



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة «تصور مقترح»

إعداد الطالبة

مي بنت علي معتوق لبان

إشراف الأستاذ الدكتور

أ.د/محمد بن معيض الوديناني

أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط

دراسة مقدمة إلى قسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة أم القرى

مكملة لمطالب الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط

الفصل الأول: ١٤٣٩هـ / ٢٠١٧م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

﴿ وَقُلْ رَبِّ أَدْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ وَأَخْرِجْنِي مُخْرَجَ

صِدْقٍ وَأَجْعَل لِّي مِنْ لَدُنْكَ سُلْطَانًا نَّصِيرًا ﴾

[سورة الإسراء: ٨٠]

مستخلص الرسالة

عنوان الدراسة: تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة" تصور مقترح".

اسم الباحثة: مى بنت علي لبان.

المشرف اداكاديمي: أ. د. محمد بن معيض الوذيانني

العام الدراسي: ١٤٣٨/١٤٣٩هـ

الدرجة العلمية: دكتوراة في الإدارة التربوية والتخطيط.

اسئلة الراسة: السؤال الرئيس: ما التصور المقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؟ وللإجابة على هذا السؤال يتطلب الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم بمجالات: البحث التطبيقي، والشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، والدورات التدريبية، وتقديم الاستشارات في ضوء اقتصاد المعرفة؟
 ٢. ما درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم بمجالات: البحث التطبيقي، والشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، والدورات التدريبية، وتقديم الاستشارات في ضوء اقتصاد المعرفة؟
 ٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول درجة ممارستهم لأدوارهم تبعاً للمتغيرات (الجامعة، والتخصص، والجنس، وعدد سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟
 ٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول درجة تطويرهم لأدوارهم تبعاً للمتغيرات (الجامعة، والتخصص، والجنس، وعدد سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟
- أهداف الدراسة:** يتحدد الهدف الرئيس للدراسة في التوصل إلى تصور مقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

١. الوقوف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم في مجالات: (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية،
٢. تقديم الاستشارات) في ضوء اقتصاد المعرفة.
٣. التعرف على درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم في مجالات: (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات) في ضوء اقتصاد المعرفة.
٤. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة (ممارسة- تطوير) أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم تبعاً للمتغيرات (سنوات الخبرة، الجنس، التخصص، الجامعة، الرتبة الأكاديمية).

المنهج المستخدم في الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج المختلط حيث يتناسب مع أهداف الدراسة.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة النهائية من (٥٢٧) عضو من أعضاء هيئة التدريس وتكونت عينة المقابلة من (٢٠) عميدا ورئيس قسم في بعض كليات الجامعات المذكورة.

أدوات الدراسة: استعانت الباحثة بأداتين تم إعدادهما وتطبيقهما بواسطة الباحثة، الأولى: تضمنت استبانته من (٣٣) فقرة موزعة على خمسة أبعاد تمثل أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفق مقياس ليكرت الخماسي. والثانية: مقابلة مع عمداء ورءساء بعض كليات الجامعات السعودية.

المعالجة الإحصائية: لتحليل بيانات الدراسة استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الثبات الفا كرونباخ، ومعامل الارتباط بيرسون.

خلاصة نتائج الدراسة:

- ١- أن المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة ككل بلغ (٣.٠٩) وبدرجة ممارسة متوسطة حيث حصل مجال (البحث التطبيقي) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٤٩) بينما حصل مجال (الكراسي العلمية) على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٤٨) وبدرجة ممارسة متدنية.
- ٢- أن المتوسط الحسابي لدرجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة ككل بلغ (٣.٤٠) وبدرجة ممارسة متوسطة حيث حصل مجال (الشراكة المجتمعية) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٠)، بينما حصل مجال (الكراسي العلمية) على المرتبة الخامسة والأخيرة بدرجة توافر متوسطة.
- ٣- أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغيرات الجامعة، والتخصص، والنوع، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.
- ٤- أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغيرات التخصص، والجنس، وعدد سنوات الخبرة بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجامعة.

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج قدمت الباحثة عدداً من التوصيات أبرزها:

توصي الباحثة بتفعيل مجالات اقتصاد المعرفة بالجامعات السعودية بما ينعكس أثره على تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في مجالات (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، الاستشارات العلمية.

Abstract

Title: Developing the roles of faculty members in Saudi universities in view of the knowledge economy "proposed perception".

Researcher : Mai Ali Ma'touq Labban

Academic Supervisor: D. Mohammed Al-Wathinani .

Degree: PhD (Doctorate) in Educational Administration and Planning.

Academic year: 1438/1439 AH.

Study questions: Main Question:

- What is the proposed perception for developing the roles of faculty members in Saudi universities in light of the requirements of the knowledge economy? To answer this question, we need to answer the following sub-questions:
 - 1- What is the degree of practicing faculty members in Saudi universities for their roles in the areas of applied research, community partnership, scientific chairs, training courses, and counseling in the light of the knowledge economy?
 - 2- What is the degree of development of faculty members in Saudi universities for their performance in the fields of applied research, community partnership, scientific chairs, training courses, and counseling in the light of the knowledge economy?
 - 3- Are there statistically significant differences between the average responses of faculty members in Saudi universities on the degree to which they are practicing their roles according to variables (university, specialization, gender, number of years of experience, academic rank)?
 - 4- Are there statistically significant differences between the average responses of faculty members in Saudi universities on the degree of development of their students according to variables (university, specialization, gender, years of experience, academic level)?

Objectives of the study:

The main objective of the study is to arrive at a proposed perception for developing the roles of faculty members in light of the requirements of the knowledge economy by achieving the following sub-objectives:

- 1- To assess the degree of practicing faculty members in Saudi universities for their roles in the fields of (applied research, community partnership, scientific chairs, training courses and counseling in the light of the knowledge economy.
- 2- Identify the degree of development of faculty members in Saudi universities for their performance in the fields of (applied research, community partnership, scientific chairs, training courses, consultancy) in the light of the knowledge economy.
- 3- To detect the differences of statistical significance in the degree (practice - development) of the faculty members to their roles according to the variables (years of experience, gender, specialization, university, academic level).

Methodology: The researcher used the mixed method to suit the objectives of the study.

The study sample: The sample of the final study consisted of (527) members of the teaching staff. The sample of the interview consisted of (20) deans and heads of department in some colleges of the universities mentioned.

Study tools: The researcher used two tools that were prepared and applied by the researcher. The first included a questionnaire of (33) paragraphs distributed over five dimensions representing the roles of faculty members in Saudi universities according to the Likert Pentagon scale. And the second is an interview with deans and heads of some faculties of Saudi universities.

Statistical processing: To analyze of the study data, the researcher used arithmetic averages, standard deviation, alpha-cronbach's persistence coefficient, Pearson correlation coefficient.

Summary of Study Results:

- 1- The average arithmetic of the degree of the practice of faculty members for their roles in the light of the knowledge economy as a whole was (3.09) and the degree of medium practice where the field (applied research) ranked first with an average of (3.49), while the field (Scientific chairs) ranked fifth and the last average with account (2.48) which has a low level of practice.
- 2- The mathematical average of the degree of development of the faculty members for their roles in the light of knowledge economy as a whole reached (3.40) and the average degree of practice where the field of (community partnership) ranked first with an average of (3.70), while the field of scientific chairs ranked fifth and final With a medium availability.
- 3- There are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) between the average responses of the members of the sample of the faculty members on the degree of practice of members of the faculty of their roles in the light of the knowledge economy according to the variables of the university, specialization and gender, while there are no differences with statistical significance according to the variable number of years of experience.
- 4- There are significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) between the average responses of members of the sample of faculty members on the degree of development of faculty members for their roles in light of the knowledge economy according to the variables of specialization, gender, and the number of years of experience while there are no differences with statistical significance according to the university variable.

In light of the findings of the study, the researcher made a number of recommendations, most notably:

The researcher recommends activating the fields of knowledge economy in Saudi universities, which will have an effect on the development of the roles of faculty members in the fields of applied research, community partnership, scientific chairs, training courses and scientific consultations.

إهداء

إلى روح والدي الطيب (رحمه الله)..

هذا غرسك الطيب جزاك الله عنا خير الجزاء .. أهديك أجر هذا العمل المتواضع
... وأسأل الله أن يسعك برحمته ويرفع مقامك مع الصالحين ... ويجمعنا بك في جنات النعيم.

إلى أمي الغالية ..

منبع الحنان والصبر والتفاؤل ... إلى طريقي للجنة ... إلى من غمرتني بدعائها حتى يسر
الله لي إتمام هذه الدراسة ... آدام الله عليها الصحة والعافية وراحة البال ...

إلى أخواني وأخواتي الأعزاء...

سندي وقوتي وملذي بعد الله ... إلى من هم أقرب إلى من روعي ... ورسمت بينهم أجمل
ذكرياتي ...

إلى أحبتي وعائتي والدي رشاد وأمي أميرة (أهل زوجي) ...

من ساندوني بالدعاء ... وغمروني بالطيب والمودة ...

إلى زوجي العزيز ..

رمز المودة والعطاء ... إلى الذي أدين له بالفضل - بعد الله - في إكمال دراستي ... إلى
من وقف بجانبني وساندني وأعانني ومدني بالقوة والعزم وشجعني وتحمل معي لمتابعة هذا
المشوار فجزاه الله عني خير الجزاء ...

إلى أبنائي ... رشاد .. ريان .. رضا .. ربا ...

الهدية التي منحني الله إياها وانجبتهم خلال دراستي لمرحلة الدكتوراة... بارك الله فيهم
وأنتبهم نباتاً حسناً ... هم زرعنا ومنتظر الحصاد ... بإذن الله

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جمدي

وأسأل الله أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم

إلى

شكر وتقدير

أَتَوَجَّهُ إِلَى المولى عز وجل بالحمد والشكر الخالص الجزيل، على ما أنعم وأجزل، وامتننَ بِهِ وَتَفَضَّلَ، فله الحمد في الأولى والآخرة، على ما أَعَانَ وَسَهَّلَ، وأسبل من النعمِ وَيَسَّرَ، وما لَطَفَ بِهِ وَقَدَّرَ، له الحمد على أن أعانني على إتمام هذه الأطروحة التي أسأل الله تعالى أن يجعلها عملاً خالصاً لوجهه الكريم .

قال تعالى ﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدِيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾ سورة النمل : آية ١٩ .

يَطِيب لي أن أتقدم بالشكر والعرفان إلي الصرح العلمي الشامخ في أظهر بقاع الأرض جامعة أم القرى متمثلة في مديرها سعادة الدكتور/ د. بكر معتوق عساس، وعمادة الدراسات العليا وعميدها سعادة الدكتور/ سعيد بن عبد الرحمن الحارثي، وسعادة عميد كلية التربية الدكتور/ علي بن مصلح المطرفي، وقسم الإدارة التربوية والتخطيط، وأخص بالشكر رئيس القسم سعادة الأستاذ الدكتور/ أ.د تركي بن كديميس العتيبي، وأصحاب السعادة أعضاء وعضوات هيئة التدريس الذين قاموا بتدريسي خلال فترة الدراسة المنهجية .

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأستاذي الفاضل سعادة الأستاذ الدكتور / أ.د محمد بن معيض الوديناني، الأستاذ بقسم الإدارة التربوية والتخطيط والمشرف على هذه الأطروحة ، وقد منحني الرعاية الصادقة والتوجيه المخلص، والمحلوظات القيمة ورسم معالم العمل، موجهاً ومرشداً حتى أكتمل في صورته الحالية مكللاً بجهده قبل جهد الباحثة، أسأل الله أن يجزيه عني خير الجزاء.

كما يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأعضاء لجنة مناقشة خطة الدراسة سعادة الأستاذ الدكتور / أ.د هاشم بن بكر حريري الأستاذ بقسم الإدارة التربوية والتخطيط، وسعادة الأستاذ الدكتور / أ.د عباس بن بله محمد، الأستاذ بقسم الإدارة التربوية والتخطيط، فجزاهم الله عني خير الجزاء .

والشكر موصول لصاحبي السعادة اللذين تفضلا بمناقشة الأطروحة سعادة الدكتور / د.أحمد بن محمد الزائدي، أستاذ الإدارة التربوية المشارك بمعهد الدراسات العليا التربوية جامعة الملك عبد العزيز، وسعادة الدكتورة/ د. عائشة بنت بكر فلاته، الأستاذ المشارك بقسم الإدارة التربوية والتخطيط ، وعلى ما قدماه من ملاحظات قيمة أثرت هذه الدراسة بإذن الله.

وأقدم شكري لكل من ساهم في تحكيم أداة الدراسة ، وأشكر كل من ساعدني بنصح أو مشورة ، وأسهم في إتمام هذه الدراسة من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى والجامعات الأخرى.

ويطيب لي أن أتوجه بالشكر العميم إلى القائمين على المكتبات والجهات التي استفدت منها كثيراً في جمع مادة هذا البحث، وأشكر كل من أهداني أو أعارني كتاباً.

ومزيد من الشكر والإمتنان والمحبة لزوجي نائب مدير إدارة الصحة النفسية والخدمة الاجتماعية بمنطقة مكة المكرمة الأستاذ أ/ رأفت بن رشاد عبد الغني ، على كرمه ومساعدته وتشجيعه لي ، كما أخص بالشكر صاحب القلب النابض بالكرم والعدل شقيقي ورفيق دربي أخي المحامي والمستشار القانوني أ/ معتوق بن علي لبان، على سؤاله الدائم عني وتحفيزه لي ، وأشكر شقيقتي الأستاذة / هبة بنت علي لبان، لمساندتها لي وتبسيط وتسهيل كل العقبات التي صادفتني خلال دراستي، كما أقدم شكري إلى أختي وصديقتي الدكتورة / د. رباب بنت رشاد عبد الغني ، لدعمها ومساندتها لي نفسياً خلال دراستي.

وفي الختام أسأل الله تعالى أن يغفر لي تقصيري، ويتجاوز عني خطأي ، واسأله تعالى أن ينفعني بما علمني، وأن يوفقني لما يحب ويرضى، وأن يجعل أعمالي خالصة لوجهه الكريم، وأن يتقبلها مني، إنه بي وبالمؤمنين رؤوف رحيم.

والله ولي التوفيق

بإذن

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	مستخلص الدراسة (عربي)
ب	مستخلص الدراسة (إنجليزي)
ج	إهداء
د	شكر وتقدير
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ك	قائمة الأشكال
ك	قائمة الملاحق
الفصل الأول : المدخل إلى الدراسة	
٢	مقدمة الدراسة
٤	مشكلة الدراسة وأسئلتها
٦	أهداف الدراسة
٧	أهمية الدراسة
٨	حدود الدراسة
٩	مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني : أولاً: الاطار النظري	
١٢	• المبحث الأول: أعضاء هيئة التدريس
١٢	أولاً: عضو هيئة التدريس وأهمية مكانته
١٣	ثانياً: صفات أعضاء هيئة التدريس.
١٤	ثالثاً: وظائف أعضاء هيئة التدريس

رقم الصفحة	الموضوع
١٦	رابعاً: الأدوار المتجددة لعضو هيئة التدريس في الجامعات
١٩	خامساً: أهداف تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس
٢٠	سادساً: طرق وأساليب تنمية أعضاء هيئة التدريس
٢٤	• المبحث الثاني: مجالات تطوير أدوار عضو هيئة التدريس
٢٦	أولاً: البحث التطبيقي
٢٩	ثانياً: الشراكة المجتمعية
٣٢	ثالثاً: الكراسي العلمية
٤١	رابعاً: التدريب و الدورات التدريبية
٤٦	خامساً: الاستشارات العلمية
٥٦	سادساً: تجارب أجنبية وعربية ومحلية في مجال تطوير وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس
٧١	• المبحث الثالث: اقتصاد المعرفة
٧٢	أولاً: مفهوم الاقتصاد المعرفي
٧٤	ثانياً: أهمية الاقتصاد المعرفي
٧٥	ثالثاً: سمات وخصائص الاقتصاد المعرفي
٧٩	رابعاً: مكونات نظام الاقتصاد المعرفي
٨٠	خامساً: المتطلبات الأساسية للاقتصاد المعرفي
٨٢	سادساً: المؤشرات الدالة على الاقتصاد المعرفي
٨٤	ثانياً: الدراسات السابقة
الفصل الثالث : إجراءات الدراسة	
٩٨	منهج الدراسة
٩٨	مجتمع وعينة الدراسة

رقم الصفحة	الموضوع
١٠٣	أداة الدراسة
١٠٩	المعالجة الإحصائية
الفصل الرابع : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.	
١١٦	أولاً: نتائج الاستبانة.
١٣٩	ثانياً: نتائج المقابلة الشخصية.
الفصل الخامس: خلاصة نتائج الدراسة والتصور المقترح.	
١٤٨	أولاً: خلاصة نتائج الدراسة
١٥١	ثانياً: التصور المقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة.
١٦١	ثالثاً: توصيات الدراسة.
١٦٢	رابعاً: دراسات مقترحة.
١٦٤	المراجع
١٦٤	المراجع العربية
١٨٠	المراجع الأجنبية
١٨٣	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٣٧	يوضح عدد الكراسي العلمية في بعض الجامعات السعودية	١
٩٩	إجمالي عينة أعضاء هيئة التدريس حسب متغيري الجامعة والتخصص والنوع .	٢
١٠١	تصنيف عينة الدراسة وفقاً للرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة	٣
١٠٥	توزيع عبارات الاستبيان على المحاور الرئيسة.	٤
١٠٧	الاتساق الداخلي للمحاور الفرعية للاستبيان.	٥
١٠٨	الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان حول: درجة ممارسة وتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة.	٦
١٠٩	معامل الثبات ألفا لكر و نباخ للاستبانة.	٧
١١٠	تصنيف الاستجابات تبعاً لقيمة المتوسط الحسابي.	٨
١١٣	إجمالي عينة رؤساء الأقسام حسب متغيري الجامعة والتخصص.	٩
١١٦	درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة بمختلف المجالات.	١٠
١٢١	درجة ممارسة أدوار عضو هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة.	١١
١٢٣	درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة بمختلف المجالات.	١٢
١٢٨	درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة.	١٣
١٢٩	نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجامعة.	١٤
١٣٠	نتائج المقارنات البعدية لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجامعة	١٥
١٣١	نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير التخصص.	١٦

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٣١	نتائج المقارنات البعدية لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير التخصص	١٧
١٣٣	نتائج اختبارات للفروق بين متوسطات استجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجنس	١٨
١٣٤	نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.	١٩
١٣٥	نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجامعة.	٢٠
١٣٥	نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير التخصص.	٢١
١٣٦	نتائج المقارنات البعدية لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير التخصص.	٢٢
١٣٧	نتائج اختبارات للفروق بين متوسطات استجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير النوع.	٢٣
١٣٨	نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	٢٤
١٣٨	نتائج المقارنات البعدية لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.	٢٥

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
١	أعداد عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغيري الجامعة والتخصص.	١٠٠
٢	أعداد عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغيري الجامعة والنوع.	١٠٠
٣	أعداد عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغيري الجامعة والجنس	١٠١
٤	توزيع عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغير الرتبة الأكاديمية.	١٠٢
٥	توزيع عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغير عدد سنوات الخبرة الأكاديمية.	١٠٢
٦	محاور التصور المقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة.	١٥٢
٧	توصيات الدراسة في ضوء مجالات اقتصاد المعرفة المرتبطة بأدوار أعضاء هيئة التدريس.	١٥٤

قائمة الملاحق

رقم الملحق	الملحق	رقم الصفحة
ملحق رقم (١)	الإستبانة في صورتها الأولية.	١٨٤
ملحق رقم (٢)	قائمة بأسماء محكمي الدراسة.	١٨٨
ملحق رقم (٣)	الاستبانة بصورتها النهائية.	١٨٩
ملحق رقم (٤)	خطابات الدراسات العليا لتطبيق الأداة .	١٩٢
ملحق رقم (٥)	قائمة بأسماء محكمي التصور المقترح.	١٩٥

الفصل الأول

المدخل إلى الدراسة

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة
- منهج الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة :

تتجلى عناية الإسلام واهتمامه بتنمية الفرد وتطوير مهاراته ومعارفه من خلال حرصه على دوام الاستزادة من طلب العلم وإنمائه وتطويره ، مما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع والأمة ديناً ودنيا لقوله تعالى ﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾ سورة طه آية (١١٤)، وقال ﷺ " اللَّهُمَّ أَنْفَعْنِي بِمَا عَلَّمْتَنِي، وَعَلِّمْنِي مَا يَنْفَعُنِي، وَزِدْنِي عِلْمًا " أخرجه الترمذي.

وقال سعيد بن جبیر ؓ عنه في تذكرة السامع والمتكلم في آداب العلم والمتعلم : "لا يزال الرجل عالماً ما تعلم فإذا ترك التعلم وظن أنه قد استغنى واكتفى بما عنده فهو أجهل ما يكون".
يُعد التعليم من أهم أدوات التقدم في المجتمعات، كونه يسهم في تطوير مختلف الخبرات والمعارف والممارسات، و يساعد على توسيع قاعدة المعرفة لتحقيق الكفاءة و التميز.

إن للتعليم العالي دوراً هاماً في تطوير المجتمع وتنميته وذلك من خلال إسهام مؤسساته في تخريج الكوادر البشرية المدربة على العمل في كافة المجالات والتخصصات المختلفة وتعد الجامعة من أهم هذه المؤسسات حيث يناط بها مجموعة من الأهداف تدرج تحت وظائف رئيسية ثلاثة هي (التعليم وإعداد القوي البشرية والبحث العلمي إضافة إلى خدمة المجتمع (وني، ٢٠٠٥، ص ١٧).

وفي ضوء ذلك يمكن القول لتطوير الهيئة التدريسية في الجامعات دوراً حيوياً وأساسياً لما يناط بها من أدوار ومهام تمثل حيز الزاوية، لكونها من أهم مدخلات النظام التعليمي الجامعي وتمثل الإنتاجية العلمية لهم مدخلاً مهماً لتحقيق ما ينتظر من الجامعات في حين أن حجم مساهمة الجامعة في خدمة مجتمعها وتنمية بيئتها يرتبط بمدى إتقان أعضاء هيئة التدريس لمهامهم البحثية إلى جانب قدرتهم على تنفيذ مهماتهم التدريسية (الحديثي، ٢٠٠٧، ص ٢٤).

وحيث أن المملكة تشهد حالياً حراكاً مجتمعياً واسعاً وهي تمضي بخطى وثقة نحو التحول

من اقتصاد النفط إلى اقتصاد أكثر تنوعاً قائماً على المعرفة بما يحقق رؤية (٢٠٣٠) ولكي تحقق الجامعات دورها في بناء وتعزيز مفهوم الاقتصاد المعرفي عليها أن توجد أدوار ووظائف جديدة تعمل على تحقيق التوازن المعرفي .

وللمحافظة على التوازن سيضطرها إلى اللجوء إلى بديل التعاقد، بسبب تباطؤ خطط الاحلال وتأهيل أعضاء هيئة التدريس عن طريق تعيين المعيدين وابتعاثهم، كما نلاحظ أن الجامعات تشهد حالة من فقدان بعض أعضاء هيئة التدريس بها إما بالتسرب للقطاع الخاص أو طلب التقاعد المبكر، وبلوغ سن التقاعد (المحسن، ٢٠١٣م، ١٣) لكي تتمكن الجامعات من تطوير إداراتها لآبد من توفير الدعم المادي والمعنوي لها حتى تسهم في تطوير كفاءة أساتذتها ومهاراتهم وتوفير المناخ الملائم لهم، وذلك لأن نجاح أي تعليم جامعي يعتمد -إلى حد كبير- على ما يتوافر له من عناصر متميزة من أعضاء هيئة التدريس، حيث يُعد عضو هيئة التدريس في الجامعة الطاقة المحركة لها، ومحور رسالتها، وأصبح دورهم الأكاديمي يشتمل على جميع الجوانب الأكاديمية والإدارية ومنها البحث العلمي و التطبيق، وتقديم الدورات التدريبية والاستشارات العلمية لزيادة الإنتاجية العلمية للجامعات ودخولها في التصنيفات العالمية.

وفي ذات السياق وضح شاهين (٢٠٠٤م، ص٨) أن التغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية والتحولات الاقتصادية والسياسية في العالم تقتضي أن يكون عضو هيئة التدريس عاملاً مؤثر في مجتمعه وأدواره مكمله لبعضها البعض ويعمل على تطوير أدائه بما ينسجم مع مستجدات العصر.

في حين أكدت دراسة آل زاهر (١٤٢٣هـ، ص٥٠) أن أدوار أعضاء هيئة التدريس متجددة بصفة مستمرة مما جعل العديد من الجامعات تركز على التطوير الأكاديمي بهدف تطوير العملية التعليمية واستيعاب التطورات المتعددة وتشمل المجالات (التطوير التدريسي والمعلوماتي، والتقني، المنهجي والإداري والبحثي والتقويمي والتخصصي).

يمكن القول بأن أدوار أعضاء هيئة التدريس غير ثابتة، بل هي متجددة تتغير بتغير البيئة التعليمية ومجارات التطورات الداخلية والخارجية لتحقيق وظائف الجامعة (التدريس ، البحث

العلمي ، خدمة المجتمع) وتحتاج إلى توفير المتطلبات المادية والتقنية والمتطلبات التنظيمية والبشرية في ضوء التحول للاقتصاد المبني على المعرفي Knowledge-based economy كما تتركز أدوار أعضاء هيئة التدريس، في مجالات التدريس والبحث العلمي والتأليف والترجمة وتقديم خدمات للمجتمع المحلي من خلال المراكز والمؤسسات المتخصصة.

وذكر الغامدي (٢٠١٢م، ص٣) أن عضو هيئة التدريس أضيفت إليه أدوار ومسئوليات أخرى ليست ثابتة أو جامدة بل متطورة بتطور رسالة الجامعة، أهدافها ولم تعد قاصرة على وظائفها.

من هنا يصبح عضو هيئة التدريس مطالباً أكثر من غيره لاجتماعات مثل هذا التطوير في معارفه وقدراته ومهاراته المختلفة التي تمكنه من أداء دوره بفعاليته واقتدار ، بما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المرجوة في المخرجات التعليمية الجامعية ويحقق الإنتاجية العلمية للجامعات في عصر الاقتصاد المعرفي ، وهذا دليل على أهمية إدارة المعرفة في زيادة القدرة على تكوين الثروة وتحسين مركزها المالي من خلال حُسن التخطيط لها والجودة في العمليات وإدارة وتطوير الأفراد.

مشكلة الدراسة:

يَسْتَد نظام التعليم الجامعي إلى ركائز أساسية منها الطالب والمنهج وطرائق التدريس ووسائله

وأساليب تقييم مخرجاته والهيئة التعليمية وللمكانة التي يشغلها الأستاذ الجامعي فقد كانت مسألة اختياره واعداده، وتطويره ، من أكثر العمليات أهمية في تحقيق رسالة الجامعة العلمية التربوية ، فإذا صلح أعضاء هيئة التدريس صلحت الجامعة وكتلياتها .

وقد دأبت المملكة العربية السعودية على تحديد السياسات والاستراتيجيات، وتنفيذ العديد من المشروعات التي تمهد للتوجه نحو الاقتصاد القائم على المعرفة، ومنها المشروعات الاستثمارية التي تستهدف تنويع القاعدة الاقتصادية، وتحقيق التنمية المتوازنة، ووضعت على

عانتها بعض القضايا ؛ وذلك للإسهام في تنمية القدرات التحليلية، وامتلاك المهارات العملية للأفراد ، فضلاً عن تعزيز روح المبادرة والريادة لديهم، وتطوير منظومة التعليم في مختلف مراحلها بدءاً من الطفولة المبكرة التي تتطلب جهوداً كبيرة، وانتهاءً بالتعليم ما بعد الجامعي الذي يتطلب توسعاً واهتماماً أكبر(وزارة الاقتصاد والتخطيط، ص ٢٠١٠م).

ونجد أن من أهداف خطة التنمية العاشرة ١٤٣٦هـ/١٤٤١هـ تمكين الموارد البشرية من خلال اقتصاد قائم على المعرفة وتحويل المعرفة إلى ثروة ويتم ذلك من خلال الابتكار والأفكار الإبداعية، كما حثت على تنمية القدرات المعرفية للقوى العاملة (علماء، انتاجاً، مهارة).

وجاءت الدراسة استجابة لتوصيات عدد من الدراسات السابقة ومنها: دراسة الأحمدى (٢٠١٤م، ص ١٤٠) بضرورة تفعيل أدوار أعضاء هيئة التدريس لمواكبة التطور العلمي والتحالف والشراكة مع مؤسسات المجتمع، وأوصى المطيري (١٤٣٣هـ) بضرورة التحول للاقتصاد والتنمية المستدامة بدعم عملية تحول الجامعات السعودية الى جامعات بحثية والتركيز على البحوث التطبيقية مع تدعيم التوجه نحو الابتكار وريادة الأعمال للارتقاء بمخرجاتها من باحثين وأبحاث أساسية وتطبيقية وأوصت البلادي (٢٠١٥م) بإبراز دور الأستاذ الجامعي في حل مشكلات المجتمع عن طريق الشراكة المجتمعية و الأبحاث العلمية.

وأكد مركز القيادة الأكاديمية بوزارة التعليم العالي (١٤٣٤هـ) من خلال ورشة عمل عن "أدوار أعضاء هيئة التدريس في بيئة تعليم عال متغير" و تناولت دور أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة والتوجهات الحديثة ومنها الشراكة المجتمعية ، والدورات التدريبية وتقديم شراكات وتحالفات مع مؤسسات المجتمع بالإضافة إلى التعليم وتقديم الأبحاث العلمية(جريدة الرياض،١٤٣٤هـ).

ومع تطلع الجامعات السعودية للتحول من اقتصاد النفط إلى الإقتصاد الصناعي القائم على المعرفة للوصول إلى مستوى الجامعات المنافسة، والتحول من نقل المعرفة إلى استحداث المعرفة، تزداد أهمية تفعيل أدوار أعضاء هيئة التدريس والعمل على تطويرها في ضوء اقتصاد المعرفة.

في ضوء ما سبق ومن خلال خبرة الباحثة وارتباطها بالميدان التربوي، تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في وضع تصور مقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.

أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيس: ما التصور المقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؟ ولإجابة على هذا السؤال يتطلب الإجابة على

الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم بمجالات: البحث التطبيقي، والشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، والدورات التدريبية، وتقديم الاستشارات في ضوء اقتصاد المعرفة؟
٢. ما درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم بمجالات: البحث التطبيقي، والشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، والدورات التدريبية، وتقديم الاستشارات في ضوء اقتصاد المعرفة؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول درجة ممارستهم لأدوارهم تبعاً للمتغيرات (الجامعة، والتخصص، والجنس، وعدد سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول درجة تطويرهم لأدوارهم تبعاً للمتغيرات (الجامعة، والتخصص، والجنس، وعدد سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

أهداف الدراسة:

يتحدد الهدف الرئيس للدراسة في التوصل إلى تصور مقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- الوقوف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم في مجالات: (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية،
- ٢- تقديم الاستشارات) في ضوء اقتصاد المعرفة.
- ٣- التعرف على درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدائهم في مجالات: (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات) في ضوء اقتصاد المعرفة.
- ٤- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة (ممارسة- تطوير) أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم تبعاً للمتغيرات (سنوات الخبرة، الجنس، التخصص، الجامعة، الرتبة الأكاديمية).

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تتبع أهمية الدراسة من حيوية موضوعها والعمل على تشخيص واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم وتطويرهم لأدائهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.

قد تساعد المسؤولين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والمهتمون بدور اقتصاد المعرفة في وضع إجراءات تسهم في تطوير أدائهم، كما قد تفيد فريق التخطيط الاستراتيجي بالجامعات، بما تقدمه الدراسة من توصيات ومقترحات يمكن توظيفها للاستفادة منها في تطوير أدوار عضو هيئة التدريس للتحويل لاقتصاد المعرفة والوصول الى الجامعات المنافسة.

ربما تخدم هذه الدراسة الاستراتيجية الوطنية للتحويل إلى مجتمع المعرفة بالمملكة العربية السعودية لعام ٢٠٢٠م بصفة عامة، وتتوافق مع توجهات وزارة التعليم العالي بصفة خاصة، نحو الارتقاء بالتعليم العالي وزيادة مساهمته في التحويل نحو مجتمع المعرفة ومواكبة متطلباته

الأهمية التطبيقية:

نظراً لفة الدراسات العربية والأجنبية - على حد علم الباحثة - في تناولها للأدوار

المتجددة لعضو هيئة التدريس في مجالات (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات) والتي يمكن أن تسهم في تعريف أصحاب القرار على مستوى الجامعات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم وتطويرهم لأدائهم والارتقاء به لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة.

كما قدمت الدراسة في الجانب الإجرائي من خلال تصورها المقترح بعض المتطلبات المالية والتقنية والتنظيمية والبشرية التي نأمل أن تساعد الجامعات في اتخاذ الخطوات والإجراءات الفعالة لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، وكذلك مجموعة من الآليات المقترحة لتطويرهم لأدائهم لعلها تفيد صناع القرار في الجامعات.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصر موضوع الدراسة على تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في المجالات (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات) في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وتقديم "تصور مقترح".

الحدود الزمانية: تم بتوفيق الله تعالى اجراء الدراسة خلال الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ.

الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية وهي (جامعة أم القرى، وجامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك سعود).

منهج الدراسة: باستخدام المنهج المختلط Mix Method لمناسبته لموضوع الدراسة ويعتمد هذا المنهج على جمع البيانات باستخدام المنهج الكمي (Quantitative) و النوعي (Qualitative) في مرحلة واحدة مع التركيز بالشكل الأساسي على أحدهما-الكمي- في جمع بيانات الدراسة (أبو علام، ٢٠١٣م، ص ٤٠٢).

عينة الدراسة: عينة عشوائية طبقية ممثلة للمجتمع من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية (جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة أم القرى) حيث تم

تقسيم العينة الى الجامعات المذكورة ثم الكليات (العلوم الإنسانية ، العلوم التطبيقية ، العلوم الهندسية والطبية) ثم تقسيمها حسب النوع إلى ذكور وإناث.

مصطلحات الدراسة:

التطوير: التحول من حال إلى حال أفضل منه، ويعرف بأنه "نقلة نوعية وكمية من وضع إلى وضع آخر أفضل منه في جميع المجالات الاقتصادية والثقافية والبيئية والإدارية والصحية والتكنولوجية" (اللوزي، ٢٠١٠م، ص ١٨).

عرف الزهراني (٢٠٠٩ م، ص ١٠) التطوير بأنه: " عملية تهدف إلى الوصول بالشيء المطور إلى أحسن صورة، حتى يؤدي الغرض المطلوب منه بكفاءة تامة، ويحقق كل الأهداف المنشودة".

التطوير ويقصد به إجرائياً : تحسين ما يصدر عن أعضاء هيئة التدريس من ممارسات وسلوك لفظي أو مهاري في جميع المجالات مما يظهر قدرته على أداء عمل ما.

أعضاء هيئة التدريس:

أعضاء هيئة التدريس: الأساتذة الحاصلين على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها من المصنفين على وظيفة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) ممن يقومون بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع كأعمال أساسية في الجامعات السعودية.

تطوير أدار أعضاء هيئة التدريس: يقصد به إجرائياً مجموعة من الممارسات التي تستثمر انتاج أعضاء هيئة التدريس وتقاس بتقديرات عينة الدراسة على فقرات الأداة المعدة لأغراض الدراسة حسب المجالات (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات) بهدف الانتقال من الوضع الحالي إلى وضع مستقبلي أفضل منه بما يحقق متطلبات اقتصاد المعرفة.

الاقتصاد المعرفي:

عرفه الشمري والليثي (١٤٢٩هـ، ص ٢٢) بأنه "الاقتصاد القائم بصورة أساسية على عنصر المعرفة ، مستخدماً العقل البشري بتوظيف وسائل البحث والتطوير والموارد الاقتصادية المتاحة باستخدام الكوادر المؤهلة والقادرة على استيعاب جميع المتغيرات التي تطرأ على مجمل النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية".

ويعرف (M.Parken, 2000 p: 440) ، الاقتصاد المعرفي بأنه: " دراسة وفهم عملية تراكم المعرفة وتحفيز الأفراد لاكتشاف و تعلم المعرفة، والحصول على ما يعرفه الآخرون".

اقتصاد المعرفة إجرائياً: استثمار المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاية في جميع الممارسات (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات) التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس والعمل على تطويرها بما يحقق النمو ويلبي حاجات المجتمع.

الفصل الثاني

أدبيات الدراسة

□ أولاً: الإطار النظري

□ ثانياً: الدراسات السابقة

الفصل الثاني

أدبيات الدراسة

أولاً: الإطار النظري للدراسة

يتناول هذا الجزء من الإطار النظري عدداً من المباحث المرتبطة بمتغيرات الدراسة وفيما يلي تفصيل ذلك:

المبحث الأول

أعضاء هيئة التدريس

عضو هيئة التدريس الجامعي وأهمية مكانته:

يُعد عضو هيئة التدريس من أهم مدخلات الجامعات لقيامها بأهم وظائفها في مجالات (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع) وإن اكتسابهم العديد من الخبرات والمهارات ذات العلاقة بمعايير ومؤشرات الجودة والاعتماد في مجالات تخصصهم بالإضافة إلى اكتسابهم خبرات ومهارات النقد الذاتي، والتقويم الداخلي الموضوعي من خلال مشاركتهم في الفحص والتقويم الداخلي (الذاتي).

كما أنهم أصبحوا أكثر دراية ومعرفة بالجوانب الإيجابية وكذلك الجوانب السلبية في البرامج المشاركين في تنفيذها، وفي أقسامهم الأكاديمية، وفي كلياتهم وجامعاتهم مما يدفعهم إلى المشاركة في تدعيم جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف وتنميتهم مهنيًا وتحسين كفاءتهم، وفعاليتهم من خلال الاطلاع على الجديد في تخصصاتهم، واستخدامهم لمختلف مصادر المعرفة والتعلم، وتوظيفهم للتقنيات التعليمية لتحسين أدائهم المهني، والبحثي (زيدان، ٢٠٠٥، ص ٨٣).

الصفات التي يجب توفرها في أعضاء هيئة التدريس:

هناك بعض الصفات التي يجب أن يتحلى بها عضو هيئة التدريس ذكرها الهاشمي والعزراوي (٤٣٠ هـ، ٣٥) (مرسي، ٢٠٠٢م، ص ٢٠٩) وهي:

أولاً: الصفات الشخصية:

يجب أن يتمتع عضو هيئة التدريس بلياقة صحية جيدة، و حواس سليمة، تتمثل في السمع والنطق والنظر، وتحتاج بعض التخصصات التطبيقية إلى قوة التذوق والمقدرة على التمييز بين الألوان كما توجد بعض الشواهد الظاهرة والاختبارات النفسية التي يمكن أن تحدد درجة التوازن النفسي، والقدرة على التكيف مع الضغوط التي يشكلها العمل الأكاديمي.

