن يتصدى لها إلا هيئة تدريسية دائمة التطور والرقي، ودائمة النمو، سواءً على المستوى الفردي أو على صعيد الجامعة بالكامل، بحيث تمتلك الهيئة التدريسية المعارف والمهارات والقدرات التي تجعلها قادرة على أداء واجباتها ومسئولياتها الوظيفية بكل فاعلية واقتدار(قاسم وشحاتة،٢٠١٤).

ويعد عضو هيئة التدريس العنصر الفعال بالجامعات؛ لأنه أحد المدخلات الأساسية في المنظومة التربوية الجامعية، وهو الركيزة الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الأهداف التعليمية والبحثية والمجتمعية، بل إن دور الجامعات ومكانتها وسمعتها ترتبط بمكانة أعضاء هيئة التدريس بها، وقدرتهم على تأدية أدوارهم الأكاديمية والمهَنية، فهم القائمون بإعداد وتدريب الطاقات البشرية، وإعداد الأبحاث العلمية، وحل المشكلات التي تتعرض لها مجتمعاتهم، والعمل على خدمتها.

لذا فإن الاهتمام بعضو هيئة التدريس وتوفير البيئة العلمية والمهنية المناسبة له، والتي تساعده على تطوير قدراته ومهاراته، من التحديات التي تواجه الجامعات، باعتباره من الركائز الأساسية في تطوير العملية التعليمية والوصول إلى مخرجات عالية الجودة؛ بما يسهم في تحقيق آمال وأهداف الجامعة في تطوير منظومتها وتحقيق ميزتها بين الجامعات المناظرة.

ويعد الاحتراف الأكاديمي من المفاهيم الحديثة التي تسهم في تطوير الجامعات وتميزها من خلال تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم وتطوير أدوارهم، مما يمكن منظومة التعليم الجامعي في مصر من التأهل للمنافسة الدولية، من خلال ما يحصل عليه أعضاء هيئة التدريس من موقع متميز في المجتمعات الأكاديمية، وما يؤدي إليه ذلك من قيمة مضافة تساعد في تحقيق أهداف الجامعة المنشودة، ووصولها لمكانة مرموقة في التصنيفات العالمية.

لذا تحرص الجامعات على امتلاك كافة مقومات وإمكانات التطوير والتجديد بصورة مستمرة، ومن أهم تلك المقومات على الإطلاق هو توافر أعضاء هيئة تدريس ذوي كفاءة علمية وتربوية عالية؛ وفقًا لمتطلبات عصر مجتمعات المعلومات والمعرفة واقتصادياتها، فهم يمثلون رأس المال الفكري، وهم عماد العمل الأكاديمي بالجامعة وإدارته (العنزي، ٢٠١٤)؛ فكلما كانت تنميتهم بحداثة وفاعلية؛ تمكنوا من التدريس العصري الفعال والمتكامل، ليس للنمو المعرفي فقط، ولكن لبناء الشخصية وبلوغ النضج الفكري للطالب.

ومما سبق يمكن القول إن الاحتراف الأكاديمي يؤدي إلى تعظيم العطاء الفكري المتميز والمتجدد لأعضاء هيئة التدريس، بما يقود إلى تزكية وتفعيل أدوارهم كمنابع للتفاعل الإيجابي مع بيئة المجتمع المحلية، إلى جانب الارتقاء بأواصر الشراكة والتعاون العلمي والفكري والتربوي والبحثي على المستوى العالمي.

وتأسيسًا على ذلك تتضح الحاجة إلى تفعيل الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي وتبني برامج إصلاح واسعة وذلك من خلال نشر ثقافة الاحتراف الأكاديمي في الوسط الجامعي والعمل على تفعيله؛ مما يعد عاملًا أساسيًا للنهوض بتطوير الجامعات وإعداد الكوادر البشرية في المجتمع، وهو ما يستحق الدراسة والبحث بما يسهم في تنميتها وفاعليتها، من هذا المنطلق يسعى هذا البحث إلى رصد واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، ومن ثم تقديم بعض المقترحات لتفعيله.

مشكلة البحث

نظرًا لأهمية مرحلة التعليم الجامعي في بناء المجتمع الإيجابي الفعال مستقبلًا، ودوره في إن الدراسات العلمية والتربوية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي تؤكد على أهمية احترافية أعضاء هيئة التدريس، فهي من الشروط الضرورية لتحقيق التعليم الفعال ومن ثم تحقيق قيمة مضافة وميزة تنافسية للجامعة؛ لذا تتجه الجامعات نحو تطوير مجموعة شاملة من المعارف والمهارات التي يمكن تطبيقها في مختلف السياقات والحالات لدى أعضاء هيئة التدريس بها.

لذا تبذل الجامعات المصرية على وجه العموم جهود كبيرة لتصحيح مسيرتها التعليمية، ولرفع كفاءة نظامها من خلال تبنى بعض المداخل الحديثة في احتراف أعضاء هيئتها التدريسية أكاديميًا، والذي تشرف عليه مراكز ووحدات التطوير الجامعي المتعددة.

على الرغم من ذلك فإن واقع احترافية أعضاء هيئة التدريس يتطلب ضرورة اتخاذ خطوات عملية تسهم في تنميته، وتزداد الحاجة إلى ذلك في ظل التغيرات والتحولات التي تشهدها عملية التعليم الجامعي. فمن خلال الممارسة العملية للباحثة في مجال التعليم الجامعي كأحد أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة جنوب الوادي لاحظت ضعف كفاءة واحتراف بعض أعضاء هيئة التدريس، والتراخي في تطوير وتحسين الأداء التدريسي والبحثي والخدمي، فقامت الباحثة بعمل استطلاع رأي لرصد واقع أداء أعضاء هيئة التدريس على ضوء أبعاد الاحتراف الأكاديمي، وقد طُبِّق الاستطلاع على عينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة جنوب الوادي (مقر عمل الباحثة)، وتوصلت من خلال النتائج الإحصائية إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس على ضوء الاحتراف الأكاديمي بالجامعة متوسط في المجالين التدريسي والبحثي، وضعيف في المجال الخدمي؛ ويؤكد ذلك القصور الدراسات السابقة.

فقد أشارت دراسة علي و محمد (٢٠١٧) إلى أن هناك نقصًا في كفاءات أعضاء هيئة التدريس اللازمة للتطوير، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعرف القدرات الموجودة بالفعل لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال الاستعانة بالبرامج المتقدمة في بعض الجامعات، ومن ثم تنمية تلك القدرات لتحقيق قيمة مضافة للجامعات المصرية من خلال التصورات المقترحة والرؤى المستقبلية التي تعتمد على الدراسات البحثية.

حيث أوضحت دراسة مفتاح (٢٠٢٠) أن هناك قصورًا في أداء أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة الاحتياجات التدريبية لهم؛ مما يدفع إلى ضرورة تطبيق مبدأ التدريب أثناء الخدمة جنبًا إلى جنب مع عملية التقييم الذاتي التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من القدرة على تنمية قدراتهم على ضوء متطلبات الاحتراف الأكاديمي. وقد أوصت الدراسة مؤسسات التعليم الجامعي على المستوى المؤسسي، وأعضاء هيئة التدريس على المستوى الفردي بضرورة الاهتمام بالسمات المهنية والعلمية التي تساعد على رفع مستوى الأداء لدى أعضاء الهيئة التدريسية وتحقق قيمة مضافة لجامعاتهم.

وتوصلت دراسة إكرام محمد (٢٠٢١) إلى الحاجة إلى دمج التدريب الإلكتروني كمدخل رئيس في منظومة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية. حيث تشير دراسة فيرناندیز باتانيرو والآخرين (Fernández-Batanero et al, 2021) إلى انخفاض الكفاءة الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس والحاجة إلى التدريب في كل من المجالين التكنولوجي والتربوي على المستوى

الدولي؛ لذا أوضحت دراسة السليم (Alsaleem, 2021) أن هناك حاجة ماسة إلى إعداد برامج تدريبية لتعزيز أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في إطار تنمية قدراتهم على اختلاف مجالاتها لمساعدتهم على اكتساب معارف ومهارات وقدرات جديدة.

لذلك أوصت دراسة عبد الرازق (٢٠٢١) بضرورة تبني الجامعات المصرية رؤية مستقبلية للإصلاح التعليم الجامعي من خلال تدعيم تميز أداء أعضاء هيئة التدريس، ويكون ذلك بالاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس لزيادة قدراتهم لمسايرة المتغيرات العالمية، وأن كل ذلك يتم من خلال تفعيل الاحتراف الأكاديمي بالجامعات المصرية والاهتمام بنشر ثقافته في المجتمع الجامعي.

وفي هذا الصدد أوصت دراسة جليد (٢٠١٨) بضرورة تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بما يتلاءم مع المستجدات والتحولات العالمية، وكذلك بما يسهم في تحقيق الرؤى الوطنية، ووضع معايير لاختيار أعضاء هيئة التدريس واستقطاب أصحاب الكفاءة العالية والتميز، ووضع برامج للإعداد المهني قبل تعيينهم، وتفعيل معايير للترقية تعتمد على تميز الأداء التدريسي والمجتمعي بجانب الأداء البحثي وذلك بما يتوافق مع متطلبات الاحتراف الأكاديمي في الجامعات.

وتأسيسًا على ما سبق يتضح أن هناك حاجة ماسة لتفعيل الاحتراف الأكاديمي بالجامعات، وفي ضوء ذلك نبعت مشكلة البحث والتي تتمثل في رصد واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، والوصول إلى مقترحات لتفعيله، والتي تتحدد في التساؤلات الآتية:

١–ما الإطار المفاهيمي للاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟

٢–ما واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي؟

٣–ما مقترحات تفعيل الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي؟

أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى:

١– إلقاء الضوء على الإطار المفاهيمي للاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٢– رصد واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

٣- تقديم مجموعة من المقترحات لتفعيل الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في التالي:

أولًا: الأهمية النظرية

١. أن البحث يؤصل لرؤية تربوية لمفهوم الاحتراف الأكاديمي في التعليم الجامعي.

٢. يمكن أن يُعد البحث إضافة معرفية أكاديمية قد تفيد في تقييم أحد جوانب الأداء المؤسسي للجامعات، ومن ثم تطويره.

٣. قد يُفيد البحث الحالي الباحثين والمهتمين بمجاله في تدعيم الإطار النظري لأبحاثهم.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية

١. قد يُساعد البحث المؤسسات التعليمية –وخاصة الجامعات– في تفعيل الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

٢. يُوفر البحث لصانعي السياسات ومتخذي القرار بالتعليم الجامعي مجموعة من المقترحات المتبعة لتفعيل الاحتراف الأكاديمي.

٣. قد يُساعد البحث في توضيح بعض الحلول التي يمكن اتباعها لمواجهة التحديات والمعوقات التي تواجه الجامعة لتفعيل الاحتراف الأكاديمي.

منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي لملاءمته ومناسبته لطبيعة الدراسة والغرض منها، فهو يحلل، ويصف، ويُفسر الواقع أو الظاهرة قيد الدراسة. وذلك من خلال تحليل بعض الدراسات السابقة والأدبيات حول الإطار المفاهيمي والفكري للاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في أبعاد (التمكن المعرفي، التميز البحثي، الريادة المجتمعية)، ثم تطبيق أداة البحث الرئيسة وهي استبانة تهدف إلى رصد واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، ومن ثم تقديم مجموعة من المقترحات لتفعيله.

مصطلحات البحث

من أهم المصطلحات الواردة في البحث ما يلي:

الاحتراف الأكاديمي Academic Professionalism

وتعرف الدراسة الحالية الاحتراف الأكاديمي إجرائيًا بأنه: عملية فكرية وقيمية منظمة ترتكز على مجموعة من الأبعاد: (التمكن المعرفي–التميز البحثي–الريادة المجتمعية)، يبني عضو هيئة التدريس من خلالها قدراته، ومعارفه، وخبراته على نحو فعال ومؤثر؛ ليتحول بذلك عمله الجامعي إلى مهنة احترافية يتفرغ بها لأداء أدواره بتميز ومهنية.