ثانياً: الصفات العلمية:

أن يملك قدرات معرفية عامة وفي مجال تخصصه مع القدرة على الإلقاء والعرض ونقل المعلومات والمهارات وتغيير السلوك ، وتوفر صفات القيادة، وفن التعامل مع الآخرين واحترام وجهات النظر ، والقدرة على حل مشكلات المجتمع من خلال ما يقدم من أبحاث وتحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية .

ثالثاً: الصفات المهنية:

من أهم الصفات المهنية تقدير مهنة التعليم واحترام النظام الجامعي وسياسته وتعليماته والإلمام بأهداف التعليم الجامعي والعمل على تحقيقها ، والتركيز على التطوير الذاتي وتطوير الأداء الأكاديمي والمهني ومهارات البحث العلمي والابتكار والبحث عن كل ما هو جديد في مجال تخصصه.

في ضوء ذلك تجد الباحثة أن تعدد الصفات والخصائص التي يجب توفرها في أعضاء هيئة التدريس تعمل على التميز بينهم في قيادة العمل الأكاديمي وتطوير الأدوار المنوطة به سواء كانت صفات شخصية تشمل على عدد من الخصائص الجسمية والدينية والنفسية والإجتماعية أو صفات علمية وتتضمن الخلفية العلمية للأستاذ الجامعي ومدى إداركه لكل ما

هو جديد في مجاله و كافة العلوم المرتبطة بتخصصه مع قدرته على استخدام التقنيات الجديدة وتوظيفها لخدمة ما يقدمه، وأخيراً صفاته المهنية وخصائصه القيادية وقدرته على الابتكار والإبداع وتقديم أبحاث تعمل على حل مشكلات المجتمع وتطويره لمجارات التطورات المحلية والعالمية.

وظائف أعضاء هيئة التدريس:

إن تدريب أعضاء هيئة التدريس أصبح مطلباً حيوياً لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل، وأصبح عضو هيئة التدريس ليس مجرد متخصص في نوع من أنواع المعرفة، كما أنه ليس مجرد ناقل لها، بل هو مربى لطلابه، ومن ثم لم يعد مقبولاً أن يكتفي بالإعداد التخصصي فقط دون غيره من الإعداد المهني والثقافي والبيئي (عبد المعطي، ٢٠٠٨، ص ١٨٩).

ومن ثم تعددت وتنوعت وظائف الأستاذ الجامعي في العصر الحالي ويمكن عرضها بإختصاص وهي:

أولاً: الوظيفة التدريسية

تعني قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام الوسائل المختلفة في توصيل المحتوى العلمي بالإضافة إلى تحضير المحاضرات واعداد الامتحانات وقراءة البحوث وكتابة نتائج أعمال الطلاب وكذلك المقدرة على البحث العلمي والاطلاع على ما يستجد في مجال تخصصه وتزويد طلابه بها ومنها:

١. أن يمتلك المعرفة في المجال الأخرى خاصة تلك المرتبطة بمجال تخصصه، وأن يهتم بالدراسات البينية التي تربط أكثر من تخصص.
٢. أن يواكب العصر في التعامل مع التقنيات الحديثة كاستخدام الشبكة العالمية للمعلومات، والتعامل مع العوالم الافتراضية وذلك بإتقان مهارات الحوار عن بعد.
٣. أن يمتلك القدرة على الاختيار بين البدائل المعلوماتية المتاحة مما يساعده على إصدار الأحكام.

٤. أن يمتلك الأستاذ الجامعي مقومات التفكير العلمي، وأن يستطيع التكيف مع التغيير السريع في البيئة.

٥. أن يمتلك القدرة على التعلم الذاتي، والقدرة على الإبداع والابتكار (عبد المعطي، ٢٠٠٨، ص ١٩٢) (خطاب، ٢٠٠٦، ص ٥٦٧).

ثانياً: الوظيفة المجتمعية

ويمكن للأستاذ الجامعي أن يخدم المجتمع بعدد من الأمور ذكرها عبد المعطي (٢٠٠٨، ص ٢٠٤) منها:

١- تقديم النصيحة والاستشارات الدينية والاجتماعية لأفراد مجتمعة.

٢- المشاركة في الندوات والمحاضرات والملتقيات والنشاطات العامة والخاصة في المجتمع.

٣- المشاركة الكتابية بالمقالات في الصحف والمجلات والدوريات.

٤- المشاركة الإعلامية في القنوات المختلفة المسموعة والمرئية.

٥- تقوية إحساس المجتمع المحلي بدور الجامعة وأهميتها كمؤسسة علمية تربوية مما يشجع المجتمع على العمل و مساندة الجامعة لتحقيق أهدافها.

٦- إجراء الأبحاث والدراسات التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي، وتفعيل دور المؤسسات الحكومية والأهلية في خدمة طلاب الجامعة.

ثالثاً: الوظيفة الإدارية

تقوم على المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في اجتماعات القسم وحسن تمثيل القسم في اجتماعات الكلية وكفاية تمثيل الكلية في اجتماعات الجامعة، بالإضافة إلى المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل الأكاديمي مثل: تقييم الخطط، التعيين، إعداد خطة الاحتياج،

المشاركة في لجان الإعداد، والتنظيم للمؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية والفكرية التي تعقد على مستوى القسم أو الكلية (العجمي ، ٢٠٠٧م، ص ٢٠-٢٦).

وتتمثل متطلباتها في إلمام الأستاذ الجامعي بمهارات الإدارة والقيادة الناجحة وذلك في

إطار:

١-وضع الخطط المناسبة للمواقف المختلفة.

٢-القدرة على تنفيذ ما خطط له تنفيذاً جيداً.

٣-أن يمتلك مهارة المتابعة والتقييم (خالد، ٢٠٠٦، ص ٥٢).

- الأدوار المتجددة لعضو هيئة التدريس في الجامعات:

تناط الأدوار في مجملها بأعضاء هيئة التدريس كونهم يعتبرون الأساس في التعليم الجامعي ومؤسسات التعليم العالي ، إذ لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة و الموارد المالية اللازمة، لذلك تعتمد الجامعات إلى تحديد أدوار و مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤديوا أدوارهم بصورة فردية أو جماعية مما يجعل بالتالي عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة، ومن الجدير بالذكر هنا أن دور عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف حجم الجامعة ومسؤولياتها و تباين الأنظمة التي تستند إليها في تحديد فلسفتها وأهدافها وتتركز أدواره في مجالات التدريس، والبحث العلمي والتأليف و الترجمة، و تقديم خدمات للمجتمع المحلي من خلال المراكز و المؤسسات المتخصصة (ماتيرو وآخرون، ٢٠٠٠، ص ٢٦).

إن دور الأستاذ الجامعي في الوقت الحالي لم يعد دور المنتج والمقن للمعلومات والمعارف، كما لم يعد دور الشارح والمفسر لجميع الحقائق والنظريات، بل أصبح أشمل من ذلك، ويوصف بأنه دور المطلع على الدراسات والتجارب المحلية والعربية والعالمية ، ودور المستخدم لاستراتيجيات تدريس حديثة مثل: التعلم التعاوني، والاكتشاف الموجه، وحل المشكلات وغيرها، ليطور وينمي لدى المتعلمين قدراتهم العقلية العليا مثل: التفكير الابتكاري

والإبداعي والناقد والحر، والقدرة على الربط والاستنتاج والتحليل والتقويم، والأستاذ المعد جيداً في عصر المعرفة والعولمة ومنافسة سوق العمل يعمل جاهداً على تنمية روح الرقابة الذاتية وغرس القيم الأخلاقية في نفوس طلابه، والمحافظة على الهوية الثقافية والحضارية والقومية، كما أنه يشجع المتعلمين على حب المعرفة، والتعلم الذاتي المستدام باستخدام مصادر التعلم وتقنية المعلومات الحديثة، والتطلع لكل ما هو جديد (الحايك والكيلاني، ٢٠٠٧م، ص ١٤).

وفي ضوء ذلك هناك أدوار جديدة لأعضاء هيئة التدريس يمكن عرضها كمايلي:

دوره في التعامل مع تقنية المعلومات والاتصالات:

أن عصر تقنية المعلومات والاتصال قد بدل أدوار الأستاذ الجامعي ومهاراته، فظهرت أدوار لم تكن معروفة من قبل وهي أن يكون ملماً بكيفية استخدام الوسائط المتعددة وبرامج التواصل الاجتماعي، والقدرة على إعداد مواقع في الإنترنت وتصميمها وتحميلها، ولكي يسهم بتطوير التعليم ويصل إلى مستوى الجودة لابد أن يمتلك مهارات استخدام تقنية المعلومات والاتصال... الخ (سليمان، ٢٠٠٧م، ص ١٤).

ويمكن استخدام مهاراته التقنية في :

أ- المشاركة في صياغة الخطط التعليمية باستخدام التقنيات والنظريات الحديثة.

ب- تطوير مهارات الطلبة في البحث والاكتشاف والتواصل مع المجتمعات الأخرى.

ج- تبني توجه يقوم على قناعته بقدرة المتعلم على التنظيم الذاتي لتعلمه.

د- دمج تقنية المعلومات والاتصال في التعليم.

هـ- تحمل المسؤولية الذاتية في الدعم المستمر لمهاراته في تطبيق أدوات تقنية المعلومات والاتصال في التعلم.

دوره في التنافسية العالمية:

تعرف التنافسية في التعليم الجامعي بأنها تسابق الجامعات من أجل تحقيق الأفضل في وظائفها الثلاث (التعليم، والبحث، وخدمة المجتمع) والوصول إلى المستويات العالمية، فهي

قدرة الجامعة على تقديم خدمة تعليمية وبحثية عالية الجودة؛ مما ينعكس إيجابياً على أعضاء هيئة التدريس بها ويعكس ثقة المجتمع فيها .

وفي ضوء ذلك فإن للبحث العلمي والتطبيقي دوراً هاماً في رفع القدرة التنافسية للجامعات، ولقد وضعت التصنيفات العالمية للجامعات البحث العلمي ضمن معاييرها لتقييم الجامعات؛ حيث تتضمن مؤشرات التقييم لإنتاج البحوث العلمية: عدد الأبحاث المنشورة في المجالات العالمية المحكمة والأبحاث المنشورة باللغة الإنجليزية في المجالات المحكمة، ونسبة الأبحاث إلى أعضاء هيئة التدريس بها. مما يؤكد على دوهم في التنافسية بين الجامعات وحصولها على ترتيب متقدم في قوائم أفضل الجامعات على المستويات العالمية (ال خليفة، ١٤٣٦هـ، ص ٢١).

دوره في مواجهة تحديات العولمة:

أن العولمة هي : "العملية التي تكتسب بها العلاقات الاجتماعية أنماطاً متشابهة - بدون النظر إلى اعتبارات الحدود السياسية والمسافات المكانية .. وهكذا تصبح قدرة البشر على التواصل والتفاعل والتأثير أكبر وأعمق ، والعولمة هي تكثيف للروابط بين سكان العالم بفعل العوامل والآليات القادرة على عبور الدول الجغرافية" (شبكشي، ٢٠٠١م، ص ٨).

إن من الأدوار التي يتوجب على عضو هيئة التدريس ممارستها في كل بعد من أبعاد العولمة الثقافية، والاجتماعية والتربوية ، والعملية لمواجهة تحدياتها يلزم إعادة بناء اللغة العربية الفصحى وتطويرها كوسيلة للاتصال والتفكير والإبداع، لأنها تمثل الهوية الثقافية للمجتمع الذي ينتمون إليه، كما يعمل على تأصيل الهوية الدينية العفائية في نفوس طلبته وتنمية الولاء بما يحقق الهوية الوطنية لديهم.

كما يعمل على التوعية بمخاطرها على القيم والمعتقدات والسلوك، ويعزز العمل الجماعي والبعد عن الفردية، ويؤكد على دور المرأة المهم في عصر العولمة باعتبارها الوسيط الذي ينقل ثقافة المجتمع للأجيال القادمة.

ومن أدواره المهمة تحقيق التوازن بين الأصالة والمعاصرة ومواكبة مستجدات العصر بما يخدم العملية التعليمية ويكسب طلابه خبرات ومهارات متميزة، واستثمار تقنية المعلومات

والاتصالات في إيجاد قنوات اتصال فعالة بين الجامعات والاستفادة من خبرات وتجارب الدول المتقدمة في تطوير أدائهم واكسابهم القدرة على صناعة المعرفة (أبو جلاله ، ١٤٢٣هـ، ص١٤٢).

أهداف تطوير وتنمية أدوار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات:

تتنوع الأهداف لتنمية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والتي تشمل ما يلي: - (Bubb, 2004:8)

أ- تشجيع عضو هيئة التدريس على بلوغ أعلى درجات الجودة في الأداء، مما يزيد قدرته في تحقيق المعايير الوطنية في العملية التعليمية.

ب- تعميم مبدأ التعليم التعاوني والتعلم المستمر والتعلم مدى الحياة بين أعضاء هيئة التدريس، لتحقيق أهداف برامج التنمية المهنية.

ج- إشعار أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن العمل، وتحقيق مبدأ المسؤولية والالتزام المهني .

د- تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال تقويم الطلاب، والاعتماد على البدائل الفعالة في ذلك.

هـ- تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وابتكار بدائل جديدة في التعلم.

وترى الشخصير (٢٠١٠م، ص١٥) أن هناك عدة أهداف لوحدها تنمية قدرات عضو هيئة التدريس من أهمها:

أ- فع مستوى مهارة عضو هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي والإدارة وخدمة المجتمع.

ب- تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى والتعرف على قدراتهم.

ويرى ويليميز وكيليون (Williaams & Killion, 2009, P: 8) أن تنمية عضو هيئة التدريس وخاصة من خلال وسائل الانترنت يهدف إلى بناء قدرات أعضاء هيئة التدريس

في توجيه الطلاب بطرق فعالة تراعي الفروق الفردية بينهم وأيضاً الاستفادة من هذه التقنية في في اعداد الأبحاث المجتمعية.

وضح إمام (٢٠٠٨م، ص ٢٣) ومن أهداف تنمية قدرات عضو هيئة التدريس في الجامعة تتمثل فيما يلي:

- أ- إضافة تغييرات في أداء أعضاء هيئة التدريس تتفق مع متغيرات ومتطلبات العصر.
- ب- تزويد عضو هيئة التدريس بالخبرات والمهارات والمعارف والمعلومات التي تسهم في رفع مستواه الفكري والثقافي والمهني، وتنمية قدراته واستعداده للقيام بأدوار جديدة.
- ج- تنمية المهارات الإدارية المتعددة لدى أعضاء هيئة التدريس كالعامل في فريق أو مهارات اتخاذ القرار في العمل الأكاديمي والإداري.
- د- إكساب أعضاء هيئة التدريس الاتجاهات والقيم الملائمة لطبيعة عمله وأدواره الآنية والمستقبلية.

طرق وأساليب تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات:

من هذه الأساليب ما ذكر علي (٢٠٠٤م، ص ١٤) تعمل على تنمية أعضاء هيئة التدريس والتي نوردتها بما يلي:

١) الأساليب الذاتية: Self-methods

وتقع مسؤولية تنفيذ هذه الأساليب على عضو هيئة التدريس نفسه، والأساليب الذاتية تتطلب البحث عن فرص التنمية مثل المحادثات مع الزملاء، والقراءة والكتابة في مجال التدريس، وحضور ورش العمل، وحلقات النقاش، والمشاركة في أنشطة أخرى تقدم فرص لخدمة المجتمع، وكلما تنوعت تلك الممارسات ازدادت خبرة عضو هيئة التدريس وبالتالي يستطيع الإجابة عن الأسئلة المتعددة التي تراوده وتحتاج إلى إجابات، فتزداد فرص تنمية معتقداته وممارساته التدريسية (Gebhard, 2006, p: 10).

Professional styler: الأساليب المهنية: (٢)

تقع مسؤولية تخطيط وتنفيذ هذا النوع من الأساليب على الجامعة أو الكلية أو القسم الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس، وعادة ما يعرف هذا النوع في كثير من الأدبيات بالتنمية المهنية أو التطوير المهني.

ومن أبرز الأساليب المهنية لتطوير قدرات عضو هيئة التدريس ما أشار إليه أحمد (٢٠٠٤، ص ٧٦) فيما يلي:

- المؤتمرات: Conferences

تعد المؤتمرات من أهم أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، حيث تمثل فرصة إيجابية لتبادل الخبرات والأفكار والآراء بشكل جماعي، وتنمي قدراتهم على الحوار والمناقشة والاستفادة من الآراء والأفكار الجديدة وخاصة عندما تكون الإضافة في مجال تخصصهم.

- الورشة التعليمية: Workshop

تحظى الورشة التعليمية بقدر كبير من النجاح والانتشار وذلك لأنها تسير وفق نظام يعمل فيه عضو هيئة التدريس بشكل جماعي وتعاوني في مجموعة من الأسس أهمها: وجود خبراء ومتخصصين يتوافر لديهم الوعي بنظام عمل الورشة، التخطيط الجيد للورشة بما يضمن نجاحها وتحقيق أهدافها.

- التعليم عن بعد: Distance Learning

يساعد التعليم عن بعد عضو هيئة التدريس في الحصول على المعرفة والعلم والتدريب الذي يحتاجه، فهو يعمل على توفير فرص التعلم ونقل المعرفة للمتعلمين وتنمية مهاراتهم في مختلف التخصصات عن طريق وسائل وأساليب تختلف عن تلك المستخدمة في نظم التعليم العادية.

وهناك بعض الأساليب الأخرى للتنمية المهنية ومنها: (الحربي، ٢٠٠٦، ص ٣١٥)

- التأهيل المهني: Vocational Rehabilitation

ويكون من خلال البرامج التدريبية طويلة المدى كالإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس الجامعي المتبع في بعض الجامعات العربية، وتشير إلى أن الاتجاه الحديث في معظم الجامعات الأمريكية والبريطانية للتأهيل المهني يقوم من خلال التحاقهم ببرنامج يعرف بشهادة ما بعد التخرج في ممارسة التعليم العالي والبحث حيث يستمر البرنامج لمدة سنة، واحدة، أو سنتين في بعض الجامعات. ويتلقى الدارس لمدة فصل دراسي واحد المعرفة في مجال التدريس والتعلم والتقويم وأساليبها وطرائقها المختلفة، ثم يعطى الفرصة لتطوير مقرراته وما سوف يعملها للطلاب في الفصل الثاني.

وهدف البرنامج هو تحويل عضو هيئة التدريس لباحث مطور لطرائق تدريسه وتصميم مقرراته بما يتناسب مع المناخ الجامعي الذي سيعمل فيه، وبما يناسب قدرات الطلاب وميولهم، وبما يمكنه من الاستفادة من خبرات زملائه من خلال الاستشارات المتاحة في البرنامج والذي يقدم في نهايته شهادة لهم، تمكنهم من التعيين في أي جامعة يتقدمون لها بمعنى أنها بمثابة رخصة لمزاولة المهنة الأكاديمية.

- برامج التعاون والتناصح بين الزملاء والأقران Cooperation Programs and

:Try to reach among Colleagues and Peers

ويتم ذلك من خلال ورش العمل والحلقات الدراسية حيث تؤكد الكثير من الدراسات على أنها فرصة لتلاقي الأفكار والخبرات والآراء بشكل جماعي كما أنها تساعد الأعضاء المستجدين على الاستفادة من خبرات ومعارف وتجارب الأساتذة القدماء بشكل يساهم في رفع كفاياتهم التدريسية للتغلب على المعوقات التي قد تواجههم.

- البعثات المنح الدراسية: Scholarships

ويقصد بها إيفاد أعضاء هيئة التدريس (المتدربين) إلى جامعات أو مؤسسات تعليمية، أو إلى مراكز ومعاهد علمية أو بحثية مميزة، للتدريب على الأساليب والاتجاهات الحديثة في مجال علمي معين، حيث يرى البعض أنه لا يمكن إدراك الخبرة إلا في موقعها.

- التدريب العملي Practical Training :

ويكون ذلك من خلال نظام الاستشارات مع الخبراء في مجال التدريس سواء كانوا من داخل الجامعة أو من خارجها وذلك لتقديم التدريب لأعضاء هيئة التدريس ويتم ذلك في إطار برامج التنمية المهنية المستدامة.

ومن أساليب التنمية لقدرات عضو هيئة التدريس ما يلي:

* المناقشة Discussion groups.

* الندوات Symposium.

* التعليم المصغر Micro-Teaching.

* المواقف التعليمية Educational Situations.

* الجلسات الإرشادية Guidance Sessions.

* اللقاء المفتوح Open meeting.

* الرحلات Trip (البدرى، ٢٠٠٤م، ص ١٦٩).

وفي ضوء ما سبق فإن أساليب تنمية أعضاء هيئة التدريس يمكن تقسيمها إلى: أساليب ذاتية تتعلق بعضو هيئة التدريس نفسه ومدى تقبله واستعداده لتنمية ذاته، وأساليب مهنية تتعلق بالمؤسسة التي يعمل فيها عضو هيئة التدريس، وما تقدمه من مبادرات وجهود في سبيل تنمية وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون به عن طريق عقد المؤتمرات والورش التدريبية أو عن طريق استخدام التقنيات الحديثة والاستفادة من برامج التعليم والتدريب عن بعد.

المبحث الثاني

مجالات تطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات

يُعد عضو هيئة التدريس في الجامعة الركيزة الأساسية للعملية التعليمية بل محورها الأساس، والعامل الرئيس في نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها التي من أجلها أنشئت، فهم الذين يعدون الطلاب الإعداد العلمي السليم ويبنون شخصياتهم بناءً متوازناً، ويزودونهم بالخبرات اللازمة لهم حاضراً ومستقبلاً بما امتلكوا من قدرات تعليمية ومهارات تربوية مناسبة، وعليهم يقع عبء إعداد القوى البشرية وتدريبها في عصر يزداد فيه التأكيد على أهمية الإنسان كمصدر للثروة وتحقيق التنمية الشاملة (سنقر، ٢٠٠٠م، ص ١٢٣).

ولما كان عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتضافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات، وخاصة في ظل التنافس الشديد بين الجامعات في عصر العولمة، الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فإنه أصبح لازماً على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلال عمليات التقويم والتطوير التي تمارس بشكل مستمر، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة المؤسسة الجامعية ومخرجاتها.

هناك مجالات لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وهي كما يلي:

- (١) تنمية القدرة التدريسية وتحسين الممارسة التعليمية والتدريبية.
- (٢) تنمية القدرة البحثية.
- (٣) تنمية القدرة على تطوير البرامج التعليمية والتدريبية.
- (٤) -تنمية القدرة على الإرشاد والتفاعل الإنساني وخدمة المجتمع.
- (٥) تنمية القدرة على إدارة الوقت وضغوط العمل واتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- (٦) تنمية القدرة على توظيف التكنولوجيا التربوية الحديثة بشكل فعال (القادري، ٢٠٠٤، ص ١١٦).

ولكي يستطيع الأستاذ الجامعي القيام بمهامه بنجاح، لا بد له من امتلاك الكفايات اللازمة والضرورية لحمل عبء هذه الرسالة، فلم يعد يكفي أن يتقن مادته العلمية بل أصبح من الضروري أن يكون متمتعاً بكفايات شخصية متكاملة وقدرات عالية، ومعداً إعداداً جيداً علمياً وثقافياً ومهنياً، وقادراً على فهم حاجات طلابه وعلى توجيههم وإرشادهم لتيسير مشاركتهم الفعالة وحفز تعلمهم، وقادراً على استخدام أفضل الوسائل والأساليب لتقديم مادته التي يقوم بتدريسها كما أصبح عليه أن يساعد طلابه على الوعي بمشكلات مجتمعاتهم والإسهام في حلها وتوحيدهم الانضباط الذاتي واحترام الآخر، هذا بالإضافة إلى قدرته على تنمية ذاته وتجديد معلوماته (الحلبي، سلامة، ٢٥٤١هـ، ص ٢).

من خلال ما سبق قامت الدراسة الحالية بدراسة تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في بعض المجالات يمكن عرضها كما يلي:

البحث العلمي Scientific research :

يحتل البحث العلمي موقعاً هاماً ضمن مسؤوليات عضو هيئة التدريس في الجامعات، مما يتطلب منه أن يقوم بجهد علمي منظم يهدف إلى تنمية المعرفة الإنسانية في حقل اختصاصه بالإضافة إلى التدريس، وتولي الجامعة في الوقت الحاضر البحث العلمي عناية كبيرة تلتزم بتوفير الجو الملائم والإمكانات اللازمة ليقوم أعضاء هيئة التدريس فيها بإجراء البحوث العلمية الأصيلة المبتكرة (الشقصي، ٢٠٠٦، ص ٨٢).

وتنقسم البحوث العلمية من حيث منفعتها إلى بحوث ريادية يتم فيها اكتشاف معرفة جديدة أو تحل بها مشكلة قديمة، وإلى بحوث يتم فيها تجميع المواد العلمية والمعارف أو الكشف عنها أو عرضها لغايات المقارنة والتحليل والنقد، وللنوع الأول دور أكبر في توسيع آفاق المعرفة الإنسانية، وللنهوض بالبحث العلمي في الجامعة ينبغي مراعاة ما يلي: (معاني، ٢٠٠٢، ص ١٢٣).

١- وضع الخطط المتكاملة والمدروسة للبحوث والدراسات العلمية التي تجريها الجامعة استجابةً لحاجة المجتمع.

٢- توفير المختبرات والأجهزة العلمية الحديثة اللازمة لإجراء البحوث.

- ٣- توفير مراجع البحث والمكتبات، وتداول المنشورات والمجلات العلمية.
- ٤- توفير البيئة والمناخ العلمي الصالحين، لمساعدة الباحثين على الإنتاج والإبداع.
- ٥- عقد المؤتمرات العلمية، والحلقات الدراسية، والندوات التي تتناول قضايا المجتمع ومشكلات البحث.
- ٦- تشجيع المشاركة في المؤتمرات العلمية على المستوى الإقليمي، والعربي، والعالمية.
- ٧- إعطاء حوافز للجامعات التي تنتج بحوثاً علمية موائمة لاحتياجات المجتمع.

ويقصد بتطوير البحث العلمي في الجامعات العربية: "وصول البحث العلمي بالجامعات العربية إلى أفضل صورة ممكنة من خلال تطوير كل عنصر من عناصر منظومة البحث العلمي بدءاً بتطوير فلسفة وأهداف البحث العلمي، ومروراً بقبول طلاب البحث العلمي، وتوفير أعضاء هيئة تدريس للإشراف على الباحثين ليكونوا مؤهلين لتحمل أعباء القيام بهذا العمل، مع الاهتمام بتنمية قدراتهم المهنية والبحثية والتعليمية والتربوية وتطوير البرامج التعليمية المناسبة وتطوير أساليب التقويم لتحقيق التقويم الشامل للأداء، أداء كل من الباحث وعضو هيئة التدريس، والقسم، والكلية، والجامعة، وانتهاءً بتخريج الباحث الكفاء) نصر، ٢٠٠٦، ص ١٤٦).

من هنا يمكن القول أن البحث العلمي يمثل واحداً من أهم المؤثرات في تطوير الأستاذ الجامعي التي تعكس مدى قدرته على حل مشكلات مجتمعه، كما تحدد قدرته على توفير أيسر الحلول ومواجهة المشكلات، وتحقيق التقدم في مختلف المجالات، عن طريق ابتكار الأساليب والوسائل التي تؤدي إلى صناعات جديدة، ومنتجات جديدة قادرة على المنافسة في الأسواق العالمية، وزيادة الدخل القومي، وخلق فرص عمل جديدة، إلى جانب ما يسهم به البحث العلمي من إثراء للمعرفة العلمية وتأصيلها) الميهي، ٢٠٠٢، ص ١٢٨) و(صالح، ٢٠٠٤، ص ٤٨).

أولاً: البحث التطبيقي: Applied Research

البحث العلمي التطبيقي هو الركيزة الأساسية في معالجة المشكلات التي تواجهها المؤسسات والصناعات، وأصبح نشاطاً من الأنشطة الاقتصادية في ظل الاقتصاد المعرفي،

ويؤدي دوراً مهماً في تقدم الاقتصاد والصناعات المختلفة ونموها (الدهشان، ٢٠١٠).

ويقصد بالبحث التطبيقي في هذه الدراسة: بأنه: الدور الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالوصول إلى التطبيق العملي لنتائج البحث في المجتمع الذي أجريت فيه الدراسة، وإنتاج أبحاث جديدة مبتكرة تركز على التطوير والوصول إلى معرفة منتجة تلبي حاجات المجتمع .

وتعتبر الجامعات ومؤسسات التعليم العالي المختلفة القاعدة الأساسية التي ترسخ دعائم التقدم العلمي وتدفع مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهي المكان الرئيس للنهوض بالبحوث التطبيقية لإيجاد الحلول العملية للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المجتمعات.

ومما لا شك فيه بأنه تقع على عاتق عضو هيئة التدريس مسؤولية كبيرة للقيام بالأبحاث والدراسات التطبيقية التي يمكن أن تعالج مشكلات المجتمع المتنوعة، وعند قيام عضو هيئة التدريس بالبحوث التطبيقية يحقق بذلك ما يلي:

١- ربط النظرية بالواقع، وهذا يزيد من ربطه بالبيئة المحلية، وما ينتج عنه زيادة في تشويق الطلبة للمادة التي يقوم بتدريسها إياهم، وزيادة فرصة حصولهم على عمل بعد التخرج من الجامعة.

٢- البحوث التطبيقية تساعد عضو هيئة التدريس على الترقية العلمية من خلال قيامه بأبحاث دراسية منشورة (الفرأ، ٢٠٠٤، ص ٣).

ويشكل البحث التطبيقي الطلب الأول على السلع البحثية المختلفة التي تعد المدخل الرئيس للنشاط العلمي الذي تمارسه المؤسسات العلمية، وأن استمرار طلب القطاعات الإنتاجية على البحث التطبيقي يمثل الحافز الأساس في تطور المعارف البحثية ومواصلتها، وكما أن الاستثمار في البحث التطبيقي يعيد أضعاف ما تم الإنفاق عليه (سعد الدين، ٢٠٠٢، ص ٣٥٠).

- أهمية البحوث التطبيقية:

تزداد أهمية أدوار أعضاء هيئة التدريس في تقديم البحوث التطبيقية التي تلبي حاجات المجتمع وتعمل على حل مشكلاته ومنها :

- ١- الأبحاث التي يهدف المجتمع إلى تحقيقها معتمداً على قدراته الذاتية.
 - ٢- الأبحاث التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها عن طريق التعاون المشترك مع البلدان الأخرى.
 - ٣- الأبحاث التي تخدم تحقيق الأهداف التي يسعى البلد إلى تحقيقها عن طريق استخدام نتائج البحث والتطوير المقتبسة من البلدان الأخرى أي (نقل التكنولوجيا).
 - ٤- الأبحاث التي تسعى إلى تحسين قدرة المجتمع للوصول إلى درجة من الإبداع واستمراريتها إلى الأجيال القادمة (الحايس، ٢٠١٠م، ص ٢٠٧).
- وكما أن البحث التطبيقي الذي يقوم به عضو هيئة التدريس من خلال الجامعة يرتبط بطريقة أو بأخرى بالقطاعات المختلفة في الدولة، وهذه العلاقة تحقق جملة من الفوائد ومنها ذكرت خضرا (٢٠١١م، ص ٤٠):
- تقدم الصناعة للبحث التطبيقي موضوعات جديدة مستمدة من الواقع العلمي القائم.
 - يساعد التعاون بين الجامعة والقطاعات المختلفة في تطوير الخطط التعليمية بالجامعة.
 - يساعد على توظيف الإمكانيات العلمية البشرية والمخبرية بالجامعة التوظيف الصحيح.
 - توفير الدعم المالي التمويل الملائم لتطوير الإمكانيات البشرية.
 - يؤدي التعاون بين الجامعة والقطاعات المختلفة في البحوث التطبيقية في الحد من هجرة العقول.
 - زيادة مكانة الجامعة وزيادة الشعور بأهميتها في المجتمع.
- إلا أنه يوجد بعض الصعوبات التي تقف حائلاً أمام البحث التطبيقي وضحتها أبو دية (٢٠١٥م، ص ٣٥٩) ويمكن عرضها بما يلي:
- ١- قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالتطورات والمشكلات التي تحدث في القطاعات

المختلفة لا سيما الصناعة، وعدم معرفتهم بها في كثير من الأحيان مما يخلق جفاء بين الطرفين، ولا يؤدي إلى الثقة المتبادلة.

٢- ضعف الإعلام عن البرامج التدريبية التي تنظمها الجامعات أو تسهم فيها.

٣- ضعف العلاقة بين الجامعات والقطاعات الإنتاجية، وضعف الثقة في الإمكانيات والخبرات، حيث تلجأ بعض المؤسسات الخاصة إلى التعاقد مع مؤسسات بحثية أجنبية لإجراء البحوث التطبيقية.

٤- ضعف رغبة المؤسسات الصناعية في المشاركة في تكاليف المشروعات البحثية التطبيقية.

٥- انشغال الجامعات بالتدريس وعدم الاهتمام بإجراء بحوث تطبيقية تعالج مشكلات الإنتاج المحلي.

من هنا نجد ضرورة صياغة منهجية جديدة تمكن أعضاء هيئة التدريس من التميز في أدائهم للبحوث النظرية والتطبيقية خاصة، مع الاهتمام بكافة الموارد البشرية والمالية، وتضييق الفجوة بين الطرح النظري والواقع العملي الذي يتطلب الموضوعية والواقعية والأصالة والإبداع في البحوث المنجزة على كافة المستويات النظرية والعملية، والاستفادة من نتائجها في تنمية المجتمع وتحقيق متطلبات الاقتصاد المعرفي.

ثانياً: الشراكة المجتمعية: a community partnership

إن خدمة المجتمع جزء لا يتجزأ من وظيفة وبنية الجامعة الحديثة ونظامها الأساسي، إذ لم تعد الجامعات مجرد مؤسسات لتخريج المتخصصين لسوق العمل، و مجرد مؤسسات للبحث العلمي، تعيش بمعزل عن المجتمع ومشكلاته، بل يجب أن تتدخل في إيجاد للبرامج والحلول العلمية والتطبيقية وبسط التعليم والاستمرار فيه بكافة أشكاله، وتعتبر الجامعة التي تستطيع القيام بتقوية العلاقة بينها وبين المجتمع، وتسهم في تقديم الخدمات المتميزة في شتى المجالات

هي تلك الجامعة التي تطبق إدارة الجودة الشاملة من خلال التحسين والتطوير لمدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، ولن يكون بمقدور الجامعات أن تقوم بهذا كله ما لم تتم إعادة تنظيمها من جديد، وإجراء تغييرات جذرية في كل أوضاعها وإعادة رسم أهدافها على نحو أكثر شمولاً ووضوحاً (آل زاهر، ٢٠٠٩، ص ٢٦٦).

مفهوم الشراكة المجتمعية:

تعرف الشراكة في اللغة: من المصدر شرك، والشراكة بمعنى مخالطة الشريكين لبعضهما في أمر من الأمور (ابن منظور، ١٩٧٠م، ص ٣٠٦).

كما تعرف اصطلاحاً بأنها: عقد أو اتفاق بين طرفين أو أكثر، قائم على التعاون بين الشركاء، يتعلق بنشاط إنتاجي كمشاريع تكنولوجية وصناعية أو علمية، خدمية، تجارية، وعلى أساس ثابت ودائم، وملكية مشتركة (اليقوبي وعزيزي، ٢٠٠٥، ص ٣٢).

ويمكن تعريفها كما ذكر (David, 2002, P3) بأنها علاقة تعاونية إرادية بين طرفين أو أكثر تجمعهم أهداف مشتركة، مبنية على اتفاقيات مبرمة تحدد لكلا الطرفين أهداف الشراكة ومجالاتها وتضمن لهم مصالحهم، وتكون ملزمة لهم.

ويقصد بها في هذه الدراسة: الدور التعاوني المشترك بين الجامعة متمثلة في أعضاء هيئة التدريس المتميزين بها ومؤسسات المجتمع العامة والخاصة، بهدف تقديم خدمة معرفية للمجتمع وفق اطار تعاقدية يحفظ حقوق الطرفين.

ويمكن تطوير أدوار عضوية التدريس من خلال الشراكة المجتمعية من خلال الاستفادة من تمويل بعض مؤسسات المجتمع العامة والخاصة للأبحاث العلمية المتميزة والمختصة بمجال معين، تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية سواء المحلية أو الإقليمية حول القضايا والمشكلات المختلفة التي تهم المجتمع، الاشتراك في المجالس والمؤسسات والهيئات العلمية) محلياً وإقليمياً ودولياً (، والتي تطلع بكثير من المهام العلمية والاقتصادية والسياسية والتربوية، والعمل على تطويرها بما يؤدي إلى تحقيق مزيد من التنمية والتقدم للمجتمع.

ويكمن دور عضو هيئة التدريس من خلال:

- تدريب الطلاب على ممارسة الأنشطة الاجتماعية مثل مكافحة الأمية، الإدمان، نشر الوعي الصحي وغيرها.
- تكوين العقلية الواعية لمشاكل المجتمع عامة والبيئة المحلية خاصة.
- ربط الجامعات بالمؤسسات الإنتاجية في علاقة متبادلة.
- الربط بين نوعية الأبحاث العلمية ومشاكل المجتمع المحلي.
- تفسير نتائج الأبحاث ونشرها للاستفادة منها في المجتمع.
- إجراء الأبحاث البيئية الشاملة التي تعالج بعض المشكلات المتداخلة) عابدين، ٢٠٠٧، ص(٣٥٧).

وتؤكد الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية (٢٠٠٩، ص ٩) على أنه: يجب أن تكون هناك إسهامات جوهرية مناسبة للمجتمع الذي توجد فيه المؤسسة التعليمية، وتتم الاستعانة بعلم وخبرة أعضاء هيئة التدريس وحاجات المجتمع لتلك الخبرات، وتشمل الإسهامات في خدمة المجتمع كلاً من الأنشطة التي ينفذها الأفراد وتأتي نتيجة مبادرات منهم، والبرامج الرسمية للمساعدة التي تعدها المؤسسة التعليمية أو المسؤولون عن إدارة البرنامج، ويجب توثيق هذه الأنشطة وجعلها معروفة داخل المؤسسة التعليمية وفي المجتمع، كما يجب أن يتم تقدير الإسهامات المجتمعية لهيئة التدريس داخل المؤسسة التعليمية. ولتحقيق المعيار، فإن الإسهامات التي تقدم للمجتمع ينبغي أن تتضمن أنشطة وخدمات لمساعدة الأفراد أو المنظمات أو المجتمعات المحلية خارج المؤسسة التعليمية) وهذا يعني أن هذه الإسهامات لا تتضمن أموراً مثل المساعدات المالية، أو الأنشطة غير الصفية للطلبة المسجلين، أو تقديم برامج أكاديمية تنتهي بمؤهلات (، ويمكن أن تتضمن كذلك المشاركة في المشاريع البحثية والتطويرية، وفي برامج التعليم المجتمعي التي تقدم مجاناً أو بمقابل.

ثالثاً: الكراسي العلمية : scientific chairs

إن فكرة كراسي البحث تركز على نوع من الشراكة بين مؤسسة أكاديمية وبين شركة أو جهة أو شخص خارجي عنها، تقدم فيها هذه الشركة أو الشخص التمويل اللازم لدعم مجال أو قطاع أو نشاط بحثي أو علمي معين، وفي المقابل تتولى المؤسسة الأكاديمية تهيئة البيئة البحثية اللازمة لإتمام ونجاح هذه المهمة.

وفي التجارب الدولية، توجد تجارب رائدة لنجاح وتميز كراسي البحث، فعلى سبيل المثال توجد التجربة الكندية والأمريكية والسنغافورية وأيضاً تجربة جنوب أفريقيا، تلك التجارب أحرزت في اقتصاديات هذه الدول نجاحات من وراء إنشاء وإدارة برامج متخصصة لكراسي البحث، ورغم أن النسبة الغالبة من هذه البرامج تم تمويلها بدعم حكومي بشكل مباشر، إلا إن القطاع الخاص لعب أيضاً دوراً رائداً في تمويل نسبة هامة من برامج كراسي البحث، وقد انتشرت هذه الكراسي البحثية انتشاراً ملموساً في المجتمع السعودي لدرجة أنه لا تخلو جامعة منها، بل أن عدداً من الجامعات السعودية انطلقت فيها وأحرزت نجاحات في استقطاب شخصيات وجهات وقطاعات الأعمال وغيرها للمشاركة بتقديم منح كبيرة لأنشطة محددة (العذل، ٤٣٣هـ، ص ٣).

مفهوم وماهية الكراسي العلمية:

أنه عند البحث في تاريخ المراكز البحثية يتبين أن تلك المراكز كانت تعرف باسم الكراسي العلمية، والتي ظهرت في بولونيا وإيطاليا وفرنسا، وتقوم ماهية الكراسي العلمية على نوع من الشراكة بين مؤسسة أكاديمية وطرف سواء شخص أو جهة ما خارجها، بهدف دعم عملية تطوير نشاط أو مجال أو تخصص علمي معين، ويتولى هذا الطرف تقديم التمويل اللازم لذلك، وتتولى هذه المؤسسة تهيئة البيئة البحثية المناسبة لتحقيق هدف الكرسي المعني (الشهواني، ٢٠٠٨، ص ٣٧).

وتعد كراسي البحث العلمي أحد أهم مكونات منظومات البحث العلمي الجامعي، ليس من حيث التمويل الذي يوفره كرسي البحث فحسب، بل من أهم أهدافها استقطاب علماء وطلاب

موهوبين قادرين على إثراء المعرفة الإنسانية بقدراتهم ومهاراتهم وأبحاثهم، كما تقوم على توفير مناخ علمي ملائم ومحفز لهم.

ومن هنا فإن الكراسي العلمية من المفترض أن تساهم في زيادة معدلات أداء وكفاءة البحوث والتطوير، ومن ثم تساهم في الارتقاء بمعدلات الابتكار بأي مجتمع.

ويقصد بها في هذه الدراسة: الدور الذي يمارسه أعضاء هيئة التدريس بهدف تطوير أو دعم نشاط معين وتقديم خدمة معرفية مبتكرة، يتم تمويلها من جهة خاصة.

ويمكن تلخيص مفاهيم الكراسي العلمية على النحو التالي:

١- برامج بحثية أو أكاديمية في الجامعة الهدف منها تطوير الفكر وإثراء المعرفة الإنسانية وخدمة قضايا التنمية المحلية وقضايا المجتمع المحلي، ويتم تمويلها من خلال ممول وتتخذ شكل منحة نقدية دائمة أو مؤقتة.

٢- وحدات أكاديمية تُنشأ بالجامعة، بهدف تهيئة البيئة البحثية والاستشارية والتدريبية اللازمة لنمو مجال علمي متخصص، وتمول كراسي البحث من مصادر خارج ميزانية الجامعة، وتتمتع بمرونة إدارية ومالية. (النودل، ٢٠١٢م) (العقيلي، ١٤٣٤هـ)

ويوضح آخرون كراسي البحث بأنها منحة مالية أو عينية دائمة أو مؤقتة لتمويل برنامج بحثي أو أكاديمي في الجامعة، وينقسم حسب فترة التمويل كما وضحتها العقيلي (١٤٣٤هـ، ص) وهي:

- الكراسي العلمية الدائم: وهي التي تؤسسها الجامعات والمؤسسات التعليمية وتستمر أكثر من عشر سنوات وتحمل اسم الممول، وأشهرها كرسي بحث (هنري لوكاسا) في كامبردج.

- الكراسي العلمية/المؤقت: وهي التي تستمر لما يقل عن ثلاث سنوات وتمول بأكثر من (٥٠٠,٠٠٠) ريال سعودي سنوياً، وتدخّل معظم كراسي البحث في الجامعات السعودية في الكراسي المؤقتة التي تنقيد بمدة التمويل وتنتهي بانتهائه.

- الكراسي العلمية/الوقفية: وهو الذي يتم تمويله من خلال ريع وقف، ويعتبر المسلمين أول من ممول لهذا النوع من الكراسي.

- الكراسي الفخرية: يعتمد هذا النوع من الكراسي على ما تقدمه المؤسسات التي ترغب في تكريم عضو هيئة تدريس متميز له إنجازات أو اكتشافات جديدة، وليس بالضرورة أن تخصص للأكاديميين بل يمكن أن تخصص لأفراد لهم اسهامات فعالة في المجتمع.

أهداف كراسي البحث العلمي في الجامعات السعودية حسب لائحة الكراسي العلمية:

تهدف كراسي البحث في الجامعة لتحقيق ما يأتي:

تمويل الكراسي العلمية:

يكون لصندوق الكراسي ميزانية مستقلة تتضمن موارده ومصروفاته، والسنة المالية للصندوق هي السنة المالية للجامعة وتتمثل موارد صندوق الكراسي في ما يلي :

- التمويل السنوي من الكراسي.
 - (٢٠%) من الإيرادات السنوية للكراسي.
 - التبرعات والهبات والوصايا والأوقاف الموجهة لبرنامج الكراسي.
 - عائد استثمار التمويل السنوي للكراسي.
 - ما يمكن أن تخصصه الجامعة من ميزانيتها أو مواردها الذاتية لدعم صندوق الكراسي.
- وتعد صلاحيات الصرف من الحساب المستقل لصندوق الكراسي بما يتفق مع الميزانية السنوية المعتمدة له، وبموجب مستندات رسمية أصلية، وفقاً لما يلي: _

- خمسون ألف ريال فأقل من صلاحيات المدير التنفيذي لصندوق الكراسي.
- أكثر من خمسين ألف ريال حتى مائتين وخمسين ألف ريال من صلاحيات رئيس مجلس الكراسي.
- يخضع الصرف لمراقبة المحاسب القانوني، وتتم جميع مصروفات الصندوق بشيكات مسحوبة على الحساب الجاري للصندوق بتوقيع المدير التنفيذي.

إدارة الكراسي العلمية:

يكون لصندوق كراسي البحث مدير تنفيذي يرتبط مباشرة برئيس مجلس الكراسي، ويُعين

مدير الصندوق من منسوبي الجامعة، أو من غيرهم ممن لديهم خبرات مهنية مناسبة في مجال الاستثمار أو التمويل أو الاقتصاد، وذلك بقرار من مديرة الجامعة ويكون مدير صندوق الكراسي مسئولاً أمام مجلس الكراسي عن تنفيذ سياسة الصندوق وتطبيق لوائحه وإدارته وتصريف شؤونه ونظام العمل به والمحافظة على ممتلكاته وتنفيذ قرارات مجلس الصندوق في ضوء أحكام هذه اللائحة وله على الأخص ما يلي:

تجربة الكراسي العلمية العالمية:

وطبيعة هذه الكراسي تعتبر في الأعراف الجامعية من فئة الكراسي البحثية المدعومة لفترة مؤقتة ما بين ثلاث إلى خمس سنوات وليست من الكراسي الدائمة والمستمرة الدعم وهذا بخلاف ما هو قائم في الكراسي العلمية في التجربة الكندية حيث تتصف بديمومة الدعم (الدقي، ٢٠١٥، ص ٢٠).

وتنتشر الكراسي العلمية في جميع أنحاء العالم، وفي عدد كبير من الدول، ولعل أشهر الكراسي العلمية في العالم كرسي هنري لوكاسا بجامعة كمبردج الذي أسس في نهاية القرن السابع عشر وقد شغله أكثر من ١٧ عالماً، أشهرهم إسحاق نيوتن، وتعد الولايات المتحدة الأمريكية رائدة في عدد الكراسي العلمية الآن، حيث يوجد بها الآلاف من الكراسي العلمية. ويوجد أكثر من (٢٠٠٠) كرسي علمي في كندا وأكثر من (٢٠٠) كرسي علمي في جنوب إفريقيا. (جامعة الملك عبد العزيز، معهد البحوث والاستشارات، الكراسي العلمية).

ويهدف البرنامج الكندي للكراسي البحثية إلى استقطاب الباحثين المتميزين للجامعات الكندية، و تحسين قدرة الجامعات علي تطبيق الجوانب المعرفية الجديدة، و تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد من خلال البحث والتطوير الاستراتيجي، فضلاً عن تدعيم برامج تأهيل وتدريب مختلف الكفاءات من خلال البحث العلمي، وتعتبر التجربة الكندية من أهم وأنجح التجارب الدولية في إنشاء كراسي البحث، حيث يقوم تمويل الكراسي البحثية على القطاع الحكومي الذي يقدم الاعتمادات المالية من ميزانية الدولة، وقد حقق القائمون على هذه الكراسي العلمية التفوق والتميز في ميادين العلوم الطبيعية والهندسية والصحية والإنسانية والاجتماعية.

كما أنهم قاموا بتحسين التعمق الكندي في المعرفة وتحسين نوعية وجودة الحياة، ورفعوا القدرة التنفسية للاقتصاد الكندي. (Canada Research Char, 2016).

الكراسي العلمية في المملكة العربية السعودية:

بدأ اهتمام المملكة العربية السعودية بإنشاء كراسي البحث العلمي منذ بداية الثمانينات، واتخذ هذا الاهتمام طابعا عربياً وعالمياً؛ حيث هدفت المملكة لاستخدام هذه الكراسي في إجراء حواراً حضارياً وثقافياً بين الشعوب، وإبراز مبادئ الدين الإسلامي العظيم الداعي إلي نشر السلام والمحبة بين الأديان والثقافات لذلك، فقد شجع خادم الحرمين الشريفين الملك فهد (يرحمه الله) على تأسيس الكراسي العلمية التي تقدم المفهوم الإسلامي الصحيح لغير المسلمين وتوضح الكثير من المفاهيم الخاطئة والصور المغلوطة عن الإسلام المتأثرة بكتابات المستشرقين وأعداء الإسلام والمسلمين.

ولهذا دعمت المملكة إنشاء العديد من الكراسي العلمية في جهات متفرقة من العالم، مثل كرسي الملك عبد العزيز في جامعة كاليفورنيا (١٩٨٤م)، وكرسي الملك فهد في جامعة هارفرد (١٩٩٣م)، وكرسي الملك فهد في جامعة لندن (١٩٩٥م)، وكرسي الأمير نايف في جامعة موسكو (١٩٩٦م) وكرسي خادم الحرمين الشريفين في جامعة الخليج بالبحرين (١٩٩٧م).

كما دعمت المملكة العديد من مراكز البحث العلمي في جامعات العالم، مثل دعم وحدة الدراسات والبحوث الإسلامية بجامعة جريفي في مدينة بريزبن بأستراليا ودعم معهد فأولبرايت للدراسات الدولية في جامعة أركنساس... وغيرها.

وخلال السنوات الأخيرة، تعاضم إدراك المملكة بأهمية البحث العلمي، وبدأ يستحوذ على ما يزيد عن ٣% من ميزانيتها لذلك، فقد شهدت الجامعات السعودية نمواً متزايداً في تدشين كراسي البحث العلمي، حيث تم إنشاء عدد كبير من كراسي البحث المتخصصة في العلوم الإنسانية والتطبيقية في مختلف الجامعات السعودية، وقد انطلقت أولى المبادرات في تأسيس كراسي البحث العلمي بالمملكة من جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، وجامعة الملك

عبدالعزیز، وجامعة الملك سعود، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. ثم ما لبث أن امتد هذا المسار ليشمل العديد من الجامعات السعودية، حتى الناشئة منها (العذل، ١٤٣٣هـ، ص ١١-١٢) (العقيلي، ١٤٣٤هـ، ص ٢٠).

وتسعى المملكة من خلال إنشاء برنامج كراسي البحث إلى تحقيق تعزيز قدرات الاقتصاد الوطني القائم على المعرفة من خلال التمييز في البحث والتطوير والإبداع والابتكار، فضلاً عن المساهمة في تحول المملكة إلى مجتمع المعرفة، كما أنها تستهدف بشكل عام دعم خطط التنمية المستدامة بالمملكة.

وبلغ عدد الجامعات في المملكة (٣٢) جامعة في عام ٢٠١١ م، منها (٢٤) جامعة حكومية و(٨) جامعات أهلية، والعديد منها قام بإنشاء كراسي البحث العلمي.

وتتوزع الكراسي العلمية في الجامعات السعودية وفيما نشرته مواقع تلك

الجامعات على النحو التالي:

جدول رقم (١)

يوضح عدد الكراسي العلمية في بعض الجامعات السعودية

اسم الجامعة	عدد الكراسي	النسبة الإجمالية في الجامعات
جامعة الملك سعود	١١٠	%٤٥,٨
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٣١	%١٢,٩
جامعة الملك عبد العزيز	٢٩	% ١٢
جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	٢٧	%١١,٢
جامعة أم القرى	٨	%٣,٣
جامعات أخرى	٣٥	%١٤,٥

المصدر: جدول من إعداد الباحثة من خلال المراجع.

وتتعدد وتتوسع مجالات كراسي البحث، حيث يتم اختيارها من بين عشرات الأفكار التي تقدمها الأقسام العلمية في كل جامعة، بهدف خدمة مجالات معينة تطرحها الجامعات، بالإضافة إلى تلبية احتياجات ورغبات الجهات الممولة للكراسي، هذا ويفترض أن الوضع الراهن يقوم على اعتماد مواضيع الكراسي على تصورات علمية محددة تعدها فرق بحثية متخصصة بالجامعات، وتخضع تصوراتها للتحكيم والمراجعة، ليتم تحقيق الفائدة العلمية والعملية من فكرة إنشاء الكرسي، ويمكن إجمالاً تصنيف مجالات الكراسي البحثية بالجامعات السعودية في أربعة مجالات رئيسية، كما يلي :

١-المجالات العلمية

٢-المجالات الطبية والصحية

٣-المجالات الإنسانية

٤-المجالات الهندسية

والمتتبع لتاريخ المملكة العربية السعودية في دعم الكراسي العلمية، يدرك أن لقادة هذه البلاد مبادرات رائدة في دعم كراسي البحث العلمي في عدد من الجامعات العربية والدولية، سبقت بعقود الحراك الداخلي على مستوى الجامعات السعودية، وكان دافع الحراك الخارجي إبراز المكانة السامية للمملكة وإيمان قادتها بدور العلم وأهله وحرصهم على ترجمة مبادئ الدين الإسلامي الحنيف وقيمه العليا الداعية إلى الخير والمحبة والسلام لجميع الشعوب والثقافات إلى واقع عملي.

إن الكراسي العلمية تمثل ظاهرة إيجابية في المجتمع المعرفي، كما تعتبر داعماً رئيساً ورافداً قوياً لتطوير وتقديم الحركة العلمية، كما تسهم بدور فاعل في البناء الحضاري لأي بلد، ويعتمد عليها بشكل رئيس في خدمة الكثير من المشروعات العلمية، ومعالجة القضايا التي تحتاج إلى بحوث متخصصة ودقيقة، كما أن الأهداف التي تحققها الكراسي البحثية جعلها تحظى بالعناية من قبل صناعات القرار في البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء.

وفي المملكة العربية السعودية التي بدأت التجربة فيها حديثاً مقارنة بالتجارب الدولية، نجد أن عدد الكراسي العلمية أصبح بحسب دليل إحصاءات التعليم (٢٤٠) كرسي بحثي وما زالت الكراسي في تزايد، تم جمعها من خلال الاطلاع على المواقع الإلكترونية للجامعات والاطلاع على بعض الأبحاث والنشرات في الصحف المحلية، وكان لها انعكاس إيجابي على توفير البيئة المحفزة على الريادة في البحث والإبداع، والإسهام في إعداد قادة المستقبل في المجالات المختلفة، والريادة في الأبحاث الإبداعية الأمر الذي انعكس على دفع عجلة التنمية الثقافية والاقتصادية.

في حين ساهم في مساندة الجامعات السعودية لتحقيق تقدماً ملحوظاً في تطوير كافة أركان العملية التعليمية، ونرى أهمية التداول حولها للوصول إلى رؤية مشتركة بشأنها ومن ذلك اقتراح وجود مظلة تتولى التنسيق بين الكراسي العلمية على مستوى المملكة، يكون من أهم أهدافها محاكاة أحدث ما توصلت له المجتمعات المتقدمة في هذا المجال ويمكن إيجاز مهام هذه المظلة في تنسيق الجهود في مجال: (الفوزان، ٤٣٣هـ، ص ٦٥-٦٦)

١- نشر ثقافة الشراكة المجتمعية واستقطاب أكبر عدد ممكن من رجال وسيدات الأعمال للإسهام في دعم الكراسي البحثية، والتعريف بأثر الكراسي على المجتمع وعلى ممول الكرسي.

٢- توفير الخيارات الملائمة للمولين والتي تتناسب مع طبيعة النشاط الذي يعمل فيه الممول، بحيث يكون أمام الممول عدد من الاختيارات المناسبة لتخصصه ولطبيعة عمله وما يواءم مع تفضيلات الممول ورغباته.

٣- رسم منظومة إجراءات متقدمة، توفر للممول المرونة في التعامل وسهولة في الإجراءات وتعزز ثقته بسلامة الإجراءات من الناحية القانونية واتفاقها مع مصلحة الدولة وتوجهاتها.

٤- العناية بالتميز الموضوعي للكرسي من حيث تحديد المجال والأهداف ووضمان عدم التكرار.

٥- الموازنة والتجانس بين موضوع الكرسي والمزايا النسبية للجامعات السعودية.

- ٦- عرض وتقويم تجارب الجامعات السعودية في مجال كراسي البحث العلمي.
 - ٧- تبادل الخبرات في مجال إدارة كراسي البحث.
- في حين أنه غالباً ما يتم تمويل كراسي البحث السعودية من أحد المصادر التالية:
- ١- ما يتم تخصيصه من ميزانية أو من وقف الجامعات لتمويل كراسي البحث.
 - ٢- الدعم الذي يمكن أن يخصصه صندوق التعليم العالي لكراسي البحث.
 - ٣- التمويل الذاتي من الربح الذي يمكن أن تحققه أنشطة الكرسي.
 - ٤- التبرعات والوصايا والهيئات والأوقاف، ويعد هذا المصدر حتى الآن أهم مصادر تمويل كراسي البحث.

وبناء عليه يمكن للباحثة استخلاص ما يلي:

- ١- أن تمويل كراسي البحث لا يزال يركز على شخصيات مجتمعية عامة أكثر من تركزه في شركات القطاع الخاص.
 - ٢- أن دوافع تمويل كراسي البحث يأتي في طليعتها الدوافع الذاتية للأفراد، والتي من أبرزها الميل للمشاركة المجتمعية.
 - ٣- أيضاً من الملاحظ أن الكثير من الكراسي جاءت تحت مسميات تمويل أفراد وشخصيات عامة تمتلك مؤسسات كبيرة وشهيرة، ولم تأتي بأسماء مؤسساتهم، وهو ما يؤكد أن الدافع المجتمعي من وراء تمويل هذه الكراسي كان يفوق دافع الربحية.
- كما بينت دراسة النودل (٢٠١٢م) أن إدارة الكراسي البحثية في الجامعات السعودية ساهمت في تقديم مبدأ الشراكة المجتمعية من خلال التطور الكبير في اعدادها وتخصصاتها وما وفرته من تمويل إضافي لدعم البحث العلمي الا أنها ما زالت تحتاج الى حوكمة لأنشطة البحوث العلمية تتوافق مع بيئة المجتمع السعودي لزيادة ثقة المجتمع بهذه المشاريع مما يحقق شراكة دائمة ومستمرة.

ومن التحديات التي تواجه الكراسي العلمية كما جاء في ندوة كراسي البحث العلمي في المملكة التجربة المحلية في ضوء الخبرات العالمية بجامعة الإمام (١٤٣٣هـ)، عدم توفر آلية

لتسويق الكراسي العلمية، وصعوبة العثور على اصحاب الخبرة والمؤهلات العلمية المتميزة، وأن الجامعات السعودية ما زالت تحتاج وقتاً لتوطيد هذا النوع من البحوث وطريقة التمويل، بسبب التداخل المعرفي مع الادارة والبيروقراطية الشديدة في بعض الجامعات لانطلاق الكرسي واداء عملها والاختلاف في طرق التمويل والتباين في طريقة ادارة الكرسي ما بين ادارة محلية من داخل الجامعة او استقطاب علماء متميزين من الخارج.

رابعاً: التدريب والدورات التدريبية:

أن التدريب أكثر الأدوات جدوى للتطوير، فمن خلاله يتم صقل المهارات والقدرات للأفراد واكسابهم أساليب جديدة للأداء، وتنمية معارفهم في جميع المجالات. ومن خلال تطوير الفرد في قدراته ومهاراته ومعارفه يتم التحسن في أدائه مما يساهم في تطوير المنظمة (الغامدي، ٢٠١٢م، ص ٢١٧).

مفهوم التدريب concept Training:

التدريب لغة: درب فلانا بالشيء، وعليه وفيه: عوده ومرنه ويقال: درب البعير: علمه السير على الدروب (المعجم الوسيط، ٢٠٠٤م، ص ٢٧٧).

ويعرف التدريب اصطلاحاً بأنه: نشاط يتم التخطيط له ويهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل المتدربين لائقين للقيام بأعمالهم ومسئولياتهم بكفاءة ومقدرة إنتاجية عالية (الشعلان، ٢٠٠٠م، ص ١٨).

وهناك تعاريف متعددة للتدريب منها:

كما ذكر حجازي (٢٠١٠م، ص ٨) بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم ومعارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية.

وأضاف الخاطر (٢٠١١م، ص ١١) بأنه محاولة لتغيير سلوك الأفراد بما يجعلهم يستخدمون طرقاً وأساليب مختلفة في أداء الأعمال يجعلهم يسلكون شكلاً مختلفاً بعد التدريب على ما كانوا عليه قبله.

بينما عرفه السواط (٢٠٠٧م، ص ١٥٨) بأنه "هو عملية مخططة تقوم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع نطاق معرفته للأداء الكفاء من خلال التعلم لرفع مستوى كفاءته وبالتالي كفاءة المنشأة التي يعمل فيها كمجموعة عمل".

وترى الباحثة بأنه يقصد بالتدريب في هذه الدراسة بأنه: الدور الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس و يعمل على تبادل الخبرات وصقل المهارات، تعديل السلوك، واكتساب معارف جديدة، من خلال استخدام التقنيات المناسبة وبما يعود عليهم بالمنفعة ويرفع إنتاجيتهم في أداء عملهم.

أهمية التدريب:

تبرز أهمية التدريب لأنه يلعب دوراً هاماً لمواجهة القصور في الأداء، وتأهيل العاملين وخاصة الجدد لمهام أكبر في المستقبل، ومما لا شك فيه إن شعور المتدرب بأهمية التدريب أمر مهم للاستفادة منه (السكرانة، ٢٠٠٩م، ص ١٩).

كما تعددت أشكال وطرق العملية التدريبية بداية من الطراز الكلاسيكي (نظام المحاضرات) إلى إن وصلت للشكل الحديث التفاعلي مع الأفراد الذين يتم تدريبهم إلى أن وصل مفهوم التدريب إلى أن المتدربون يتشاركون التدريب مع المدرب أي إن العملية التدريبية قائمة على أساس التفاعل بين المدرب والمتدرب.

بالإضافة لوجود مدخلات حديثة على التدريب كوسائل العرض ووسائل تنفيذ الأنشطة التدريبية وتغير مفهوم التدريب الكلاسيكي ونمو مفهوم التدريب التفاعلي عن بعد بالإضافة لاستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في العملية التدريبية (معمار، ٢٠١٠م).

وأضاف هلال (١٤٢٩هـ، ص ١٢٤) أن أهمية عملية التخطيط للتدريب تأتي من كونها

الضمان لتوجيه الاستثمارات الخاصة بالتدريب إلى مسارها الصحيح لتحقيق العائد المتوقع من الأموال، ويفيد النجاح في تخطيط التدريب في الآتي:

- ١- رسم أهداف التدريب بوضوح، حتى تقوم الأقسام والأفراد بالمشاركة في التدريب وتسهل عملية تحقيق الهدف منه.
- ٢- يسهل تخطيط التدريب الطريق للعاملين لتنفيذ العمليات الخاصة بالتدريب.
- ٣- يحدد الموارد المطلوب استخدامها كما ونوعاً.
- ٤- يرسم التخطيط للتدريب الصورة الكلية، ويوضح في نفس الوقت أجزاء العمل المختلفة، وكيفية ربط الأجزاء مع بعضها لتحقيق الأهداف في الوقت المحدد.
- ٥- يتوقع التدريب المخطط له المشكلات والعقبات التي تواجهه أو تحول دون تنفيذ العمليات مما يمكن من الاستعداد للتعامل معها.
- ٦- يهيئ الظروف للمتابعة الدورية لأنشطة التدريب والتعرف على ما تم تحقيقه ومقارنته بالمستهدف.
- ٧- يحدد إطار عملية التقييم في ضوء الأهداف والإمكانات والوقت المسموح به.

فوائد التدريب:

ذكرها علاقي (٢٠٠٧ م، ٣٣٦) أنها: تحسين ربحية المنظمة، تحسين المهارة والمعرفة في جميع مستويات المنظمة والروح المعنوية في مجال العمل كما يعمل على تحسين صورة المنظمة وسمعتها الخارجية، ويساعد على التطوير التنظيمي، ويساعد على فهم وتنفيذ السياسات، والقدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات المتوقعة ويضمن زيادة الإنتاجية وتحسينها، يرسم الطريق للمنظمة في تخطيط الاحتياجات البشرية المستقبلية.

فيعتبر المدرب منشط للمعرفة يسعى الى تطوير مهارات المتدربين وتعزيزها من خلال ثلاثة محاور ذكرها (مدني، ٢٠١٢م، ص ١٩) وهي:

- المعارف: بمعنى اتاحة الفرصة أمام المتدرب لاكتشاف واختبار معلومات جديدة، على نحو يسمح له بفهم طريقة تطبيقها والغرض منها في الواقع.

- المهارات: تطوير مستوى الكفاءة لدى المتعلم والعمل على تطبيق المهارات في حياته.
- السلوك: يركز على تغيير المواقف والسلوكيات.

فوائد المدرب (المنشط الناجح) كما أشار إليها (مدني، ٢٠١٢م، ص ٢٢) وهي:

- الوضوح وتفسير المفاهيم بطريقة سهلة ميسرة، القدرة على التواصل وتشجيع المشاركين وأدراك ما يجري داخل القاعة والاستفادة من الآراء المتبادلة، يظهر القدرة على الاصغاء، والمرونة في تعديل الأدوات التدريبية حسب ثقافة المشاركين وخبراتهم، يستفيد من الملاحظات الواردة والتقييم من أجل تفعيل عملية التعلم.
- في حين ترى الباحثة أن من فوائد التدريب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، اكتساب القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات، توفير الدفع الذاتي لديهم لزيادة كفاءتهم وتحسين إنتاجهم كماً ونوعاً من خلال توعيتهم بأهداف التدريب، ورفع الروح المعنوية لهم نتيجة معرفتهم بأبعاد العمل وزيادة مهاراتهم في أداء أدوارهم، كما يعمل على رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس الجدد ومساعدتهم للتقدم لمناصب أعلى، وإيجاد صف ثاني مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة، والتمهيد لإعادة التنظيم الإداري والتطوير التنظيمي من خلال تنمية المهارات والسلوكيات لتناسب مع العمل المطلوب.

مهام وواجبات عضو هيئة التدريس كمدرب (كمنشط ناجح):

- تتمثل واجبات عضو هيئة التدريس كمدرب في أثناء تقديم الدورة التدريبية ومهام تتواصل لما بعد التدريب ونذكر منها:

التمكن والمعرفة الشاملة للموضوع، التركيز على أهداف الدورة، المرونة في الاستجابة للاحتياجات المختلفة للمشاركين، الحماس للموضوع وتقديمه بطريقة تثير الاهتمام، حسن إدارة

الحوار بين المشاركين، استخدام الطرق العلمية في تقديم المشكلات وتقديم الحلول لها، التخصص في المجال أو موضوع الدورة مع تحديد الموضوعات الحديثة التي يحتاج إليها الأفراد لزيادة إنتاجيتهم وتطوير أدائهم في عصر المعرفة باستخدام التقنيات والوسائل الحديثة.

نظرية التدريب: التدريب والاستثمار:

تتكون من ثلاث خطوات منطقية ومتتابعة وهي:

١- تحديد الاحتياجات التدريبية: والتي تعني تحديد المهارات المطلوبة ورفعها لدى أفراد إدارة معينة، والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب.

٢- تصميم برنامج التدريب: والذي يتضمن أنشطة مهمة مثل تحديد الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج كما يتضمن تحديد مكان التدريب.

٣- تقييم وقياس العائد من التدريب: والذي يتضمن التقييم أثناء البرنامج للتدريب للوقوف على نقاط القوة والضعف والتخلص منها، أو التقييم لقياس ما حققه البرنامج التدريبي من تلبية للاحتياجات التدريبية وتحقيق للأهداف ويتم بعد انتهاء البرنامج التدريبي.

٤- التعرف على ما تم إنجازه من خطة التدريب وما تم تحقيقه من أهدافها ومدى فعالية البرنامج التدريبي وأداء المدرب وصلاحيته لممارسة العمل التدريبي ومقارنة عوائد التدريب بتكلفته، والتعرف على الفوائد التي تعود على الجهات المشاركة في البرامج التدريبية.

وفي ضوء ذلك ترى الباحثة فإن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية يمثل استثماراً في رأس المال البشري ويتطلب تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق ثم إعداد الحقائق التدريبية الخاصة بموضوع البرنامج وبما يتماشى مع استخدام التقنيات الحديثة والتطورات المحلية والخارجية ومن ثم تقييم وقياس أثر هذا التدريب في تطوير أدائهم أو تغيير سلوكهم واكسابهم مهارات جديدة.

خامساً: الاستشارات العلمية: Scientific consultation

إن تقديم الاستشارات العلمية والفنية والتخصصية لمؤسسات المجتمع تختلف الحاجة إليها حسب متطلبات الأفراد أو المؤسسات، فهناك من يرى أنها مناسبة ومطلوبة في تقديم الحلول والمقترحات عند وقوع المشكلات، بينما يراها آخرون أنها أساس التطوير والتوجيه والتنمية المستمرة وزيادة محيط فعالية الأداء.

إن مفهوم الاستشارة "Consultation" " يقارب كلمة إرشاد " Counseling " في معناها وتعني الإصلاح أو العمل على إصابة الصواب، كما تتضمن كلمة استشارة أيضاً معنى التوجه " Guidance "، وبها يتم مساعدة الآخرين على اكتشاف قدراتهم وإمكانياتهم لاستخدامها بفعالية في المهام المطلوبة منهم.

وتُعرف الاستشارات الأكاديمية: بأنها خدمات يقوم بها أساتذة الجامعة كل في مجال تخصصه لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية وكذلك أفراد المجتمع الذين يشعرون بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات (العقيل، ٢٠٠٥م، ص ٢٣).

ويقصد بالاستشارات العلمية في هذه الدراسة: الدور الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس لتقديم خدمة معرفية متخصصة في مجال معين مبنية على خطة واضحة، لحل مشكلات المجتمع الخاص والعام .

كما أنه يمكن تقديم الخدمات التعليمية والاستشارات لمختلف فئات المجتمع غير الملتحقين بالجامعة بما في ذلك محو الأمية وتعليم الكبار، ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، بالإضافة إلى برامج التوعية للتلاميذ في مراحل التعليم قبل الجامعي، حول الحفاظ على البيئة، والسلوكيات السليمة في المجتمع، وتقديم الإرشاد اللازم لمواجهة المشكلات النفسية والاجتماعية، وتسهيل دعم مؤسسات العمل المختلفة بما في ذلك المؤسسات البحثية بأعضاء هيئة التدريس، لتقديم مشورات فنية وتدريبية.

كما أكد العقيل (٢٠٠٥م، ص ١٢٤) على تشجيع المكاتب الاستشارية الأهلية لتطوير استخدام التقنية في القطاعات التعليمية والإنتاجية والنهوض بالاقتصاد عن طريق البحث العلمي

بالتركيز على توفير المتطلبات والظروف الاجتماعية والاقتصادية اللازمة ، على أساس أن الاستثمار في رأس المال البشري هو هدف التنمية وغايتها، مع السماح للمتخصصين بالجامعات من أطباء ومهندسي وتربويين وإداريين ... وغيرهم، بالاستثمار الشخصي أو الجماعي بما لا يتعارض مع أوقات الدوام الرسمي ، ويفتح فرص عمل جديدة للشباب بالإضافة الى الخبرات من خلال الممارسة والتطبيق العملي لتقديم الإحصاءات و دراسات الجدوى الى من يحتاجها من القطاع العام والخاص كلاً في مجال تخصصه.

أهمية الاستشارات العلمية:

إن العملية الاستشارية تحدث في الظروف والمواقف المختلفة وقد تحكمها بعض العوامل والفروض مثل الغموض وعدم الوضوح النسبي للأمر أو عدم كفاية المعلومات عن الموضوع أو محدودية الزمن لجمع المعلومات أو صعوبة البحث عن الأسباب أو تعدد التفسيرات المحتملة أو التوصل لنتائج فورية أو سريعة في ظل تغييرات تتطلب زمناً أكبر من المتوقع.

لذا يحتاج المستشار إلى استخدام كما أشار هلال (١٤٢٩، ص ٢٩) ما يلي:

- استخدام الأساليب العلمية في تحليل المشكلات المتوقعة والمفاجئة.
- استخدام برامج عقلية تساعدهم على الاستقبال السريع للمؤثرات، بل يجب المبادرة بالبحث عنها وعدم انتظار وصولها.
- التحليل والاستنتاج السريع للمؤثرات والتهديدات في صورة منظمة تساعد المتلقي للاستشارة على المفاضلة والاختيار بين البدائل.

مراحل تقديم الاستشارة العلمية:

تحدد علاقة المستشار مع الطرف الآخر حسب زمن المشكلة أو الموضوع حيث تعتبر مشورة إذا كان الموضوع في بدايته، وطلب مساعدة إذا كان الموضوع في منتصفه، أما عندما يستعان بالاستشارة في نهاية الموضوع وبعد ظهور آثاره فهذا يعتبر حل أزمت (هلال، ١٤٢٩هـ).

كما يكمن دور عضو هيئة التدريس في تقديم الاستشارات من خلال:

- العلاقات الجيدة مع الآخرين لمساندتهم على اكتشاف قدراتهم وإمكانياتهم وتنظيم خبراتهم واستخدامها إلى أقصى مدى لزيادة فعالية الإنتاج لديهم.
 - السعي من خلال الاتصال السليم لتقديم التفاهم والألفة والقبول لمساعدة الآخرين على تقبل الأفكار والآراء، ويتم ذلك بالاستخدام المتميز لمهارات التوجيه والإرشاد والإقناع دون إجبار أو ضغوط.
 - مساندة فرق العمل لتطوير أدائها ورفع مستوى جودة أعمالهم.
 - ضمان استمرارية التحديث في المعرفة والعمل وبالتالي تحقيق الإنتاج المستهدف للمنظمة.
 - الإنصات الجيد للوصول إلى الحقائق ومتطلبات الشخص الآخر، مع وجود تغذية راجعة قائمة على استقبال الحقائق والمشاعر، والاستفسار للمزيد من التوضيح إن تتطلب الأمر.
 - استمرارية الدعم والتشجيع لاجتياز أي عقبات خلال أداء المهام، ومساعدة الطرف الآخر في التفكير بالخيارات والبدائل المتاحة للوصول للقرارات الأصوب.
- من خلال ذلك ترى الباحثة أن العملية الاستشارية جزء من العملية الإدارية والتطويرية لأي جامعة لاستمرارية التغيير بطريقة علمية ويقوم أعضاء هيئة التدريس بها على تحديد المنهج والخطوات مسبقاً مع مراعاة الزمن اللازم لتقديم المشورة والحلول للمشكلات، والقيام بتفعيل دور المكاتب الاستشارية بكل كلية وعلى مستوى الجامعة لتقديم الاستشارات العلمية لأصحاب الأعمال وللعاملين في المهن المختلفة.

التطوير والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات:

عرفها حداد (٢٠٠٣م: ٢٣) بأنها: "عمليات مؤسسية تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية في مقابل حاجات الجامعة وحاجات أنفسهم".

أما (Kent, 2002, P: 228) فتري أن برامج التنمية المهنية تلعب دوراً كبيراً ومهم في الرقي بمستوى عضو هيئة التدريس إلى مستوى راق من الجودة والفعالية، مبررة ذلك بأن التنمية المهنية الفعالة إذا توافرت لها عوامل النجاح مثل: الموارد والدعم الفني والمجتمعي وشارك المجتمع في تمويلها وإدارتها، ستكون أكثر العوامل إسهاماً في بلوغ عضو هيئة التدريس مستوى عال من الفعالية والجودة، مما يساعده على امتلاك المهارات التي تعينه على تحقيق الأهداف الوطنية للتعليم والالتزام بالمعايير المحددة للعمل الأكاديمي والتربوي في العملية التعليمية.

إن الاهتمام العالمي بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعي يعود للعوامل الآتية:

١- التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعلم والتعليم. فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بشكل جذري على نظم التعليم، وأساليبه مما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والتعلم من بعد، إضافة لزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية (مدني، ٢٠٠٢، ص ٢).

٢- التغيير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس، فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أدت إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء الهيئات التدريسية التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعتبر المدرس مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر ومرشد وموجه لطلابه وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات إلى أن معظم أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الغربية ينقصهم التدريب على ممارسة التدريس وهذا الوضع ينطبق أيضاً على الجامعات العربية (مرسي، ٢٠٠٢، ص ٢٠٥).

والسبب الرئيس في عدم كفاءة التدريس في جامعاتنا وكلياتنا اليوم ليس في الأعداد الكبيرة للطلاب، وليس في قلة خبرة أعضاء هيئة التدريس أو طول اليوم الجامعي، أو عبء العمل التدريسي، فهذه كلها أسباب ثانوية وأن السبب الرئيس هو أن أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا للتدريس (مرسي، ٢٠٠٢، ص ٤٨).