مخطط البحث:

سار البحث وفق المحاور والعناصر التالية:

المحور الأول: الإطار النظري للبحث.

المحور الثاني: الإطار الميداني للبحث.

المحور الثالث: مقترحات تفعيل الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

وفيما يلي تناول ما سبق

المحور الأول: الإطار النظري للبحث:

يدور الإطار النظري للبحث حول الإطار المفاهيمي للاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على النحو كالتالي:

أولًا: مفهوم الاحتراف الأكاديمي

يحلل البحث مفهوم الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس من الناحيتين اللغوية والاصطلاحية على النحو التالي:

أما عن المعنى اللغوي فقد جاء في "القاموس المحيط" أن الحرفة تعني الصناعة التي يرتزق منها، وكل ما اشتغل الإنسان به يسمى صنعة وحرفة؛ لأنه ينحرف إليها (الفيروز آبادي، ٢٠٠٨)، كما جاء في "لسان العرب": أن الحرفة اسم من الاحتراف، وهو الاكتساب، يقال: هو يحرف لعياله ويحترف بمعنى يكتسب، والحرفة: الصناعة وجهة الكسب، والمحترف هو الصانع (المكتبة الوقفية،

٢٠١٤). كما يشير قاموس التربية إلى الاحتراف على أنه السلوك أو الأهداف أو الصفات التي تميز مهنة أو شخصًا يعمل في مهنة معينة (Bhushan, 2016)، كما أن مصطلح "Professionalism" هو المقابل باللغة الإنجليزية للاحتراف، ويعني مستوى التميز أو الكفاءة المتوقع من المهَني، ومصطلح Professional هو المقابل باللغة الإنجليزية للمحترف، ويعني شخص معتمد رسميا من قبل هيئة مهنية للانتماء إلى مهنة محددة بحكم الانتهاء من دورة مطلوبة من الدراسات أو الممارسة، والتي يمكن قياس كفاءتها عادة على أساس مجموعة محددة من المعايير، ويرتبط به مصطلح Proficiency، ويعني إتقان السلوك أو المهارة المحددة التي أظهرها الأداء المتفوق باستمرار (Business Dictionary, 2017).

وتوضح الموسوعة البريطانية مفهوم الاحتراف على أنه التحكم المهني في منظمات الأعمال، وهناك توجهان في بناء الاحتراف، هما: التحكم من الداخل من قبل المجموعة المهنية نفسها (أي التحكم الذاتي من قبل الأفراد الممارسين لبناء هويتهم المهنية)، والتحكم من الخارج من قبل المديرين في منظمات الأعمال، الذين يقومون بتوجيه ممارسات الأفراد داخل العمل لتحقيق الاحتراف (Evvettsm, 2018).

ومما سبق يتضح أن الاحتراف الأكاديمي من الناحية اللغوية يدور حول معاني تجويد العمل الأكاديمي وتحسينه، وهو بذلك يعني اتخاذ العمل الجامعي مهنة احترافية لأعضاء هيئة التدريس به، مما يترتب عليه تنمية قدراتهم وتطوير مهاراتهم ومعارفهم بما يمكنهم من هذا التجويد والتحسين والارتقاء بعملهم إلى التميز والإبداع فيه.

أما عن المعنى الاصطلاحي للاحتراف الأكاديمي فقد عُرِّف بأنه مجموعة من المعايير والقيم المتعددة، خاصة فيما يتعلق بطرق إنتاج المعرفة؛ نظرًا لأن الأكاديميين هم المختصون في إنتاج وتوليد المعرفة، ولهم دور مهم في تحديد المعرفة اللازمة لتنمية القدرات وتوليد 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).

ويتضح من ذلك أن الاحتراف الأكاديمي يدور حول الممارسات والقيم المهنية التي تحكم مهنة معينة من المهن، وعليه يمكن القول إن الاحتراف الأكاديمي مسؤولية مشتركة بين العمل الفردي

لعضو هيئة التدريس، من حيث الشعور بالمسؤولية، والالتزام بالممارسات المهنية للاحتراف الأكاديمي، والتوجه الإيجابي نحو التطوير، والعمل المؤسسي للجامعة. ويضاف إلى ذلك تعريف 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).

وتعريفه أيضًا بأنه صيغة للعمل المهني الجامعي الفعَّال 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 (وديان، ٢٠١٩).

وبذلك يختلف تعريف دراسة وديان (٢٠١٩) مع دراسة المحسن (٢٠١٦) في تعريفه للاحتراف الأكاديمي؛ حيث إن المحسن عدَّ الاحتراف الأكاديمي مرادفًا للنمو المهني، بينما عدَّه شارع عائض نتيجة له، وقد يرجع ذلك لاختلاف كل باحث منهما في الهدف المنشود من دراسته.

وتذهب بعض الدراسات والتعريفات إلى أن الاحتراف الأكاديمي عملية منظمة تعتمد على مكوناتها الثلاث من حيث المدخلات والعمليات والمخرجات ومن ثم تحديد مدى فاعليته في تحقيق قدرة الجامعة التنافسية، وفي هذا الصدد يعرف سيكنين (Siekkinen, 2019) 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 مدار ومنظم، بحيث يلبي أعضاء هيئة التدريس متطلبات المستفيدين من الخدمات الجامعية، وليس فقط متطلبات المجتمع العلمي.

وتشير دراسة عبدالله (٢٠٢١) إلى أن الاحتراف الأكاديمي يمكن تعريفه بأنه "تلك العملية المنظمة التي يؤدي عضو هيئة التدريس من خلالها واجباته العلمية والمهنية، والمتمثلة في مجالات: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، على نحو فعال 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".

مما سبق يمكن القول بأنه لا يوجد اتفاق محدد أو إجماع حول ما يتعلق بالاحتراف الأكاديمي؛ فهناك افتقار إلى الوضوح المفاهيمي يتضح في الاختلاف عند تعريف الاحتراف

الأكاديمي. فهناك من عده نتيجةً للتطور والتنمية المهنية مثل: (وديان، ٢٠١٩)، وأشارت إليه بعض الدراسات على أنه تبني لمجموعة من القيم والمعايير مثل: (Carvalho, 2017) ، (Siekkinen, 2019)، بينما أشارت الأخرى إلى أنه ممارسات لتلك القيم والمعايير مثل:(Bhushan, 2016) (Pekkola et al, 2018). وهكذا يتضح أن مفهوم الاحتراف الأكاديمي بالجامعات له جوانب وأشكال مختلفة، ولكن تلتقي كل تلك التعريفات حول نتيجة مؤداها أن الاحتراف الأكاديمي عملية تنمية لقدرات أعضاء هيئة التدريس، بما يحقق قيمة مضافة لهم ولجامعتهم.

ثانيًا: أهمية الاحتراف الأكاديمي بالجامعات

على ضوء التعريفات المتعددة السابقة للاحتراف الأكاديمي يتضح أنه عملية منظمة ومسؤولية مشتركة لتحقيق مستويات عالية من الكفاءة والتميز بما يُسهم بفاعلية في تطوير الجامعات وتميزها، وتوضع معايير لقياس مدى تطبيقه وتحقيق أهداف المجتمع من خلاله، ومن ثم يمكن تحديد أهمية الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في النقاط التالية:

- يساعد الاحتراف في تحقيق الجودة المستقبلية للتعليم والبحث والخدمة 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 والخدمي (Bexley , et al, 2011).
- يساعد الاحتراف الأكاديمي في تحسين الكفايات العلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنتهم، سواء داخل الجامعة أو خارجها (المحسن، ٢٠١٦).
- يدعم الاحتراف الأكاديمي الربط القوي بين وظيفتي التدريس والبحث العلمي في الجامعات، حيث يعد التدريس الوظيفة الرئيسة للتعليم العالي، والبحث هو السبيل لاستكشاف مناطق جديدة من المعرفة، ومن ثم يساعد الاحتراف الأكاديمي في رفع القدرة لدى أعضاء هيئة التدريس على توليد المعرفة وإنتاجها والمحافظة عليها ونشرها من خلال التدريس والعمل على خدمة المجتمع (Teichler, 2017).

- يحفز الاحتراف الأكاديمي مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات الخاصة بالعمل الأكاديمي بالجامعات، حيث لا يقبل الأكاديميون بسهولة القرارات التي تتخذها السلطات الخارجية، وبالتالي تسمح مشاركتهم في عملية صنع القرار بقبول أوسع للقرارات المتخذة كنتيجة لتلك العملية، وتحقيق نوع من التوافق في البيئة الجامعية (Pekkola, et al, 2018).
- يحقق الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، حيث يتمتع الأكاديميون المحترفون بدرجة عالية من الحرية في تحديد مهام العمل الخاصة بهم.
- يتميز 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 (عبدالله، ٢٠٢١).

مما سبق يتضح أن الاحتراف الأكاديمي يسهم بدرجة كبيرة في تحقيق وظائف الجامعة المختلفة، ومن ثم فإن إثراء الجامعة وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بها عن طريق تطبيق الاحتراف الأكاديمي والاهتمام ببرامجه داخل المنظمة الجامعية، يحسن من استثمار إمكانياتها كمًا وكيفًا، ويحقق الأهداف المجتمعية المنوطة بها. كما يساعد الاحتراف الأكاديمي عضو هيئة التدريس في الوفاء بالمسؤوليات التي تقع على عاتقه تجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، فالتخصصات العلمية في تطور سريع ويجب عليه متابعتها، بما ينعكس على مجالات عمله: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع.

ثالثًا: أبعاد الاحتراف الأكاديمي

ترتكز عملية الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي على مجموعة من الأبعاد التي تساعد في تنمية قدراتهم في شتى مجالات العمل الجامعي، وقد تنوعت تلك الأبعاد واختلفت من دراسة لأخرى. ويمكن عرض الأبعاد التي اعتمد عليها البحث الحالي فيما يلي:

١. التمكن المعرفي:

في ظل الثورة المعرفية والثقافية والتكنولوجية لم يعد يقتصر دور الجامعات على تحقيق الأهداف التقليدية، والمتمثلة في التدريس والبحث عن المعرفة وتأصيلها ونشرها، بل أصبحت مسؤولة عن تحقيق التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، من خلال البحث في مشكلاته، وإيجاد

الحلول المناسبة، وذلك من خلال تمكن أعضاء هيئة التدريس بها معرفيًّا، وتهيئة فرص النمو المعرفي، ومنحهم الاستقلالية، ودعم العملية البحثية.

يعد تمكين أعضاء هيئة التدريس معرفيًّا نهجًا لتحقيق التحفيز الذاتي للأفراد وتحرير القوى الداخلية لهم، ويضاف إلى ذلك توفير البيئة الفعالة، وتهيئة الفرص لتنمية قدراتهم، 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).

ومن أهم القدرات المعرفية: القدرة على تحليل المعرفة، ومشاركتها، وتوثيقها، والتي تعد أمرًا مهمًا في مجتمع المعرفة، فالمعرفة لا تمثل فقط المنتج الرئيس بالجامعات في شكل التقارير والأبحاث والأطروحات والمجلات، ولكنها تعني أيضًا المعرفة الضمنية في عقول الأفراد، كما يشير التمكين المعرفي إلى ضرورة استثمار المعرفة على عدة مستويات، أهمها: مشاركة المعرفة؛ فأعضاء هيئة التدريس عليهم إنتاج ونشر المعرفة وتعليمها، ومحاولة تغيير الاعتقاد السائد من النظرة التقليدية "المعرفة قوة" إلى نظرة جديدة يرمز لها بنموذج "مشاركة المعرفة" (Feiz et al, 2017).