ويذكر أن المدرس الجامعي قديماً وحديثاً يقوم بتعليم طلابه وفق الأسلوب الذي تعلم به ودون إتاحة الفرصة للطلاب بإعمال عقولهم وفكرهم لمواجهة المتغيرات والمستجدات، وبالتالي يتعين إعداد أعضاء الهيئات التدريسية عن طريق تنظيم برامج تدريبية في مختلف المجالات (علي، ٢٠٠٧، ص ٧).

وعليه فإن التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس لتتبع طرق التدريس واستخدام تقنيات التعليم يتطلب ضرورة تنظيم برامج تطوير مهني تستند إلى تدريب فعال لهذه الغاية.

٣- عدم توفر الأعداد الكافية من أساتذة الجامعات المؤهلين في مختلف التخصصات مقابل ارتفاع نسبة المدرسين من حديثي العهد في التدريس وهذه الفئة تفتقر إلى المهارات والخبرات اللازمة لممارسة أدوارها بصورة فعالة.

٤- النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات مما يتطلب ضرورة متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية.

٥- قناعة أساتذة الجامعات بأهمية النمو المهني بحيث يتمكنون من أداء أدوارهم بفاعلية.

٦- تزايد أعداد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي خلال العقود الثلاثة الماضية في مختلف أنحاء العالم، مما أدى إلى تزايد الطلب على أعضاء الهيئات التدريسية بمختلف مؤهلاتهم وتخصصاتهم.

٧- تحدي جودة النوعية في التعليم العالي، فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل

تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي.

فيما رأى آخرون أن جودة التعليم، إلى جانب تمويله تعتبر من أكثر التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي، لا سيما مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي (الحوات، ٢٠٠٢، ص ١٠).

ولذلك فإن تحسين كفاءة التعليم العالي ونوعيته لا يمكن أن تتم إلا من خلال تقديم سلسلة طويلة من المدخلات للتدريس والبحث العلمي، ووضع خطط طويلة المدى لرفع مستوى أداء الهيئات التدريسية ومؤهلاتها، مع ضرورة توفير منح تدريبية، بالإضافة إلى إرساء قواعد للتعاون المهني مع الجامعات المتقدمة (مرسي، ٢٠٠٢م، ص ٢٨٣).

ولهذا فإن الحاجة في التطوير لأعضاء هيئة التدريس يشكل مطلباً أساسياً لتوفير مناخ مناسب لثقافة الجودة ينعكس على الأداء، مع الأخذ بعين الاعتبار أهميته في توفير الأرضية الصالحة لتوظيف عمليات تتسم بالجودة، إضافة إلى إحداث تغييرات فكرية (مصطفى والأنصاري، ٢٠٠٢م، ص ٤٠).

ومن خلال ذلك ترى الباحثة أنه لا بد من العمل على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم أدوات لتحقيق أهداف الجامعات، فهم يشكلون أهم مدخلات النظام التعليمي، وبناء على مستويات أدائهم تتقرر الكثير من مخرجات التعليم.

- أسس وشروط تطوير أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات:

العديد من جامعات العالم في كل من أوروبا وأمريكا وأستراليا وكندا وبعض البلاد العربية قامت بخطوات جوهرية في سبيل تطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية، ولهذا الغرض تم إنشاء مراكز متخصصة للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعات هذه الدول، أسند إليها مهام التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقييم لبرامج التطوير المهني في مجالات طرق التدريس واستخدام تقنيات التعليم، والقياس و التقييم، ودور عضو هيئة التدريس في رفع

مستوى تحصيل طلابه، ومتطلبات الأدوار الإرشادية للمدرس الجامعي، بالإضافة إلى مجالات إدارية، واستخدام الحاسب الآلي وغيرها من الموضوعات الأخرى.

وقد تركزت وسائل التطوير لأعضاء الهيئات التدريسية على وجه العموم فيما يلي:

١- التطوير الذاتي: والمستند إلى الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس عن طريق الاطلاع، والاستماع للندوات والمحاضرات وحضور المؤتمرات وحلقات النقاش، وإجراء الدراسات والأبحاث، والتأليف والترجمة (مرسي، ٢٠٠٢م، ص ٢٠٤-٢٠٦).

٢- التطوير المؤسسي: وهو التطوير الذي تخطط له و تشرف على تنفيذه وحدة متخصصة في المؤسسة التعليمية، و التي يمكن أن توظف الدورات التدريبية المستمرة، و ورش العمل، وحلقات النقاش، واستضافة أساتذة زائرين وتبادل الزيارات و المشاركات البحثية ويعتبر التدريب أهم وسائل التطوير المهني، وهو يعرف بأنه " عملية دينامية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات و خبرات و طرائق أداء سلوك، و اتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم و طاقاتهم الكامنة، بما يساعد على رفع كفاياتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة و بإنتاجية عالية "(الطعاني، ٢٠٠٢م، ص١٣).

ويعد التدريب وسيلة وليس غاية، وذلك لرفع كفايات العاملين في مؤسسات التعليم العالي خصوصاً تلك التي تبنت العمل لتحقيق جودة النوعية، على اعتبار أن التدريب يمثل أحد مدخلات العاملين، وعلى رأسهم أعضاء الهيئات التدريسية، فعملية تأمين النوعية لا يمكن القيام بها بشكل مهني دون وجود تطوير ملحوظ ومستمر لأعضاء هيئة التدريس لا سيما أولئك الذين يقومون على عمليات الضبط والتقييم، ولعل مستوى التدريب الذي يكسبونه وجودته وفعالته لا تدعم فقط عمليات تقويم النوعية ولكنها تؤثر في توجهات أفضل نحو تطوير الهيئات التدريسية (partington&Brown, 1997, p: 212).

لذلك يترتب على مؤسسات التعليم العالي التي تتبنى الأخذ بجودة النوعية أن تحرص على تنظيم برنامج تدريبي مستمر لأعضاء الهيئة العاملة في المؤسسة وعلى رأسهم أعضاء الهيئات التدريسية، خصوصاً وإن أول أولويات تحقيق الجودة تبدأ من تعميم ثقافة الجودة باعتبار أن

دور ثقافة الجودة كشرط مسبق لا بد منه كي توفر للمؤسسة فرص النجاح في مساعيها لتحسين جودة التعليم (طيارة وآخرون، ٢٠٠٣، ص ٧).

ولكي يحقق التطوير لأعضاء هيئة التدريس أهدافه فإن هناك العديد من المبادئ التي ينبغي أن تستند إليها عملية التطوير، يمكن تلخيصها في النقاط الأساسية الآتية: (جون وماتياس، ١٩٩٩، ١٤٥).

١- أن تستند عملية التطوير على خطة استراتيجية، تتصف بالمرونة وتأخذ بعين الاعتبار كافة العوامل المؤثرة، ومتطلبات التطوير واستحقاقاته والأهداف التي ينبغي أن يحققها لهذا فإن السياسة التدريبية العامة للتطوير المهني ينبغي أن تستند إلى المسلمات التالية:
أ) اعتبار التدريب مكوناً مكملاً لمكونات جودة الإدارة.

ب) ينبغي أن يقود التدريب إلى التحسن المستمر في أداء الأفراد والمؤسسات التي يعملون بها.

ج) اعتبار التدريب حقاً مكتسباً لأي فرد من الأفراد العاملين في المؤسسة.

د) يجب أن يكون التدريب خاصاً بحاجات المؤسسة.

هـ) الأخذ بعين الاعتبار تعدد أشكال التدريب ووسائله.

٢- أن يتم إشراك أعضاء الهيئات التدريسية في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية.

٣- أن تتصف عملية التطوير بالاستمرارية، بحيث تكون برامج التطوير نابعة من مبدأ التعلم مدى الحياة.

٤- أن يلبي التدريب حاجات حقيقة لأعضاء الهيئات التدريسية، والحاجات التدريبية تعرف بأنها مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه للأفراد، بسبب نقص معارف وقدرات ومهارات هؤلاء الأفراد وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور (الطعاني، ٢٠٠٢م، ص ٢٦).

- ٥- توفير الموارد المالية الخاصة لتنظيم البرامج التدريبية لغايات التطوير.
- ٦- تقديم حوافز مالية للمشاركين، مع ضرورة أن يرافق ذلك نظام شامل للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية.
- ٧- تعميم ثقافة التطوير وتوضيح العلاقة بينها وبين تطوير التعليم وتطوير المؤسسة، وتحقيق الجودة.
- ٨- اعتماد استراتيجيات واضحة لتقويم فوائد الاستثمار في عمليات التطوير المهني.
- ٩- إعداد برامج تطوير مهني تتصف بالمصداقية ومعتزف بها على أنها مناسبة وضرورية لجميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي.

- صعوبات تنمية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات:

تواجه تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس لأدائهم صعوبات عديدة لا بد من مواجهتها والحد منها ومن أبرزها ما يأتي (الطعاني، ٢٠٠٢م، ص ٣٥) (البلادي، ٢٠١٥م، ٢٠٥) (الغامدي، ٢٠١٢م، ص ٥٢):

١. صعوبات تتعلق بالبحث العلمي، ومنها ما يلي:

- ضعف تمويل الأبحاث العلمية، وصعوبة إجراءات للحصول عليها.
- ضعف إلمام عضو هيئة التدريس باللغات الأجنبية.
- ضعف تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة.
- عدم توفر قواعد معلومات بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث عن نقاط بحثية علمية جديدة.

٢- صعوبات تتعلق بخدمة المجتمع، ومنها ما يلي:

- قلة عقد الندوات والمؤتمرات العلمية المتبادلة بين الجامعة والمجتمع.
- ضعف تمويل البحوث العلمية من المؤسسات والجهات التي تستفيد من نتائجها.

- عدم التنسيق بين توفير الأجهزة البحثية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية.
- عدم إقامة الجامعة لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بما يحقق مواكبة التغيرات في البيئة الخارجية.

ويشير الخطيب (٢٠٠٤، ص ٣١) إلى أن الصعوبات التي تواجهه تنمية قدرات عضو هيئة التدريس قد تقل أو تزيد في قوة تأثيرها، إلا أن هناك ما يؤكد على أن بعض هذه المعوقات يعرقل فعلياً مسيرة النمو العلمي المهني للأستاذ الجامعي، وعادة ما يأتي أعضاء هيئة التدريس إلى مؤسسات التعليم العالي بعد تخرجهم وحصولهم على الدرجات العلمية المرغوبة وهم في غاية الحماس والدافعية إلا أنهم سرعان ما يحبطون نتيجة هذه الصعوبات، وقلة منهم هي التي تواصل مسيرة العمل الدؤوب والإنتاجية الفاعلة في حقل المهنة والتخصص.

ومن جهة أخرى هناك بعض صعوبات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والتي تتمثل فيما يلي: (البندري، ٢٠٠٤م، ص ٩١)

- قلة عدد المنح والبعثات للخارج، مما يمنع مواكبة ما هو جديد في مجالات التخصص والبحث العلمي.
- انعدام الصلة بين الجامعة والمؤسسات العلمية والأكاديمية العالمية.
- وجود بعض القيود أمام استفادة الأساتذة من خبرات وتجارب الدول الأجنبية.
- تعقيد اللوائح والبيروقراطية التي تحول دون الاستجابة السريعة لمتطلبات البحث العلمي.
- عجز الإمكانيات المادية والفنية أحياناً.
- عجز المكتبة عن إشباع حاجات الباحثين، ويشمل ذلك قلة الكتب والمراجع وعدم حداثة، وندرة الدوريات العلمية المتخصصة.
- فقدان التعاون العلمي بين الجامعات مما يؤدي إلى الجهل بما يجري في كل منها، ومن ثم تكرار البحث وضياع الجهود، وعدم الاستفادة من الإمكانيات الخاصة لبعض الجامعات.

- صعوبة الوصول إلى قاعدة بيانات تزود الباحثين بما يحتاجون إليه من معلومات وإحصاءات.
- العجز عن التحديد الدقيق لاحتياجات المجتمع بما يؤدي إلى ضالة قيمة بعض الأبحاث، وأحياناً عدم الإحساس بمشكلات تستحق البحث.
- تخلف نظم الترقية في بعض اللجان العلمية الدائمة عن إشباع طموحات أعضاء هيئة التدريس، واشتراط معايير محددة تتحكم أحياناً في اختيار الموضوع ومنهجية دراسته.
- ضعف الإحساس بقيمة البحث العلمي وأهميته عند بعض أعضاء هيئة التدريس.
- وجود ضغوط اقتصادية على أعضاء هيئة التدريس تدفعهم للعمل في أكثر من موقع لمواجهة متطلبات الحياة.
- عدم تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء الأبحاث التطبيقية وتقديم حوافز لهم.

تجارب أجنبية في مجال تطوير وتنمية أدوار أعضاء هيئة التدريس:

يتباين اهتمام مؤسسات التعليم العالي في مختلف دول العالم بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، فبعض هذه المؤسسات تعد التنمية والتطوير لعضو هيئة التدريس أمراً إجبارياً، بل شرط لتحقيق العديد من العوائد له ، وفي هذه الجزئية من الدراسة نتناول الباحثة شيء من الإيجاز لبعض التجارب الدولية البارزة في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وذلك من خلال عرض تجربتين أجنبيتين لدول متقدمة في هذا المجال وهي: الولايات المتحدة الأمريكية، والمملكة المتحدة، ثم عرض بعض التجارب العربية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وهي: تجربة الجامعات المصرية، وتجربة جامعة الإمارات العربية المتحدة، ثم الواقع في الجامعات السعودية.

التجارب الأجنبية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

اهتمت جامعات الدول المتقدمة سواء الأمريكية أو الأوروبية بمجال تنمية أعضاء هيئة التدريس، وأقامت المراكز المتخصصة في التنمية المهنية ودعمها مادياً وبشرياً.

- تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

يُعد الاعتماد الأكاديمي من أهم الأسباب التي جعلت التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية متميزاً، بالإضافة إلى الاهتمام الكبير بعضو هيئة التدريس من حيث الاختيار، والتعيين، والتنمية المهنية المخططة له، وكذلك تقويم كافة جوانب أدائه. (بركات؛ وآخرون، ١٩٩٦، ص ١٢٤).

وقد اهتمت الجامعات الأمريكية بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلال العديد من الأساليب والوسائل، ومن أهمها تأسيس مراكز مستقلة لتطوير التدريس وتنمية أعضاء هيئة التدريس، حيث قامت هذه المراكز بتطوير آليات متعددة لتنمية مهارات التدريس، وطرق تحديد الأهداف، والقدرة على تصميم خبرات تعليمية متميزة، وقياس درجة تحقق الأهداف وإنتاج الوسائل التعليمية. كما تم الاهتمام بتصميم المناهج بما يخدم الطالب في إكتساب العديد من المهارات المتقدمة.

ويمكن الإشارة إلى بعض نماذج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأمريكية فيما يلي:

أمرکز تطوير الأداء المهني الجامعي في جامعة كنت الأمريكية: FPDC

ذكرها الغامدي (٢٠١٢م) نقلاً عن (Kent State University,2011) يوفر المركز العديد من الفرص القيادية والدعم اللازم لأعضاء التدريس الحاليين والمستقبليين وذلك لتنمية مهاراتهم التدريسية والمهنية، وهناك هدف طويل الأمد يتمثل في دمجهم في التغيير على المستويين الفردي والجماعي، وتحويل البيئة الجامعية إلى فضاءات تعليمية رحبة تمكن جميع الأساتذة من تحقيق النجاح .

وتتعدى خدمات هذا المركز أعضاء هيئة التدريس لتشمل الطلاب، والإداريين، والمجتمع الجامعي، حيث يعمل المركز بالتعاون مع مجلس تطوير الأداء المهني لتطوير وتدعيم الأداء المهني من خلال دراسة السياسات اللازمة لتحقيق الأداء الفعال للمركز وتنفيذ البرامج التطويرية والتعاون مع المبادرات الهادفة لتطوير الأداء الجامعي، وتوفير قيادات للعمل

كمجموعات متعاونة مع المركز، وللمركز أربعة مجالات للخدمة هي:

- التواصل، والربط، والدعم لخلق فرص تطويرية للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

- توفير فرص مهنية تطويرية لأعضاء هيئة التدريس والإبلاغ عنها.

- توفير الدعم والمساندة اللازمين للتطوير المهني من خلال اللجان الأكاديمية، والمجموعات

لتعزيز النمو على المدى القصير والطويل.

- توفير الخبرات والاستشارات المرتبطة بمجالات محددة في العمل الجامعي.

ب-مركز دراسة التطوير المهني والسياسات التعليمية في جامعة ولاية بنسلفانيا:

تتلخص الأهداف الرئيسية لهذا المركز كما ورد في الغامدي(٢٠١٢م) نقلاً عن (Pennsylvania State University, 2011) في استخدامه كبيت خبرة للمعلومات التشريعية، وتحديد السياسات من خلال الوثائق المرتبطة بالتطوير المهني، والاندماج في البحوث المتعلقة بتحليل السياسات العامة للتطوير المهني، والمشاركة مع مجموعات أخرى في دراسة و تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس والسياسات العامة المرتبطة بهذا المجال. وتعد كلية التربية في جامعة ولاية بنسلفانيا حاضنة للعديد من المراكز و المعاهد المتخصصة وتشارك هذه المراكز والمعاهد في الأجندة البحثية لكلية التربية ويتم تمويلها من خلال الولاية أو المنح الوطنية للمساهمة في البحوث المرتبطة بالتربية، ومن هذه المراكز مركز التطوير المهني للموظفين ومن مهام هذا المركز توفير المصادر التربوية للأعضاء والطلاب، والخدمات التعليمية، ويقوم المركز بمهامه من خلال نظم مصممة لمعرفة الحاجات الرئيسية للتطوير المهني والوظيفي للتربويين، ويتعاون هذا المركز مع وحدات أكاديمية أخرى في الجامعة بهدف توفير فرص للتطوير المهني لمواطني ولاية بنسلفانيا و الذين لديهم رغبة في ممارسة التدريس، حيث يقوم المركز بتوفير تدريب للمدرسين، وتوفير مصادر تعليمية علي الموقع الإلكتروني و برامج متعلقة بالخدمة ومن خلال هذه البرامج يحصل المشاركون علي شهادات معترف بها تمكنهم من ممارسة التدريس، ويوفر المركز العديد من الخدمات أهمها ما يأتي:

- توفير برامج تنتهي بشهادات معتمدة في التدريس، والإدارة المدرسية والتربية الجماعية
- توفير برامج دعم للمدرسين الجدد في مهنة التعليم.
- تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- الإرشاد المهني لتطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس.

ج- مكتب تطوير التدريس في جامعة جورجيا:

إن مكتب تطوير التدريس بالجامعة يمثل الجهة المتخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، حيث تقدم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلاله، ويركز على اجتذاب الأساتذة الجدد وتدريبهم وإجراء الأبحاث المؤسسية والتعاون مع الكليات والجامعات الأخرى في الولاية من أجل تحسين التدريب على التعليم والعمل على رفع مستوى نوعية التدريس، وكذلك تزويد المؤسسات الأخرى في الولاية بمعلومات يمكن الاستفادة منها في صناعة القرارات الرشيدة (آل زاهر، ٢٠٠٥، ص ٢٠٤).

ومن أبرز الأساليب التي يتبعها المكتب في تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا ما يأتي:

- عقد المؤتمرات المتخصصة في تطوير عضو هيئة التدريس، وأساليب التدريس الجامعي.
- عقد الندوات، وإصدار النشرات الدورية لمناقشة الموضوعات المتعلقة بالتدريس.
- تقديم المنح والجوائز لأعضاء هيئة التدريس المتميزين.

- تجربة المملكة المتحدة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

شرعت معظم الجامعات البريطانية منذ بداية الستينيات بتأسيس مراكز متخصصة لتنمية أعضاء هيئة التدريس، إلى تزايد الاهتمام من قبل هيئة التدريس داخل الجامعات البريطانية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وإدراكهم لأهميتها في مجال التدريس، والإدارة، والبحث العلمي، كما أكدوا على أن التشجيع والتأييد الفعال من قبل الإدارة الجامعية يعد أمرًا بالغ الأهمية؛ لنجاح برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس (Broun & Actins, 1989, P: 80)

ومن أبرز الجامعات البريطانية التي أسست مراكز متخصصة للتنمية المهنية لأعضاء

هيئة التدريس ما يلي: (حداد، ٢٠٠٤، ص ٨٠)

أ) جامعة أكسفورد Oxford :

تركز برامج التنمية المهنية التي تقدم من قبل المركز المتخصص في جامعة أكسفورد على إكساب عضو هيئة التدريس الجامعي العديد من المهارات من خلال مجموعة برامج تتعلق بمهارات التدريس والتقويم، والفعالية الشخصية، وأخرى تم بمهارات تقلد المناصب، وبرامج إدارية تقدم لجميع أعضاء هيئة التدريس من الأكاديميين وغيرهم إضافة إلى السكرتارية وموظفي المكتبة، وتتضمن إدارة الوقت والاتصالات والاجتماعات والتعامل مع المعلومات والمهارات اللازمة للتعامل مع المشكلات واختيار البدائل المناسبة، وبرامج الإشراف والاتصال بفعالية وقيادة الفريق البحثي.

ب) جامعة كامبردج Cambridge :

تشمل برامج التنمية المهنية عقد مؤتمر لتقديم أعضاء هيئة التدريس الجدد، وبرامج لتقويم التدريس، وإنتاج المواد العلمية بواسطة الفيديو، والتدريس في المجموعات الصغيرة، وإدارة الوقت، وإدارة الصراع بين الأفراد والمفاوضات وإدارة الأمن، علاوة على برامج تشخيص استراتيجيات تعظيم الإنجاز في مجموعات متنوعة، وطرق الإشراف على الطلاب المتخرجين أو الإشراف على طلاب الدراسات العليا.

ج) جامعة ساوث هامبتون South Hampton :

من أبرز برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة برامج تختص بتصميم المقررات الدراسية والتدريس والتقويم، ومهارات تقويم الذات، والتدريب على المحاضرات، وكيفية قيادة جلسة مناقشة، بالإضافة إلى بعض البرامج التي تهتم بالمهارات الإدارية والإشرافية، وتنمية مهارات البحث، ومهارات تقنية المعلومات وكتابة التقارير والوثائق والخرائط التوضيحية.

التجارب العربية في التطوير والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

التعليم العالي العربي في النصف الثاني من القرن العشرين شهد تطورا ملحوظاً وتحولاً كبيراً في أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالاته وتقنياته، وذلك استجابة لعدة تحديات منها الانفجار المعرفي والتكنولوجي وتغير متطلبات سوق العمل، فقد اهتمت مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك حرصاً منها على القيام بأداء وظائفها على أكمل وجه، والوصول إلى مصاف الدول المتقدمة، وفيما يلي عرض تجربتين عربيتين في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وهي: تجربة الجامعات المصرية، وتجربة جامعة الإمارات العربية المتحدة. (أحمد، ٢٠٠٩، ص ١٦).

- تجربة الجامعات المصرية في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

قامت جامعات القاهرة والإسكندرية وعين شمس على تنظيم دورات عدة هدف إلى تنمية الاتجاه الإيجابي لدى عضو هيئة التدريس الجامعي تجاه مهنة التدريس ومسؤولية التعليم بالجامعة، ورفع مستوى المهارة في الأداء التدريسي الجامعي، وكان من اهتمام جامعة الإسكندرية أن أنشأت مركزاً متخصصاً في التنمية المهنية والعلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بميزانية مستقلة وتم ربطه إدارياً بنائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي. (سميح، ٢٠٠٥، ص ٢٩١).

وقد وضعت وزارة التعليم العالي المصرية إستراتيجية لمشروع تطوير التعليم العالي في عام ٢٠٠٠ م بغرض خلق مناخ إيجابي لتحسين جودة وكفاءة نظام التعليم العالي من خلال: الإصلاح التشريعي، إعادة الهيكلة المؤسسية، وخلق آليات مستقلة لضمان الجودة واستحداث أنظمة لمراقبة وتقييم الأداء، والتي ترجمت إلى ٢٥ مشروعاً تشمل محاور التطوير وذلك حتى عام ٢٠١٧ م تنفذ على ثلاث مراحل، وقد تم تجميع ١٢ مشروعاً من ٢٥ مشروع في ستة مكونات تعد الأهم في أولويات الوزارة كما جاء في (وزارة التعليم العالي المصرية، ٢٠١١م) وهي:

- صندوق مشروع تطوير التعليم العالي HEEPF.
- مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي ICTP.
- مشروع الكليات التكنولوجية المصرية. EHCP
- مشروع توكيد الجودة والاعتماد QAAP.
- مشروع تطوير كليات التربية FOEP.
- مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات .
- مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة FOEP حيث سيتم تناوله و مشروع تطوير كليات التربية التدريس والقيادات FLDP.

ثانياً: تجربة جامعة الإمارات العربية المتحدة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

فرضت الاتجاهات المعاصرة على جامعة الإمارات إنشاء مركز في مطلع التسعينيات يهتم بتنمية الأستاذ الجامعي، وسمي هذا المركز بمركز استقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس، وقدم العديد من البرامج وورش العمل حول تطوير طرق التدريس، وتنمية المهارات التدريسية للأستاذ الجامعي، كما أنه قام بإصدار نشرة دورية بعنوان " شؤون أكاديمية " تناقش موضوعات تنمية أعضاء هيئة التدريس وتعرض بعض التجارب العالمية في مجال تنمية أعضاء هيئة التدريس (آل زاهر، ٢٠٠٤، ص ٢٣٧).

وهناك بعض توجهات المركز المستقبلية والتي تهدف إلى تنظيم برامج تفرغ أو شبه تفرغ لأعضاء هيئة التدريس الجدد الذين يفتقرون للخبرة التدريسية، وعقد المؤتمرات والندوات الخاصة بالتدريس الجامعي، وإنشاء مراكز لمصادر التعلم والتعليم. ومختبر لطرق التدريس، بالإضافة إلى تمويل الأنشطة والبحوث التي تهدف إلى الارتقاء بالتدريس ورفع كفاءته.

إن جامعة الإمارات العربية المتحدة وضعت توقعات عالية لأعضاء هيئة التدريس أرفقتها بأنشطة تنمية مهنية مناسبة، حيث تم البدء بنشر ثقافة التطوير بين جميع أعضاء هيئة التدريس من خلال القراءات وحلقات البحوث وورش العمل والتواصل مع الخبراء الدوليين، ومن ثم الاستعانة بعدد من الخبراء الأمريكيين لتنظيم ورش عمل حول إعداد وتوصيف المساقات

وتقويمها وفقاً للمفاهيم المعاصرة، وتحديدًا وفقاً للتربية القائمة على الأداء ، - Performance Based Education كذلك تنفيذ ورش عمل حول كيفية التدريب وفقاً للمفاهيم المعاصرة، و ترسل سنويًا فريقًا من أعضاء هيئة التدريس إلى الولايات المتحدة الأمريكية لحضور المؤتمرات السنوية للجمعية الأمريكية لكليات إعداد المعلمين American Association for Colleges of Teacher Education للاطلاع على كل ما هو جديد في عالم إعداد المعلم (AACTE) . (الحكيمي ، ٢٠٠٢، ص ١٦).

تجربة المملكة في تطوير أعضاء هيئة التدريس:

إن أبرز جهود الجامعات السعودية الحكومية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلال تقصي الباحث لتقارير الجامعات، ومواقعها الإلكترونية المحدثة، مع الإشارة إلى جهود كليات التربية التابعة لكل جامعة:

أولاً- جامعة الملك سعود :

تعد عمادة التطوير كما جاء في دليل جامعة الملك سعود (٢٠١٦م) بمثابة بيت الخبرة والإشراف والتنفيذ للتنفيذ للتطوير الإداري والأكاديمي بالجامعة، إلا أنه في عام ٢٠٠٦ تم إنشاء عمادة تطوير المهارات و تختص بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين والطلاب والقيادات الأكاديمية والإدارية ومنسوبي الجامعة من إداريين وفنيين بهدف تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي.

ومن أهم البرامج التدريبية المقدمة من قبل عمادة تطوير المهارات والتي تستهدف تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس الآتي: بناء المقرر الدراسي، البرمجيات مفتوحة المصدر، التدريس الفعال، التعلم التعاوني، مهارات التوجيه والإرشاد للطالب الجامعي أخلاقيات البحث العلمي، الخصائص والدوافع النفسية للطالب الجامعي، الخرائط الذهنية تخطيط التدريس الجامعي الفعال، أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، معالجة الصور الرقمية باستخدام الفوتوشوب، معايير تقرير الاعتماد للمؤسسات التعليمية، العروض التقديمية باستخدام

البوربوينت، الذكاء العاطفي، ودوره في التميز والإبداع، إستراتيجية العصف الذهني، أساسيات الإحصاء باستخدام تصميم المواقع الالكترونية، تحفيز التفكير الإبداعي في التعليم الجامعي، دمج تقنية المعلومات والاتصال في التدريس الجامعي، مهارات صياغة الأسئلة وبناء الاختبارات.... الخ ، وهناك بعض البرامج التي تقدم من خلال التدريب الإلكتروني.

و كلية التربية في جامعة الملك سعود تؤكد أن وكالة الكلية للتطوير والجودة تضطلع بعدد من المهام، من بينها مهمة تطوير أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال عدد من الوحدات هي: وحدة التطوير، ووحدة الجودة والاعتماد. ومع توجه الكلية للاعتماد الأكاديمي الدولي والبدء في تنفيذ خطة العمل التي أعدت لتحقيق معايير المجلس الوطني لاعتماد التعليم الدولي في الولايات المتحدة الأمريكية National Council for Accreditation of Teacher فقد قامت الكلية بتأسيس عدد من اللجان للعمل على استيفاء معايير الاعتماد الأكاديمي، ومنها لجنة التنمية المهنية التي تركز على تحقيق المعيار الخامس من معايير NCATE. وتتمثل مهام اللجنة فيما يأتي -

- المشاركة في إعداد الدراسة الذاتية حول واقع تأهيل أعضاء هيئة التدريس والاختصاصيين والمتعاونين، ومدى مناسبة نظم التنمية المهنية بالكلية في ضوء معايير NCATE .
- تطوير نظم تقدير الاحتياجات التنموية المهنية لأعضاء أسرة الكلية بما يتفق ومداخل التقييم المعتمدة ومعايير NCATE .
- تطوير نظم للتنمية المهنية تلبى الاحتياجات التنموية لأعضاء أسرة الكلية وتساعد على اتخاذ القرارات المناسبة بشأنهم.

ثانياً- جامعة الملك عبد العزيز :

يعد مركز تطوير التعليم الجامعي الذي أسس عام ١٩٨٦م كما جاء في جامعة الملك عبدالعزيز (٢٠١٦م) أحد المراكز المتخصصة لخدمة أساتذتها وطلابها على حد سواء وذلك عن طريق تقديمه المعارف والمهارات اللازمة التي تساعدهم على أداء واجباتهم بصورة جيدة

يضمن تحقيق أهداف العملية التعليمية وتطويرها.

ويناط به الارتقاء بعملية التدريس والتعلم بالجامعة، وذلك من خلال تقديم برامج مناسبة متطورة لتنمية أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون تركيزاً على تطوير معارفهم التربوية وتدريبهم على مهارات استخدام تقنيات المعلومات الحديثة في التدريس والبحث العلمي، كما يقدم برامج مناسبة للقيادات الأكاديمية للارتقاء بمستوى أدائهم لمهامهم التعليمية والإدارية، هذا بالإضافة لاهتمامه بتطوير طلاب الدراسات العليا وطلاب مرحلة البكالوريوس من خلال تزويدهم بالمهارات العلمية والبحثية التي يحتاجها طالب الدراسات العليا وكذلك تنمية مهارات طلاب وطالبات الجامعة في عملية التعلم والتفكير والتعامل الحسن مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وحثهم على تحصيل العلم بما يعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعهم.

ومن أهم البرامج التدريبية المقدمة من قبل المركز والتي تستهدف تنمية أعضاء هيئة التدريس: تصميم وبناء محتوى إلكتروني لمقرر دراسي، أساليب تقويم الطالب الجامعي، مقاييس الجودة والاعتماد الأكاديمي، الخرائط الذهنية واستخداماتها في عملية التعليم والتعلم، تحقيق، الدافعية لدى الطلاب، أسس إعداد البحوث المدعومة ومهارات البحث، برنامج التدريس الإبداعي، استراتيجيات التدريس الحديث، مهارات التفكير الإبداعي، استخدام برنامج . Mega

Stat

ثالثاً- جامعة الملك فيصل:

تم إنشاء عمادة تطوير التعليم الجامعي في عام ٢٠٠٦ م، ويهدف بشكل عام إلى تحسين القدرات المؤسسية والمهنية بالجامعة عن طريق تنمية وتحديث المهارات الأكاديمية والقيادية للموارد البشرية. ويتبع هذه العمادة ثلاث إدارات، إحداهما إدارة التطوير الأكاديمي التي يقع تحت مظلتها ثلاث وحدات أيضاً، وتعد وحدة أعضاء هيئة التدريس المسؤولة عن عمليات التطوير والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل.

وتقدم العمادة بشكل عام عدد من الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التعلم والتعليم منها: استراتيجيات تدريس طلاب الجامعة، وأنماط الطلاب في التعلم وطرق التعامل

معها، وبناء مهارات التقويم الجامعي لأعضاء هيئة التدريس، وتطوير مهارات عضو هيئة التدريس في التقويم والقياس، ودمج مهارات التفكير، وتدريب المدربين أما في المجال التقني ، فقد اهتمت العمادة بتدريب المنسوبيين على المهارات الأساسية اللازمة للتعامل مع جهاز الحاسوب أي بتعليمهم تطبيقات مايكروسوفت أوفيس، وتصميم وإدارة المواقع الإلكترونية، وتصميم المقررات الدراسية الإلكترونية .

كما اهتمت برامج البحث العلمي ببعض المهارات مثل: تعلم مهارات البحث على شبكة الانترنت وقواعد البيانات، واستراتيجيات البحث العلمي، وأخلاقيات مهنة البحث، ومهارات النشر العلمي، وبرنامج المهارات العامة فهناك بعض البرامج مثل: مهارات التفكير الإبداعي، ومهارات تحفيز الطلاب على التعلم، ومهارات الاتصال وإدارة الحياة وإدارة الوقت وإدارة الذات، ومهارات التخطيط الاستراتيجي، ومهارات إدارة الضغوط . (جامعة الملك فيصل، ٢٠١٦).

ومما سبق يتبين للباحثة بعد عرض عدد من التجارب العالمية والعربية في مجال تنمية قدرات عضو هيئة التدريس في الجامعة، وتقصي جهود الجامعات السعودية في هذا المجال ما يلي:

(١) إن بدايات الاهتمام بتنمية قدرات عضو هيئة التدريس الجامعي كانت من بريطانيا منذ ستينيات القرن الماضي، حيث قامت معظم الجامعات البريطانية بتأسيس مراكز متخصصة لتنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس، ثم تلتها دول أخرى ومنها الولايات المتحدة الأمريكية التي تدافعت الجامعات والكليات فيها إلى تكوين مراكز تطوير التدريس وتنمية أعضاء هيئة التدريس.

(٢) في بداية الثمانينيات وما بعدها زاد الاهتمام في الولايات المتحدة الأمريكية بعمليات التطوير والتركيز على المناهج وتصميمها وتشجيع الترابط المنطقي مع التعليم العام، والتفكير الناقد، وكانت الوسيلة الرئيسة لتحقيق تلك الأهداف هي تطوير مهارات وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بها.

٣) توجهه بداية الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الدول العربية فكانت خلال فترة السبعينيات، من خلال تنظيم بعض الدورات التدريبية في عدد من الجامعات المصرية، وقد تركزت في مجملها حول رفع مستوى المهارة في الأداء التدريسي، وتنمية اتجاهات إيجابية نحو المهنة. وتلا ذلك إنشاء مركز متخصص بالتنمية المهنية والعلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسكندرية، وكذلك إنشاء الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات العربية بجامعة الإسكندرية عام ١٩٩٣ م .

٤) توجد بعض المبادرات من وزارة التعليم العالي في المملكة من خلال عدد من المشاريع، من أهمها مشروع الإبداع والتميز لأعضاء هيئة التدريس، ويتضمن هذا المشروع عددا من البرامج والدورات لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بالتعاون مع جامعات محلية وعالمية وبيوت خبرة متميزة.

تحليل لواقع التنمية وتطوير عضو هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية:

النمو العلمي لأعضاء هيئة التدريس يحقق الكثير من الإنتاجية ويسهم في العديد من الاكتشافات والابتكارات الإبداعية ذات القيمة العالية، الأمر الذي يؤكد بشكل مباشر أو غير مباشر أن هذا النمو يمثل استثماراً هائلاً لرأس المال البشري ورأس المال المادي على السواء (الخطيب، ٢٠٠٤، ص ١).

وعلى الرغم من توجه الجامعات السعودية نحو العديد من التطبيقات الطموحة والنظم الداعمة لعمليات تطوير أدائها وضمان مواءمة مخرجاتها مع احتياجات سوق العمل ومطالب التنمية الشاملة، إلا أن واقع التنمية لقدرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية لا يزال يعاني من بعض المشكلات التي قد تؤثر على أدائهم، مما ينعكس سلباً على تطبيق نظم التطوير وتقليص فرص نجاحها، أو تأخيرها على أقل تقدير.

ويرى آل زاهر (٢٠٠٤، ص ٢٥٦) أن الجامعات السعودية لم تساير التطورات العالمية في التخطيط والتنظيم الجدي لبرامج مركز مباشرة على تطوير عضو هيئة التدريس، واقتصر

دورها في بعض الجهود الجزئية أو التفكير في تنظيم برامج، ولكن بدون جدية.

وضعف الواقع الراهن في مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس، ويقترح مجموعة من الاستراتيجيات لمعالجة هذا الضعف منها (سلامة، ٢٠٠٦، ص ٢):

- إقامة الورش والدورات التدريبية.
 - تعميم الحاسوب ونشره في جميع أقسام الكلية.
 - إلزام أعضاء هيئة التدريس امتلاك مهارات التعامل مع الحاسوب وتطبيقاته المختلفة.
- وفي هذا الصدد تؤكد السيف (٢٠٠٩، ص ١٠٨) أن كفايات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس تتوافر بدرجة متوسطة مع وجود كفايات عالية وأخرى ضعيفة، وذكرت أن تنمية هذه الكفايات قد تواجه بعض الصعوبات منها:
- عدم مناسبة التوقيت الزمني لما يقدم من برامج تطويرية داخل وخارج الجامعة.
 - عدم مراعاة طبيعة البرامج المقدمة للفروق الفردية، علاوة على أنها لم تبنى في الأصل وفق الاحتياج التدريبي.
 - تقليدية الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية وعدم تنوعها.
- وأشارت البديري (٢٠٠٨م، ص ١٦١) في نتائج دراستها عن تطوير أداء كليات التربية للبنات في المملكة في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وجود عدد من الأنشطة التي يتم ممارستها بدرجة منخفضة ومنخفضة جدا وتشمل:
- عدم امتلاك بعض أعضاء هيئة التدريس ثقافة مفاهيم ومتطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.
 - عدم توافق برامج الكلية مع متطلبات سوق العمل.
 - قلة استخدام الإدارة الإلكترونية في التعاملات الإدارية المتنوعة.
- وأكدت دراسة الشهري (٢٠٠٨، ص ٢١) التي تناولت تجربة جامعة الملك خالد في التقويم الذاتي للبرامج الدراسية أن الجامعة سعت من خلال إجراء عمليات التقويم الذاتي إلى

تحقيق عدة أهداف منها، نشر ثقافة الجودة من خلال تطبيق معاييرها في عملية التقويم، وتحديد نقاط القوة والضعف، وأن تكون عمليات التقويم الذاتي ونتائجه بمثابة الأسس التي تقوم عليها خطة الجامعة الاستراتيجية في مجال ضمان الجودة وتحسينها، ويضيف في هذا الصدد إلى أن كامل الإجراءات تمت في ضوء تعليمات الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي وقد ظهرت بعض التحديات والصعوبات مثل: عدم فهم وتقبل مفهوم التقويم، وغياب الموضوعية، وتدني مستوى الدقة، وضعف الموارد المالية والبشرية، وصعوبة الحصول على أعضاء هيئة التدريس المؤهلين وذوي الخبرة المتميزة...إلخ .

ومن خلال دراستهما التي أجريت على أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية أشار الحبيشي، والعمري (٢٠٠٩، ص ٥) إلى وجود العديد من المشكلات التي تنتاب برامج الإعداد المختلفة في هذه الكليات، وأن المناهج الحالية لا تعنى بمتطلبات إعداد المعلم في القرن الحادي والعشرين، كما تؤكد نتائج الدراسة على تدني مستوى الإشراف على التربية العملية نتيجة إسناده في كثير من الأحيان إلى مشرفين لا تتوافر لديهم الخبرة الكافية، بالإضافة إلى ضعف عمليات التطوير والإصلاح في كليات التربية وعدم استنادها إلى أسس ومعايير شاملة.

بين الجودي (٢٠١١م، ص ٣١) في نتائج دراسته التي أجراها في جامعة الطائف وكليات الفروع حول تفعيل أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء تقدير احتياجاتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات إلى وجود احتياج عالٍ إلى التدريب والتنمية على كثير من الأساليب والتطبيقات التي عرضتها دراسته، وأوصت الدراسة بمجموعة توصيات تدعم وتؤكد ضرورة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وضرورة توافر الدعم اللازم له بشكل مستمر وخاصة فيما يتعلق بالجوانب التقنية الحديثة.

وهناك ارتفاع احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ولكي تتمكن الجامعات من إنجاز وظائفها وتحقيق أهدافها المنسجمة مع روح العصر وتتعامل مع التقنية التي فرضت نفسها في جميع المجالات، فلا بد أن تتحول من مفهوم تدريب أعضاء

هيئة التدريس أثناء الخدمة كإطار محدد إلى مفهوم التنمية المهنية كإطار عام يشمل جميع أعضاء هيئة التدريس (الأسمر، ٢٠٠٩، ص ٣١٠).

وبشكل عام تتفاوت الجامعات السعودية من حيث وجود كيانات للتطوير الجامعي، حيث تشير الدراسة الاستطلاعية لمعهد الأمير نايف للبحوث والخدمات الاستشارية (٢٠١٠م) عن عمادات التطوير في الجامعات السعودية والتي تناولت عشرين جامعة إلى أن كيانات التطوير الجامعي تختلف من جامعة لأخرى، ففي ثلاث جامعات توجد عمادات للتطوير الجامعي مستقلة عن العمادات الأخرى، وفي أربع جامعات أخرى توجد عمادات تحت مسمى (عمادة التطوير الأكاديمي) وبعض الجامعات دمجت بين التطوير الجامعي والأكاديمي مع مسميات أخرى مثل: عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية، أو عمادة التطوير الأكاديمي والإداري، بينما في إحدى الجامعات يوجد مركز التقييم والتطوير الأكاديمي وأخرى مركز تطوير التعليم الجامعي، وبينت الدراسة عدم وجود عمادات أو مراكز للتطوير الجامعي في ثمان جامعات، حيث تناط مهام التطوير بالعمادات الأخرى أو الكليات والمعاهد.

وقد اشتملت أهداف معظم العمادات المسؤولة عن التطوير الجامعي في الجامعات السعودية على أهداف تتعلق بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بكافة أبعادها، مع تفاوت جهود العمادات في هذا الشأن، فالبعض منها اكتفى بوضع أهداف محددة للتنمية المهنية، وتقديم بعض البرامج البسيطة، والبعض الآخر تجاوز ذلك إلى بناء خطط علمية لتحقيق أهداف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، والبدء في تنفيذها.

المبحث الثالث

الاقتصاد المعرفي

تمهيد:

إن المعرفة تعني الإدراك والفهم والتعلم، وترتبط بحالة، أو واقع، أو جانب، أو مشكلة معينة، استناداً إلى البيانات والمعلومات المتوافرة والمتصلة بها، وهنا لا بد من التمييز بينها وبين البيانات والمعلومات التي لها علاقة مباشرة معها وتتيح الوصول إليها، فالبيانات تُمثل المادة الخام التي يتم التوصل إليها وجمعها استناداً إلى ما يحصل من أحداث ووقائع، حيث تُمثلُ بأرقام أو كلمات أو أشكال أو صور أو رموز بما يمكن من الاستفادة منها، أما المعلومات فهي المعطيات التي يتم التوصل إليها من خلال التوصيف الكمي وتحليل البيانات ومعالجتها يدوياً أو حاسوبياً أو بهما معاً، وبما يخدم الغرض أو المجال المعين الذي ترتبط به، أي إنها تُمثل المعنى الذي تحمله الرموز والعلامات والكلمات والأشكال والصور التي تتضمنها البيانات.

في حين أن المعرفة تكمن في الاستخدام الكامل والمكثف للمعلومات والبيانات التي ترتبط بقدرات الإنسان الأصلية والمكتسبة، بحيث توفر له الإدراك والتصور والفهم من المعلومات التي يتم التوصل إليها عن طريق البيانات الخاصة بحالة أو ظاهرة أو مشكلة معينة أو مجال معين (خلف، ٢٠٠٧، ص ٨) (سليمان، ٢٠٠٩، ص ١٦).

ويعرف اقتصاد المعرفة بأنه: الاقتصاد المعتمد على المعرفة حيث تحقق المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة ومفتاح المعرفة هو الإبداع والتكنولوجيا بمعنى أن الاقتصاد يحتاج إلى المعرفة وكلما زادت كثافة المعرفة في مكونات العملية الإنتاجية زاد النمو الاقتصادي" (الونيس، ٢٠٠٦، ص ١٧).

التمييز بين توظيف مصطلحي: "اقتصاد المعرفة" و "الاقتصاد القائم على المعرفة":

لقد عبّر بعض الاقتصاديين على اقتصاد المعرفة بدلالة أخرى، فذكر (Thomas et. Al, 2001. p: 20) إلى أن هناك تسميات عديدة أطلقت على الاقتصاد

المعرفي مثل اقتصاد الإنترنت، الاقتصاد الرقمي، السبراني، الافتراضي، الاقتصاد الإلكتروني، اقتصاد الويب، الاقتصاد الشبكي، اقتصاد اللاملموسات، اقتصاد الخبرة، وكل هذه التسميات إنما تشير إلى اقتصاد المعرفة وفي الغالب تستخدم بطريقة متبادلة.

ويتساوى الاقتصاد المعرفي أو الاقتصاد المبني على المعرفة، ولكن بحكم تسارع التحولات الاقتصادية والتطورات التكنولوجية فقد عمل بعض الباحثين الاقتصاديين على إعادة النظر والتمييز بين هاتين الداليتين المختلفتين للمصطلح.

فتعبير "الاقتصاد القائم على المعرفة" ينصب إلى معنى أكثر اتساعاً ورحابة بحيث تشمل في دلالتها حجم قطاعات المعرفة والمعلومات والاستثمارات داخل نسيج الاقتصاد، وكذلك مدى تغلغل المعرفة والتكنولوجيا في الأنشطة الإنتاجية.

فالاقتصاد القائم على المعرفة يعتبر مرحلة متقدمة من الاقتصاد المعرفي، أي أنه يعتمد على تطبيق الاقتصاد المعرفي في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية مثل التزاوج بين تكنولوجيا المعلومات مع قطاعات متعددة، كلها تجعل الاقتصاد مبنياً على المعرفة والعلم، فالدول الصناعية الكبرى التي استفادت من منجزات الثورة العلمية التكنولوجية وسخرتها في صناعات تولد لها معارف ومكتشفات جديدة وتقنيات متطورة قد وصلت إلى مرحلة الاقتصاد المبني على المعرفة، أو ما يمكن أن نسميه مرحلة ما بعد الاقتصاد المعرفي، أما الدول التي تسعى إلى إنتاج المعرفة من ابتكار واكتساب ونشر واستعمال وتخزين للمعرفة فهي مازالت في طور الاقتصاد المعرفي (الزيادات، ٢٠٠٠م).

- مفهوم الاقتصاد المعرفي:

ويعرف اقتصاد المعرفة بأنه: هو نظام اقتصادي يمثل فيه العلم الكيفي والنوعي عنصر الإنتاج الأساسي والقوة الدافعة لإنتاج الثورة، واقتصاد المعرفة هو ذلك الاقتصاد الذي يعمل على زيادة نمو معدل الإنتاج، بشكل مرتفع على المدى الطويل بفضل استعمال واستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال، أما التقرير الاستراتيجي العربي فقد عرفه كما يلي: اقتصاد المعرفة هو اقتصاد جديد فرضته طائفة جديدة من الأنشطة المرتبطة بالمعرفة وتكنولوجيا

المعلومات ومن أهم ملامحه التجارة الالكترونية.

وهو نمط اقتصادي متطور قائم على الاستخدام الواسع النطاق للمعلوماتية وشبكة الانترنت في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي وخاصة في التجارة الإلكترونية، مرتكزاً بقوة على المعرفة والإبداع والتطور التكنولوجي خاصة ما يتعلق بتكنولوجيا الإعلام والاتصال (خليفة، ومنصوري، ٢٠٠٥، ص ٦٩).

وتعرف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الاقتصاد المعرفي بأنه: ذلك الاقتصاد المبني أساساً على إنتاج ونشر واستخدام المعرفة والمعلومات (الهاشمي، وعزاوني، ٢٠٠٧، ص ٢٥).

والاقتصاد المعرفي هو: " دراسة واستخدام المعرفة وتشجيع الأفراد لتعلمها والاستغلال الأمثل لها " (Bacelaym,2002).

وتعرف بطارسة (٢٠٠٥، ص ١٤) الاقتصاد المعرفي بأنه: "الاقتصاد الذي يستخدم المعرفة كعنصر من عناصر الإنتاج، ولتحقيق ذلك لا بد من تطوير قدرة الأفراد على توظيف معارفهم ومهاراتهم مدى الحياة، وصولاً لمرحلة الابتكار والتجديد، والحصول على المعرفة من مصادرها المتنوعة، والتعليم الذاتي الدائم المستمر، واستخدام التكنولوجيا في توسيع المعرفة وانتشارها، وتوليد معرفة جديدة".

ويعرف الاقتصاد المعرفي كذلك بأنه: "الاقتصاد الذي ينشئ الثروة من خلال عمليات وخدمات المعرفة (الانتشار، والتحسين، والتقاسم، والتعليم، التطبيق، والاستخدام للمعرفة بأشكالها) في القطاعات المختلفة بالاعتماد على الأصول البشرية واللاملموسة" (نجم، ٢٠٠٥، ص ١٨٩).

ومما سبق ترى الباحثة أن اقتصاد المعرفة بأنه الاقتصاد الذي يقوم على أساس الإنتاج للمعرفة واستخدام إنجازاتها وتسويقها وتحويلها الى سلعة اقتصادية باعتبارها قيمة إبداعية وابتكارية لتحقيق التميز والمنافسة وحدوث التنمية وخدمة المجتمع.

- أهمية الاقتصاد المعرفي:

يُعتبر الاقتصاد المعرفي بمضامينه ومعطياته مصدراً أساسياً لتوليد الثروة وزيادتها وتراكمها، وتأتي أهمية الاقتصاد المعرفي من ارتفاع نسبة مساهمة عناصره في القيمة المضافة للمشاريع، إذ تعمل هذه العناصر على تحقيق النمو المتسارع في الاقتصاد من خلال الدور الكبير للصناعات المولدة للثروة، وتكثيف استخدام المعرفة وتفعيل المعرفة المتولدة، مقارنة بالصناعات التقليدية، وتزداد قيمة الأصول غير الملموسة إذ تزداد أهمية الأفكار، والعلامات التجارية كمدخلات وأهمية الخدمات كمنتجات (شبيب، ٢٠٠٥، ص ٢٥).

ولقد أسهم الاقتصاد المعرفي في تحقيق ثروة الاقتصاد المعاصر، فنمو صناعة البرمجيات، وتطبيقاتها المتنوعة والمتعددة، وانتشاره في مجالات الحياة كافة، والأنشطة الاقتصادية، وغير الاقتصادية، أديا إلى إحداث طفرة هائلة في اقتصاديات الإنتاج والتسويق والتمويل وتنمية الطاقات البشرية، مما أدى إلى زيادة القدرة التنافسية بين المشروعات وتخفيض التكاليف، وزيادة كفاءة الإنتاج، والتسويق وحسن استغلال الموارد والطاقات والإمكانات المتاحة، لأن الاقتصاد المعرفي يقوم على الابتكار والإبداع، وعلى التحسين والتطوير وهو أمر يحتاج إلى مناخ ملائم تتفاعل فيه الأفكار، لتعطي الأفضل (سلمان، ٢٠٠٤، ص ٤٤).

ويشكل الاقتصاد القائم على المعرفة اقتصاداً متكاملًا في حد ذاته، وهو اقتصاد يمتاز بالتداخل في الاقتصاديات الأخرى، وفي الوقت الآخر فإن تآلف الاقتصاد المعرفي وانسجامة مع الاقتصاديات الأخرى، أمر جعل عمليات الإنتاج وتسويق وتحول النشاط المعرفي أمراً يكاد يرتبط بصورة أو بأخرى بالأنشطة الأخرى، على الرغم من تفوق اقتصاد المعرفة عليها، وبذلك فإن الاقتصاد المعرفي يرغم المؤسسات على التجديد والابتكار والاعتناء براس المال البشري والأفراد الموجودين داخل الجامعة من خلال اختلاف رسالتهم والقدرة على التفاعل والتكيف مع بعضهم للوصول للتميز والمنافسة، ويعطي المستهلك خيارات أوسع، ويحقق التبادل إلكترونياً، ويحقق مخرجات ونواتج تعليمية مرغوبة (الهاشمي والغزاوي، ٢٠٠٧، ص ٢٨).

سمات وخصائص الاقتصاد المعرفي:

تتسم الاقتصاديات المبنية على المعرفة بالقدرة على توليد واستخدام المعرفة أو بمعنى آخر القدرة على الابتكار، لا يمثل فقط المصدر الأساسي للثروة وإنما تعد أساس الميزة النسبية المكتسبة في الاقتصاد الجديد.

فالمعرفة هي الوسيلة الأساسية لتحسين كفاءة عمليات الإنتاج والتوزيع وتحسين نوعية وكمية الإنتاج وتحسين فرص الاختيار بين السلع والخدمات سواء بالنسبة للمنتجين أو المستهلكين كما إن المعرفة قد تلعب دوراً كبيراً في نمو الإنتاج والتوظيف في قطاعات تتصف أنها تستخدم تقنيات عالية مثل الحاسبات والالكترونيات والاتصالات وغيرها، وبشكل عام يتميز الاقتصاد المبني على المعرفة بالآتي: (إبراهيم، ٢٠٠٤، ص ١٠٢)

- ✓ لا تمثل المسافات أي كان حجمها عائق أمام عملية التنمية الاقتصادية أو الاتصال التعليم أو نجاح المشروعات أو اندماجها.
 - ✓ إن المعرفة متاحة بشكل متزايد لكافة الأفراد يتم توفيرها بصورة تتوافق والاحتياجات الفردية والاجتماعية بما يمكن كل فرد من اتخاذ القرارات بصورة أكثر حكمة.
 - ✓ إن كل فرد في المجتمع ليس مجرد مستهلك للمعلومات ولكنه أيضاً صانع ومبتكراً لها.
 - ✓ اقتصاد المعرفة اقتصاد منفتح على العالم بأسره لأنه لا يمكن أن يوجد اقتصاد خلق واحتكار المعرفة دون أن يشارك أو يستورد المعارف الجديدة من الآخرين.
 - ✓ بروز الاهتمام بالمعلومة من حيث أرشفتها وتصنيفها وتخزينها وتوفيرها بطريقة ميسرة وعملية للباحثين.
 - ✓ أصبحت الموارد البشرية المؤهلة هي المطلوبة.
 - ✓ يتمتع بالمرونة الفائقة ويملك القدرة المذهلة على التجدد والتواصل ويرتبط بالذكاء وبالقدرة الابتكارية وأهمية الاختراع.
- ويتميز اقتصاد المعرفة بمجموعة من السمات والخصائص الأخرى التي تميزه عن

الاقتصاد التقليدي، وأن أغلب السلع المعرفية لا تقبل الفناء منذ استعمالها وهي سهلة من حيث إعادة انتاجها وتكون تكلفتها عالية في أثناء الابتكار وإنشاء المعرفة الأولى، ومن خلال مراجعة الأدبيات التي تناولت سمات وخصائص اقتصاد المعرفة، (الشمري، والليثي، ٢٠٠٨، ص ٢٢) (الهاشمي والعزراوي، ٢٠٠٩م، ص ٦٣) أنه لا يخرج عن الصفات التالية:

- ❖ يركز على الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس المال المعرفي والفكري.
- ❖ يعتمد على القوى العاملة المؤهلة والمدربة والمتخصصة في التقنيات الجديدة.
- ❖ يعتمد على التعلم والتدريب المستمرين وإعادة التدريب، التي تضمن للعاملين مواكبة التطورات التي تحدث في ميادين المعرفة.
- ❖ يعتمد على نظام فعال للتسويق واستثمار حاجات السوق.
- ❖ توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات توظيفاً يتصف بالفعالية لبناء نظام معلوماتي فائقة السرعة والدقة والاستجابة.
- ❖ انتقال النشاط الاقتصادي من إنتاج وصناعة السلع إلى إنتاج وصناعة الخدمات المعرفية.
- ❖ تفعيل عمليات البحث والتطوير كمحرك للتغيير والتنمية.
- ❖ ارتفاع الدخل لصناع المعرفة كلما ارتفعت مؤهلاتهم وتنوعت كفاياتهم وخبراتهم.
- ❖ أنه مرن شديد السرعة والتغير، يتطور لتلبية احتياجات متغيرة، ويمتاز بالانفتاح والمنافسة العالمية؛ إذ لا توجد حواجز للدخول إلى اقتصاد المعرفة، بل هو اقتصاد مفتوح بالكامل.
- ❖ يملك القدرة على الابتكار وإيجاد وتوليد منتجات فكرية معرفية جديدة لم تكن الأسواق تعرفها من قبل.

من هنا نؤكد على أهمية الاستثمار في أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم رأس المال البشري المسؤول عن الابتكار وتوليد الأفكار والمنتجات الفكرية والاستثمار في الأبحاث وإعدادها

والعمل على الاستفادة من نتائجها بما يخدم المجتمع ويحقق الجودة والتميز.

ومن خصائص اقتصاد المعرفة وضع عليان (٢٠٠٨، ص ٣٥٩) ما يلي:

(١) العولمة-Globalization: فالتوجه العام نحو العولمة يبرز أهمية التنافس للدول والمجتمعات المختلفة، لاستقطاب الاستثمارات والانتقال تدريجياً من مجرد الاعتماد على الموارد الطبيعية إلى التحول نحو الاقتصاد المعتمد على الاستثمار، كخطوة للتحول نحو الاقتصاد المعتمد على الابتكار، من خلال الاستثمارات في مجالات البحوث التطبيقية والتطوير في التعليم العالي (الكايد، ٢٠٠٣، ص ٦٩).

(٢) التكيف الموسع لموافقة رغبات الزبائن *Mass Customization*: وهو ما يحافظ على حق الزبون في النوعية والأمان، وفي جميع مجالات الخدمات العامة والمنتجات السلعية، وهذه أهم مميزات المجتمع المعرفي الذي يعتمد على الاقتصاد المعرفي، وذو خصوصية البحث عن الاستثمار في رأس المال المعرفي لإنتاج وابتكار أشياء جديدة تلبية رغبات الزبائن دائماً (البارودي، ٢٠٠٥، ص ٥٩).

(٣) نقص الكوادر والمهارات-*Staff/Skill Shortage*: ففي عصر اقتصاد المعلومات نجد أن الكثير من الوظائف تحتاج إلى قدرات عالية، ولعل قطاع تكنولوجيا المعلومات هو القطاع الأكبر الذي يصارع لإيجاد المواهب والطاقات، وبالنظر لمخرجات التعليم في مجال تقنية المعلومات نجد أن قطاع الأعمال يواجه صعوبة في العثور على الأنواع المناسبة من الطاقات محلياً.

(٤) خدمة "الخدمة الذاتية"-*Service Self-Service*: لا توجد تقنية نحو الخدمة الذاتية مثل الإنترنت، وكذلك تقنية الذكاء الاصطناعي التي توفر بيئة يستطيع فيها المستهلكون مساعدة أنفسهم بفاعلية أكبر دون التفاعل مع البشر ومن وجهة نظر قطاع الأعمال فإن تطبيقات الخدمة الذاتية تعد في الكثير من الحالات الوسيلة الأكثر جدوى لخدمة الزبائن، وسيعزز هذا مستقبلاً مع ارتفاع الخدمة الذاتية من خلال الإنترنت، وأنظمة الاستجابة الصوتية الموجهة من قبل أنظمة الذكاء الاصطناعي (السامرائي، ٢٠٠٤، ص ٧٦).

٥) التجارة الإلكترونية - *Electronic Commerce*: يشير مفهوم التجارة الإلكترونية إلى مجمل عمليات البيع والشراء، والتسويق، والخدمات المختلفة للسلع، والمنتجات والخدمات المتنوعة عبر الشبكة المعلوماتية، والإطار العام للتجارة الإلكترونية يتمثل من خلال القيام بالنشاطات التجارية الاقتصادية المختلفة باستخدام الوسائل الإلكترونية الحديثة.

ويتميز اقتصاد المعرفة بما يلي: (الخضيرى، ٢٠٠١، ص ٤٨)

١. تجدد الحاجة إليه والرغبة والطلب على منتجاته المعرفية التي تدخل في كل نشاط، وفي كل عمل، وفي كل وظيفة وبشكل متصاعد إلى درجة يمكن القول باستحالة قيام نشاط ما بدون المعرفة.

٢. تجدد المصادر المعرفية ونموها وازديادها وعدم نضوجها سواءً بالاستعمال أو بالاحتفاظ، بل بمرور الزمن وبتعدد الاستخدام تزداد المصادر المعرفية وتتراكم مجالاتها.

يتمتع الاقتصاد المعرفي بسمات عديدة أهمها: (David, 2003, p: 89).

١- المرونة: القدرة على التطويع وعلى التكيف مع المتغيرات والمستجدات الحياتية التي يتسارع معدل تغييرها ويتكاثر حجم تأثيرها.

٢- التنوع: يملك القدرة الفائقة على التجدد والتواصل الكامل مع غيره من الاقتصادات التي أصبحت تتوق إلى الاندماج فيه حتى أنه يصعب فصله عنها أو الحديث عنه من دونها أو الإشارة إليها من دون أن يكون له موقفاً منها.

٣- الابتكار: يملك القدرة على الابتكار وإيجاد وتوليد وتوالد منتجات فكرية ومعرفية وغير معرفية جديدة تماماً لم تكن تعرفها الأسواق من قبل، ثم يساعد على إيجاد المنتجات غير المسبوقة والأكثر إشباعاً وإقناعاً للمستهلك والموزع والمتعامل معها.

٤- القيمة المضافة: فيه متعددة ومتنوعة، وممتدة، ومتجددة وذوات طبيعة تزامنية متدفقة، وهي وإن كانت تناسبية المضمون والمحتوى، فإنها في الوقت ذاته ثرية وغنية وتكاد تكون لا نهائية، وتعطي تأثيرها الحافز على مجالات هذا الاقتصاد كافة.

٥- أنه قائم على ذاته وقائم على علاقاته مع الاقتصادات الأخرى وهو في علاقاته وارتباطاته دائم الحركة، ودائم البحث عن أصحاب المواهب والأفكار الجريئة وأصحاب العقول الخلاقة، ومن ثم فإن الصراع عليها يعتمد على قدرة المشروعات ونظم المعلومات على جذب هذه العقول وتوظيفها.

لذا فالعنصر البشري هو أساس النشاط الإنتاجي والتكوين الإقتصادي للجامعات، ومن هنا تأتي أهمية الاستثمار في أعضاء هيئة التدريس بشكل متكامل وشامل، ودعمهم بصناعة تدريبية وتعليمية واسعة وديناميكية ومواكبة لأحدث العلوم والأساليب، معتمدة في مسارها في هذا الاتجاه على مفهوم التعليم، وعلى الصقل المستمر بأساليب ومنهجيات تعليمية دائمة التحديث.

والجامعات يجب أن تسعى إلى تطوير وتحديث برامجها وإغناء تجاربها الأكاديمية لمصلحة طلبتها، بما يتوافق ومواجهة التحديات أمام التطور التكنولوجي والمعرفي المتسارع، والجامعات السعودية تسعى لتحقيق نقلات نوعية متسارعة في هذا الجانب إلا أن هناك بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق ذلك منها (الجندي، ٢٠١١):

ما يرتبط بالتنظيم وبنية الجامعة، فعالية التنظيمات البيروقراطية تحد من فعالية أداء الجامعات لوظائفها وتؤدي إلى ضعف الأطر التنظيمية والهيكلية رغم وجود (٧٥) مركزاً بحثياً فيها.

وكذلك قلة الاهتمام بالبحث العلمي وضعف الاهتمام به من مختلف الجهات نتيجة لانخفاض الوعي وقلة المعرفة المتصلة بأهميته في الحياة، وعدم وجود استراتيجيات وأساسيات واضحة للبحث العلمي أدى إلى خلل وغياب عن خدمة قضايا التنمية في المجتمع (الشايح، ٢٠١٠م، ص٤٧).

- مكونات نظام الاقتصاد المعرفي:

أولاً : عمليات المعرفة: الإنشاء والتقاسم والتعلم والتطبيق وإعادة الاستخدام... الخ والخدمات سواء كانت معرفية كما في الاستشارات أو كثيفة المعرفة كالجامعات والمستشفيات أو المساندة

بالمعرفة كما في برامج تطوير إنتاجية العمل المعرفي (تحسين موارد العمل المعرفي، تحسين كفاءة عمليات وطرق العمل المعرفي، تحسين إنتاجية العمل المعرفي).

ثانياً-المعرفة بأنواعها: الصريحة Explicit وهي موضع تكنولوجيا المعلومات والرقميات والإنترنت، والضمنية Tacit هي التي تبقى في رؤوس الأفراد وتعمل في تفاعلاتهم السياقية، وكلاهما ضروري في إنشاء الثروة في اقتصاد المعلومات. (نجم، ٢٠٠٨، ص ١٨٧)

ثالثاً-الأصول البشرية واللاملموسة: إذا كانت الأرض هي قاعدة الثروة في الاقتصاد الزراعي والآلة في العصر الصناعي، فإن المعرفة والقوة الدماغية هي قاعدة الثروة في اقتصاد المعرفة، ولا تقلل من أهمية هذه القاعدة حيث زاد الاستخدام لتكنولوجيا المعلومات والرقميات والإنترنت، وإن الجانب الأساسي من الأصول البشرية المتعلق بالمعرفة تتسم بكونها أصول لا ملموسة وهذا ما يجعل المعرفة بمثابة اقتصاد اللاملموسات. (Malharata,2003,p;2).

المتطلبات الأساسية للاقتصاد المعرفي:

الاقتصاد المعرفي ليس مبنياً على القاعدة المعرفية فقط ولكنه اقتصاد يتجاوز في الدرجة الأولى مع المتطلبات والمتغيرات في السوق، لذا فإنه يتكون من عدد من متطلبات أو عناصر أساسية أبرزها: (الهاشمي والغزاوي، ٢٠٠٧، ص ٢٩)

أولاً-القوة البشرية المؤيدة: فالمجتمع هو أكبر قاعدة لدعم الاقتصاد المعرفي، فهو المستهلك لهذه المعرفة وهو المستفيد من ثمراتها، لذلك كلما كان تأكيد المجتمع على هذه الفوائد واستحسانه لنتائجها فإن مردودها سيكون إيجابياً من ناحية التقدم والإبداع والتطور.

ثانياً-وجود مجتمع متعلم: إن توفر ذلك المجتمع يعد أفضل البنيان لنمو الاقتصاد المعرفي، فعلى الأفراد مسؤولية التطوير والإبداع والتقدم .

ثالثاً-توفر منظومة بحث وتطوير فاعلة: حيث يشكل توفر هذه المنظومة أحد المتطلبات الضرورية للاقتصاد المعرفي، وفي حال عدم توفرها فإن ذلك يعني غياب التخطيط

والتوجيه والتقويم والتطوير.

رابعاً-توافر الربط الإلكتروني الواسع: فالمعرفة تحتاج إلى وسائل انتقال، وأن بروز مفهوم الاقتصاد المعرفي ارتبط وجوده بالشبكة العالمية (الإنترنت) وسهولة الاتصال والوصول إليه فإذا تحقق كل ذلك تحققت أولى الخطوات نحو تنفيذ متطلبات عصر الاقتصاد المعرفي.

خامساً: توفر الإلتزام الوطني: الإلتزام بمنظومة القيم والأخلاق الإسلامية، ومعرفة حاجات المجتمع المحلي والعمل على تحقيقها، التفاعل الإيجابي مع الأحداث الوطنية (عبد الله، ٢٠١٣).

ويضيف دياب (٢٠٠٤، ص ٢٦) من متطلبات التحول نحو الاقتصاد المعرفي:

- إعادة هيكلة الإنفاق العام وترشيده: وإجراء زيادة حاسمة في الإنفاق المخصص لتعزيز المعرفة، ابتداء من المدرسة وصولاً للجامعة، مع توجيه الاهتمام بالبحث العلمي، وتجدر الإشارة هنا أن إنفاق الولايات المتحدة في ميدان البحث العلمي والابتكارات يزيد على إنفاق الدول المتقدمة الأخرى مجتمعة، مما يسهم في جعل الاقتصاد الأمريكي الأكثر تطوراً ودينامية في العالم.
- العمل على إيجاد وتطوير رأس المال البشري بنوعية عالية، وعلى الدولة خلق المناخ المناسب للمعرفة، فالمعرفة اليوم أصبحت أهم عنصر من عناصر الإنتاج.
- إدراك المستثمرين والشركات أهمية الاقتصاد المعرفي، والملاحظ أن الشركات العالمية الكبرى خصوصاً تساهم في تمويل جزء من تعليم العاملين لديها، ورفع مستوى تدريبهم وكفاءتهم، وتخصص جزءاً من استثماراتها للبحث العلمي، والابتكار (الحلبي، ٢٠٠٥، ص ٨٦).

وحتى نبني اقتصاداً معرفياً قوياً فلا بد من استثمار إنتاج المعلومات، والمعرفة استثماراً يكون ضمن عوامل مختلفة، كالبرمجيات، والتعليم، والبنية التحتية لوسائل الاتصالات، وبناء

قوى عاملة ومدرية، والتأكد من أن الوسائل المعدة لبناء الاقتصاد المعرفي يتم تدريب الأفراد عليها ضمن مهارات ذات كفاءة عالية. (Hon, 1999).

وأن عملية التعليم هي الدعامة الأساسية التي يتألف منها المحرك للقوى المدمجة والمدعمة لعمليات الإبداع الاقتصادي. (Lopes, 2005)

من خلال ذلك ترى الباحثة أن متطلبات التعليم الجامعي في التحول الاقتصاد المعرفي بحاجة إلى اكتساب المعرفة ونشرها وتطويرها للحصول على معرفة جديدة مبتكرة لدى العاملين في مجال التعليم مع تنمية قدراتهم الخاصة واستثمارها بما يفيد المجتمع.

المؤشرات الدالة على الاقتصاد المعرفي:

لمعرفة إمكانية انضمام الدول ضمن هذا الاقتصاد الجديد والذي يركز بدرجة كبيرة على الثورة المعرفية، لا بد من التطرق إلى بعض المؤشرات والتي سنحاول إجمالها فيما يلي: (توتليان، ٢٠٠٦، ص ٢٢)

- مؤشر البحث والتطوير:

تشكل بيانات الأبحاث والتطوير المؤشرات الأساسية لاقتصاد المعرفة، حيث يتم استخدام مؤشرين أساسيين هما: النفقات المخصصة للأبحاث والتطوير وفريق العمل المستخدم لأعمال الأبحاث والتطوير، هذه الأبحاث تخضع منذ مدة طويلة لعملية جمع منظمة ومعيارية للبيانات مما يسمح بإجراء تحاليل ديناميكية ومقارنات دولية.

- مؤشر التعليم والتدريب:

إن للموارد البشرية أهمية كبرى في عمل النشاطات الاقتصادية وتنميتها وتطويرها خاصة في ظل اقتصاد المعرفة وما يتضمنه من تقنيات متقدمة، إلا أن من المؤشرات المعروفة جداً لدراسة هذا البعد من اقتصاد المعرفة ما تزال قليلة وذلك يعود من جهة إلى نقص الأعمال في هذا المجال ومن جهة أخرى إلى صعوبة قياس كفاءات الأفراد مباشرة ولمؤشرات الموارد

البشرية مصدران رئيسيان على قدر كبير من الأهمية وهي البيانات المتعلقة بالتعليم والتدريب. والبيانات المتعلقة بالكفاءات أو بمهن العمال.

- مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

يُعد مؤشر نشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على قدر كبير من الأهمية خاصة مع تزامن الوقائع، حيث التقى الاقتصاد القائم على المعرفة بقاعدة تكنولوجية ملائمة وهذا ما أدى إلى تعزيز مشترك بين ازدهار النشاطات المكثفة في المعرفة والإنتاج ونشر التكنولوجيا الجديدة.

- مؤشر البنية الأساسية للحواسيب:

ويدخل ضمن هذا المؤشر كل العمليات ذات العلاقة بالحواسيب خاصة إذا ما تعلق الأمر بعدد أجهزة الحاسوب في كل ألف نسمة من السكان ومستخدمي الشبكة العنكبوتية، إذ يعبر عدد مصنفي الانترنت عن مدى حضور البلد في الانترنت والمصنف هو اسم مجال له عنوان مسجل في بروتوكول الانترنت مرتبط به فالاسم (US) يدل على أن المضيف من الولايات المتحدة إلا انه في كثير من الأحيان تنتهي بالأسماء (COM. NET) وفي اغلب مجالات الانترنت تنتهي بـ: (EDU) دلالة على أن الموقع تعليمي أو يتصل بمؤسسة تعليمية.

الدراسات السابقة

لقد عملت الباحثة على تفصي ما تم اجراءه من دراسات ذات علاقة مباشرة بموضوع الدراسة الحالية وأخرى ذات علاقة غير مباشرة بها ، وقد قسمت الباحثة الدراسات على مجالين هما :

١- أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وتطويرهم لأدائهم.

٢- التعليم واقتصاد المعرفة .

أولاً: أعضاء هيئة التدريس في الجامعات

دراسة كوفي وجيبس (Coffy and Gibbs, 2000) هدفت الى التعرف على مدى إفادة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية من برامج التدريب، حيث حاولت الدراسة الإجابة عن سؤال: " هل يستفيد الأكاديميون من التدريب؟ " وقد ورد هذا التساؤل إثر نقاشات علمية كبيرة بعضها يؤيد إفادة الأكاديميين من الدورات التدريبية وأنها تنعكس إيجابياً على عملهم، والبعض الآخر يقلل من شأنها، وظهر هذا الأمر نتيجة لغياب قياس الأثر الإيجابي أو السلبي للتدريب بصفة عامة وقياس مدى استفادة المتدربين من التدريب الذي حصلوا عليه بصفة خاصة.

ومن أهم نتائج الدراسة التأكيد على تحقيق الفائدة المرجوة من تدريب أعضاء هيئة التدريس في تحسين مهاراتهم التدريسية والبحثية وفي التعامل مع الطلاب.

أما دراسة تايلور (Taylor, 2001) هدفت إلى قياس أثر تطبيق مؤشرات الأداء على الأنشطة التدريسية والبحثية لدى (١٥٢) من أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات استرالية حيث أشار معظم أفراد العينة إلى حدوث زيادة في الضغوط من أجل التركيز على الأنشطة التي يتم قياسها من خلال مؤشرات الأداء في مجالي التدريس والبحث العلمي ، وأفاد أغلبية المشاركين أيضاً حدوث تغيير في الطريقة التي يتبعونها في التدريس والبحث العلمي ، وتمثل ذلك في توجيه مزيد من الاهتمام نحو الحصول على المنح البحثية الخارجية ونشر البحوث في دوريات دولية ، فضلاً عن مضاعفة تلك المنح والبحاث ، واستخدام بعض أعضاء هيئة

التدريس طرقاً لزيادة عدد ما يقومون بنشره مثل تقديم أوراق العمل القصيرة .

من أهم نتائج الدراسة احتلال البحث العلمي أولوية متقدمة على حساب التدريس في الجامعات الأسترالية.

كما كشفت دراسة بارتلي (Bartly,2001) عن درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس

لحاجاتهم من التدريب والتطوير وفق توجيه محدد وفاعل في ولاية أوهايو الأمريكية.

ومن أم نتائج الدراسة أن ٧٥% من عينة الدراسة راضين عن مستوى إعدادهم وتأهيلهم ، و٦٢% راضين عن أدائهم ويفضلون التعلم الذاتي وسيلة للتطوير المهني ومن أبرز المجالات التي توصلت لها الدراسة ضرورة الاهتمام باستخدام التكنولوجيا في التعليم ، والارتقاء بفن التدريس، وإجراء المزيد من البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

وجاءت دراسة شاهين (٢٠٠٤م) حول التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي حيث هدفت إلى توضيح أدوار عضو هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة ، وتحديد متطلبات جودة التعليم العالي وعلاقتها بأدوار أعضاء هيئة التدريس ، وبيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم ووضع استراتيجيات فعالة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس باستخدام المنهج الوصفي.

ومن أهم نتائج الدراسة أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة وذلك على ضوء ما يمكن من مدخلات .