ومن هذا المنطلق يصعب على الجامعات أن تعمل بشكل صحيح ما لم تهتم بالتمكين المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بها، حيث يعتمد نجاحها على الجهد المبذول في الاهتمام بمواردها البشرية التي تمثل رأس المال الأكثر قيمة وأهمية، ومن ثم تتضح أهمية التمكين المعرفي للهيئة التدريسية بالجامعات، من خلال إكسابهم مجموعة من القدرات المعرفية التي تؤثر بشكل مباشر على الاحتراف الأكاديمي لهم، الأمر الذي يتطلب تشجيعهم على المشاركة في تنمية أنفسهم معرفيًّا في المجال الأكاديمي التخصصي الذي ينتمون إليه، والتخصصات الأخرى ذات الصلة؛ مما يسهم في تعزيز كفاءتهم الفردية.

٢. التميز البحثي:

يتحقق التميز في الأداء البحثي من خلال جودة مدخلات منظومة البحث العلمي، وتفاعل هذه المدخلات على النحو الذي يفضي إلى إنتاج معرفي، يسهم في مواجهة المشكلات التنموية في المجتمع؛ لذا فإن تحقيق التميز في الأداء البحثي بصورة مستمرة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات أصبح من الأمور المهمة التي لا غنى عنها لتحقيق الاحتراف الأكاديمي.

وأكدت دراسة (أبوعجمة وآخرون، ٢٠١٣) على وضع السياسات والاستراتيجيات العلمية الواضحة التي تحدد عمل البحوث الجامعية، وتشجع المدرس الجامعي على الابتكار والتجديد في عمليات التعليم، وضرورة إجراء الندوات والمؤتمرات؛ لما لها من أهمية في تطوير العلوم التربوية، ودعم مؤسسات البحث العلمي في الجامعات، وكذلك الربط بين المراكز البحثية في الجامعات من جهة، والمؤسسات الإنتاجية من جهة أخرى، وإنشاء مجالس من أعضاء هيئة التدريسب الجامعة وقيادات المجتمع؛ لتحديد حاجات المجتمع.

لذا يعد التميز البحثي المستمر وغير المرتبط بالحصول على الدرجات العلمية من أهم الأركان الأساسية التي تشكل رافدًا مهمًا 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، وتحقيق قيمة مضافة للجامعة ترفع مكانتها ومستوى تأثيرها في ظل التنافسية العالمية (المصري والأغا، ٢٠١٥).

ومن أهم القدرات 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 الأبحاث التطبيقية، والاهتمام بترجمة تلك البحوث إلى واقع عملي من خلال تفاعلها مع المجتمع، والاهتمام بتوليد المعرفة ونشرها وتطبيقها (يوسف، ٢٠٢٠)؛ مما يسهم بدرجة كبيرة في دعم وتوفير البيئة المناسبة لتطبيق الاحتراف الأكاديمي في الجامعات.

٣. الريادة المجتمعية:

تعد خدمة المجتمع الوظيفة الثالثة للجامعة، وعن طريقها يتم انتقال المجتمع بين مراحل التقدم والتطور، ومن ثم تقوم الجامعة بمسؤوليات 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 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 تلبية المتطلبات التنموية المجتمعية، من خلال التدريبات المختلفة والمهارات اللازمة للتعامل مع سوق العمل، مع تقديم الدعم المعرفي للطلاب والرعاية الاجتماعية لهم داخل الجامعة (عبدالمولى، ٢٠١٧).

وهناك مجموعة من القدرات الريادية التي يمكن لأعضاء هيئة التدريس امتلاكها ليكونوا روادًا في المجتمع، من بين 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، يضاف إلى ذلك القدرة على توجيه الطلاب لإنشاء المشاريع الخاصة التعاونية والمشتركة، والتي تدعم عمليات التنمية المجتمعية (Ferreras–Garcia, 2019).

وبعد عرض وتحليل أبعاد الاحتراف الأكاديمي، يتبين أنه منظومة متكاملة، يمثل عضو هيئة التدريس أحد مدخلاتها، بل أهمها لما يقوم به من أدوار مختلفة ذات آثار متعددة على الفرد والمجتمع، وتتكون منظومة الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من مجموعة من العناصر التي تعمل في انسجام وتكامل، فالمدخلات في هذه المنظومة تتكون من: المورد البشري (عضو هيئة التدريس، الطالب، المجتمع)، والأساليب الإدارية، الثقافة الجامعية الداعمة، البيئة الأكاديمية المحفزة؛ في حين تتكون العمليات من: نظم تعيين واستقطاب الكفاءات، برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة تدريس مبتكرة، وتوجيه ومتابعة، وتطوير؛ وأما المخرجات فهي: التميز في الأداء، وتحقيق الجودة، والارتقاء بنوعية الخريجين. والتغذية الراجعة التي يستفاد منها في تطوير مدخلات النظام مرة أخرى، بالإضافة إلى السياق البيئي الأكاديمي الداعم المحفز الي تسوده العدالة والموضوعية، ويؤثر تأثيراً قوياً على الاحتراف والمحترفين الأكاديميين.

ويقتصر البحث الحالي على دراسة ثلاثة أبعاد للاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وهي: التمكن المعرفي، التميز البحثي، الريادة المجتمعية. والتي تقابل أداء عضو هيئة التدريس في قطاعات الجامعة الثلاث: التعليم والطلاب، الدراسات العليا والبحث العلمي، خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

رابعًا: متطلبات الاحتراف الأكاديمي ودعائمه

تعد الجامعات مصدرًا مهمًا لمد المجتمع والكفاءات البشرية المؤهلة لخدمته وتطويره، ولتحقيق ذلك المطلب ينبغي توافر هيئة تدريسية فعالة تمتلك مجموعة من القدرات التي تؤهلها للعمل على تحقيق أهداف الجامعة؛ فالموارد البشرية الأكاديمية هي مصدر القوة للجامعات، ولكي يتحقق ذلك يلزم توفير المقومات اللازمة لتحقيق ودعم الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

ولقد تنوعت الآراء حول متطلبات الاحتراف الأكاديمي، فقد أوضحت دراسة إبراهيم (Ibrahim et al, 2011) أن الاحتراف الأكاديمي يتعزز من خلال ثلاثة متطلبات مهمة هي:

❖ بناء وتعزيز الخبرة الفردية:

ويكون ذلك من خلال التمكن المعرفي في التخصص، ليصبح عضو هيئة التدريس 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 الكلي للقضايا المعرفية.

❖ أخذ المعايير الأخلاقية في الاعتبار:

تلك المعايير الأخلاقية التي تؤكد أن الاحتراف الأكاديمي يتحقق من خلال خدمة المجتمع، والتمكن من الوفاء بمسؤولياته 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، والالتزام بما يوكل إليهم من مهام، بهدف المساهمة في تحقيق الفاعلية المؤسسية وإضافة قيمة للجامعة، من خلال تحقيق التوازن بين الاحتياجات الفردية والاحتياجات المؤسسية، على أن تكون هذه اللوائح مرنة وقابلة للتطوير.

ومن ثم يتضح أن الاهتمام باحتراف أعضاء هيئة التدريس أكاديميًا ليس بأمر حديث، ولم تغفل عنه الدولة فقد أنشأت مركزًا للتدريب في كل جامعة للارتقاء بقدراتهم، فهي عملية مخططة وفق التوجهات العامة للدولة، وبذلك يعد بادرة مهمة عن الاهتمام بالاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة

التدريس، ورفع مستوى الأداء المهني لهم، وفق قدراتهم التدريسية والبحثية والخدمية لمواكبة التطورات في العمل الأكاديمي الجامعي، ولكن تحتاج تلك المبادرات وهذا الاهتمام إلى تفعيل مستند إلى دراسة ميدانية لواقع الاحتراف الأكاديمي.

وفي نفس السياق حول الآراء التي تناولت متطلبات الاحتراف الأكاديمي، فقد ذكرت دراسة (عبدالله، ٢٠٢١) مجموعة من مقومات الاحتراف الأكاديمي بالجامعات يمكن إجمالها في النقاط التالية:

أ. ثقافة تنظيمية داعمة:

إن الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز والريادة تعد 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 العمال والالتزام بمعايير قادرة على تطبيق مبادرات ومشروعات وممارسات مميزة، تساعد الجامعة في نيل المراكز المرموقة في التصنيفات العالمية للجامعات (خاطر، ٢٠١٩).

كما تدعم الثقافة التنظيمية الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وذلك من خلال دعم حرية الفكر والبحث والتقصي عن الحقيقة والدفاع عنها، فهي ركيزة أساسية في ممارسة النشاط التعليمي والبحثي، وضرورة لا غنى عنها للأستاذ الجامعي في إنجاز مهامه الاحترافية المتعلقة بالتدريس والبحث وخدمة المجتمع في حدود القوانين المنظمة (الشريف، ٢٠٢٠).

ب.قيادة أكاديمية محفزة:

تعد القيادة الأكاديمية الجامعية عملية أساسية معقدة ومتشابكة، تجمع ما بين مجموعة من الأفراد الذين يتصفون بسمات متميزة ومختلفة فيما بينهم، بحيث تمكنهم من إحكام السيطرة والتحكم في مفاتيح تحفيز واستثارة هيئة التدريس، كل على حسب إمكاناته وقدراته (زاهر وندا، ٢٠١٨)، حيث تقوم بتحفيزهم ودفعهم نحو تطوير أدائهم وتنمية قدراتهم بصفة مستمرة، وفق المستجدات المعرفية والمهنية لتحسين الكفاءة والإنتاجية، والتعاون معًا نحو تحقيق أهداف المنظومة الجامعية.

ومن هذا المنطلق تعد القيادات الأكاديمية مقومًا مهمًا لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، لكي يتم نسج القيم المهنية بشكل راسخ في نسيج إنتاج المعرفة ونشرها، لذا فإن للقيادات الأكاديمية دور مهم في دعم العملية البحثية في الجامعات، من خلال التحول من سياسة

الاختيار إلى ثقافة الإلزام؛ للاستفادة من مخرجات البحث العلمي، وكذلك توفير البيئة البحثية المناسبة التي تساعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على إجراء بحوث متميزة، فضلًا عن وضع القواعد واللوائح المنظمة لعملية تسويق البحوث العلمية، وتوفير الموارد المالية لذلك (حسنين، ٢٠٢٠).

ج. النمو المهني الذاتي:

إن التعلم الذاتي من أهم أساليب النمو المهني المستدام، فالتخطيط للتنمية المهنية الموجه ذاتيًا هو المحور الأساسي لأي نشاط تنموي، ويعد توافر القناعة والدافعية شرطين موضوعيين لتحقيق التعلم الذاتي (ألهم وآخرون، ٢٠١٩). وعلى ذلك يقع على عاتق عضو هيئة التدريس بالجامعات مسؤوليات كبيرة تجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة؛ لأن المعرفة العلمية في كل الت

وفي ضوء ذلك يتضح أن عضو هيئة التدريس بالجامعة، منوط بمتابعة هذه التطورات والتعامل معها، لما لها من انعكاسات على قدراته التدريسية والبحثية والخدمية التي تؤهله لتأدية عمله بكفاءة وفاعلية، وتحقق لديه الاحتراف الأكاديمي؛ حيث إن النمو المهني المستدام من الأساليب الذاتية التي تعمل على حفز الهيئة التدريسية لإحداث التطور الإيجابي في تنمية قدراتهم بصفة مستمرة في المجال التدريسي، والبحثي، وخدمة المجتمع بشكل احترافي.

د. التدريب المبني على الجدارات:

يعد تطوير وتنمية قدرات وجدارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ركيزة أساسية في تطوير العمل في مؤسسات التعليم الجامعي والدفع بها وبمسيرتها إلى الأمام، فالتدريب عنصر أساسي في تنمية قدراتهم الاحترافية، وذلك من خلال التدريب على الطرائق والاستراتيجيات الحديثة وأساليب التقويم واستراتيجيات إدارة العملية التعليمية، والقدرات التطويرية التي تحتاجها العملية التدريسية بالجامعات، وتطوير الذات الذي يعد عاملًا أساسيًا في تطوير القدرات ومن ثم الأداء الأكاديمي الاحترافي، حيث ينعكس تميز عضو هيئة التدريس إيجابًا على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية، باعتباره العنصر الفاعل والرئيس في جودتها (رمضان وآخرون، ٢٠١٧).

❖ الخلاصة

الاحتراف الأكاديمي هو مصطلح يشير إلى مستوى التخصص والاحترافية والتميز الذي يصل حد الإبداع في مجال التعليم الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ وهو يتضمن عملية منظمة

شاملة ومتكاملة تطبقها وتفعلها الجامعة أو متخذو القرار في مجال السياسة التعليمية الجامعية، بما يمنح أعضاء هيئة التدريس المناخ المناسب لتنمية قدراتهم في المجال التدريسي والبحثي والخدمي.

كما يعني الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة القدرة على القيام بالأدوار والمهام التي تتطلبها الحياة الأكاديمية بمستوى عالٍ من الكفاءة والتخصص، حيث يعمل أعضاء هيئة التدريس كمعلمين وباحثين ومستشارين أكاديميين؛ مما يمكنهم من تطوير مجموعة من القدرات والمهارات المطلوبة لتأدية عملهم بفاعلية وتميز.

لذلك يحظى الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأهمية كبيرة؛ فهو يعمل على تحسين جودة التعليم وتجربة الطلاب في الجامعة؛ إذ يمتلك أعضاء هيئة التدريس المحترفون القدرة والمعرفة والخبرة اللازمة لتحمل المسؤولية التعليمية وتوفير بيئة تعليمية فعالة ومحفزة للطلاب، وهذا يعزز سمعة الجامعة ويجعلها أكثر تنافسية على المستوى المحلي والدولي؛ بما يرتفع قيمة الجامعة ويزيد فرص الشراكات البحثية والتعاون الدولي ويجذب المزيد من الطلاب والباحثين الموهوبين من جميع أنحاء العالم.

كما يضمن الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس استمرارية التطوير المهني، بما يساعد على تحسين المهارات والمعرفة الأكاديمية والتعليمية والتقنية وبالتالي يعزز القدرة على تقديم تعليم متميز، ويتعلق ذلك بتحسين مهارات التدريس، وقدرة التواصل، والقدرة على إجراء البحوث المتميزة، والتطوير التكنولوجي، وغيرها من المهارات المهنية الأكاديمية ورفع مستوى البحث؛ حيث يسهم الاحتراف الأكاديمي في تعزيز البحث العلمي داخل الجامعات من خلال تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث الأصلية ونشر النتائج في المجلات العلمية ذات التأثير العالي، وتحفيزهم لإجراء البحوث التشاركية؛ مما يسهم في تطوير المعرفة والابتكار وتوسيع حدود المعرفة في مجالات مختلفة.

وبشكل عام، يمكن القول إن الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس يدعم رسالة الجامعة في توفير تعليم عالي الجودة والمساهمة في تقدم المعرفة والتنمية الاجتماعية والاقتصادية. فهو ضروري ومهم لتحقيق التميز في التعليم والبحث العلمي وتقديم خدمات جامعية ذات جودة للمجتمع الخارجي، وتكوين أعضاء هيئة تدريس متميزين، وتعزيز سمعة الجامعة وتنافسيتها على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.

ويرتكز نجاح عملية الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على مجموعة من المتطلبات ذات الصلة ببيئة العمل الجامعية مثل التحفيز والتشجيع على الإبداع والابتكار، وتهيئتها بحيث تكون مناسبة وذات ثقافة تنظيمية داعمة ومحفزة لتفعيل الاحتراف الأكاديمي، ومن تلك المقومات ما يتصل بعضو هيئة التدريس نفسه مثل بناء وتعزيز الخبرة الفردية، والتركيز على النمو المهني الذاتي، والالتزام بالمعايير الأخلاقية للبيئة الجامعية، والبعض الآخر يتصل بالقيادة الأكاديمية والسياسة المتبعة في إدارة التعليم الجامعي كتوفير برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس المبنية على أبعاد تحقق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

المحور الثاني: الإطار الميداني للبحث:

في هذا الجزء من البحث تم تناول الإجراءات المتبعة في الإطار الميداني للدراسة من حيث: الأهداف، وأداة الدراسة وكيفية إعدادها، وعينة الدراسة وطرق اختيارها، وإجراءات تطبيق الاستبانة، ثم معالجتها إحصائيًا لاستخراج النتائج تمهيدًا لتحليلها وتفسيرها، لرصد واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

أولًا: إجراءات الإطار الميداني للبحث:

يسير الإطار الميداني للدراسة الحالية وفق الإجراءات التالية:

١. هدف الإطار الميداني للبحث:

هدف الإطار الميداني للدراسة الحالية إلى رصد واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

٢. أداة الإطار الميداني للبحث:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لها وقد مرت بالخطوات التالية:

الخطوة الأولى: مصادر الاستبانة:

تم إعداد أبعاد الاستبانة وعباراتها في ضوء عدة مصادر وهي:

- الإطار النظري للبحث الحالي.
- الدراسات والبحوث السابقة المتصلة بالاحتراف الأكاديمي.
- الاطلاع على المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي.

- معايير اعتماد الجامعات الإصدار الثاني ٢٠١٧.
- الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠.

الخطوة الثانية: الاستبانة في صورتها الأولية

حُددت أبعاد الاستبانة وصيغت عباراتها تحت كل بعد من أبعادها، وعرضت بصورتها المبدئية على عدد من السادة المحكمين من أساتذة أصول التربية؛ وذلك لمعرفة آرائهم العلمية حول الاستبانة، ومعرفة مدى انتماء كل عبارة من عبارات الاستبانة للبعد الذي تندرج منه، ومدى مناسبة العبارة من حيث الصياغة؛ نظرًا لخبرتهم الكبيرة في هذا المجال والاستفادة من آرائهم وملاحظاتهم في تعديل الاستبانة لتصبح أكثر ملاءمة، ووضوحًا، وتمثيلًا لجوانب الدراسة، وجاءت الاستبانة في صورتها المبدئية كما هو موضح من الجدول (١):

جدول رقم (١) أبعاد الاستبانة في صورتها الأولية

م	البعد	عدد العبارات
١	واقع التمكن المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	١٤
٢	واقع التميز البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	١٦
٣	واقع الريادة المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	١٠
	المجموع	٤٠

الخطوة الثالثة: تقنين أداة الإطار الميداني للدراسة:

تم صياغة عبارات الاستبانة بشكل يغطي درجة توافر الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي في أبعادها الثلاث، ومن ثم التأكد من مدى صدق وثبات الاستبانة، وذلك على النحو التالي:

❖ صدق الاستبانة:

يعد الصدق الخاصية الأولى التي يجب أن تتوفر في وسيلة القياس، بل إن الصدق يعد من أفضل الأساليب التي تستخدم لتقييم فاعلية الأدوات المستخدمة، وصدق الاستبانة يعني مقدرتها على قياس السمة التي أعدت من أجلها (فرج، ٢٠٠٧)، ومن ثم تعد الاستبانة صادقة إذا استطاعت أن تقيس فعلًا الظاهرة التي أعدت من أجلها، وبالتالي النتائج التي يتم الحصول عليها من أداة الدراسة

تكون متوافقة مع توقعات الإطار النظري، وللتحقق من صدق الاستبانة الحالية تم الاعتماد على الطرق التالية:

- **الصدق الظاهري:**

يقصد به الكيفية التي يبدو بها أن الأداة مناسبة للغرض الذي وضعت من أجله (محمد، ٢٠١٥)؛ نظرًا لأن الاستبانة تم إعدادها من قبل هيئة الاشراف والباحثة، واعتمادًا على بعض الدراسات السابقة التي لها صلة بالموضوع، وكذلك محاور الإطار النظري، كما روعي صياغة عبارات الاستبانة أن تكون سهلة وواضحة ومفهومة ولا تحتمل التأويل، لذا فإن الاستبانة في شكلها الظاهري تصلح للتطبيق.

- **صدق المحتوي:**

وهو قياس لمدى تمثيل الاستبانة للجوانب المقاسة، حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين الخبراء والمتخصصين بكليات التربية لإبداء آرائهم فيها من حيث، مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالبعد المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي أعدت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وأثرت الاستبانة، فساهمت في إخراجها بصورة جيدة.

- **صدق الاتساق الداخلي:**

تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية بلغ قوامها (٣٠) عضوًا ثم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة، وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (٢) معاملات الارتباط بين عبارات أبعاد الاستبانة

العبارة	البعد الأول (التمكن المعرفي)	البعد الثاني (التميز البحثي)	البعد الثالث (الريادة المجتمعية)
	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
١	**٠.٦٥٠	**٠.٢٦٢	**٠.٥٨١
٢	**٠.٥٤١	**٠.٦٦٣	**٠.٧٧٢

العبارة	البعد الأول (التمكن المعرفي)	البعد الثاني (التميز البحثي)	البعد الثالث (الريادة المجتمعية)
	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
٣	**٠.٦٨٧	**٠.٦٥٦	**٠.٧٧٨
٤	**٠.٥٦٥	**٠.٧٥٥	**٠.٧١٢
٥	**٠.٤٨٢	**٠.٧٤٠	**٠.٦٤٥
٦	**٠.٥٢٦	**٠.٤٨٩	**٠.٧١٤
٧	**٠.٦٦١	**٠.٦٧٠	**٠.٧٦٣
٨	**٠.٥٧٠	**٠.٨٠٦	**٠.٧٤٠
٩	**٠.٥١٣	**٠.٧٣٢	**٠.٦٩٠
١٠	**٠.٦٢٨	**٠.٧٤٠	
١١	**٠.٦٢٣	**٠.٧٧٢	
١٢	**٠.٦١٩		

** دالة إحصائيًا عند مستوى ٠.٠١

يلاحظ من جدول (٢) أن معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات أبعاد الاستبانة ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة معاملات ارتباط موجبة ومرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ مما يدل على تجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

❖ ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة أن "يعطى نفس النتائج باستمرار إذا ما تكرر تطبيقه على نفس المفحوصين وتحت نفس الشروط" (صفوت فرج، ٢٠٠٧)، وقد تم التحقق من ثبات الاستبانة بطريقة الاتساق الداخلي، والتي تقوم على حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغ قوامها (٣٠) عضوًا، كما تم التحقق من ثبات درجات الاستبانة الحالية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٣) معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبانة

البعد	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	الاستبانة ككل
معامل الثبات	٠.٨٢٦	٠.٨٧٦	٠.٨٧٤	٠.٩٣٨

يتضح من الجدول رقم (٣) أن للاستبانة وأبعادها الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائيًا، مما يؤكد ثبات درجات الاستبانة ككل، وثبات أبعادها الفرعية؛ وبناءً على ذلك فإن للاستبانة خواص إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في الدراسة الحالية.

الخطوة الرابعة: الاستبانة في صورتها النهائية

بلغ عدد عبارات الاستبانة في صورتها النهائية (٣٢) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد موضحة بالجدول الآتي:

جدول رقم (٤) الاستبانة في صورتها النهائية

م	البعد	عدد العبارات
١	واقع التمكن المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	١٢
٢	واقع التميز البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	١١
٣	واقع الريادة المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	٩
	المجموع	٣٢

٣. مجتمع وعينة الإطار الميداني للبحث

والتي تتمثل في:

أ. مجتمع الإطار الميداني للبحث:

تم اختيار مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، والجدول التالي يوضح بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي ٢٠٢٣/ ٢٠٢٤م.