وفي حين هدفت دراسة السميح (٢٠٠٥م) إلى القاء الضوء على العديد من التجارب العالمية والعربية في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتقديم مدخلاً نظرياً مرتبطاً ببيئة التعليم العالي السعودي وتزويد صانعي القرار في الجامعات السعودية بمجموعة من التوصيات للاستفادة منها في تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة وذلك بتحليل تجارب دول عربية وعربية في مجال التنمية المهنية .

من أهم نتائج الدراسة عدم وجود نظام للتطوير المهني في غالبية الجامعات السعودية وقد

صمم الباحث أنموذجاً للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس في هذه الجامعات.

أما دراسة عالم وردمان (٢٠٠٨م) هدفت الى اللقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، وتوضيح العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء هيئة التدريس مع التأكيد على أهمية تطوير كفاياتهم التعليمية، ووضحت متطلبات الجودة وعلاقتها بأدوار أعضاء هيئة التدريس، باستخدام المنهج الوصفي النظري الذي يعتمد على تحليل مفهوم الجودة الشاملة وبيان أساليب التنمية المهنية للأكاديميين الذين يعتبرون من أهم مدخلات النظام التعليمي الجامعي.

من أهم نتائج الدراسة أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصراً فعالاً للجودة.

أما دراسة أبو غمجة والشريف وراشد (٢٠٠٨م) هدفت الدراسة إلى توضيح أدوار الأستاذ الجامعي المتجددة في عملية التدريس كمدخل لجودة الأداء في العملية التعليمية، باستخدام المنهج الوصفي.

من أهم نتائج الدراسة أن أدوار الأستاذ الجامعي تنحصر بشكل عام في التدريس والتقويم، الارشاد والتوجيه، التأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي.

وأكدت على ضرورة توفير الوسائل التعليمية والأجهزة التكنولوجية ووضع قواعد واضحة تحدد عمل البحوث الجامعية، ودعم مؤسسات البحث العلمي في الجامعات والمؤسسات الإنتاجية.

وأجرت الأسمر (٢٠٠٩م) دراسة هدفت إلى تحديد درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفق أدوارهم المهنية بمحاورها الأربعة (التدريب، البحث العلمي، الإدارة، المشاركة في خدمة المجتمع). واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، باستخدام المنهج الوصفي.

من أهم نتائج الدراسة أن المتوسط العام لدرجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق أدوارهم المهنية كان عالياً وأسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة الجنس والرتبة الأكاديمية، في حين لم تسفر النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري الجنسية والتخصص.

كما قام المطيري (١٤٣٣هـ) بدراسة هدفت إلى التعرف على استجابات القيادات الجامعية في الجامعات السعودية نحو جاهزية الجامعات للتحويل نحو جامعات بحثية في ضوء تحديات مجتمع المعرفة، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة في الأبعاد (الحرية الأكاديمية، الملكية الفكرية، تسويق الابتكارات، الاتفاقية البحثية والشراكة مع المجتمع، توافر الاحتياجات المالية للبحث العلمي، الإنتاجية البحثية للجامعات).

من أهم نتائج الدراسة استجابات القيادات الجامعية كانت بدرجة عالية على توفر متغيرات الحرية الأكاديمية، التخطيط في المجال البحثي وحقوق الملكية الفكرية وتسويق الابتكارات والاحتياجات المالية للبحث العلمي وجاهزية الجامعات السعودية للتحويل إلى جامعات بحثية.

وهدفت دراسة إبراهيم (٢٠١١م) لمعرفة مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره في المجال التربوي والبحث العلمي وخدمة المجتمع، باستخدام المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة مكونة من (٤٥) فقرة موزعة على ثلاث محاور على عينة عشوائية طبقية من (١٠٠) عضو هيئة تدريس.

من أهم نتائج الدراسة أن الأدوار الضعيفة للأستاذ الجامعي في المجال التربوي فهي تقع ضمن الأدوار الحقيقية لهم، والتي تتفق مع متطلبات العصر وأنها جميعاً أدوار تقليدية ومصابة بحالة ضعف واضح، وتحتاج لتوعيتهم بأهمية أدوارهم الجامعية، وتخطي الصعوبات التي تواجههم لتطوير أدائهم.

أما ما جاء في دراسة صيام (٢٠١٢م) عن دور أعضاء هيئة التدريس في بناء مجتمع المعرفة، هدفت إلى التعرف على مفهوم مجتمع المعرفة، والخصائص المميزة له والتعرف على واقع الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس بكلية التربية بالعريش في إنتاج وتطوير

الدراسة العلمية، الوقوف على المعوقات التي تحول بين عضو هيئة التدريس بكلية التربية بالعريش وبين قيامه بدوره في بناء مجتمع المعرفة، تقديم تصور مقترح لدور أعضاء هيئة التدريس في بناء مجتمع المعرفة بكلية التربية بالعريش تم استخدام المنهج الوصفي، كما استخدمت استبانة كأداة لجمع المعلومات.

ومن أهم نتائج الدراسة غموض مفهوم مجتمع المعرفة لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالعريش، عدم الاهتمام بالأبحاث الجماعية والتطبيقية والدراسات الميدانية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس، ضعف نشر الأبحاث بالإنترنت لعدم الأخذ بها في نظام الترقيات، الاهتمام بالنشر العلمي في الدوريات والمجلات العربية وقلة الاهتمام بالنشر بالمجلات الأجنبية، العمل على نشر المعرفة من خلال التدريب كذلك بناء بعض جسور نشر المعرفة مع مؤسسات المجتمع ذات الصلة بالتخصص ولكن إلى حد ما، محاولة البعض نشر المعرفة في المجتمع المحلي.

وجود العديد من الصعوبات الأكاديمية التي تثقل كاهل عضو هيئة التدريس وتحوله عن القيام بدوره في بناء مجتمع المعرفة، قلة الدعم المادي للاحتياجات البحثية مع عدم مناسبة الأجور لاحتياجات عضو هيئة التدريس، عدم الأخذ بالأبحاث التربوية في وضع خطط التعليم كما لا يعرف البعض أهمية البحث التربوي في بناء مجتمع المعرفة يعد الروتين والقيود التي تفرض على عضو هيئة التدريس من قبل القسم والكلية من أكثر المعوقات بروزاً والتي تعرقل عملية بناء مجتمع المعرفة، وأخيراً توصلت الدراسة الميدانية إلى أن أغلب مقومات بناء مجتمع المعرفة متوافرة بكلية التربية بالعريش ولكنها بحاجة إلى تفعيل.

وأجرى الغامدي (٢٠١٢م) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وتقديم تصور مقترح لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE).

واستخدم المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب دلفاي على عينة من عددها (٢٠) فرداً من خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية.

من أهم نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية خاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي وتأخر معظم كليات التربية فيما يخص مفهوم الاعتماد الأكاديمي، والأخذ بمفاهيمه، وأوصى بضرورة تأسيس مراكز متخصصة في التنمية المهنية، وتنفيذ برامج التنمية وفق خطط علمية معلنة، وتطوير أنظمة ولوائح التعليم العالي السعودي بما يخدم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

كما قام الطاهر (٢٠١٢م) بالتعرف على الدور المهني للجامعة في أبعادها الثلاثة (التدريس، البحث العلمي، الإدارة) من جهة كذلك تمثيلات الأساتذة الممارسين لهذه الأدوار من خلال تمثلاتهم للدور المهني للجامعة من جهة أخرى باستخدام المنهج الوصفي على عينة من أساتذة جامعة تلمسان المنتمين إلى كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية البالغ عددهم (٩٠) فرداً.

من أهم نتائج الدراسة أن تقدير هيئة التدريس لمحور البحث العلمي ما بين متوسط وضعيف وأن أسلوب الإدارة في التفاعل مع الحاجات الوظيفية للأساتذة كانت ضعيفة والجامعة في حاجة إلى إعادة ترتيب احتياجات هيئة التدريس وتثمين أدوارهم في ترقية مستوى الإنتاج الجامعي ليصبح تنافسياً.

ووضحت دراسة البلادي (٢٠١٥م) دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة (الواقع والمأمول)، هدفت الدراسة للتعرف على مفهوم خدمة المجتمع ومجالاتها، وتوضيح مكانة الأستاذ الجامعي في منظومة التعليم، وتحديد أبرز الأدوار التي يقوم بها ومنها خدمة المجتمع وبيان أهم المعوقات التي تحول دون أدائه لدوره مع المجتمع، وطُبقت على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس عددهم (١٥٦) عضواً، باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والمنهج الوصفي التحليلي.

من أهم نتائج الدراسة أن دور الأستاذ الجامعي جاء بدرجة مرتفعة في ممارسة البحوث التطبيقية، أما دوره في مجال التوعية وخدمة المجتمع، والخدمات التعليمية جاء بدرجة متوسطة، وجاء بدرجة منخفضة في الاستشارات والخبرات.

وجاءت دراسة وصوص (٢٠١٥م) للتعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال للأدوار الأكاديمية وبيان أثر متغيرات الدراسة (الكلية، الخبرة، الدرجة العلمية) على درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية، وتم استخدام المنهج الوصفي بتطبيق استبانة (١٣٥) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحسين.

من أهم نتائج الدراسة حصول مجال البحث العلمي على المرتبة الأولى في الممارسة ثم التدريس وأخيرا خدمة المجتمع، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرتبة العلمية والخبرة ولا توجد فروق، لمتغير الكلية وأوصت الباحثة بعمل ورش تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول أساليب التدريس الحديثة لإكسابهم مهارات جديدة.

٢ - دراسات الاقتصاد المعرفي في التعليم :

وأجرت عيدروس دراسة (٢٠٠٧م) عن التعليم العالي والمستويات المعيارية في ظل التحولات الاقتصادية المعاصرة واقتصاد المعرفة بتحديد المستويات المعيارية للتعليم العام والتعليم العالي في ضوء المستجدات العصرية، ووضع تصور مستقبلي لمواجهة اقتصاد المعرفة باستخدام المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

من أهم نتائج الدراسة الحاجة إلى إحداث تغيير ثقافي على مستوى المؤسسات التربوية ضرورة ربط سوق العمل بالتعليم مع التركيز على اكساب المهارات اللازمة للاقتصاد القائم على المعرفة مثل مهارة البحث العلمي والتعلم الذاتي.

كما جاءت دراسة جمعة (٢٠٠٩م) حول تطوير التعليم العالي ودوره في بناء اقتصاد المعرفة من خلال تشخيص الوضع الراهن للتعليم بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستقرائي وباستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

ومن أهم نتائج الدراسة ضرورة دعم البحوث التطبيقية التي تساهم في ازدهار الاقتصاد العربي وزيادة قدرته التنافسية في ظل تحديات اقتصاد المعرفة مع تحقيق المعرفة في النظام التعليمي لمواجهة التغيرات العالمية وزيادة الدعم المالي للمعلمين وأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم أهم أدوات تحقيق الجودة في مخرجات النظام التعليمي مع تدعيم اللامركزية والمشاركة المجتمعية.

ووضعت الحصان (٢٠١٠م) أنموذجاً تطويري مقترح لتوجهات بحوث التربية العملية في كلية التربية في ضوء منظومة الاقتصاد المعرفي، هدفت الى دراسة توجهات البحوث التربوية العلمية في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام، وجامعة الأميرة نورة بشكل خاص نحو اجراء أبحاث ذات طابع انتاجي تطبيقي، وتحديد دور الجامعة والكلية في توفير مقومات البحث التطبيقي وتطويره، وتقديم نموذج لتطوير توجهات بحوث التربية العملية في ضوء منظومة مجتمع الاقتصاد المعرفي.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبانة طبقت على جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة الأميرة نورة البالغ عددهم أقل من (٣٠) فرداً واستخدمت الأساليب لا بارامترية للتحليل.

من أهم نتائج الدراسة أن واقع توجهات بحوث التربية العلمية في كلية التربية لا يتواءم مع مضامين ومنطلقات اقتصاد المعرفة، وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير (الدرجة العلمية، التخصص، الجامعة) تؤثر دراسة توجهات البحوث التربوية العلمية في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام، وجامعة الأميرة نورة بشكل خاص وتقديم نموذج لتطوير توجهات بحوث التربية العلمية في ضوء منظومة مجتمع الاقتصاد المعرفي، وترسيخ ثقافة الإنتاجية والمعلومات واتخاذ القرارات المبنية على المعرفة، عقد دورات تدريبية لاعضاء هيئة التدريس على الأبحاث الإنتاجية للتحويل الى مجتمع الاقتصاد المعرفي.

وهدفتم دراسة السكران (٢٠١٢م) إلى تحديد التحولات الأكاديمية المطلوبة في التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

من أهم نتائج الدراسة أن من أهم متطلبات اقتصاد المعرفة التحولات المرتبطة بوظيفة التدريس وبوظيفة البحث العلمي وبوظيفة خدمة المجتمع، بإعطاء أعضاء هيئة التدريس دورات في استراتيجيات التدريس الحديثة التي تعزز التعلم مدى الحياة لدى الطلاب. وتتوع مصادر تمويل البحث العلمي من خلال الشراكة المجتمعية، والانفتاح على المؤسسات الصناعية الإنتاجية، وتشجيع البحوث الجماعية وخاصة في نظام ترقيات أعضاء هيئة التدريس.

وأجرى الشورة (٢٠١٢م) دراسة للتوجه نحو الاقتصاد المعرفي في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة والتعرف على أسباب التوجه نحو الاقتصاد المعرفي في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، وللإجابة عن أسئلتها تم اختيار عينة الدراسة البالغ عددها (٩٠) رئيس قسم أكاديمي، وبالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة المكون من رؤساء الأقسام الأكاديمية العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة، ولجمع المعلومات تم بناء استبانة خاصة لهذه الغاية تكونت من (٥٩) فقرة.

ومن أهم نتائج الدراسة على أنه يوجد لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية درجة عالية في التوجه نحو الاقتصاد المعرفي في مؤسسات التعليم العالي، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في الأهمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لاقتصاد المعرفة تعزى لاختلاف المرتبة الأكاديمية خاصة مرتبة أستاذ مشارك ورتبة أستاذ.

وقام بانو (BANO,2012) بدراسة دور الجامعات في نقل وتنمية المجتمع الاقتصادي لمجتمع قائم على اقتصاد المعرفة في باكستان، هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على وظائف الجامعات في الاقتصاديات النامية لنقلها إلى اقتصاد قائم على المعرفة حيث تتبع أهمية الدراسة من أن الجامعات لها دور حيوي في تقوية دعائم الاقتصاد القائم على المعرفة عن طريق تقديم مصادر المعرفة. ووضحت أهم التحديات التي تواجه القيادة الأكاديمية في باكستان لتطبيق معايير ومتطلبات مجتمع اقتصاد المعرفة.

تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من القادة القائمين على التعليم العالي في الجامعات الباكستانية والعاملين في لجنة التعليم العالي البالغ عددهم (٥٠) شخص وتم استخدام المقابلة المقننة مع أصحاب المصلحة للوقوف على دور الجامعات في نقل المجتمع من الاقتصاد المتطور إلى الاقتصاد القائم على المعرفة.

استخدم الباحث المنهج الكمي وقام بتصميم مقابلة ليتم طرح أسئلتها على مجموعة من قادة لجنة تطوير التعليم العالي في دولة باكستان للوقوف على ملامح الدور الذي تلعبه الجامعات في نقل المجتمع من اقتصاد نامي إلى اقتصاد قائم على المعرفة.

من أهم نتائج الدراسة أن هناك عوامل داخلية وخارجية التي تقوم بمساعدة الجامعات في الانتقال إلى مجتمع المعرفة حيث تضمنت تلك العوامل الخارجية الحوكمة الرشيدة والاستقرار السياسي والإطار الفعال لتطبيق سياسة جامعية كذلك دعم المعاهد العلمية المرتبطة ببعض المجالات الاستشارية مثل معاهد التربية والتجارة والمعاهد الحكومية، ووضحت أن هناك عوامل داخلية تستطيع معها الجامعة الانتقال من المجتمع الاقتصادي إلى المجتمع القائم على اقتصاد المعرفة ومن تلك العوامل الاهتمام بالبنية الداخلية للجامعات، وعملية ايجاد المعرفة .

وتصميم أنشطة داخل الجامعات لدعم الانتقال إلى مجتمع المعرفة حيث تساعد تلك العوامل في بناء وعي مجتمعي تجاه المعرفة، وأن انتقال الجامعات من الاقتصاد العادي إلى الاقتصاد القائم على المعرفة يتضمن التعاون ما بين ممثلي المعاهد العلمية المختلفة كذلك قيادة الدولة والتعاون لإيجاد علاقة فعالة لدعم المجتمع بحيث يكون عضواً في المجتمعات العالمية القائمة على المعرفة.

وأجرت عبد الله (٢٠١٣م) دراسة هدفت الى استقراء المعنى الفلسفي العلمي والتربوي من الاقتصاد المعرفي موضحاً المفهوم والأهمية والسمات والخصائص ومبررات التوجه نحو الاقتصاد المعرفي وتحدياته حاضراً ومستقبلاً، والتطرق إلى رصد لمتطلبات التعليم الجامعي للتوجه نحو مجتمع المعرفة والاقتصاد المعرفي ، ووضع رؤية مقترحة للمنظومة التعليمية للجامعة (مدخلات وعمليات ومخرجات) ضمن أطر علمية وعملية، تتصف بالواقعية وتتسم بالمرونة للارتقاء بمستوى مخرجات التعليم العالي وبما يحقق الموائمة مع سوق العمل واستجابة لاحتياجات التنمية العربية الشاملة ومجارات لتطور العصر .

من أهم نتائج الدراسة وجود ثلاث سيناريوهات وهي (الامتدادي والاصلاحي والثوري) الأمر الذي يضع تصور مقترح يصور متطلبات المنظومة التعليمية للجامعات العربية تتجه نحو الاقتصاد المعرفي في ضوء رؤى عالمية مستقبلية.

في حين قام ماجدانييل *Magdaniel*، (2012، F. C.) بدراسة عن الجامعة كمحور من محاور اقتصاد المعرفة - دراسة السياق العام لأدوار أعضاء هيئة التدريس هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على الشراكة المنعقدة بين الجامعة والمجتمع من أجل تعزيز أدوار أعضاء

هيئة التدريس بالجامعات في ضوء اقتصاد المعرفة وبيان اثر ذلك على نجاح طلاب الفرق الأولى داخل الجامعات، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدم المقابلة والاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات حيث قام الباحث بتصميم استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس الموجودين في إحدى الجامعات الكندية وكان عددهم (٧) أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب كذلك عمل مقابلة مع طلاب الفرق الأولى للوقوف على دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتعزيز مستوى نجاح هؤلاء الطلاب.

من أهم نتائج الدراسة أن الجامعة من أهم المنظمات الموجودة داخل مجتمع بعينة حيث أن لها دور كبير في تعزيز مفاهيم اقتصاد المعرفة للطلاب وقدرتهم على خدمة المجتمع الذين يعيشون فيه، وتعزيز الدافعية لدى طلاب الفرق الأولى في الجامعات نحو النجاح ونحو التحصيل المعرفي الأكاديمي و المعلومات والمواد الدراسية التي يدرسها كل منهم، ورسمت صورة عن أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء اقتصاد المعرفة تعطى للجامعة شكلاً يشبه المنارة التي من خلالها يستفيد المجتمع من الخبرات الأكاديمية الموجودة في الجامعة وتصيب الجامعة في حيز هذا المجتمع في مقابل ذلك.

وهدفت دراسة الصائغ (٢٠١٣م) للتعرف على دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات السعودية ومعوقات تفعيله من وجهة نظر رؤساء الأقسام والكشف عن أثر كل مكان عمل رئيس القسم وجنسه وخبرته في الحكم على الدور ومعوقات التفعيل ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تطوير استبانة تتكون من مجالين دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات، والثاني معوقات تفعيله وقد تم تطبيق استبانة على عينة من (٩٩) رئيس قسم في الجامعات السعودية.

ومن أهم نتائج الدراسة أن دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات كان مرتفعاً، وأظهرت وجود اتفاق كبير بين رؤساء الأقسام في تحديد معوقات تفعيله، وتوصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة في إحصائية في تقديرات عينة الدراسة.

وجاءت دراسة الأحمدى (٢٠١٤م) وهدفت إلى القاء الضوء على واقع الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى والتعرف على الأدوار المأمولة من قبلهم في ظل

مجتمع المعرفة كما هدفت للتعرف على سبل الارتقاء بالأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة.

واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات على عينة من (١٥٩) عضو من كلية التربية والعلوم التطبيقية بجامعة أم القرى واتبعت المنهج الوصفي التحليلي.

ومن أهم نتائج الدراسة أن واقع الأدوار المهنية كانت بدرجة متوسطة للمجالات الثلاث التدريس البحث العلمي،خمة المجتمع،وبدرجة منخفضة لمجال الإدارة والمتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة على سبل الارتقاء بالأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة كانت بدرجة عالية .

وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس والتخصص لصالح الكليات الإنسانية وأوصت بضرورة تفعيل الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة التطور العلمي، والاهتمام بالشراكة والتحالف مع مؤسسات المجتمع لتحقيق المصالح المشتركة.

وأجرت سفر (٢٠١٦م) دراسة هدفت إلى التعرف على معايير أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحويل إلى اقتصاد المعرفة من خلال استبانة على محورين في مؤشرات الكفاءات المهنية، ومؤشرات المهارات الذاتية، طبقت على عينة من خبراء المعرفة بالجامعات السعودية (جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة أم القرى) بلغ حجمها (٤٨) فرداً.

ومن أهم نتائج الدراسة تراوح أهمية مؤشرات معايير أداء الأستاذ الجامعي بين درجة عالية إلى درجة عالية جداً، واوصت الباحثة بضرورة تطوير الأدوار المتجددة لأداء الأستاذ الجامعي في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحويل للاقتصاد المعرفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

لقد مثلت الدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة الحالية رافداً مهماً لها ، بما اشتملت عليه من مفاهيم وأفكار ونماذج سواء فيما يتعلق بعضو هيئة التدريس الجامعي وما يتعلق بالاقتصاد المعرفي في التعليم حيث عززت خلفيتها النظرية ، من حيث التأطير العام للدراسة ، وتحديد

مجالاتها والإسهام في بناء أدواتها والاستفادة من نتائجها في مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الحالية.

كما أن الدراسة الحالية تتميز عنها بأهدافها وخصائصها حيث تناولت تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة .

وباستعراض الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية ، التي اختارتها الباحثة لمعرفة مدى تشابهها مع الدراسة الحالية وإفادتها لها ، أو اختلافها عنها، يمكن الإشارة إلى النقاط التالية:

١- أن الدراسات التي تناولت أعضاء هيئة التدريس وأدوارهم المهنية وتطويرها دراسة (السميح، ٢٠٠٥م) (شاهين، ٢٠٠٤م).

أن الدراسات التي ألفت الضوء على الأدوار المتجددة للأستاذ الجامعي والمنسجمة مع روح العصر منها دراسة (عالم وردمان، ٢٠٠٨م) كما ذكرت أدوارهم المهنية (التدريس البحث العلمي ، خدمة المجتمع) في دراسة (الأسمر ٢٠٠٨م) (إبراهيم، ٢٠١١م) (صيام، ٢٠١٢م) (الأحمدي، ٢٠١٤م)، ودورهم في خدمة المجتمع (البلادي، ٢٠١٥م) (وصوص، ٢٠١٥م)، كما وضحت بعض الدراسات دور الجامعات في خدمة المجتمع في عصر المعرفة منها دراسة مارشا (٢٠١١م) بانو (٢٠١٢م) (ماجدانيل ٢٠١٢م)، ودراسات تناولت أهمية التدريب لأعضاء هيئة التدريس منها دراسة بارتلي (٢٠٠١م) كوفي جيبس (٢٠٠٠م).

٢ - أن الدراسات التي تناولت الأقتصاد المعرفي في التعليم العالي كدراسة (عبد الله، ٢٠١٣م) (عيدروس، ٢٠٠٧م) ومنها ما ذكرت تطور التعليم ودوره في بناء اقتصاد المعرفة (الشورة، ٢٠١٢م) (الصائغ، ٢٠١٣م)، وإمكانية التحول إلى جامعات بحثية (المطيري، ١٤٣٣هـ) وأهمية البحوث التربوية التطبيقية (الحصان، ٢٠١٠م) لمواكبة مستجدات العصر.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

- منهج الدراسة
- مجتمع وعينة الدراسة
- أدوات الدراسة
- الأساليب الإحصائية لتحليل النتائج

الفصل الثالث إجراءات الدراسة

تناول هذا الفصل إجراءات الدراسة المنهجية، حيث عرض منهج ومجتمع وعينة الدراسة وأدواتها وإجراءات كل أداة من حيث خطوات بناء وتصميم الأداة المستخدمة، وتطبيقها، وأخيراً الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجتها.

- منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج المختلط Mix Mithoed: الذي يجمع بين المنهج الكمي والنوعي في جمع بيانات الظاهرة ومن ثم يتم تحليلها وفقاً لذلك (أبو علام، ٢٠١٣م، ص ٣٧٥). وقد استخدمت الباحثة هذا المنهج حيث يعتبر من أنسب المناهج للتعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم في مجالات: (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات) وتطويرهم لأدائهم في ضوء اقتصاد المعرفة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (جامعة أم القرى ، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك سعود) وقد تم اختيارها لأنها من أكبر وأقدم الجامعات السعودية وبها عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس ، ونظراً لقرب بعضها من الباحثة وإمكانية التواصل مع أفرائها حسب بيئة المجتمع السعودي، كما أن بها عدد كبير من الكراسي البحثية وتقدم استشارات علمية في عدد من التخصصات .

وجدت العينة تتراوح بين ٤٠٠ إلى ٥٥٠ من أعضاء هيئة التدريس، وعليه فقد اختارت الباحثة عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (جامعة أم القرى وجامعة الملك عبد العزيز وجامعة الملك سعود) والبالغ إجمالي أعدادهم (٢٠٨١٤) عضو هيئة تدريس منهم (٥١٥١) عضو بجامعة أم القرى و(٨١١٥) عضو بجامعة عبد العزيز و(٧٥٤٨) عضو بجامعة الملك سعود (مركز إحصاءات التعليم العالي، ٢٠١٣، ص ١٣).

وقد تم توزيع عدد (٤٠٠) استبانة ورقي عليهم، ومراسلة الكثيرين منهم عبر الإيميل ووسائل التواصل الاجتماعي ، بنسخة من الاستبيان الالكتروني والجدول التالي يوضح تصنيف عينة الدراسة بناءً على عدد الاستبيانات الصالحة للتفريغ والمعالجة الإحصائية. وفقاً لمتغيرات الجامعة والتخصص والجنس:

جدول (٢)

إجمالي عينة أعضاء هيئة التدريس حسب متغيري الجامعة والتخصص والنوع.

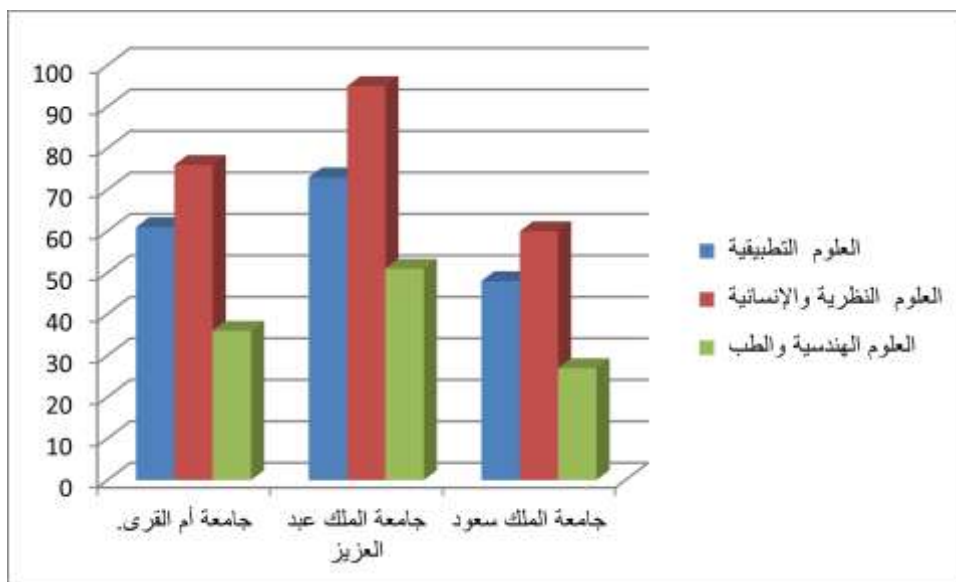
جامعة الملك سعود			جامعة الملك عبد العزيز			جامعة أم القرى			الجهة التابع لها	التخصص
%	اناث	ذكور	%	اناث	ذكور	%	اناث	ذكور		
٩.١	٢٥	٢٣	١٣.٩	٣٥	٣٨	١١.٦	٣٣	٢٨	العلوم التطبيقية	
١١.٤	٣١	٢٩	١٨	٤٦	٤٩	١٤.٤	٣٩	٣٧	العلوم النظرية والإنسانية	
٥.١	١٢	١٥	٩.٧	٢٦	٢٥	٦.٨	١٩	١٧	العلوم الهندسية والطبية	
٢٥.٦	٦٨	٦٧	٤١.٦	١٠٧	١١٢	٣٢.٨	٩١	٨٢	الإجمالي	

ومن الجدول السابق يتضح أن الباحثة طبقت الاستبيان على عينة عشوائية طبقية ممثلة لمجتمع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المذكورة بجميع تخصصاتها (العلوم التطبيقية - العلوم النظرية والإنسانية - العلوم الهندسية والطب) وبلغ إجمالي العينة (٥٢٧) عضو هيئة تدريس منهم (١٧٣) بجامعة أم القرى بنسبة (٣٢.٨ %) و(٢١٩) بجامعة الملك عبد العزيز بنسبة (٤١.٦ %) و(١٣٥) بجامعة الملك سعود بنسبة (٢٥.٦ %). وتضم العينة (٢٦١) عضواً من الذكور بنسبة (٤٩.٥ %) و(٢٦٦) عضواً من الإناث بنسبة (٥٠.٥ %).

والشكل البياني التالي يوضح أعداد عينة أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى والملك عبد العزيز والملك سعود بجميع التخصصات.

شكل (١)

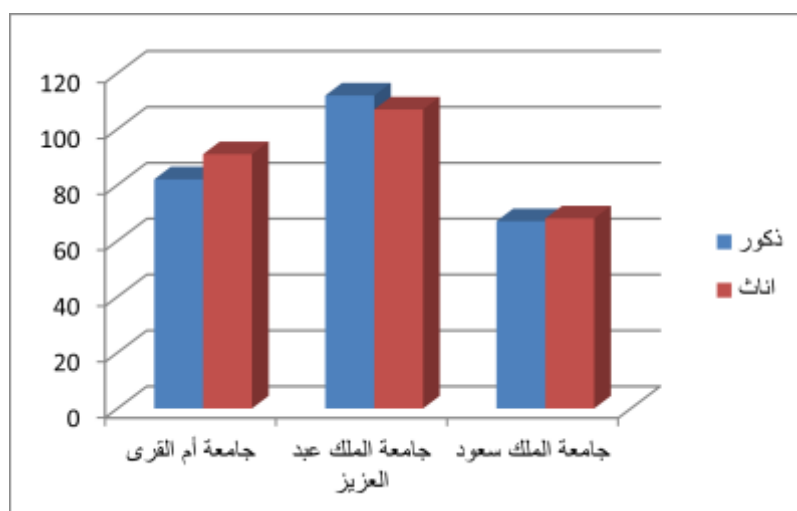
أعداد عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغيري الجامعة والتخصص.



والشكلان البيانيان التاليان يوضحان مقارنة بين أعداد الذكور والإناث بعينة أعضاء هيئة التدريس.

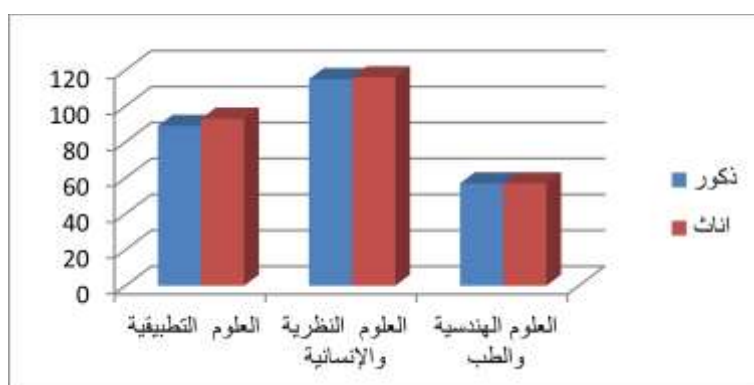
شكل (٢)

أعداد عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغيري الجامعة والنوع



شكل (٣)

أعداد عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغيري التخصص والجنس



كما تم تصنيف عينة أعضاء هيئة التدريس وفقاً للرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة بالعمل في الجامعة إلى ما يلي:

جدول (٣)

تصنيف عينة الدراسة وفقاً للرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة.

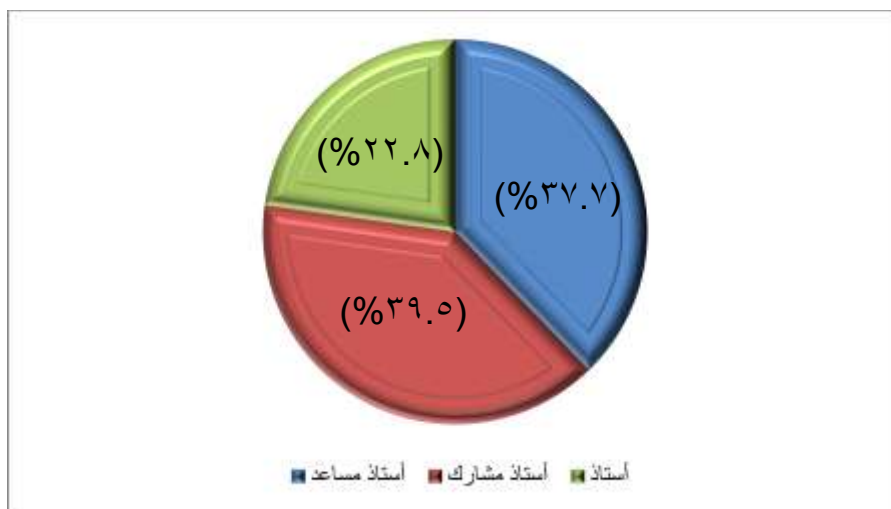
النسبة %	التكرار	التصنيف	الخصائص
37.7%	199	أستاذ مساعد	الرتبة الأكاديمية
39.5%	208	أستاذ مشارك	
22.8%	120	أستاذ	
30.7%	162	أقل من 10 سنوات	عدد سنوات الخبرة
28.7%	151	من 10 - إلى أقل 15 سنة	
40.6%	214	15 سنة فأكثر	

ويتضح من الجدول (٣) أن التقارب النسبي في عدد أعضاء هيئة التدريس بالرتب العلمية الثلاث فأعضاء هيئة التدريس ممن يحملون درجة أستاذ مشارك حيث بلغت نسبتهم (39.5%) بزيادة محدودة عن أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون رتبة أستاذ مساعد حيث بلغت نسبتهم (37.7%) بينما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون رتبة أستاذ (22.8%) من العينة.

والشكل البياني التالي يوضح توزيع عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغير الرتبة الأكاديمية

شكل (٤)

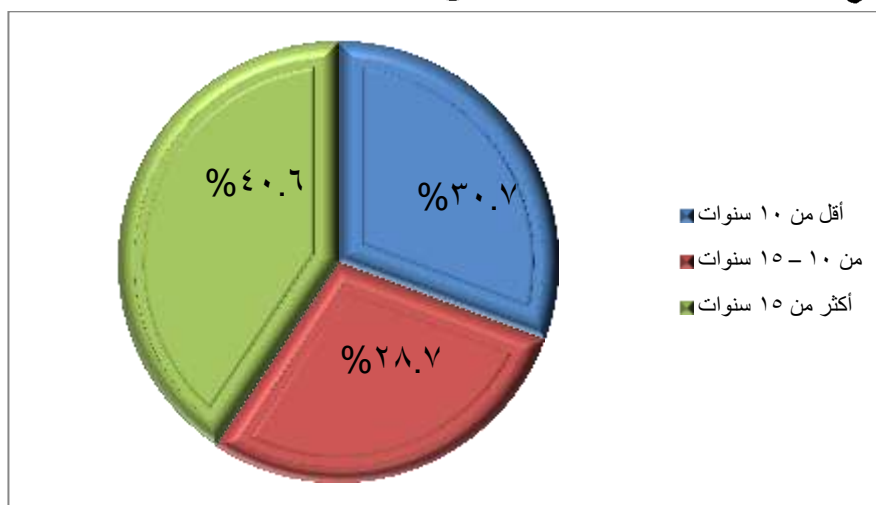
توزيع عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغير الرتبة الأكاديمية.



أما فيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة نظراً لأهميتها فيشير الجدول (٣) أن أكثر أفراد الدراسة قد خدموا أكثر من خمسة عشر سنة بنسبة (٤٠.٦%) وجاءت النسبة الأقل (٢٨.٧%) لأعضاء هيئة التدريس الذين خدموا ما بين ١٠-١٥ سنوات بفارق ٢% عن أعضاء هيئة التدريس الذين خدموا لأقل من ١٠ سنوات. والشكل البياني التالي يوضح توزيع عينة أعضاء هيئة التدريس وفق عدد سنوات الخبرة الأكاديمية.

شكل (٥)

توزيع عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغير عدد سنوات الخبرة الأكاديمية.



- أدوات الدراسة المنهجية:

أولاً: الاستبيان:

الاستبيان وسيلة هامة للحصول على استجابات عن عدد من العبارات المكتوبة في نموذج يعد لذلك ويقوم المبحوث بملئه بنفسه وهو من أكثر أدوات البحث العلمي استخداماً وشيوعاً في البحوث الوصفية وهي كما ذكر عبد الحميد (٢٠٠٥م، ص ٣٥١) بأنها " أداة استقصاء منهجية تضم مجموعة من الخطوات المنتظمة تبدأ بتحديد البيانات المطلوبة وتنتهي باستقبال الاستمارات، وتنظيمها بطريقة توفر الوقت والجهد والنفقات وتوفر على الباحث التدخل في مراحل التطبيق.

وعلى هذا قامت الباحثة بتطبيق استبيان على عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات الجامعات السعودية بتخصصاتها الثلاثة (العلوم التطبيقية -العلوم النظرية والإنسانية - العلوم الهندسية والطب) للتعرف على آرائهم حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم في مجالات: البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات في ضوء اقتصاد المعرفة، وكذلك درجة مساهمتهم في تطوير أدائهم سألقة الذكر وفيما يلي عرض لإجراءات وبناء الاستبانة.