جدول رقم (٥) بيان بأعداد هيئة التدريس بمجتمع الدراسة

م	الكلية	أعضاء هيئة التدريس			الإجمالي
		أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	
١	الطب البيطري بقنا	٢٦	٢٨	٢٦	٨٠
٢	الحقوق بقنا	٢	٣	١٠	١٥
٣	التمريض بقنا	٢	٧	١٢	٢١
٤	الطب بقنا	٢٨	٥٤	٨٩	١٧١
٥	الهندسة بقنا	٦	١٥	٣٣	٥٤
٦	طب الفم والأسنان	–	٣	١٠	١٣
٧	التربية الرياضية بقنا	٨	٥	١٣	٢٦
٨	الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	٢	٤	٢٠	٢٦
٩	العلاج الطبيعي	–	٢	١٩	٢١
١٠	الصيدلة	١	٣	١٢	١٦
١١	الحاسبات والمعلومات	١	٦	٥	١٢
١٢	التربية النوعية بقنا	٢٠	١٨	٣٦	٧٤
١٣	الآداب	٣٢	٤٠	٩٨	١٧٠
١٤	التربية	٢٩	٢٢	٣٨	٨٩
١٥	الزراعة	١٩	٩	١٥	٤٣
١٦	العلوم	٦٧	٦٧	٩٦	٢٣٠
١٧	التجارة	٧	٨	٢٤	٣٩
١٨	الآثار	٨	٧	١٠	٢٥
١٩	التربية بالغردقة	٥	٨	١٣	٢٦
	الألسن	–	–	١٠	١٠
	الحاسبات والذكاء الاصطناعي	–	–	٧	٧
الإجمالي		٢٦٣	٣٠٩	٥٩٦	١١٦٨

المصدر: جامعة جنوب الوادي، إدارة الموارد البشرية للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م

ب.عينة الإطار الميداني للبحث:

إن تحقيق الدراسة الميدانية لأهدافها يرتبط إلى حد كبير بحسن اختيار العينة الممثلة للمجتمع الأصلي، لذلك تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية ممثلة للمجتمع الأصلي، حتى يمكن الحصول على نتائج صحيحة وواضحة وفقًا لبيانات الإدارة العامة للموارد البشرية بجامعات مجتمع الدراسة المتعلقة بأعداد أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي٢٠٢٣/٢٠٢٤م، وتم اختيار ستة كليات بواقع ثلاث كليات عملية تطبيقية ممثلة في(كلية الطب –العلوم–الزراعة)، وثلاث كليات نظرية إنسانية ممثلة في(كلية التربية–الآداب– التجارة)، وطبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول لعام٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

وقد أشار أحمد عبدالبديع (٢٠٢٢، ٦٠) إلى معادلات تحديد حجم العينة، وبلغ حجم العينة (٢٨٩) من إجمالي (١١٦٨) بنسبة ٢٥%، حيث تم حساب حجم العينة من خلال استخدام معادلة ريتشارد جيجر:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right) 2\ x\ (p)}{1 + \frac{1}{N}\left[\left(\frac{z}{d}\right) 2x\ (p)2 - 1\right]}$$

(n)حجم عينة الدراسة، (N)حجم مجتمع الدراسة

(Z)الدرجة المعيارية لمستوى الثقة (مستوى ثقة ٩٥%=١٠٩٦، مستوى ثقة ٩٩%=٢٠.٥٨)،

(d)مستوى الخطأ المقبول وهي عند ٠.٠٥ (مستوى الثقة ٩٥%=٠.٠٥، مستوى الثقة ٩٩%=٠.٠١)،

(p)معامل الاختلاف بين مفردات المجتمع=٠.٥،

(1) رقم ثابت في المعادلة، (٠.٠٥) رقم ثابت في المعادلة

ويوضح جدول (٧–٥) توزيع أفراد العينة على الكليات العملية والنظرية المختارة بجامعات مجتمع الدراسة، وقد تم تمثيل حجم عينة الدراسة وفقًا للجدول التالي:

جدول (٦) نسبة عينة الدراسة إلى المجتمع الأصلي

الكلية	مجتمع الدراسة	العينة المسحوبة	
		العدد	% من المجتمع
التربية	٨٩	٤٠	١١.٩٩
الآداب	١٧٠	٦٥	٢٢.٩١
التجارة	٣٩	٢٠	٥.٢٦
الطب	١٧١	٦٥	٢٣.٠٥
العلوم	٢٣٠	٧٩	٣١.٠٠
الزراعة	٤٣	٢٠	٥.٨٠
الإجمالي	٧٤٢	٢٨٩	١٠٠.٠٠

٤. إجراءات تطبيق أداة الإطار الميداني للبحث

بعد أن أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية، تم إتباع الإجراءات التالية في عملية التطبيق:

– الحصول على خطاب تسهيل مهمة الباحثة من جامعة جنوب الوادي، يوضح ذلك:

–الحصول على بيان إحصائي بأعداد أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

– بعد التحقق من صدق وثبات الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق قامت الباحثة بتصميم الاستبانة إلكترونيًا بواسطة Google Drive، حيث يتميز هذا البرنامج بالقدرة على تحويل استجابات أفراد العينة إلى درجات وإعطاء كل استجابة رقم ثم تفريغها في جداول، وذلك لإمكانية وصول الاستبانة إلى عدد كبير ومشاركتها مع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جنوب الوادي على الرابط: https://forms.gle/XSWffBsZYLsqAuPM8

–طبقت الاستبانة على عينة البحث إلكترونيًا وورقيًا قبل الانتهاء من الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٣/ ٢٠٢٤م، من خلال مشاركة رابط الاستبانة على عينة البحث، وتضمنت المشاركة ثلاث كليات عملية تطبيقية هي: (الطب، العلوم، الزراعة)، وثلاث كليات

نظرية إنسانية وهي: (التربية، الآداب، التجارة)؛ وذلك من خلال التواصل مع إدارة كل كلية ممثلة في السادة العمداء، ووكلاء الكليات للدراسات العليا والبحوث.

٥. أساليب المعالجة الإحصائية

استخدمت الباحثة في معالجة بيانات البحث بعض الأساليب الإحصائية والتي تتفق مع طبيعة البحث ومتغيراته المختلفة، وقد تمت الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات، ويتمثل فيما يلي:

أ. مقاييس الإحصاء الوصفي: وتشمل مقاييس النزعة المركزية لإيجاد التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الموزونة، والانحراف المعياري لتحديد مدى تجانس استجابات أفراد العينة حول متوسطات موافقتهم، ومعرفة درجة تشتت إجاباتهم.

ب. الإحصاء الاستدلالي: ويشمل الاختبارات الآتية:

- معامل ارتباط (بيرسون) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
- معامل (ألفا كرونباخ) للتأكد من معامل ثبات الاستبانة وأبعادها المختلفة.

٦. معيار الحكم على درجة الاستجابة:

لقد تمت الاستجابة لعبارات الاستبانة من خلال الاختيار من ثلاثة خيارات تعبر عن درجة توافر الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، وهي (مرتفعة، متوسطة، منخفضة) لتقابل الدرجات (٣، ٢، ١) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أية عبارة أو أي بعد تعبر عن مستوى عالي من التوافر في الواقع، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التي يوضحها الجدول التالي في تحديد درجة التوافر بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للأبعاد:

جدول (٧) معيار الحكم على درجة الاستجابة

الاستجابة	المتوسط الحسابي	درجة التوافر
منخفضة	أقل من ١.٦٧	منخفضة
متوسطة	من ١.٦٧ لأقل من ٢.٣٤	متوسطة
مرتفعة	من ٢.٣٤ فأكثر	مرتفعة

Print: (ISSN: 0561-2537) Online:(ISSN: 5292-2735)

يتضح من الجدول أن البحث الحالي اعتبر المتوسطات المرجحة الموضحة بالجدول السابق والمتوسط الحسابي لها هي الحد الفاصل بين مستوى الاستجابة في الاستبانة.

ثانيًا: نتائج الإطار الميداني للبحث وتفسيرها

نص التساؤل الثاني للبحث الحالي على "ما واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي".

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التكرارات والنسب المئوية، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات أبعاد الاستبانة، وذلك لتحديد واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي لكل عبارة من تلك العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

١-نتائج البعد الأول: واقع التمكن المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي ويوضحه الجدول التالي:

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع التمكن المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
١	أستخدم باحترافية قواعد البيانات العالمية المرتبطة بالتخصص الأكاديمي.	٢.٢٣	٠.٥٩٩	٤	متوسطة
٢	أستخدم التسهيلات الداعمة للتمكن المعرفي الخاصة بالبنية الإلكترونية.	٢.٢٩	٠.٦١٨	٣	متوسطة
٣	أشارك في الندوات/ الفعاليات/ القوافل التي تدعم قدراتي اللازمة في مجال وظائف الجامعة.	٢.١٣	٠.٦٩٣	٨	متوسطة
٤	أتابع أحدث المستجدات في مجال التخصص بصفة مستمرة.	٢.٥٢	٠.٥٤١	١	مرتفعة
٥	أشترك في المساقات المعرفية عبر الإنترنت على منصات رقمية مثل Coursera, Udacity, Edx Classera	١.٦١	٠.٦٠٨	١٢	منخفضة

Print: (ISSN: 0561-2537) Online:(ISSN: 5292-2735)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
	platform.				
٦	أؤلف الكتب العلمية الموجهة للطلاب وغيرهم في مجال تخصصي.	١.٦٧	٠.٧٨٦	١١	منخفضة
٧	أتشارك المعرفة مع نظرائي من أعضاء هيئة التدريس في جامعتي والجامعات الأخرى.	٢.١٩	٠.٦٨٢	٦	متوسطة
٨	أدعم مبادرات التجديد المعرفي في مجال تخصصي.	٢.٥١	٠.٦٣٠	٢	مرتفعة
٩	أستخدم بعض المنصات العلمية الرائدة مثل ScienceDirect في التوسع معرفيًا في مجال تخصصي.	٢.٢١	٠.٧٤٧	٥	متوسطة
١٠	أشترك في الجمعيات والروابط العلمية المهنية المتخصصة دوليًا.	١.٧٧	٠.٧٢٤	٩	متوسطة
١١	أنشر المعارف المتخصصة على موقع الكلية	١.٧٠	٠.٧١٨	١٠	متوسطة
١٢	أشارك في ورش العمل/ المؤتمرات العلمية الدولية التي تعزز الشراكات المعرفية.	٢.١٥	٠.٧٠٥	٧	متوسطة
١٣	الدرجة الكلية للبعد	٢.٠٨			متوسطة

يتضح من الجدول رقم (٨) ما يلي:

أن درجة توافر عبارات البعد الأول المتعلق بالتمكن المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أفراد العينة قد توافرت بدرجة (متوسطة) فلم يكن بالصورة المرجوة وقد يرجع ذلك إلى مجموعة من العوامل منها: محدودية اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالممارسات الجادة في تحسين مستوى التمكن المعرفي لديهم، وقلة المساهمة في نشر المعرفة بمختلف الطرق، وقلة إلمامهم بقواعد البيانات العالمية المرتبطة بالتخصص الأكاديمي وتراوحت المتوسطات الحسابية للاستجابات ما بين (١.٦١– ٢.٥١)، ويمكن تفسير العبارات حسب ترتيب نسبة متوسط الاستجابة لها على النحو التالي:

❖ العبارات التي تحققت بدرجة مرتفعة وتفسيرها:

Print: (ISSN: 0561-2537) Online:(ISSN: 5292-2735)

جاءت العبارتين (٤، ٨) بدرجة توافر مرتفعة، حيث جاءت قيمة متوسط استجابة أفراد العينة لهاتين العبارتين (٢.٥٠، ٢.٥١) على الترتيب، وانحراف معياري (٠.٥٥٠، ٠.٦٣٧)؛ مما يدل على حرص أعضاء هيئة التدريس على متابعة أحدث المستجدات في مجال التخصص بصفة مستمرة من خلال الاطلاع على أحدث المؤلفات المعرفية التخصصية، واستخدام شبكات التواصل الاجتماعي الأكاديمية التي تدعم بناء العلاقات الأكاديمية وتبادل الخبرات المعرفية، وتحفز الإنتاجية الفكرية وتسهم في التمكن المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج الدراسات والبحوث المصرية بأن حوالي ٤٣% من مجتمع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي الأكاديمية دائمًا (سيد، أحمد، وعلي، ٢٠٢٣). وتأكيدًا على ذلك توصي دراسة عيسى وإبراهيم (٢٠١٨) بتوظيف تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات للتنسيق مع بعض الجامعات العربية والعالمية للاستفادة من خبراتهم وصدارتهم وما أنجزوه من بحوث علمية، والذي يُسهم في إمكانية إطلاع السادة أعضاء هيئة التدريس على أهم المستجدات.

ويُعاضد ذلك نتيجة العبارة (٨) حيث تؤكد نتائجها دعم أعضاء هيئة التدريس التجديد والابتكار والإبداع المعرفي في مجال التخصص الأكاديمي، والتوجه الإيجابي نحو كل ما هو جديد في المجال، وهو ما يعود على الجامعات المصرية بالقيمة المعرفية والفكرية المضافة والتي تظهر في تزويد مجتمع التعليم الجامعي من أعضاء وطلاب وعاملين بالفهم والمعرفة، والتدريب على التوجه الإيجابي نحو التغير المعرفي ومتابعة مستجداته؛ بما يسهم في تحسين القدرة على اكتساب المعارف المختلفة التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من تنمية قدراتهم في مجال التكنولوجيا الحديثة؛ بما يمكنهم من تلبية متطلبات مجتمعاتهم المعرفية.

وفي هذا الصدد توضح نتائج دراسة وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة إسماعيل (٢٠١١)، وهو ما يؤكد أهمية متابعة المستجدات المعرفية في مجال التخصص الأكاديمي.

❖ العبارات التي تحققت بدرجة متوسطة وتفسيرها:

جاءت العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٧، ٩، ١٠، ١١، ١٢) بمتوسطات حسابية تراوحت بين(١.٧٠– ٢.٢٩)، وانحراف معياري تراوح بين (٠.٦٢١– ٠.٧١٤)، وبدرجة توافر متوسطة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى أن بعض ممارسات أعضاء هيئة التدريس لتحسين مستوى التمكن المعرفي لديهم لم تكن بالصورة المأمولة، وقد يعزى ذلك إلى قلة استخدام أعضاء هيئة التدريس

لقواعد البيانات العالمية، والمنصات العلمية الرائدة والاقتصار على المصادر التقليدية في الحصول على المعارف، وكذلك محدودية استخدامهم للتسهيلات التكنولوجية الداعمة لتمكنهم المعرفي مثل (الخوادم/ البريد الإلكتروني/ خدمات الإنترنت/ تطبيقات مجتمعات التعلم الافتراضية/ برامج المعامل الافتراضية/ الدعم التقني والفني وغيرها)، وقد يرجع ذلك لقلة التسهيلات التكنولوجية في الجامعة التي ينتمون إليها. حيث تتفق نتائج دراسة عثمان (٢٠٢٠) في ضعف البنى التحتية بالجامعات المصرية اللازمة للابتكار والاحتراف أكاديميًا.

كما تبرز النتائج أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجمعيات والروابط العلمية المهنية المتخصصة، وحضور المؤتمرات، وورش العمل، والندوات محدودة؛ وهو ما يحد من قدرتهم على تبادل المعرفة وتشاركها وذلك تؤكده نتيجة العبارة (٧) والتي تنص على " أتشارك المعرفة مع نظرائي من أعضاء هيئة التدريس في جامعتي والجامعات الأخرى"، وهذا بدوره يضع الحواجز أمام الحوار المهني بين الزملاء لتبادل الخبرات والمعارف المختلفة وكل تلك الممارسات تعوق تحقيق الجامعة للقيمة المضافة في مجال التشارك المعرفي، ودعم سبل التعاون العلمي بينها وبين الجامعات المناظرة محليًا ودوليًا. وتتفق نتائج العبارات مع نتائج عبارات دراسة إسماعيل (٢٠٢١) التي تُظهر ضعف حضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات العلمية، والتربوية منها على وجه الخصوص. لذلك توصي دراسة عيسى وإبراهيم (٢٠١٨) بضرورة اهتمام الجامعات المصرية بعقد دورات تدريبية وحلقات نقاش وندوات لتوعية أعضاء هيئة التدريس بمفهوم وأهمية نشر ومشاركة المعرفة.

❖ العبارات التي تحققت بدرجة منخفضة وتفسيرها:

جاءت استجابة أفراد العينة لهاتين العبارتين (٥، ٦) بمتوسط حسابي قدره (1.61، 1.65) على الترتيب، وبانحراف معياري (٠.٥٩٩، ٠.٧٨٧) على الترتيب، لذا كانت درجة توافر العبارتين منخفضة، وقد يعزى ذلك إلى ضعف ممارسة أعضاء هيئة التدريس في مجال التأليف العلمي، ويفسره الاقتصار على الكتب الجامعية الموجهة للطلاب، دون الاهتمام بالتأليف العلمي الموجه لغير الطلاب، إلى جانب عزوف أعضاء هيئة التدريس عن الاشتراك في المساقات المعرفية والدورات التدريبية عبر الإنترنت من خلال المنصات الرقمية المختلفة، ويؤدي ذلك إلى ضعف قدراتهم الاحترافية في المجال المعرفي بما يعود بالسلب على الأداء المؤسسي للجامعة في قطاعاتها المختلفة، ويحد من قدرتها على تحقيق أهدافها المنشودة بتلك القطاعات.

٢- نتائج البعد الثاني: واقع التميز البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي ويوضحه الجدول التالي:

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع التميز البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
١	أطلع على المكتبات الرقمية التي تتضمن قواعد البيانات ذات النص الكامل.	٢.٥٢	٠.٦٥١	١	متوسطة
٢	أنشر بحوثي في المجلات العلمية ذات التصنيفات العالمية المدرجة بقاعدة Scopus.	١.٨٢	٠.٧٨٦	٤	متوسطة
٣	أسافر في مهام علمية إلى الجامعات البحثية الرائدة ذات السمعة العالية.	١.٣٤	٠.٥٩٢	١١	منخفضة
٤	أُجري البحوث البينية المشتركة بين التخصصات العلمية المختلفة مع زملائي.	١.٧٥	٠.٧٩٢	٥	متوسطة
٥	أُسهم في الابتكارات التقنية من خلال براءات الاختراع والحصول على التراخيص البحثية.	١.٣٨	٠.٦٤٠	١٠	منخفضة
٦	أربط بحوثي العلمية بمتطلبات القطاعات التنموية وفق الخريطة البحثية للقسم الأكاديمي.	٢.١٤	٠.٨٠٩	٢	متوسطة
٧	أشارك في المشروعات البحثية الممولة من قطاعات أخرى مستفيدة خارج الجامعة.	١.٥٢	٠.٧١٢	٧	منخفضة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
٨	أستثمر بحوثي في الكيانات الفاعلة والداعمة للبحث العلمي وتسويقه مثل: حاضنات الأعمال، مكاتب دعم وتسويق البحوث.	١.٤٣	٠.٦١٥	٨	منخفضة
٩	أسعى للحصول على H–index مرتفع بقواعد بيانات Scopus أو Google Scholar.	٢.٠٥	٠.٧٧٨	٣	متوسطة
١٠	أشترك في الجمعيات/ التشكيلات/ الأكاديميات العلمية البحثية المرموقة محليًا ودوليًا.	١.٧٢	٠.٧٨١	٦	متوسطة
١١	أنتمي إلى لجان تحكيم الأبحاث العلمية بدور النشر العالمية مثل Elsevier.	١.٤٠	٠.٦٩٦	٩	منخفضة
١٢	الدرجة الكلية للبعد	١.٧٣			متوسطة

يتضح من الجدول رقم (٩) ما يلي:

أن درجة توافر عبارات البعد الثاني المتعلق بالتميز البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أفراد العينة جاءت بدرجة متوسطة، ولم تكن بالصورة المأمولة وقد يعود ذلك إلى أن عملية البحث العلمي في أغلب الجامعات تواجه مجموعة من الصعوبات والتحديات تؤثر بشكل مباشر على فاعلية البحث العلمي وتميزه لدى أعضاء هيئة التدريس، ومن بين هذه الصعوبات ما يتمثل في محدودية ممارسات أعضاء هيئة التدريس للأنشطة البحثية المتميزة والرائدة ذات السمعة العالمية، وقلة المشاركة في المشروعات البحثية بمختلف القطاعات التنموية، مع محدودية تسويق هذه البحوث بما يخدم الكيانات الفاعلة والداعمة للبحث العلمي، قلة توافر مراكز التميز البحثي بالجامعات المصرية بوجه عام، وجامعات جنوب الصعيد على وجه الخصوص. وتتفق نتائج هذا البعد مع نتائج دراسة هندي ومحمد وأحمد (٢٠٢١). وتراوحت المتوسطات الحسابية للاستجابات ما بين (١.٣٤– ٢.٥١)، ويمكن تفسير العبارات حسب ترتيب نسبة متوسط الاستجابة لها على النحو التالي:

❖ العبارات التي تحققت بدرجة متوسطة وتفسيرها:

أشارت استجابة أفراد العينة إلى أن درجة توافر ممارسات أعضاء هيئة التدريس في التميز البحثي قد تحققت بدرجة متوسطة وهذا لم يكن بالصورة المرجوة، حيث تراوحت قيمة استجابات أفراد العينة للعبارات (١، ٢) ما بين (١.٨٤– ٢.٥١)، وقد يرجع ذلك إلى محدودية ممارسات أعضاء هيئة التدريس في النشر العلمي الدولي في المجلات المدرجة بقواعد البيانات العالمية مثل: ، وقلة اهتمامهم، أو تدريبهم على استخدام المكتبات الرقمية التي تحتوي على قواعد البيانات مفتوحة الوصول والتي تساعدهم على تعزيز قدراتهم البحثية من خلال الاطلاع على أبحاث نظرائهم عالميًا، وكذلك التعرف على الشروط والمعايير العالمية لإجراء البحوث العلمية.

وجاءت قيمة متوسط استجابة أفراد العينة للعبارة (٤، ٦) بمقدار (١.٧٥، ٢.١٥) على الترتيب، وبدرجة توافر متوسطة، وهذا يفسر محدودية إجراء البحوث البينية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية وبعضهم البعض، وبينهم وبين زملائهم في الجامعات الأخرى الإقليمية والدولية، كما توضح نتائج العبارتين أن اهتمام أعضاء هيئة التدريس بإجراء بحوثهم في القطاعات التنموية المختلفة وفق خريطة القسم البحثية لم يكن بالدرجة المأمولة. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة حسيني (٢٠١١) التي أشارت إلى أنه من بين أهم مشكلة تواجه البحث العلمي وتميزه بالجامعات المصرية هي تجاهل التخصصات البينية في البحث العلمي.

بينما أشارت استجابة أفراد العينة إلى أن سعى أعضاء هيئة التدريس وبذل الجهد في الحصول على مؤشرات عالية في تأثيرهم الإنتاجي والاستشهادات العلمية بمؤلفاتهم لم يكن كافيًا حيث جاءت قيمة متوسط استجابة أفراد العينة للعبارة (٩) بمقدار (٢.٠٧)، وهذا يفسر مدى احتياج أعضاء هيئة التدريس في بذل المزيد من الجهود للحصول على H–index مرتفع، وهو ما يكون سببًا في تحقيق جامعاتهم للقيمة المضافة في البحث العلمي، فكلما زاد عدد المقالات البحثية المنشورة في دوريات عالمية، وارتفعت درجة الاستشهاد بها كان ذلك من مؤشرات تحقيق الجامعة لقيمة مضافة في قطاع البحث العلمي والدراسات العليا، وتحقق الجامعة من خلاله سمعة علمية عالمية بين الجامعات المناظرة، بما يرفع من مكانتها في التصنيفات العالمية.