١- إجراءات الاستبيان:

أ- خطوات بناء الاستبيان

في ضوء الاستعانة بكل من الإطار النظري والدراسات السابقة كدراسة (البلادي، ٢٠١٥م) (صيام، ٢٠١٢م) (الحصان، ٢٠١٠م) قامت الباحثة بإعداد استبيان أعضاء هيئة التدريس.

هذا وقد اتبعت الباحثة الخطوات التالية في إعداد محاور الاستبيان:

- تحديد نوع المعلومات التي تحتاج إلى الحصول عليها.
- تحديد المحاور والعبارات والمقياس.
- اختبار الاستمارة قبل تعميم تطبيقها على العينة.
- تنسيق الاستمارة بعد تحكيمها وإعدادها في صورتها النهائية.

ب-تصميم الاستبيان

- روعيَ عند تصميم استمارة الاستبيان عدة اعتبارات كان أهمها ما يلي:
- أن تعكس الأدوار اللازمة لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة.
 - سهولة ألفاظ العبارات بحيث لا تحمل أكثر من معنى وذلك لتوفير الفهم المشترك لها من قبل أفراد العينة مما يساعد على ضمان صدق الأداة.
 - تجنب العبارات المزدوجة والتي يمكن أن تحمل أكثر من مفردة لتحقيق الدقة في الاستجابات.
 - مراعاة الخلفية المعرفية للمستجيبين بحيث لا يتم السؤال عن شيء لا يقع في خبرة أفراد العينة.
 - مراعاة وقت المستجيبين بحيث لا تأخذ الإجابة على عبارات الاستبيان وقتاً أطول من اللازم.

وقد اعتمدت الدراسة على المتغيرات التالية:

المتغيرات المستقلة: وهي المتغيرات التي تعمل على إحداث تغير ما في الواقع، بما ينعكس على المتغير التابع. وتمثلت هذه المتغيرات المستقلة فيما يلي:

- الجامعة - التخصص - الجنس - الرتبة الأكاديمية - عدد سنوات الخبرة.
- المتغيرات التابعة: وهي المتغيرات التي يقاس أثر تطبيق المتغير المستقل عليها، وتمثل المتغيرات التابعة في هذه الدراسة فيما يلي:
- الوقوف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم في مجالات: البحث العلمي التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات في ضوء اقتصاد المعرفة.
- التعرف على درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدائهم في مجالات: البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات في ضوء اقتصاد المعرفة.

وقد اشتملت أداة الدراسة على جزئين رئيسيين تمثلان في الآتي:

- الجزء الأول: تضمن البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة.
- الجزء الثاني: تضمن محاور الاستبانة والتي تمثلت في خمسة محاور تكونت من (٣٣) عبارة لأدوار أعضاء هيئة التدريس وفقاً لما يلي :

المحور الأول : يرتبط بدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم وقد تم تحديد درجة الممارسة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي وهي: (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً) وتأخذ هذه الاختيارات تقديرات من ٥ إلى ١ على الترتيب.

التصنيف الثاني: خاص بدرجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدائهم . وقد تم تحديد درجة التطوير وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي وهي: (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً) وتأخذ هذه الاختيارات تقديرات من ٥ إلى ١ على الترتيب.

والجدول التالي يوضح توزيع عبارات الاستبيان على المحاور الرئيسة:

جدول (٤)

توزيع عبارات الاستبيان على المحاور الرئيسة.

م	المحور	عدد العبارات
١	البحث العلمي التطبيقي.	٧
٢	الشراكة المجتمعية.	٧
٣	الكراسي العلمية.	٧
٤	الاستشارات العلمية.	٦
٥	الدورات التدريبية.	٦
	المجموع	٣٣

ج- صدق الاستبيان

أ. صدق المحتوى "الصدق الظاهري"

يعرف الصدق بأنه: " أن تقيس الأداة ما وضعت من أجله" أي الدرجة التي يستطيع المقياس المستخدم أن يحقق نفس النتيجة في نفس الظروف ومع نفس الأشخاص (عوده، ٢٠٠٢، ص ٣٦٣) وللتحقق من صدق الاستبيان فقد قامت الباحثة بعرض استمارة الاستبيان على الأستاذ المشرف على البحث وعلى مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات فأبدت العديد من الملاحظات والتوجيهات التي قامت الباحثة بتنفيذها من حذف وإضافة لبعض الفقرات ودمج بعض الفقرات مع بعضها، وإعادة الصياغة لفقرات أخرى.

وفي ضوء ما أبداه سعادة المحكمين^(١) من ملاحظات قامت الباحثة بصياغة الصورة النهائية للاستبيان الخاص بأعضاء هيئة التدريس ثم عرضها للأستاذ المشرف على البحث، حيث تضمن الاستبيان في صورته الأولية على (٤٠) عبارة تم حذف (٧) منها وتعديل (٥) مثال على ذلك: الالتزام بالقواعد واللوائح المنظمة للبحث العلمي في الجامعة، تفعيل دور الكليات والاقسام العلمية بما يخدم اقتصاد المعرفة. وإعادة صياغة العبارة التخطيط الجيد للشراكة مع المجتمع إلى التخطيط للشراكة المجتمعية مع قطاعات المجتمع المختلفة، وعبارة التنسيق مع الجهات المعنية بالإنتاج والمعرفة إلى التنسيق لمشاريع بحثية بين الجامعة والمجتمع، وعبارة المساهمة بتعدد موضوعات كراسي البحث بالجامعات السعودية إلى المساهمة في طرح واقتراح موضوعات الكراسي العلمية بالجامعة.

ب. صدق الاتساق الداخلي لفقرات ومحاور الاستبيان:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة من فقرات الاستبيان، من خلال إيجاد مدى ارتباط كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه، والتأكد من عدم التداخل بينها، وقد تحققت الباحثة من ذلك بإيجاد بحساب معامل الارتباط لبيرسون، والجدول (٥) يوضح ذلك.

(١) ملحق رقم (١)

جدول (٥)

الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان حول: درجة ممارسة وتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة.

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
**٠.٨٢	٢٣	**٠.٧٠	١٢	**٠.٦٨	١
**٠.٧١	٢٤	**٠.٧٧	١٣	**٠.٨٦	٢
**٠.٨٤	٢٥	**٠.٦٩	١٤	**٠.٨٤	٣
**٠.٨٥	٢٦	**٠.٨٢	١٥	**٠.٧٥	٤
**٠.٨٩	٢٧	**٠.٨٥	١٦	**٠.٧٧	٥
**٠.٨١	٢٨	**٠.٧٨	١٧	**٠.٨٣	٦
**٠.٦٧	٢٩	**٠.٨٠	١٨	**٠.٨٢	٧
**٠.٧٤	٣٠	**٠.٦٩	١٩	**٠.٨٤	٨
**٠.٨٥	٣١	**٠.٦٦	٢٠	**٠.٨٨	٩
**٠.٨٣	٣٢	**٠.٨٧	٢١	**٠.٧٦	١٠
**٠.٨٠	٣٣	**٠.٨٣	٢٢	**٠.٧٢	١١

** الدلالة عند ٠.٠١

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط فقرات مجال البحث العلمي التطبيقي تراوحت بين (٠.٦٨-٠.٨٦)، وأن معاملات ارتباط فقرات مجال الشراكة المجتمعية تراوحت بين (٠.٦٩-٠.٨٨)، وأن معاملات ارتباط فقرات مجال الكراسي العلمية تراوحت بين (٠.٦٦-٠.٨٧)، وأن معاملات ارتباط فقرات الاستشارات العلمية تراوحت بين (٠.٧١-٠.٨٩)، وأن معاملات ارتباط فقرات مجال الدورات التدريبية تراوحت بين (٠.٦٧-٠.٨٥)، وجميع معاملات ارتباط الفقرات في كل مجال من مجالات الدراسة مرتفعة، مما يدل على قوة التماسك الداخلي للمحاور الفرعية للاستبيان.

كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لكل مجال من المجالات الممثلة لمحاور الاستبيان الفرعية من خلال إيجاد مدى ارتباط كل مجال بالدرجة الكلية لجميع المجالات التي ينتمي إليها، والتأكد من عدم التداخل فيما بينها، وقد تحققت الباحثة من ذلك بإيجاد معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

الاتساق الداخلي لمحوري الدراسة ومجالاتها

ترقيمها	عدد الفقرات	المجالات	محوري الاستبيان.
٧ - ١	٧	البحث العلمي التطبيقي	درجة ممارسة وتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة.
١٤ - ٨	٧	الشراكة المجتمعية	
٢١ - ١٥	٧	الكراسي العلمية	
٢٧ - ٢٢	٦	الاستشارات العلمية	
٣٣ - ٢٨	٦	الدورات التدريبية	
٣٣ - ١	٣٣	إجمالي فقرات الاستبيان	

ومن ثم تم عرض الاستبيان في صورته النهائية على الأستاذ المشرف، حيث أبدى مشكوراً موافقته على مضمونه وأذن للباحثة بتطبيقه، وبهذا إكتسب الاستبيان مصداقيته، وعليه تم تنسيقه بشكل يلائم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ليصبح جاهزاً للتطبيق في صورته النهائية (٢).

د - ثبات الاستبيان

يعرف الثبات بأنه: " أن تعطي الأداة نتائج متماثلة أو متقاربة في قياسها إذا ما استخدمت تلك الأداة أكثر من مرة" (عوده، ٢٠٠٢، ص٣٦٥)، وللتأكد من ثبات الاستبيان قامت الباحثة بحساب معادلة ألفا كرو نباخ (علام، ٢٠٠٠، ص١٦٥) Alpha Cronbach للاستبانة ككل والمحاور الفرعية، ويمكن عرض هذه المعادلة على النحو التالي:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2}\right)$$

تباين الدرجة الكلية = S^2 مجموع تباينات العناصر = $\sum S_i^2$ عدد العناصر = K
والجدول التالي يوضح قيمة معامل الثبات:

(٢) ملحق رقم (٢)

جدول (٧)

معامل الثبات ألفا كرو نباخ للاستبانة.

م	المحور	ألفا لكرو نباخ
١	المحور الأول: البحث العلمي.	٠.٨٩
٢	المحور الثاني: الشراكة المجتمعية.	٠.٨٧
٣	المحور الثالث: الكراسي العلمية.	٠.٨٨
٤	المحور الرابع: الاستشارات العلمية.	٠.٩١
٥	المحور الخامس: الدورات التدريبية.	٠.٩١
	الاستبانة ككل	٠.٨٨

ومن الجدول السابق يتضح أن جميع قيم معامل الثبات جاءت كبيرة، وبلغ معامل الثبات للاستبانة ككل ٠.٨٨، وهو معامل مرتفع ودال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وهذا يشير إلى وجود اتساق داخلي مرتفع للاستبانة، مما يؤكد أن الاستبانة تتمتع بثبات عالي وأنها صارت جاهزة للتطبيق.

هـ - إجراءات التطبيق

تم تطبيق هذه الاستبانة الموجهة لأعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعات السعودية بتخصصاتها الثلاثة (العلوم التطبيقية - العلوم النظرية والإنسانية - العلوم الهندسية والطب) أواخر الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ وقد استغرق تطبيقها حوالي ستة أسابيع، وقد واجهت الباحثة بعض الصعوبات أثناء عملية التطبيق إلا أن الباحثة تجاوزتها بفضل الله وبعض العلاقات الشخصية المسبقة مع عدد من عضوات هيئة التدريس والموظفات ببعض الكليات.

المعالجة الإحصائية:

تم إدخال وتحليل ومعالجة البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحليل البيانات ووصف خصائص أفراد عينة الدراسة والإجابة على أسئلتها استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

أ. الإحصاء الوصفي : وتمثل في حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للمفردات التي تتطلبها لتفسير النتائج صنفت الاستجابات تبعاً للمتوسط الحسابي إلى ثلاث مستويات (مرتفع - متوسط - متدني) وفقاً للجدول التالي:

جدول (٨)

تصنيف الاستجابات تبعاً لقيمة المتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي	درجة الاستجابات
أقل ٢,٥	متدنية
٢,٥ إلى أقل من ٣,٥	متوسطة
٣,٥ فأكثر	مرتفعة

ب. الإحصاء الاستدلالي : وتمثل في استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية وفقاً لاستجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة وكذلك درجة تطويرهم لأدائهم بمجالات: البحث العلمي التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات العلمية تبعاً لمتغيرات (الجامعة، والتخصص، وعدد سنوات الخبرة).

كما تم استخدام اختبار ت (T-Test) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية وفقاً لاستجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أدوار عضو هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة وكذلك درجة تطويرهم لتلك الأدوار بمجالات: البحث العلمي التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، تقديم الاستشارات العلمية تبعاً لمتغير النوع.

وكذلك تم استخدام اختبار (SCHEFFE) شيفيه للمقارنات البعدية في حال وجود فروق

في تحليل التباين.

ج- تم استخدام الفا كرو نباخ لثبات الاستبانة .

د- وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون

ثانياً: استمارة المقابلة الشخصية:

وتعد استمارة المقابلة أداة رئيسة لجمع المعلومات وتعرف الحقائق المتصلة بمجال البحث، كما أنها تمتاز بأنها تعطي فرصة أكبر في الحصول على استجابات ممثلة للمجتمع الأصلي وتصلح للتطبيق على جميع فئات المجتمع (عبد الحميد، ٢٠٠٥م، ص ٢٦٦).

ويمكن تعريف المقابلة بأنها محادثة أو حوار موجه بين الباحث من جهة وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى بغرض جمع المعلومات اللازمة للبحث والحوار يتم عبر طرح مجموعة من الأسئلة من الباحث التي يتطلب الإجابة عليها من المبحوثين.

كما أن المقابلة الشخصية يمكن أن تجرى فردية أو جماعية إلا أن أسلوب المقابلة في هذه الدراسة كان فردياً وهاتفياً وبواسطة البريد الإلكتروني، ووسائل التواصل الاجتماعي بما يتلاءم مع طبيعة أفراد العينة وخصوصاً الإناث منهم في بيئة المجتمع السعودي.

حيث قامت الباحثة بتطبيق استمارة المقابلة على عينة ممثلة من عمداء ورؤساء أقسام بعض كليات الجامعات السعودية بتخصصاتها الثلاثة (العلوم التطبيقية - العلوم النظرية والإنسانية - العلوم الهندسية والطب) وذلك لكونهم أكثر خبرة وقدرة على التعبير عن آرائهم بصراحة تامة، وتعرف الصعوبات التي قد تواجه أعضاء هيئة التدريس في القيام بأدوارهم المأمولة في ضوء اقتصاد المعرفة.

وفيما يلي عرض لإجراءات المقابلة الشخصية:

١- إجراءات المقابلة الشخصية:

أ- خطوات بناء استمارة المقابلة.

اعتمدت الباحثة في بنائها لاستمارة المقابلة الشخصية على:

- حيث قامت الباحثة بالتردد على بعض كليات جامعتي أم القرى والملك عبد العزيز والتحاور مع بعض عضوات هيئة التدريس بها بإجراء مقابلات قصيرة وتبادل الأحاديث الودية حول تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة ومتطلبات هذا التطوير.

- الدراسات السابقة التي تناولت أدوار عضو هيئة التدريس و مجتمع المعرفة كدراسة الحصان (٢٠١٠م) ودراسة الأسمر (٢٠٠٩م) ودراسة بانو (٢٠١٢م).
- بناء على نتائج الاستبيان بعد تحليلها حيث أن المقابلة تم تطبيقها على رؤساء الأقسام وعمداء بعض الكليات، وهي مناسبة لوضعهم الأكاديمي حيث تشعرهم بأهمية آرائهم في إثراء البحث والحصول على المزيد من النتائج والتي تعتبر بدورها مكتملة ومعززة لما توصلت إليه الباحثة من خلال الاستبيان.

ب - تصميم استمارة المقابلة:

تشتمل استمارة المقابلة على ما يلي:

- خطاب يوضح الهدف من البحث، ويؤكد على ضمان سرية البيانات وعدم استخدامها إلا في أغراض البحث العلمي.
- البيانات الأولية وتشتمل على الاسم والدرجة العلمية والجامعة التي يعمل بها.
- وتكونت استمارة المقابلة الشخصية من (٣) أسئلة مفتوحة ووضعت الباحثة عدداً من النقاط الإرشادية التي يمكن أن يستدل بها عضو هيئة التدريس وذلك في الإجابة عن كل سؤال.
- تركت الباحثة الفرصة أمام أفراد العينة في السؤال الثالث لذكر ما يروونه من مقترحات لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة بمجالات: البحوث التطبيقية، والشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، والدورات التدريبية، وتقديم الاستشارات.

ج - إجراءات التطبيق:

تم إجراء تلك المقابلة الموجهة لرؤساء الأقسام بعض الكليات بتخصصاتها الثلاثة خلال شهر جماد الثاني في العام الدراسي ٤٣٧/١٤٣٨ هـ ، وتضمنت العينة عدد (٥) عمادات في الجامعات الثلاثة منهم عمادة تطوير المهارات وعمادة التطوير والجودة بجامعة الملك سعود ، عمادة خدمة المجتمع ، والبحث العلمي بجامعة الملك عبد العزيز، عمادة البحث العلمي بجامعة أم القرى من خلال ارسال (أسئلة المقابلة) بالبريد الإلكتروني ثم عن طريق الاتصال الهاتفي

والبريد الإلكتروني، واستغرق تطبيق تلك المقابلة حوالي ثلاثة أسابيع، وقد وجدت الباحثة من أغلب أفراد العينة كل التعاون والود، وقد أبدى البعض كثيراً من الآراء القيمة وبعض المقترحات وتم تزويدي بالخطط الاستراتيجية لبعض الجامعات وخطة (أفاق) التي أفادت كثيراً الباحثة في وضع التصور المقترح.

٢- العينة المقابلة:

تم إجراء المقابلة الشخصية مع عينة من رؤساء الأقسام ببعض كليات الجامعات السعودية بتخصصاتها الثلاثة (العلوم التطبيقية - العلوم النظرية والإنسانية - العلوم الهندسية والطب) بجامعات أم القرى والملك عبد العزيز والملك سعود، وتضمنت العينة عدد (٥) عمادات في الجامعات الثلاثة منهم عدد (١) عمادة تطوير المهارات وعدد (١) عمادة التطوير والجودة بجامعة الملك سعود، وعدد (١) عمادة خدمة المجتمع بجامعة الملك عبد العزيز وعدد (١) من عمادة البحث العلمي بجامعة الملك عبد العزيز، وعدد (١) عمادة البحث العلمي بجامعة أم القرى.

وقد تم توزيع العينة حسب متغيري التخصص والجنس بالجامعة التابع لها على النحو التالي:

جدول رقم (٩)

يبين إجمالي عينة عمداء رؤساء الأقسام حسب متغيري الجامعة والتخصص.

الجهة الشعبة	جامعة أم القرى			جامعة الملك عبد العزيز			جامعة الملك سعود		
	ذكور	اناث	النسبة	ذكور	اناث	النسبة	ذكور	اناث	النسبة
العلوم التطبيقية	١	١	%١٠	١	١	%١٠	-	٢	%١٠
العلوم النظرية والإنسانية	١	١	%١٠	١	١	%١٠	١	١	%١٠
العلوم الهندسية والطب	١	-	%٥	-	-	%٥	-	١	%٥
العمداء	١	-	%٥	٢	-	%١٠	٢	-	%١٠
الإجمالي	٣	٣	%٣٠	٤	٣	%٣٥	٣	٤	%٣٥

وقد اختارت الباحثة عينة عشوائية من رؤساء الأقسام ببعض كليات الجامعات السعودية بتخصصاتها الثلاثة (العلوم التطبيقية - العلوم النظرية والإنسانية - العلوم الهندسية والطب) وبلغ إجمالي العينة المختارة (٢٠) مستجيب منهم (٦) يعملون بجامعة أم القرى بنسبة (٣٠%) من إجمالي العينة و(٧) يعملون بجامعة الملك عبد العزيز بنسبة (٣٥%) من إجمالي العينة و(٧) يعملون بجامعة الملك سعود بنسبة (٣٥%) من إجمالي العينة المختارة.

الفصل الرابع

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

□ أولاً: نتائج الاستبانة

□ ثانياً: نتائج المقابلة الشخصية

• إجابة التساؤل الأول

• إجابة التساؤل الثاني

• إجابة التساؤل الثالث

• إجابة التساؤل الرابع

الفصل الرابع

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً: نتائج الاستبيان:

تناول الفصل عرض وتحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة الإجرائية بناءً على استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس للإجابة على تساؤلاتها وفقاً للمتوسطات الحسابية المرتبطة بها:

إجابة السؤال الأول:

ينص السؤال الأول للدراسة على: ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم بمجالات: البحث التطبيقي، والشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، والدورات التدريبية، وتقديم الاستشارات في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر عينة الدراسة؟

وجاءت إجابة هذا التساؤل من خلال النتائج المتعلقة بالمحور الأول: "ممارسة أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة". حيث تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع ممارسة كل دور من أدوار عضو هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة بمختلف المجالات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٠)

درجة ممارسة أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة بمختلف المجالات.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
المجال الأول: البحث التطبيقي.				
١	تبادل الخبرات البحثية بين التخصصات العلمية لدعم اقتصاد المعرفة.	٣.٨٥	١.٠٣	مرتفعة
٢	عمل البحوث الخاصة لتحديد احتياجات قطاعات المجتمع المختلفة.	٣.٩٩	١.٠١	مرتفعة
٣	استثمار نتائج الأبحاث المنشورة وتوظيفها في خدمة المجتمع.	٢.٤٧	١.٣٦	متوسطة

الفصل الرابع: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

مرتفعة	٠.٨٤	٤.٣٥	استخدام قواعد بيانات عالمية مساعدة.	٤
متوسطة	٠.٨٧	٢.٩٤	اجراء البحوث العلمية الممولة من خارج الجامعة.	٥
متوسطة	١.١٢	٣.٢٨	اجراء البحوث العلمية المبتكرة لتطوير أداء مؤسسات المجتمع.	٦
مرتفعة	١.١	٣.٥٨	المشاركة بالأبحاث العلمية للحصول على جوائز التميز.	٧
متوسطة	١.٠٤	٣.٤٩	جميع عبارات البحوث التطبيقية	
المجال الثاني: الشراكة المجتمعية.				
مرتفعة	٠.٩٤	٤.١١	تقديم أفكار لتطوير المجتمع في ضوء اقتصاد المعرفة.	٨
مرتفعة	١.١٣	٤.٠٢	التخطيط للشراكة المجتمعية مع قطاعات المجتمع المختلفة.	٩
متدنية	١.١٧	٢.٢٣	المساهمة في تفعيل دور الكليات والأقسام العلمية بما يحقق اقتصاد المعرفة.	١٠
متوسطة	١.٠٢	٢.٧٩	المشاركة في عقد شراكة بحثية لتوظيف نتائج الأبحاث العلمية وخدمة المجتمع.	١١
متوسطة	١.٠٥	٣.٣٣	التنسيق لمشاريع بحثية مشتركة بين الجامعة والمجتمع.	١٢
مرتفعة	٠.٧٦	٣.٦	تفعيل الشراكة بين الجامعة والقطاع الخاص.	١٣
متوسطة	١.٢٨	٣.٤	تحديث البرامج التعليمية لتلبية متطلبات سوق العمل.	١٤
متوسطة	١.٠٥	٣.٣٥	جميع عبارات الشراكة المجتمعية	
المجال الثالث: الكراسي العلمية				
متوسطة	١.٠٣	٣.٠٥	المساهمة في طرح واقتراح موضوعات الكراسي العلمية بالجامعة.	١٥
متدنية	١.٠٢	٢.٣١	التنسيق مع الجهات المعنية في تمويل الكراسي العلمية.	١٦
متوسطة	١.٠٤	٣.٤٣	القيام ببحوث مشتركة في نفس الجامعة أو جامعات أخرى لإنتاج البرامج الجامعية.	١٧
متدنية	١.٠٧	٢.٠٥	المساهمة في توفير قواعد معلومات عن الكراسي العلمية في الجامعات.	١٨
متدنية	٠.٩٦	١.٩٣	التعاون مع البنوك المحلية في الانفاق على الكراسي العلمية بالجامعات.	١٩
متدنية	١.٠٥	٢.١٧	تشجيع رجال الأعمال لتمويل الكراسي العلمية في التخصصات المختلفة.	٢٠

الفصل الرابع: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

متدنية	١.٠١	٢.٤٣	المساهمة في عمل أبحاث الكراسي العلمية.	٢١
متدنية	١.٠٣	٢.٤٨	جميع عبارات الكراسي العلمية	
المجال الرابع: الاستشارات العلمية.				
متدنية	١.٢١	٢.٣٢	تفعيل دور مراكز الاستشارات في ضوء جوانب اقتصاد المعرفة.	٢٢
متوسطة	١.٠٥	٣.٠	دعم التعاون مع خبراء الاقتصاد والمعرفة لتقديم الاستشارات.	٢٣
متدنية	١.٢١	٢.٣٢	المساهمة في تحديد احتياجات المجتمع في عصر اقتصاد المعرفة.	٢٤
متوسطة	٠.٩١	٢.٦٣	تقديم الاستشارات العلمية حسب التخصص لتطوير أداء مؤسسات المجتمع.	٢٥
مرتفعة	١.٠٤	٣.٥٣	تقديم الاستشارات العلمية لمختلف فئات المجتمع في القطاعين الحكومي والخاص.	٢٦
متوسطة	٠.٨٣	٣.٤١	تقديم الاستشارات المهنية للمؤسسات الإنتاجية.	٢٧
متوسطة	١.٠٤	٢.٨٧	جميع عبارات الاستشارات العلمية	
المجال الخامس: الدورات التدريبية.				
متوسطة	٠.٩٨	٣.٤٧	المشاركة في الندوات والمحاضرات والمؤتمرات العلمية في مجال اقتصاد المعرفة.	٢٨
متوسطة	٠.٩٩	٣.٢٥	تقديم مهارات نوعية لتطوير الأداء والقيادة لأفراد المجتمع.	٢٩
متوسطة	٠.٨٩	٣.١٩	المشاركة في التخطيط للدورات التدريبية لأفراد المجتمع.	٣٠
متوسطة	١.١٦	٣.٣٧	المشاركة في تنفيذ الدورات التدريبية لأفراد المجتمع.	٣١
متوسطة	١.٢١	٣.٠٤	تصميم وتطوير البرامج التدريبية بما يتماشى مع اقتصاد المعرفة.	٣٢
متوسطة	١.٣	٣.١٢	إعداد وتسويق الحقائب التدريبية حسب التخصص.	٣٣
متوسطة	١.٠٩	٣.٢٤	جميع عبارات الدورات التدريبية	
متوسطة	١.٠٥	٣.٠٩	جميع الأدوار	

ويتبين من الجدول (١٠) أن المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة أدوار عضو هيئة

التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة بمختلف المجالات تراوحت بين (١.٩٣-٤.٣٥) أما

بخصوص العبارات فقد حصلت ثمان عبارات على درجة توافر مرتفعة من وجهة نظر أفراد العينة وهي العبارة " استخدام قواعد بيانات عالمية مساعدة. " بمتوسط حسابي " ٤.٣٥ " وانحراف معياري " ٠.٨٤ " والتي جاءت في المرتبة الأولى.

ولعل هذا واضحًا مع وجود المكتبات الرقمية السعودية والمتضمنة لعدد من قواعد البيانات العالمية المتخصصة في كافة المجالات العلمية والأدبية المختلفة، والعبارة " تقديم أفكار لتطوير المجتمع في ضوء اقتصاد المعرفة. " بمتوسط حسابي " ٤.١١ " وانحراف معياري " ٠.٩٤ " والتي جاءت في المرتبة الثانية. والعبارة " التخطيط للشراكة المجتمعية مع قطاعات المجتمع المختلفة. " بمتوسط حسابي " ٤.٠٢ " وانحراف معياري " ١.١٣ " والتي جاءت في المرتبة الثالثة، والعبارة " عمل البحوث الخاصة لتحديد احتياجات قطاعات المجتمع المختلفة. " بمتوسط حسابي " ٣.٩٩ " وانحراف معياري " ١.٠١ " والتي جاءت في المرتبة الرابعة، والعبارة " تبادل الخبرات البحثية بين التخصصات العلمية لدعم اقتصاد المعرفة. " بمتوسط حسابي " ٣.٨٥ " وانحراف معياري " ١.٣ " والتي جاءت في المرتبة الخامسة.

والعبارة " تفعيل الشراكة بين الجامعة والقطاع الخاص. " بمتوسط حسابي " ٣.٦ " وانحراف معياري " ٠.٧٦ " والتي جاءت في المرتبة السادسة، والعبارة " المشاركة بالأبحاث العلمية للحصول على جوائز التميز. " بمتوسط حسابي " ٣.٥٨ " وانحراف معياري " ١.١ " والتي جاءت في المرتبة السابعة، والعبارة " تقديم الاستشارات العلمية لمختلف فئات المجتمع في القطاعين الحكومي والخاص. " بمتوسط حسابي " ٣.٥٣ " وانحراف معياري " ١.٠٤ " والتي جاءت في المرتبة الثامنة.

وكانت استجابة أفراد العينة متوسطة فيما يتعلق بممارسة أدوار عضو هيئة التدريس المتعلقة بالمشاركة في الندوات والمحاضرات والمؤتمرات العلمية في مجال اقتصاد المعرفة، والقيام ببحوث مشتركة في نفس الجامعة أو جامعات أخرى لإنتاج البرامج الجامعية، وتقديم الاستشارات المهنية للمؤسسات الإنتاجية، وتحديث البرامج التعليمية لتلبية متطلبات سوق العمل، والمشاركة في تنفيذ الدورات التدريبية لأفراد المجتمع، والتنسيق لمشاريع بحثية مشتركة بين الجامعة والمجتمع، وإجراء البحوث العلمية المبتكرة لتطوير أداء مؤسسات

المجتمع، وتقديم مهارات نوعية لتطوير الأداء والقيادة لأفراد المجتمع، وتقديم الاستشارات العلمية حسب التخصص لتطوير أداء مؤسسات المجتمع، والمشاركة في التخطيط للدورات التدريبية لأفراد المجتمع، وإعداد وتسويق الحقائق التدريبية حسب التخصص.

والمساهمة في طرح واقتراح موضوعات الكراسي العلمية بالجامعة، وتصميم وتطوير البرامج التدريبية بما يتماشى مع اقتصاد المعرفة، ودعم التعاون مع خبراء الاقتصاد والمعرفة لتقديم الاستشارات، وإجراء البحوث العلمية الممولة من خارج الجامعة، والمشاركة في عقد شراكة بحثية لتوظيف نتائج الأبحاث العلمية وخدمة المجتمع، والمساهمة في تحديد احتياجات المجتمع في عصر اقتصاد المعرفة. والمسؤوليات، وقد مثلت (٥٢%) من إجمالي العبارات.

بينما حصلت ثمان عبارات على درجة توافر متدنية وهي العبارة " استئثار نتائج الأبحاث المنشورة وتوظيفها في خدمة المجتمع." بمتوسط حسابي " ٢.٤٧ " وانحراف معياري "١.٤٧". والعبارة " المساهمة في عمل أبحاث الكراسي العلمية." بمتوسط حسابي " ٢.٤٣ " وانحراف معياري " ١.٠١ " والعبارة " تفعيل دور مراكز الاستشارات في ضوء جوانب اقتصاد المعرفة." بمتوسط حسابي " ٢.٣٢ " وانحراف معياري " ١.٢١ " والعبارة " التنسيق مع الجهات المعنية في تمويل الكراسي العلمية." بمتوسط حسابي " ٢.٣١ " وانحراف معياري " ١.٠٢ " والعبارة "المساهمة في تفعيل دور الكليات والأقسام العلمية بما يحقق اقتصاد المعرفة." بمتوسط حسابي " ٢.٢٣ " وانحراف معياري " ١.١٧ ".

أما العبارة "تشجيع رجال الأعمال لتمويل الكراسي العلمية في التخصصات المختلفة." بمتوسط حسابي " ٢.١٧ " وانحراف معياري " ١.٠٥ " والعبارة "المساهمة في توفير قواعد معلومات عن الكراسي العلمية في الجامعات." بمتوسط حسابي "٢.٠٥" وانحراف معياري " ١.٠٧ " والعبارة " التعاون مع البنوك المحلية في الإنفاق على الكراسي العلمية بالجامعات. والتي جاءت في المركز الأخير" بمتوسط حسابي " ١.٩٣ " وانحراف معياري "٠.٩٦" وهو ما يشير إلى ضرورة العمل على تحفيز وتوجيه البنوك المحلية للمساهمة في الإنفاق على برامج الكراسي العلمية بالجامعات السعودية لا سيما وأن حجم الإنفاق على الكراسي العلمية بالمملكة العربية السعودية يقل بحوالي ٨٦% عنه في الدول المتقدمة.

حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لممارسة الأدوار ككل، والجدول التالي يوضح درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة.

جدول (١١)

درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	ترتيب العبارات
١	البحث التطبيقي	٣.٤٩	١.٠٠٤	متوسطة	١
٢	الشراكة المجتمعية	٣.٣٥	١.٠٠٥	متوسطة	٢
٣	الكراسي العلمية	٢.٤٨	١.٠٠٣	متدنية	٥
٤	الاستشارات العلمية	٢.٨٧	١.٠٠٤	متوسطة	٤
٥	الدورات التدريبية	٣.٢٤	١.٠٠٩	متوسطة	٣
المتوسط الإجمالي		٣.٠٩	١.٠٠٥	متوسطة	

ويتبين من الجدول (١١) أن المتوسط الحسابي لواقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة ككل بلغ (٣.٠٩) وبدرجة ممارسة متوسطة، حيث حصل مجال (البحث التطبيقي) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٤٩) وأعلى تقدير في درجة الممارسة المتوسطة وهذا يتفق مع دراسة (البلادي ٢٠١٣م) التي وضحت أن دور الأستاذ الجامعي في البحوث التطبيقية مرتفع ويعزى ظهور هذه النتيجة إلى أهمية البحوث التطبيقية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس لاكسابهم المزيد من المعرفة وتحسين مستوى أدائهم المهني كما أن البحوث التطبيقية تعتبر موراً مهماً للجامعات بالمشاركة مع مؤسسات الانتاج، بينما دوره في التوعية وخدمة المجتمع متوسط وهذا يتفق مع الدراسة الحالية في مجال الشراكة المجتمعية حيث حصلت (الشراكة المجتمعية) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٣٥) بدرجة ممارسة متوسطة وهذا ما يدل على دورهم الإيجابي في تلبية احتياجات المجتمع.

وكذلك مجال (الدورات التدريبية) على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٢٤) بدرجة ممارسة متوسطة، ومجال (الاستشارات العلمية) على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢.٨٧) بدرجة ممارسة متوسطة وتختلف مع دراسة البلادي في الاستشارات والخبرات كانت بدرجة منخفضة، ويعود ذلك لأهمية التركيز على دورهم في بناء علاقة مع أفراد المجتمع وومساعدتهم على اكتشاف قدراتهم وحل مشكلاتهم وتطوير مهاراتهم واستخدامها لأقصى مدى لزيادة فعالية الإنتاج لديهم ، في أما مجال (الكراسي العلمية) فقد حصل على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٤٨) وبدرجة ممارسة متدنية. وبذلك تتفق نتيجة البحث مع دراسة (النودل، ٢٠١١)؛ و(القحطاني، ٢٠٠٥) على عدم تحقيق برامج الكراسي العلمية لأهدافها المنشودة وهو ما قد يرجع إلى حداثة تجربة الكراسي العلمية في بعض الجامعات السعودية فضلاً عن ضعف دور المجتمع في دعم برامج الكراسي العلمية بالجامعة مادياً ومعنوياً وهو ما يؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

إجابة السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني للدراسة على: ما درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدائهم بمجالات: البحث التطبيقي، والشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، والدورات التدريبية، وتقديم الاستشارات في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر عينة الدراسة؟

وجاءت إجابة هذا السؤال من خلال النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: "تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة". حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة، ولتطوير الأدوار ككل.

أما المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة تطوير كل دور من أدوار عضو هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة بمختلف المجالات فيوضحها الجدول التالي:

جدول (١٢)

درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة بمختلف المجالات.

م	العبار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطوير
المجال الأول: البحث التطبيقي.				
١	تبادل الخبرات البحثية بين التخصصات العلمية لدعم اقتصاد المعرفة.	٣.٥٩	٠.٩٩	مرتفعة
٢	عمل البحوث الخاصة لتحديد احتياجات قطاعات المجتمع المختلفة.	٣.٨٩	٠.٨١	مرتفعة
٣	استثمار نتائج الأبحاث المنشورة وتوظيفها في خدمة المجتمع.	٣.٣٥	٠.٩٧	متوسطة
٤	استخدام قواعد بيانات عالمية مساعدة.	٣.٨٦	٠.٩١	مرتفعة
٥	اجراء البحوث العلمية الممولة من خارج الجامعة.	٣.١٢	١.١٤	متوسطة
٦	اجراء البحوث العلمية المبتكرة لتطوير أداء مؤسسات المجتمع.	٣.٦٠	١.٠٤	مرتفعة
٧	المشاركة بالأبحاث العلمية للحصول على جوائز التميز.	٣.٩١	١.١٣	مرتفعة
	جميع عبارات البحث التطبيقي	٣.٦٢	١.٠٠	مرتفعة
المجال الثاني: الشراكة المجتمعية.				
٨	تقديم أفكار لتطوير المجتمع في ضوء اقتصاد المعرفة.	٣.٦٣	٠.٨٩	مرتفعة
٩	التخطيط للشراكة المجتمعية مع قطاعات المجتمع المختلفة.	٣.٧٥	١.٠٩	مرتفعة
١٠	المساهمة في تفعيل دور الكليات والأقسام العلمية بما يحقق اقتصاد المعرفة.	٣.٨٢	١.٠٢	مرتفعة
١١	المشاركة في عقد شراكة بحثية لتوظيف نتائج الأبحاث العلمية وخدمة المجتمع.	٣.٨٤	١.٠٤	مرتفعة
١٢	التنسيق لمشاريع بحثية مشتركة بين الجامعة والمجتمع.	٣.٤٠	١.١٠	متوسطة
١٣	تفعيل الشراكة بين الجامعة والقطاع الخاص.	٣.٥١	١.٠٣	مرتفعة
١٤	تحديث البرامج التعليمية لتلبية متطلبات سوق العمل.	٣.٩٣	١.٠٢	مرتفعة

الفصل الرابع: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

مرتفعة	١.٠٢	٣.٧٠	جميع عبارات الشراكة المجتمعية
المجال الثالث: الكراسي العلمية.			
متوسطة	١.٠٩	٣.٤٠	١٥ المساهمة في طرح واقتراح موضوعات الكراسي العلمية بالجامعة.
متوسطة	١.٤	٢.٧٣	١٦ التنسيق مع الجهات المعنية في تمويل الكراسي العلمية.
مرتفعة	١.٠٧	٣.٨٤	١٧ القيام ببحوث مشتركة في نفس الجامعة أو جامعات أخرى لإنتاج البرامج الجامعية.
متدنية	١.٢١	٢.٢٥	١٨ المساهمة في توفير قواعد معلومات عن الكراسي العلمية في الجامعات.
متدنية	١.٠٣	٢.١٠	١٩ التعاون مع البنوك المحلية في الانفاق على الكراسي العلمية بالجامعات.
متدنية	٠.٩٩	٢.٣٨	٢٠ تشجيع رجال الأعمال لتمويل الكراسي العلمية في التخصصات المختلفة.
متوسطة	١.٠٩	٢.٥٢	٢١ المساهمة في عمل أبحاث الكراسي العلمية.
متوسطة	١.١٣	٢.٧٥	جميع عبارات الكراسي العلمية
المجال الرابع: الاستشارات العلمية.			
متوسطة	١.٠٣	٣.٠٠	٢٢ تفعيل دور مراكز الاستشارات في ضوء جوانب اقتصاد المعرفة.
مرتفعة	١.١٧	٣.٧٠	٢٣ دعم التعاون مع خبراء الاقتصاد والمعرفة لتقديم الاستشارات.
متوسطة	١.٣١	٣.٢٣	٢٤ المساهمة في تحديد احتياجات المجتمع في عصر اقتصاد المعرفة.
مرتفعة	٠.٨٩	٣.٨٤	٢٥ تقديم الاستشارات العلمية حسب التخصص لتطوير أداء مؤسسات المجتمع.
مرتفعة	١.٢	٣.٥٥	٢٦ تقديم الاستشارات العلمية لمختلف فئات المجتمع في القطاعين الحكومي والخاص.
متوسطة	٠.٨٧	٣.٣٦	٢٧ تقديم الاستشارات المهنية للمؤسسات الإنتاجية.