بينما جاءت قيمة متوسط استجابة أفراد العينة للعبارة (١٠) بمقدار (١.٧٠) بدرجة توافر متوسطة، وهذا يشير إلى محدودية سعي أعضاء هيئة التدريس في الانتماء إلى المؤسسات البحثية

الرائدة محليًا ودوليًا؛ بما يؤثر سلبًا على تميزهم البحثي وقدرتهم على زيادة إنتاجيتهم البحثية. وفي هذا الشأن تشير دراسة

❖ العبارات التي تحققت بدرجة منخفضة وتفسيرها:

جاء استجابة أفراد العينة للعبارة (٣) بمتوسط حسابي قدره (١.٣٤)، مما يدل على ضعف أعداد أعضاء هيئة التدريس الذين يسافرون في منح وبعثات ومهام علمية إلى الجامعات الرائدة عالميًا في مجال البحث العلمي، وقد يعود ذلك إلى ضعف كفاياتهم التي تؤهلهم للقبول بتلك الجامعات، ويأتي ذلك تمشيًا مع درجة التوافر المنخفضة في العبارتين (٥، ٧) بمتوسط حسابي (١.٣٨، ١.٥٣) على الترتيب، وهو ما يوضح قصور مساهمة أعضاء هيئة التدريس في الابتكارات، وبراءات الاختراع، وندرة الحصول على التراخيص البحثية من قبل المؤسسات البحثية المعنية. وكذلك ضعف مشاركتهم في المشرعات البحثية الممولة من المؤسسات المجتمعية الخارجية.

ويتضح ذلك في عدد البراءات الممنوحة للجامعات المصرية والتي لم تسجل براءة اختراع واحدة منذ عام ٢٠٠٨، وكذلك عدم وجود أية جامعة مصرية في تصنيف الجامعات العالمية الأكثر ابتكارًا (Academy of Scientific Research & Technology "ESTIO", 2014).

وقد يعزى ذلك إلى ضعف الشراكات بين الجامعات وقطاعات المجتمع المحلي من خلال المشروعات البحثية التي تلبي حاجات المجتمع، أو قصور جهود الجامعات في الإعلان بوسائل كافية عن تلك المشروعات، كما تؤكد تلك النتائج دراسة حسيني (٢٠١١) التي توصلت إلى وجود انفصال بين السياسة البحثية بالجامعات المصرية والسياسة التنموية بقطاعات المجتمع المتعددة. ويؤيد ذلك التواضع في مشاركة القطاع الخاص في النشاط البحثي بالجامعات المصرية حصول مصر على المرتبة ١٠٦ من بين ١٢٩ دولة في مؤشر التعاون في مجال البحوث الجامعية/ الصناعية (World Economic Forum, 2018) (World Economic Forum, 2019) (Academy of Scientific Research and Technology, 2019)، وهو ما يبرز الحاجة إلى تعميق التعاون بين الجامعات المصرية، والقطاعات التنموية في مجال البحث العلمي، ويتفق ذلك مع توصيات دراسة زين (٢٠٢١).

وجاءت العبارة (٨) بدرجة توافر منخفضة، حيث جاء متوسط استجابة أفراد العينة عنها بمقدار (١.٤٣)، وهذا يشير إلى ضعف استثمار أعضاء هيئة التدريس لبحوثهم في الكيانات الفاعلة والداعمة للبحث العلمي؛ وقد يعزى ذلك إلى قلة توافر تلك الكيانات بالجامعات المصرية مثل (حاضنات الأعمال، ومراكز الابتكار والإبداع)، وفي هذا الصدد تتفق نتائج دراسة عثمان (٢٠٢٠) حيث أظهرت ضعف تسويق نتائج البحوث العلمية المتميزة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

وجاءت العبارة (١١) بدرجة توافر منخفضة، حيث جاء متوسط استجابة أفراد العينة (١.٤٣)، وهذا يشير إلى ضعف أعداد أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى لجان تحكيم الأبحاث العلمية بدور النشر والدوريات والمجلات العالمي، وهو ما قد يعزى إلى ضعف قدراتهم في تسويق أنفسهم كقيمة مضافة لتلك الدور في الانتماء لها.

٣- نتائج البعد الثالث: واقع الريادة المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي ويوضحه الجدول التالي:

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع الريادة المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
١	أشترك في ورش عمل تعليمية لاكتساب قدرات العمل كرائد مجتمعي.	٢.١٩	٠.٧١٢	١	متوسطة
٢	أنضم للمجالس الاستشارية بالشركات والهيئات الإنتاجية.	١.٤٠	٠.٦٢١	٨	منخفضة
٣	أحصل على الموارد والدعم اللازم لمشاريع الريادة المجتمعية الخاصة بي.	١.٤٤	٠.٦٧٠	٧	منخفضة
٤	أشارك في بروتوكولات التعاون/ الشراكات البحثية مع القطاعات الإنتاجية المختلفة بالمجتمع لزيادة دخل الجامعة.	١.٤٥	٠.٦٢٨	٦	منخفضة
٥	أسوق باحترافية بحوثي العلمية في الأوساط الأكاديمية والإنتاجية.	١.٦٠	٠.٦١٧	٣	منخفضة

Print: (ISSN: 0561-2537) Online:(ISSN: 5292-2735)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
٦	أحصل على حوافز مادية لمشاركتي في أنشطة الريادة المجتمعية.	١.٣١	٠.٥٧٦	٩	منخفضة
٧	أحصل على حوافز معنوية لمشاركتي في أنشطة الريادة المجتمعية.	١.٥٢	٠.٦٧٢	٤.٥	منخفضة
٨	أشترك في القوافل التنموية والطبية والتربوية لبعض المناطق الفقيرة.	١.٥٢	٠.٦٧٢	٤.٥	منخفضة
٩	أحصل على دورات تدريبية احترافية في المجال الخدمي من خلال مراكز الابتكار والريادة المجتمعية.	١.٦٥	٠.٦٥٥	٢	متوسطة
١٠	الدرجة الكلية للبعد	١.٥٦			منخفضة

يتضح من الجدول (١٠) ما يلي:

أن درجة توافر الريادة المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أفراد العينة جاءت (منخفضة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للاستجابات ما بين (١.٣٠– ٢.١٩)، ويمكن تفسير هذا بضعف الموارد والدعم اللازم لمشاريع الريادة المجتمعية بالجامعة، وقلة البروتوكولات التي تعقدها الجامعة مع القطاعات الإنتاجية المختلفة بالمجتمع، حيث إن معظم الأبحاث فردية ولا تخدم أغلب قطاعات المجتمع الزراعية والصناعية والخدمية، وكل هذا انعكس على مردود أعضاء هيئة التدريس في الريادة المجتمعية، وقلة مشاركتهم في أنشطتها. ويمكن تفسير العبارات حسب ترتيب نسبة متوسط الاستجابة لها على النحو التالي:

❖ العبارات التي تحققت بدرجة متوسطة وتفسيرها:

أشارت استجابة أفراد العينة إلى أن درجة توافر ممارسات أعضاء هيئة التدريس في التميز البحثي قد تحققت بدرجة منخفضة، حيث حصلت العبارتين (١، ٩) على متوسط استجابة أفراد العينة (٢.١٩، ١.٦٧) على الترتيب، وقد يرجع ذلك إلى قلة الدورات التدريبية وورش العمل التي تقدمها الجامعة في مجال الريادة المجتمعية، والتي تسهم في تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال العمل كرائد مجتمعي.

❖ العبارات التي تحققت بدرجة منخفضة وتفسيرها:

أشارت النتائج إلى أن توافر ممارسات أعضاء هيئة التدريس للعبارات (٢، ٤، ٨) كان بدرجة ضعيفة، حيث حصلت استجابة أفراد العينة على متوسط حسابي قدره (١.٤٠، ١.٤٥، ١.٥٢) على الترتيب، مما يدل على ضعف الجهود المبذولة من قبل أعضاء هيئة التدريس في الانضمام إلى المجالس الاستشارية بالقطاعات الإنتاجية المجتمعية، وندرة المشاركة في بروتوكولات التعاون بين الجامعة والجامعات الأخرى سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي، كما تُظهر النتائج عزوفهم عن المشاركة في القوافل المتنوعة التي ترسلها الجامعة إلى المناطق المجتمعية الفقيرة؛ مما يقلل من اكتسابهم للقدرات الخدمية التي تؤهلهم للقيام بمهامهم في مجال الريادة المجتمعية.

وجاءت العبارات (٣، ٦، ٧) بدرجة توافر منخفضة، حيث جاء متوسط استجابة أفراد العينة عنها بمقدار (١.٤٤، ١.٣٠، ١.٥١) على الترتيب، وهذا يشير إلى ضعف الشراكات وبروتوكولات التعاون بين الجامعات وقطاعات التنمية بالمجتمع، أو قصور جهود الجامعات في تمويل تلك المشروعات. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة الجنيدي (٢٠١٨) في ندرة سبل التشارك والتعاون بين منظمات المجتمع والجامعات المصرية في المجالات والقطاعات الإنتاجية المتعددة؛ وهو ما يحد من قدرة الجامعة على توفير مصادر تمويلية بديلة، بما يُشكل عائقًا في تحقيقها للقيمة المضافة في المستقبل؛ لأن تطوير الجامعات المصرية يرتبط طرديًا مع تحسن أوضاع وسبل أنشطة الريادة المجتمعية بالتعاون مع منظمات وهيئات المجتمع المحلي أو الدولي.

وجاءت العبارة (٥) بدرجة توافر منخفضة، حيث جاء متوسط استجابة أفراد العينة (١.٥٩)، وهذا يشير إلى ضعف قدرات أعضاء هيئة التدريس في تسويق بحوثهم العلمية بين هيئات المجتمع وقطاعاته التنموية؛ بما يحد من رفع السمعة الأكاديمية لهم؛ ويقلل من فرصهم في تحسين مستوى ممارساتهم للاحتراف الأكاديمي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة حسيني (٢٠١١) في نقصان نظم التسويق الجيد لمخرجات البحث العلمي في الجامعات المصرية.

إجمالي نتائج أبعاد للاستبانة:

ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج في الإجابة عن "واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي" يمكن تلخيصه في الجدول التالي:

جدول (١١)

مجمل واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي

درجة توافر الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	المتوسط الحسابي	الرتبة	درجة التوافر
واقع التمكن المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	٢.٠٨	١	متوسطة
واقع التميز البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	١.٧٤	٢	متوسطة
واقع الريادة المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	١.٥٦	٣	منخفضة
واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي ككل	١.٨٠	متوسطة	

يتضح من الجدول (١١) أن:

الدرجة الكلية لدرجة توافر الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي جاءت (متوسطة)، إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (١.٨٠)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد الفرعية ما بين (١.٥٦– ٢.٠٨) وبدرجة توافر تراوحت بين المتوسطة والمنخفضة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى تبني فكر جديد لتفعيل الاحتراف الأكاديمي لدى أعضائها.

<u>خلاصة</u>:

يتضح مما سبق أن توافر الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي يعاني من بعض أوجه القصور، حيث أكدت استجابات عينة الدراسة أنه على الرغم من ممارسات أعضاء هيئة التدريس والجهود المبذولة من قبل الجامعة لتفعيل الاحتراف الأكاديمي لدى أعضائها، إلا أن هناك قصورًا واضحًا في قيام أي منهم بدوره في تحسين مستوى الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية؛ وهذا القصور يعود إلى ضعف ممارسات أعضاء هيئة التدريس في

تحسين مستواهم الاحترافي في العمل الأكاديمي، وما يترتب عليها من ضعف في الوفاء بمتطلبات المجتمع وحاجاته التي تقع على عاتق الجامعة.

انطلاقًا من ذلك برزت الحاجة إلى تقديم مجموعة من المقترحات لتفعيل الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي؛ نظرًا لما يسهم به ذلك في الاستفادة من خبرات وإمكانات أعضاء هيئة التدريس وكافة الإداريين بالجامعة ومنسوبي وزارة التعليم العالي وواضعي السياسات التربوية.

المحور الثالث: مقترحات تفعيل الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث من خلال الإطار النظري والميداني يمكن تقديم مجموعة من التوصيات المقترحة لتفعيل الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تتلخص في النقاط التالية:

- وضع آليات لنشر ثقافة الاحتراف الأكاديمي، لتنمية الوعي به لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ للوفاء بمتطلبات العمل الجامعي.
- وضع معايير واضحة ومعلنة لاحتراف أعضاء هيئة التدريس أكاديميًّا.
- التركيز على تفعيل معايير للترقية، تعتمد على تميز أداء عضو هيئة التدريس في قطاعات الجامعة الثلاث.
- تطوير أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس؛ أثناء الخدمة، مع التأكيد على ضرورة الجمع بين التطوير الذاتي والتطوير المؤسسي.
- الاهتمام بتطبيق استراتيجيات التبادل الأكاديمي والحراك الدولي لأعضاء هيئة التدريس.
- توفير مصدر دخل عال لعضو هيئة التدريس المحترف؛ حتى يتمكن من التفرغ للإبداع والتميز والابتكار في العمل الجامعي.
- توفير حوافز مشجعة لأنشطة الريادة المجتمعية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.
- توفير بيئة جامعية تدعم الإبداع والابتكار، وتتيح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس بها للاحتراف أكاديميًّا.

- إنشاء وحدة لدعم وتسويق الأبحاث العلمية المتميزة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- تقديم مجموعة متنوعة من التسهيلات الداعمة لممارسات أعضاء هيئة التدريس الاحترافية بالجامعة.
- توفير وحدة معلومات لرصد وتحليل مستوى تقدم أعضاء هيئة التدريس في قطاعات الجامعة المختلفة بصفة دورية داخل الإطار الاقليمي والدولي.
- ربط الفعاليات الجامعية بالأحداث المجتمعية المحفزة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس الإيجابية.
- الاهتمام باستخدام الموقع الالكتروني للجامعة في التنويه على بعض المنصات العلمية الرائدة في التخصصات الأكاديمية المتنوعة.
- توفير لجنة لنشر الحوار المهني بين أعضاء هيئة التدريس ونظرائهم في الجامعات الأخرى، لتعزيز سبل التعاون العلمي بالجامعة.

مراجع البحث

أولًا: المراجع العربية:

أبوعمجة، طارق ميلاد؛ الشريف، زينب أبو بكر؛ غريبي، راشد خليفة. (٢٠١٣). أهمية أدوار الأستاذ الجامعي المتجددة في عملية التدريس كمدخل لجودة الأداء في العملية التعليمية. المؤتمر العلمي العربي السادس والأول للجمعية المصرية لأصول التربية بالتعاون مع كلية التربية ببنها بعنوان "التعليم وآفاق ما بعد ثورات الربيع العربي" المنعقد في الفترة ١-٢/٧/٢٠١٣م، مصر، (٢)، ص ص. ٩٥٥ – ٩٧٦.

إسماعيل، علا عاصم السيد. (٢٠٢١). أسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور المؤتمرات التربوية وسبل مواجهتها. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، مصر، (٣٣)، ص ص ٢١٨- ٢٨٢.

آل وديان، شارع عائض. (٢٠١٩). تصور مقترح للتعاقد مع أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين لتحقيق الاحتراف الأكاديمي في الجامعات السعودية. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر، ٣٥ (٥)، ص ص ١-٢١.

ألهم، هبة الله أحمد؛ مصطفى، يوسف عبدالمعطي؛ وعثمان، منى شعبان. (٢٠١٩). إدارة التغيير كمدخل لتطوير الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، مصر، ١٢(٣)، ص ص ١٥٣- ١٩٥.

جليد، أمل عبدالله. (٢٠١٨). تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد "دراسة ميدانية". رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.

الجنيدي، علا عصام. (٢٠١٨). دور منظمات المجتمع المدني في دعم القدرة التنافسية للجامعات المصرية: منظور مستقبلي. مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مصر، ٢٥(١١١)، ص ص ٥٣٩-٥٨٨.

حسنين، منال سيد يوسف. (٢٠٢٠). تأثير القيادات الجامعية في دعم ثقافة تسويق البحوث العلمية بجامعة الإسكندرية "دراسة ميديانية على القطاع الطبي". مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر، (١٠٧)، ص ص ١١٣-٢٤١.

حسين، طلال عبدالله. (٢٠٢٠). الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية وسبل حمايتها من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية، جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية، (١٣)، ص ص ١٩٥-٢٣٠.

حسيني، صلاح الدين محمد. (٢٠١١). تصور استراتيجي مقترح لإنشاء مراكز للتميز البحثي بالجامعات المصرية. الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، مصر، ١٢(٤٦)، ص ص ٨٠-١٩٩.

رمضان، سعاد عبدالسلام وآخرون. (٢٠١٧). التدريب الإبداعي. عدد خاص بمؤتمر أوراق عمل وبحوث المؤتمر الدولي 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.

زاهر، ضياء الدين؛ وسيد، فايزة رضا. (٢٠١٨). دور القيادات الأكاديمية الجامعية في الارتقاء بالقدرة التنافسية للجامعات "دراسة تحليلة نقدية". مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتربية، مصر، ٢٥(١١١)، ص ص ٧٩٣- ٨٢٠.

زين، شيماء حمدي؛ محمود، نادية يوسف كمال؛ والسعيد، فاطمة على. (٢٠٢١). تنمية الابتكار بالجامعات المصرية على ضوء خبرة جامعة سنغافورة الوطنية. مجلة بحوث، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، مصر، (١)، ص ص ٣٠-٧٠.

سيد، علي مصطفى؛ أحمد، إيمان محمد؛ وعلي، زينهم حسن. (٢٠٢٣). أهداف وصعوبات استخدام أعضاء هيئة التدريس لشبكات التواصل الاجتماعي الأكاديمية: دراسة ميدانية. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، مصر، ٩ (٤٤)، ص ص ١٩٣٩-١٩٦١.

عبدالرازق، عبدالرازق عبدالكريم؛ السعيد، السعيد محمود؛ محمد، السيد إسماعيل. (٢٠٢١). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريادية. مجلة التربية، جامعة الأزهر، مصر، (١٩٢)، ص ص. ٤٤١– ٤٧٢.

عبدالرحمن، مروة جبرو. (٢٠١٧). متطلبات التعليم الريادي الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة. مجلة كلية التربية، جامعة دمنهور، مصر، ٩(٤)، ص ص ٤٥٥– ٥٣٨.

عبدالعزيز، محمد إبراهيم. (٢٠١٩). تنمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق الريادة بالجامعات المصرية. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، مصر، ١٦(٨٥)، ص ص ١٤٠– ٢٢٨.

عبدالله، ولاء محمود. (٢٠٢١). رؤية مقترحة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، ٣٢(١٢٨). ص ص ٧٩٧–٩٠٠.

عثمان، ناصر أحمد؛ أحمد، أشرف محمود؛ ومحمود، حنان عبدالستار .(2020) .مشكلات الابتكار بالجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء مكاتب دعم الابتكار ونقل وتسويق التكنولوجيا بها. مجلة كلية التربية، جامعة أسوان، مصر، (٣٥)، ص ص ٣٧٢– ٣٨٨، مسترجع منhttp://:search.mandumah.com/Record/1369444

العنزي، مشعل سليمان العدواني. (٢٠١٤). الممارسات المهَنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التد ريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، كلية التربية، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية، ٩ (٢)، ص ص. ٢٦٥ –٢٨٦.

عيسى، حنان حسن؛ وإبراهيم، محمود محمد. (٢٠١٨). مشاركة المعرفة وعلاقتها بالتعلم التنظيمي: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة عين شمس. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر، (٢)، ص ص ٣٢٧–٣٤٩.

قاسم، مجدي عبدالوهاب؛ شحاتة، صفاء أحمد. (٢٠١٤). صناعة مستقبل التعليم الجامعي بين إرادة التغيير وإدارته. دار الفكر العربي، مصر.

المحسن، محسن عبدالرحمن. (٢٠١٦). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. مجلة جامعة جازان فرع العلوم الإنسانية، المملكة العربية السعودية، (١)، ص ص ١٢١-١٣٨.

محمد، إكرام عبدالستار. (٢٠٢١). التدريب الإلكتروني مدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر، (١١٠)، ص ص ١-٦٣.

المصري، نضال؛ الأغا، 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، ٤(١٣)، ص ص ٣١-٦٤.

مفتاح، محمد سالم. (٢٠٢٠). التقييم الذاتي لأداء الأستاذ الجامعي. مجلة التربوي، كلية التربية بالخمس، جامعة المرقب، ليبيا، (١٧)، ص ص ١٠١-١٢٢.

هندي، عبدالمعين سعدالدين؛ محمد، محمد ناجح؛ وأحمد، حنان فاروق. (٢٠٢١). دور مراكز التميز البحثي في تطوير الأداء البحثي بالجامعات المصرية. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر، (٩)، ص ص ٥٦٧-٦٠٨.

يوسف، هشام عبدالعزيز. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتطوير ممارسات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء الميزة التنافسية للجامعات. مجلة التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، (١٨٧، ج٤)، ص ص ٢٥٧-٣١٠.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

Academy of Scientific Research & Technology "ESTIO", Egyptian Science and Technology Indicators 2014, Cairo, 2014 .

Academy of Scientific Research and Technology. (2019). Egyptian Science and Technology Indicators 2019, (5).

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.

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

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, (3), PP. 59-76

Evettsm J. (2018): Professionalism, Encyclopedia Britannica, https://www.britannica.com/topic/professionalism.

Feiz, D.; Soltani, M. D.; Farsizadeh, H.. (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, 44(1), PP. 3-19.

Fernández-Batanero, J. M.; et al. (2021) .Digital Teaching Competence in Higher Education: A Systematic Review. Education Science, (11), PP.1-10

Ferreras-Garcia, R., et al. (2019). Entrepreneurial Competences in Higher Education Business Plane Course. Emerald Publication Limited, 61 (7/8) Available at: https://www.researchgate.net/publication/331336169.

Ibrahim, R.; Manso, A.; and Amin, L. .(2012) .The meaning and practices of academic professionalism: views from academics in a research University. Social and Behavioral Sciences, (59), PP. 520-527.

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, 43 (11).

Siekkinen, T. . (2019). Change and continuity in the academic profession: Finnish universities as living labs. Higher Education, 97 (3). available at https://www.researchgate.net/publication/334237343.

Teichler, U. . (2017). Academic Profession. Higher Education, Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions, Springer Science, Business Media Dordrecht.

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, 3 (1), PP. 32-59

World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2019, available at:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

World Economic Forum,The Global Competitiveness Report 2018, available at: http://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2017-2018 accessed on12/1/2018

Zayed, W. & Henry, O.. (2017). Cultivating Social Entrepreneurial Capacities in Student through Film: Implications for Social Entrepreneurship Education. Educational Research for Social Changes, 6 (2).

ثالثًا: المواقع الإلكترونية:

المكتبة الوقفية (٢٠١٤). لسان العرب لابن منظور المجلد ١٠، ص ص. ٣٨٨ – ٣٨٩، تم الاسترجاع في ٢٠ / ٨ / ٢٠٢٣م.

. file:///C:/Users/Windows%207/Downloads/05_144255-2.pdf

المكتبة الوقفية، القاموس المحيط للفيروز آبادي

https://archive.org/details/WAQ143740/page/n1799/mode/2up?view=theater تم الاسترجاع في ٢٠ / ٨ / ٢٠٢٣م.

Business Dictionary

http://www.businessdictionary.com/definition/professionalism.html تم الاسترجاع في ٢٨ / ٨ / ٢٠٢٣ م