متوسطة	١.٠٨	٣.٤٥	جميع عبارات الاستشارات العلمية
المجال الخامس: الدورات التدريبية.			
متوسطة	١.١٦	٣.٢٩	المشاركة في الندوات والمحاضرات والمؤتمرات العلمية في مجال اقتصاد المعرفة.
مرتفعة	١.٢١	٣.٧٦	تقديم مهارات نوعية لتطوير الأداء والقيادة لأفراد المجتمع.
مرتفعة	١.٠٣	٣.٦٦	المشاركة في التخطيط للدورات التدريبية لأفراد المجتمع.
متوسطة	١.٣١	٣.٠٠	المشاركة في تنفيذ الدورات التدريبية لأفراد المجتمع.
مرتفعة	٠.٩٩	٣.٥٩	تصميم وتطوير البرامج التدريبية بما يتماشى مع اقتصاد المعرفة.
مرتفعة	٠.٩١	٣.٦	إعداد وتسويق الحقائق التدريبية حسب التخصص.
متوسطة	١.١٠	٣.٤٨	جميع عبارات الدورات التدريبية
متوسطة	١.٠٧	٣.٤٠	جميع الأدوار

ويتبين من الجدول (١٢) أن المتوسطات الحسابية لدرجة تطوير أدوار عضو هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة بمختلف المجالات تراوحت بين (٢.٠١-٣.٩٣) أما بخصوص العبارات فقد حصلت تسع عشرة عبارة بما يمثل أكثر من نصف العبارات على درجة توافر مرتفعة من وجهة نظر أفراد العينة وهي العبارة "تحديث البرامج التعليمية لتلبية متطلبات سوق العمل" بمتوسط حسابي "٣.٩٣" وانحراف معياري "١.٠٢" والتي جاءت في المرتبة الأولى، ويرجع ذلك إلى حرص المسؤولين عن التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية على توفير حاجة خطط التنمية وسوق العمل من الكفاءات السعودية المتخصصة وذلك من خلال تحقيق التوسع الكمي والتميز النوعي، والعبارة "المشاركة بالأبحاث العلمية للحصول على جوائز التميز." بمتوسط حسابي "٣.٩١" وانحراف معياري "١.١٣" والتي جاءت في المرتبة الثانية.

والعبارة "عمل البحوث الخاصة لتحديد احتياجات قطاعات المجتمع المختلفة." بمتوسط حسابي "٣.٨٩" وانحراف معياري "٠.٨١" والتي جاءت في المرتبة الثالثة، والعبارة "استخدام

قواعد بيانات عالمية مساعدة. " بمتوسط حسابي " ٣.٨٦ " وانحراف معياري " ٠.٩١ " والتي جاءت في المرتبة الرابعة، والعبارات: " المشاركة في عقد شراكة بحثية لتوظيف نتائج الأبحاث العلمية وخدمة المجتمع. " و" القيام ببحوث مشتركة في نفس الجامعة أو جامعات أخرى لإنتاج البرامج الجامعية.

و"تقديم الاستشارات العلمية حسب التخصص لتطوير أداء مؤسسات المجتمع." بمتوسط حسابي " ٣.٨٤ " وانحراف معياري " ١.٠٤ " و" ١.٠٧ " و" ٠.٨٩ " على الترتيب والتي جاءت جميعها في المرتبة الخامسة، والعبارات " المساهمة في تفعيل دور الكليات والأقسام العلمية بما يحقق اقتصاد المعرفة. " بمتوسط حسابي " ٣.٨٢ " وانحراف معياري " ١.٠٢ " والتي جاءت في المرتبة السادسة.

والعبارات " تقديم مهارات نوعية لتطوير الأداء والقيادة لأفراد المجتمع. " بمتوسط حسابي " ٣.٧٦ " وانحراف معياري " ١.٢١ " والتي جاءت في المرتبة السابعة، والعبارات " التخطيط للشراكة المجتمعية مع قطاعات المجتمع المختلفة." بمتوسط حسابي " ٣.٧٥ " وانحراف معياري " ١.٠٩ " والتي جاءت في المرتبة الثامنة، والعبارات " دعم التعاون مع خبراء الاقتصاد والمعرفة لتقديم الاستشارات. " بمتوسط حسابي " ٣.٧٠ " وانحراف معياري " ١.١٧ " والتي جاءت في المرتبة التاسعة، والعبارات " المشاركة في التخطيط للدورات التدريبية لأفراد المجتمع." بمتوسط حسابي " ٣.٦٦ " وانحراف معياري " ١.٠٣ " والتي جاءت في المرتبة العاشرة.

والعبارات " تقديم أفكار لتطوير المجتمع في ضوء اقتصاد المعرفة." بمتوسط حسابي " ٣.٦٣ " وانحراف معياري " ٠.٨٩ " والتي جاءت في المرتبة الحادية عشر، والعبارتان: " اجراء البحوث العلمية المبتكرة لتطوير أداء مؤسسات المجتمع. " و" إعداد وتسويق الحفائب التدريبية حسب التخصص." بمتوسط حسابي " ٣.٦٠ " وانحراف معياري " ١.٠٤ " و" ٠.٩١ " على الترتيب واللذان جاءتا معاً في المرتبة الثانية عشر، والعبارتان: " تبادل الخبرات البحثية بين التخصصات العلمية لدعم اقتصاد المعرفة. " و"تصميم وتطوير البرامج التدريبية بما

يتماشي مع اقتصاد المعرفة. " بمتوسط حسابي " ٣.٥٩ " وانحراف معياري " ٠.٩٩ " لكل منهما وجاءتا معاً في المرتبة الثالثة عشر.

والعبارة " تقديم الاستشارات العلمية لمختلف فئات المجتمع في القطاعين الحكومي والخاص. " بمتوسط حسابي " ٣.٥٥ " وانحراف معياري " ١.٢٠ " والتي جاءت في المرتبة الرابعة عشر، والعبارة " تفعيل الشراكة بين الجامعة والقطاع الخاص. " بمتوسط حسابي " ٣.٥١ " وانحراف معياري " ١.٠٣ " والتي جاءت في المرتبة الخامسة عشر.

وكانت استجابة أفراد العينة متوسطة فيما يتعلق بتطوير أدوار عضو هيئة التدريس المتعلقة بالتنسيق لمشاريع بحثية مشتركة بين الجامعة والمجتمع، والمساهمة في طرح واقتراح موضوعات الكراسي العلمية بالجامعة، وتقديم الاستشارات المهنية للمؤسسات الإنتاجية، واستثمار نتائج الأبحاث المنشورة وتوظيفها في خدمة المجتمع، والمشاركة في الندوات والمحاضرات والمؤتمرات العلمية في مجال اقتصاد المعرفة، والمساهمة في تحديد احتياجات المجتمع في عصر اقتصاد المعرفة، واجراء البحوث العلمية الممولة من خارج الجامعة، وتفعيل دور مراكز الاستشارات في ضوء جوانب اقتصاد المعرفة، والمشاركة في تنفيذ الدورات التدريبية لأفراد المجتمع، والتنسيق مع الجهات المعنية في تمويل الكراسي العلمية، والمساهمة في عمل أبحاث الكراسي العلمية، وقد مثلت ثلث إجمالي العبارات.

بينما حصلت ثلاثة عبارات فقط على درجة توافر متدنية وهي العبارة " تشجيع رجال الأعمال لتمويل الكراسي العلمية في التخصصات المختلفة. " بمتوسط حسابي " ٢.٣٨ " وانحراف معياري " ٠.٩٩ "، والعبارة " المساهمة في توفير قواعد معلومات عن الكراسي العلمية في الجامعات. " بمتوسط حسابي " ٢.٢٥ " وانحراف معياري " ١.٢١ " والعبارة " التعاون مع البنوك المحلية في الانفاق على الكراسي العلمية بالجامعات. " بمتوسط حسابي " ٢.١٠ " وانحراف معياري " ١.٠٣ " والعبارات الثلاث جميعها ضمن مجال الكراسي العلمية مما يشير

إلى تدني تطوير أدوار عضو هيئة التدريس في هذا المجال، والجدول (١٣) يوضح درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة.

جدول (١٣)

درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدائهم في ضوء اقتصاد المعرفة.

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوصف	ترتيب العبارة
١	البحث التطبيقي.	٣.٦٢	١.٠٠	مرتفعة	٢
٢	الشراكة المجتمعية.	٣.٧٠	١.٠٢	مرتفعة	١
٣	الكراسي العلمية.	٢.٧٥	١.١٣	متوسطة	٥
٤	الاستشارات العلمية.	٣.٤٥	١.٠٨	متوسطة	٤
٥	الدورات التدريبية.	٣.٤٨	١.١٠	متوسطة	٣
	جميع المجالات.	٣.٤٠	١.٠٧	متوسطة	

ويتبين من الجدول (١٣) أن المتوسط الحسابي لتطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة ككل بلغ (٣.٤٠) وبدرجة احتياج للتطوير متوسطة، وقد حصل مجالان على درجة توافر مرتفعة وهما: مجال (الشراكة المجتمعية) والذي جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٠) وتتفق مع دراسة السكران (٢٠١٢م) في الاهتمام بالشراكة المجتمعية وتنوع مصادر تمويلها، ومجال (البحث التطبيقي) والذي جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٦٢) تتفق مع دراسة (جمعة، ٢٠٠٩) في ضرورة تطوير البحوث التطبيقية، كما حصل مجالان آخران على درجة توافر متوسطة وهما: مجال (الدورات التدريبية) والذي جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٤٨).

ومجال (الاستشارات العلمية) والذي جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.٤٥)، أما مجال (الكراسي العلمية) فقد حصل على المرتبة الخامسة والأخيرة بدرجة توافر متوسطة

وبمتوسط حسابي (٢.٧٥).

إجابة السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث للدراسة على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول درجة ممارستهم لأدوارهم تبعاً للمتغيرات (الجامعة، والتخصص، والجنس، وعدد سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

وللإجابة عن السؤال الثالث، وللكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغيرات (الجامعة، والتخصص، والجنس، وعدد سنوات الخبرة). من وجهة نظر عينة أعضاء هيئة التدريس، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لكل متغير على حده، وفيما يلي نتائج التحليل:

أ - الجامعة:

جدول (١٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجامعة.

مصدر التباين	مجموع المربعات.	درجة الحرية.	متوسط المربعات.	قيمة ف.	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١٤٦٥,٣٢	٢	٧٣٢,٦٦	٣,٣٨٩	*٠,٠٤
داخل المجموعات	١١٣٢٨٧,١٨	٥٢٤	٢١٦,٢		
المجموع الكلي	١١٤٧٥٢,٥	٥٢٦			

* دالة عند مستوى $(\alpha = ٠,٠٥)$.

يتبين من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = ٠,٠٥)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجامعة. حيث بلغت قيمة ف المحسوبة (٣,٣٨٩) وهي قيمة دالة إحصائية. ولمعرفة اتجاهات الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجامعة. ولصالح أي مستوى من المستويات

الثلاثة، تم إجراء المقارنات البعدية، باستخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٥)

نتائج المقارنات البعدية لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجامعة.

الجامعة	المتوسط	جامعة أم القرى	جامعة عبد العزيز	جامعة الملك سعود
جامعة أم القرى.	٨٤.٤٨	-	-	-
جامعة عبد العزيز.	٨٩.١	-	-	-
جامعة الملك سعود.	١٠٥.٦	**	**	-

وبالنظر إلى نتائج المقارنات البعدية يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ حول جميع أبعاد درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجامعة بين كل من جامعة أم القرى، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الملك سعود كانت لصالح أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود عن نظرائهم بكل من جامعة أم القرى، وجامعة الملك عبد العزيز.

وقد يرجع السبب في ذلك إلى كون جامعة الملك سعود من أوائل الجامعات العربية في تطبيق برامج الجودة والاعتماد الأكاديمي، كما أن بها أكبر عدد من معاهد ومراكز البحوث، وبرامج الكراسي العلمية على مستوى المملكة العربية السعودية، والتي بلغت ٤٠ مركز ومعهد بحثي، و ١١٠ برنامج للكراسي البحثية (مركز إحصاءات التعليم العالي، ١٤٣٧هـ، ص ١٥) وقد يفسر ذلك كونها من أوائل الجامعات العربية في تصنيف شنغهاي لعام ٢٠١٧م في المرتبة ما بين (١٠١- إلى ١٥٠) من بين (٥٠٠) جامعة من جامعات العالم، ولهذا تباينت استجابات أعضاء هيئة التدريس بها مقارنة بأعضاء هيئة التدريس بكل من جامعة أم القرى، وجامعة عبد العزيز.

ب - التخصص:

جدول (١٦)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعًا لمتغير التخصص.

مصدر التباين	مجموع المربعات.	درجة الحرية.	متوسط المربعات.	قيمة ف.	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢٣٢٤.٤	٢	١١٦٢.٢	٥.٤١٧	*٠.٠٠٧
داخل المجموعات	١١٢٤٢٨.١	٥٢٤	٢١٤.٥٦		
المجموع الكلي	١١٤٧٥٢.٥	٥٢٦			

* دالة عند مستوى $(\alpha = 0,05)$.

يتبين من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعًا لمتغير التخصص. حيث بلغت قيمة ف المحسوبة (٥,٤١٧) وهي قيمة دالة إحصائية. ولمعرفة اتجاهات الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعًا لمتغير التخصص. ولصالح أي مستوى من المستويات الثلاثة، تم إجراء المقارنات البعدية، باستخدام اختبار شيفيه (scuffed) للمقارنات البعدية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٧)

نتائج المقارنات البعدية لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعًا لمتغير التخصص.

التخصص.	المتوسط	علوم تطبيقية.	علوم نظرية وإنسانية.	العلوم الهندسية والطب.
علوم نظرية وإنسانية.	٧٩.٥٣	-	-	-
العلوم الهندسية والطب.	٩٢.٧٣	-	**	-
علوم تطبيقية.	١٠٦.٩٢	-	**	-

وبالنظر إلى نتائج المقارنات البعدية يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) حول جميع أبعاد درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعًا لمتغير التخصص بين كل من تخصص العلوم التطبيقية، وتخصص العلوم النظرية والإنسانية، وتخصص العلوم الهندسية والطب، كانت لصالح أعضاء هيئة التدريس بتخصص العلوم التطبيقية، وتخصص العلوم الهندسية والطب عن نظرائهم بتخصص العلوم النظرية والإنسانية.

كما يشير الجدول (١٧) إلى الترتيب التصاعدي للمتوسطات الحسابية لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعًا لمتغير التخصص، حيث يتضح أن أقل المتوسطات الحسابية كان لأعضاء هيئة التدريس بتخصص العلوم النظرية والإنسانية، ثم تلاه المتوسط الحسابي لأعضاء هيئة التدريس بتخصص العلوم الهندسية والطب، فالمتوسط الحسابي لأعضاء هيئة التدريس بتخصص العلوم التطبيقية الذي سجل أعلى المتوسطات.

ولعل هذا نتيجة لحاجة التخصصات التطبيقية الماسة إلى تفعيل مجالات اقتصاد المعرفة لاسيما مجال الدورات التدريبية والاستشارات العلمية، وكذلك حاجة تخصصات العلوم الهندسية والطب إلى تفعيل مجالات اقتصاد المعرفة لاسيما مجال البحث العلمي، والاستشارات العلمية، وهو ما قد استوجب من أعضاء هيئة التدريس بتخصص العلوم التطبيقية وتخصص العلوم الهندسية والطب إلى ممارسة أكبر لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة.

وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة وصوص وآخرين (٢٠١٥م) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية والتطبيقية في ممارستهم لأدوارهم بينما تختلف هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة الأحمدى (٢٠١٤م) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات الإنسانية

ج - الجنس:

جدول (١٨)

نتائج اختبارات للفروق بين متوسطات استجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجنس.

النوع	المتوسط الحسابي.	الانحراف المعياري.	الخطأ المعياري.	درجات الحرية.	قيمة (ت)
ذكور	١٠٠.٨٨٥	١٦.٤٠٢	١.٠١٥	٥٢٥	*١١.٣٤١
إناث	٨٥.٤٤٧	١٤.٨١٩	٠.٩٠٩		

* دالة عند مستوى $(\alpha = 0,05)$.

يتبين من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير النوع. حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (١١,٣٤١) وهي قيمة دالة إحصائية، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور على أعضاء هيئة التدريس الإناث، حيث بلغ المتوسط الحسابي لأعضاء هيئة التدريس الذكور (١٠٠.٨٨٥)، بينما بلغ المتوسط للإناث (٨٥.٤٤٧).

وقد يرجع السبب في ذلك إلى قدرة أعضاء هيئة التدريس الذكور من أعضاء هيئة التدريس الإناث في ممارسة أدوارهم باعتبارهم أكثر قدرة على العمل الميداني لاسيما في المجالات التي تتطلب الالتحام بالمجتمع كالشراكة المجتمعية، وتقديم الاستشارات العلمية.

وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة الأحمدى (٢٠١٤م) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور في ممارستهم لأدوارهم المهنية.

د - عدد سنوات الخبرة:

جدول (١٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم

في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات.	درجة الحرية.	متوسط المربعات.	قيمة ف.	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٤١٢.٥	٢	٢٠٦.٢٥	٠.٩٤٥	غير داله
داخل المجموعات	١١٤٣٤٠	٥٢٤	٢١٨.٢١		
المجموع الكلي	١١٤٧٥٢.٥	٥٢٦			

يتبين من الجدول السابق أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha) = 0,05$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. حيث بلغت قيمة ف المحسوبة $(0,945)$ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

وتختلف هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة وصوص (٢٠١٥) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة من (١-٥ سنوات) في ممارستهم لأدوارهم المهنية.

إجابة السؤال الرابع:

ينص السؤال الرابع للدراسة على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول درجة تطويرهم لأدوارهم تبعاً للمتغيرات (الجامعة، والتخصص، والجنس، وعدد سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

وللإجابة عن السؤال الرابع، وللكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغيرات (الجامعة، والتخصص، والجنس، عدد سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية). من وجهة نظر عينة أعضاء هيئة التدريس، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لكل متغير على حده، وفيما يلي نتائج التحليل:

أ - الجامعة:

جدول (٢٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعًا لمتغير الجامعة.

مصدر التباين	مجموع المربعات.	درجة الحرية.	متوسط المربعات.	قيمة ف.	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٦٤٩.٨٢	٢	٣٢٤.٩١	١.٠٨	غير دالة
داخل المجموعات	١٥٧٣١٨.٧٩	٥٢٤	٣٠٠.٢٧		
المجموع الكلي	١٥٧٩٦٨.٦١	٥٢٦			

يتبين من الجدول السابق أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0,05$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعًا لمتغير الجامعة. حيث بلغت قيمة ف المحسوبة (١,٠٨) وهي قيمة غير دالة إحصائيًا.

ب - التخصص:

جدول (٢١)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعًا لمتغير التخصص

مصدر التباين	مجموع المربعات.	درجة الحرية.	متوسط المربعات.	قيمة ف.	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١٩٣٢.٢	٢	٩٦٦.١	٣.٢٤٤	*٠.٠٤١
داخل المجموعات	١٥٦٠٣٦.٤١	٥٢٤	٢٩٧.٧٨		
المجموع الكلي	١٥٧٩٦٨.٦١	٥٢٦			

*دالة عند مستوى $\alpha = 0,05$.

يتبين من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0,05$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعًا لمتغير التخصص. حيث بلغت قيمة ف

المحسوبة (٣,٢٤٤) وهي قيمة دالة إحصائياً. ولمعرفة اتجاهات الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير التخصص. ولصالح أي مستوى من المستويات الثلاثة، تم إجراء المقارنات البعدية، باستخدام اختبار شيفيه (schffe) للمقارنات البعدية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢٢)

نتائج المقارنات البعدية لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير التخصص.

التخصص.	المتوسط	علوم تطبيقية.	علوم نظرية وانسانية.	العلوم الهندسية والطب.
علوم تطبيقية	١٠١.٣١	—	**	**
علوم نظرية وإنسانية	٨٧.١٢	—	—	—
العلوم الهندسية والطب	٩٠.٧٥	—	—	—

وبالنظر إلى نتائج المقارنات البعدية يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) حول جميع أبعاد درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير التخصص بين كل من تخصص العلوم التطبيقية، وتخصص العلوم النظرية والإنسانية، وتخصص العلوم الهندسية والطب، كانت لصالح أعضاء هيئة التدريس بتخصص العلوم التطبيقية، بيد أن الفرق بين المتوسطين الحسابيين لأعضاء هيئة التدريس بتخصص العلوم الهندسية والطب، والعلوم النظرية والإنسانية لم يكن بذي دلالة إحصائية كما يشير إليه الجدول.

وقد يرجع السبب في ذلك إلى ما يستجد في التخصصات التطبيقية في النواحي المهنية والتقنية والتي دعت أعضاء هيئة التدريس بتخصص العلوم التطبيقية إلى تطوير أدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تماشياً مع تلك المستجدات.

وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة جاد الرحمن (٢٠١٢م) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات التطبيقية في تطوير التعليم الجامعي من خلال استخدام اقتصاديات المعرفة.

ج - الجنس:

جدول (٢٣)

نتائج اختبارات للفروق بين متوسطات استجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجنس.

النوع	المتوسط الحسابي.	الانحراف المعياري.	الخطأ المعياري.	درجات الحرية.	قيمة (ت)
ذكور	١١٧.٧٢٨	١٧.٢١٩	١.٠٦٦	٥٢٥	*٧.٠٥٧
إناث	١٠٧.٠٣٤	١٧.٥٦٥	١.٠٧٧		

* دالة عند مستوى $(\alpha = 0,05)$.

يتبين من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجنس. حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (٧,٠٥٧) وهي قيمة دالة إحصائية، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور على أعضاء هيئة التدريس الإناث، حيث بلغ المتوسط الحسابي لأعضاء هيئة التدريس الذكور (١١٧.٧٢٨)، بينما بلغ المتوسط للإناث (١٠٧.٠٣٤).

ولعل هذا نتيجة منطقية إلى أن أغلب عمليات التطوير ترتبط بأقسام الذكور بالجامعة، فلا توجد عميدة لكلية أو رئيسة لقسم منفصلة عن الذكور؛ فوكيلة العمادة ووكيلة القسم بالكلية تعملان في إطار البرامج التي يتم إقرارها في أقسام الذكور، وتعمم على أقسام الإناث، فضلاً عن أن فرص التواصل بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والقيادات الأكاديمية تكون أكثر منها في حال الإناث اللاتي يندر دورهن في عمليات التخطيط والتطوير.

د - عدد سنوات الخبرة:

جدول (٢٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات.	درجة الحرية.	متوسط المربعات.	قيمة ف.	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢٩٤٣.٢٧	٢	١٤٧١.٦٣٥	٤.٩٧٤	*٠.٠٠٠٨
داخل المجموعات	١٥٥٠٢٥.٣٤	٥٢٤	٢٩٥.٨٥		
المجموع الكلي	١٥٧٩٦٨.٦١	٥٢٦			

*دالة عند مستوى $(\alpha = 0,05)$.

يتبين من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. حيث بلغت قيمة ف المحسوبة $(3,244)$ وهي قيمة دالة إحصائياً. ولمعرفة اتجاهات الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. ولصالح أي مستوى من المستويات الثلاثة، تم إجراء المقارنات البعدية، باستخدام اختبار شيفي (scheffe) للمقارنات البعدية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢٥)

نتائج المقارنات البعدية لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

التخصص.	المتوسط	أقل من ١٠ سنوات.	من ١٠ : ١٥ سنة.	أكثر من ١٥ سنة.
أقل من ١٠ سنوات	٨٤.٨١	—	—	—
من ١٠ - ١٥ سنة.	١٠٤.٢٨	**	—	**
أكثر من ١٥ سنة.	٩٠.٠٩	—	—	—

وبالنظر إلى نتائج المقارنات البعدية يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) حول جميع أبعاد درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة بين كل من أعضاء هيئة التدريس الأقل من ١٠ سنوات، وأعضاء هيئة التدريس الذين تتراوح أعمارهم من (١٠ إلى أقل من ١٥) سنة، وأعضاء هيئة التدريس الأكبر من ١٥ سنة، كانت لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين تتراوح أعمارهم من (١٠ إلى أقل من ١٥) سنة.

وقد يرجع السبب في ذلك إلى ما يتمتع به أعضاء هيئة التدريس الذين تتراوح عدد سنوات خبراتهم من (١٠ إلى أقل من ١٥) سنة من اكتساب تجارب ووجود الخبرة الوظيفية التي تؤهلهم لتطوير أدوارهم مقارنة بأعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة، فضلاً عن عامل الطموح الذي قد يدفعهم لتطوير أدوارهم رغبة في المناصب العلمية القيادية مستقبلاً مقارنة بأعضاء هيئة التدريس الأكثر خبرة، وعليه تباينت استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لخبراتهم.

ثانياً: نتائج المقابلة الشخصية:

تحليل إجابة التساؤل الأول:

س/١ ما الخطط المستقبلية لدى (الكلية / القسم) لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بما يحقق متطلبات اقتصاد المعرفة في ممارسة المجالات التالية:

أشارت عينة المقابلة أن الخطط المستقبلية في تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس تتمثل في تنفيذ الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي "آفاق" (١٤٥٠ هـ / ٢٠٢٩ م) التي ركزت على الحاجة إلى الكفاءات الوطنية من هيئة التدريس، وأكدت حاجة العملية التعليمية والبحث العلمي للكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس، مع مراعاة تحديثها كل خمس سنوات بما يتوافق مع مؤشرات الأداء، ونتائج البرامج التنفيذية، ووضع برامج جديدة حسب ما تقتضيه المتغيرات والمستجدات أو المعالجة لمشكلات تواجه التعليم الجامعي.

وبين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز الاستفادة بعمق من خبرة المشاركة في الخطة المستقبلية لتطوير التعليم الجامعي بالمملكة "آفاق" وحضور عديد من فعالياتها وورش العمل المختلفة، وكذلك من الخطة الوطنية بعيدة المدى للعلوم والتقنية وذلك في صياغة

توجهات التطوير المستقبلي بجامعة الملك عبد العزيز (الخطة المستقبلية جامعة الملك عبد العزيز، ٤٢٨ هـ) وقد استفادت من سؤال العينة عن الخطط المستقبلية في تحليل بعض بنود الاستبيان.

ويمكن توضيح الخطط المستقبلية للجامعات في تطوير أدوار أعضاء هيئة

التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وفقاً لمجالات الدراسة:

البحوث التطبيقية: applied research

وضحت عينة المقابلة ضرورة الارتقاء بالعملية البحثية من خلال مراكز البحوث المختلفة وإنشاء وتفعيل مراكز التميز العلمي البحثية ودعم أبحاث أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا وذلك من خلال تحقيق التوازن بين مجالات البحوث الأساسية والبحوث التطبيقية، الانفاق على البحوث العلمية مع زيادة الطاقة الإنتاجية البحثية والابتكارات ورفع جودتها.

في حين تسعى جامعة الملك عبد العزيز إلى تدعيم جهود علاقات الشراكة والتحالف مع مؤسسات القطاع الخاص والحكومي وزيادة حجم البحوث التعاقدية إلى (١٣٠) مليون ريال في عام ٤٢٩ هـ تزداد بنسبة (١٠ %) سنوياً خلال فترة الخطة (الخطة المستقبلية جامعة الملك عبد العزيز، ٤٢٨ هـ).

وقدمت جامعة الملك سعود العديد من البرامج والأهداف والمبادرات التي تعزز مساهمتها بالخطة المستقبلية (آفاق)، حيث بلغ عدد البرامج التنفيذية لخطة آفاق (٤٠) برنامج تنفيذي توافق منها مع الخطة الاستراتيجية لجامعة الملك سعود (٣٥) برنامج تنفيذي، وقد بلغ عدد البرامج التنفيذية التي عملت عليها جامعة الملك سعود من هذه البرامج بما يوافق (٢٨) برنامج بما يساوي نسبة إنجاز ٨١%، كما بلغ عدد مؤشرات الأداء الخاصة بالخطة المستقبلية آفاق (٥٥) مؤشر بلغت نسبة إنجاز جامعة الملك سعود فيها أكثر من (٧١%) (الخطة الاستراتيجية جامعة الملك سعود (٤٣٢ هـ/٤٣٣ هـ)).

الشراكة المجتمعية: a community partnership

بينت عينة المقابلة بجامعة الملك سعود أن تطوير وترسيخ دور الجامعة في خدمة المجتمع يتم من خلال مجموعة من الأفكار الإبداعية مع تنفيذها وفتح قنوات تتيح مزيد من الاندماج والتلاحم من أجل المنفعة العامة وتأكيد دور المواطنة المتنامية الجذور والفروع للجامعة، وبصورة خاصة تشغيل وتفعيل منظومة الأعمال والمعرفة وفتح قنوات التعلم مدى الحياة ويتفق مع دراسة (السكران، ٢٠١٢م) في تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس في التعلم المستمر لخدمة المجتمع.

وأكدت عينة رؤساء الأقسام بجامعة أم القرى على أهمية الاستفادة من الخبرات المتنوعة في تطوير ورسم الأهداف المتوقع تحقيقها من قبل الجامعة نحو المجتمع، والتعرف على احتياجات المجتمع ومدى ربط ذلك بالأنشطة والبرامج التي تنفذها الجامعة مستقبلاً، والبدء في وضع الخطط لبناء شراكة طويلة الأجل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع في القطاعين العام والخاص وتوظيف تقنيات التعليم الإلكتروني في خدمة العملية التعليمية بالجامعة.

وبيّن رؤساء الأقسام العلمية والطبية بجامعة الملك عبد العزيز التركيز على إتاحة الخدمات الطبية الجامعية للمركز الطبي برسوم محددة لتغطية جزء من التكاليف، وهذا يمكن من الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين وذوي الخبرة في مختلف مجالات التخصص الطبي والعلوم الطبية إلى جانب أحدث التجهيزات الطبية والمعملية.

الدورات التدريبية: training courses

أشارت الخطة المستقبلية لجامعة الملك عبد العزيز في محور تنمية الموارد البشرية إلى التركيز على بناء وتنمية المدربين من داخل الجامعة لتكوين نواة من المدربين الحرفيين والمعتمدين محلياً وعالمياً، مع الحرص على زيادة اتساعها التدريجي، تطوير وزيادة الإمكانيات التدريبية بالجامعة من خلال تطوير وتدعيم مركز تطوير التعليم الجامعي، إنشاء مركز التطوير والتميز الإداري، وإنشاء وحدة تعليم التفكير وتوليد الأفكار كنواة لمركز تنمية التفكير بالجامعة ووضحت عينة رؤساء الأقسام ضرورة اقتراح الأنشطة والبرامج المرتبطة بالكلية وتنفيذها على مستوى العمادة وأقسامها، دراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة

التدريس بالجامعة في كافة المجالات وهو ما دعت إليه دراسة (الطاهر بوغازي، ٢٠١٢م) (وصوص، ٢٠١٥م).

الكراسي العلمية: scientific chairs

ذكرت عينة المقابلة بجامعة الملك سعود أن من الأهداف المستقبلية إنتاج أبحاث عالية الجودة تسهم في تقدم مجال معين من الدراسة، بالإضافة إلى توفير التدريب المناسب لطلاب مرحلة ما بعد الدكتوراه، للتأكد من أن مجال البحث نشطاً وحيوياً في المستقبل.

الاستشارات العلمية: consultancy providing

وأضافت عينة المقابلة بجامعة الملك عبد العزيز أن تنوع الخدمات الاستشارية المقدمة وزيادة مجالات تقديمها مع تنوع أساليب إعداد وتقديم الخدمة الاستشارية وتوفر مصادر تمويل الخدمة الاستشارية ودفع مكافآت المستشارين من قبل الجهات المستفيدة من الأمور المهمة لتنفيذ الخطط المستقبلية، وأكدت عينة المقابلة بجامعة أم القرى على توثيق الصلة بين الجامعة والمجتمع المحلي من خلال تقديم ما يلزم من برامج ثقافية وعلمية تساهم في تنمية المجتمع المحلي وهو ما أشارت إليه دراسة (البلادي، ٢٠١٣م) بضرورة الاهتمام بالاستشارات والخبرات وتوظيفها لخدمة المجتمع.

تحليل اجابة السؤال الثاني:

س/٢ ما أبرز الصعوبات التي تواجهه (الكلية / القسم) لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بما يحقق اقتصاد المعرفة في ممارسة أدوارهم في ضوء مجالات الدراسة: من أبرز الصعوبات التي تواجهه أعضاء هيئة التدريس من خلال إجراء المقابلة مع عينة الدراسة واستفادت منها الباحثة في كتابة التصور المقترح للدراسة حسب مجالات الدراسة:

البحوث التطبيقية:

أشارت العينة بجامعة أم القرى إلى عدم تنظيم برامج تعلم ذاتي موجهة لأعضاء هيئة التدريس من خلال التعلم والتدريب الإلكتروني، عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث عن نقاط بحثية علمية محددة، مما يؤدي إلى بعدهم عن إعداد مثل هذه الأبحاث، وهذا يتفق مع دراسة (صيام، ٢٠١٢م) (البلادي، ٢٠١٥م) التي أكدت على دور

الأستاذ الجامعي في اعداد البحوث التطبيقية وخدمة المجتمع.

الشراكة المجتمعية:

بينت عينة المقابلة بجامعة الملك عبد العزيز أكثر الصعوبات تكمن في عدم استكشاف الموارد والخدمات المتاحة في المجتمع والتي يمكن المشاركة فيها بين المجتمع والجامعة، صعوبة التعرف على احتياجات المجتمع ومدى ربط ذلك بالأنشطة والبرامج التي يُمكن أن تنفذها الجامعة مستقبلاً، التأخر في البدء بوضع الخطط لبناء شراكة طويلة الأجل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع في القطاعين العام والخاص.

الكراسي العلمية:

ذكرت عينة المقابلة بجامعة الملك سعود أن عدم وضوح تعريف التمويل طويل الأمد المطلوب لتحقيق أهداف كراسي البحث، عدم تحديد مصادر التمويل القادرة على توفير الموارد، عدم ضمان استمرارية التمويل وتجديده وزيادته على فترات طويلة، وأضافت عينة جامعة أم القرى أن عدم توفر آلية لتسويق الكراسي العلمية، وصعوبة العثور على أصحاب الخبرة والمؤهلات العلمية المتميزة تعد من أبرز الصعوبات التي تواجه الكراسي البحثية.

الاستشارات العلمية:

أشارت عينة المقابلة بجامعة الملك سعود إلى تفضيل عدد من المؤسسات الاعتماد على بيوت خبرة أجنبية في طلب الخدمة الاستشارية، مع نقص المعلومات التي يحتاجها المستشارين لتقديم الخدمة الاستشارية، وضعف الاهتمام بمتابعة تطبيق الخدمة الاستشارية وعدم اعداد تقرير نهائي لكل خدمة استشارية يقدمها عضو هيئة التدريس لجهة معينة.

الدورات التدريبية:

وضحت عينة رؤساء الأقسام بجامعة أم القرى من أبرز الصعوبات قلة تنظيم برامج تعلم ذاتي موجهة لأعضاء هيئة التدريس من خلال التعلم والتدريب الإلكتروني الذاتي والتعليم عن بعد وهو ما دعت إليه دراسة (آل جميل، ٢٠٠٨م).

وأضافت عينة رؤساء الأقسام بجامعة الملك عبد العزيز أن عدم الالتزام بتنفيذ الخطة الزمنية للبرامج التدريبية، قلة عقد الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية، قلة توفير فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة، عدم

إشراك أعضاء الهيئات التدريسية في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية.

تحليل إجابة التساؤل الثالث:

س/٣ ما المقترحات التي ينبغي على (الكلية / القسم) توفيرها لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بما يحقق اقتصاد المعرفة في ممارسة مجالات الدراسة؟
ومن أهم المقترحات لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من خلال اجراء المقابلة مع عينة الدراسة واستفادت الباحثة من مقترحات أعضاء هيئة التدريس في عمل التصور المقترح للدراسة كما سيأتي بإذن الله في الفصل الخامس:

البحوث التطبيقية:

اتفقت غالبية عينة المقابلة بجامعة الملك سعود والملك عبد العزيز على ضرورة الإسهام في إجراء وتقويم مشروعات الأبحاث التطبيقية، تشجيع المشروعات البحثية المتميزة في كافة المجالات في مؤسسات التعليم العالي، القيام باستثمار الموارد الرقمية (المكتبة الرقمية) لبناء علاقات وبدء عمل أبحاث مبتكرة في مجال محتوى التعلم الرقمي بالاشتراك مع المكتبة الرقمية ويتفق مع دراسة (جمعة، ٢٠٠٩م) في الحث على دعم الأبحاث التطبيقية ودراسة (أبو غمجة والشريف، ٢٠٠٨م).

وأضافت عينة جامعة أم القرى ضرورة تشغيل مراكز التميز البحثي التي وافقت على إنشائها وزارة التعليم العالي وتوظيف إمكاناتها في إجراء بحوث علمية تطبيقية وفقاً للأولويات المطلوبة مع توفير ميزانية للبحث العلمي كما أوصت (الغامدي، ٤٣٥ هـ)، تدعيم توجه إنجاز أبحاث مشتركة مع جامعات أو مراكز بحث علمي عالمية للتحويل إلى جامعات بحثية وهو ما أكدت عليه دراسة (المطيري، ٤٣٣ هـ).

الشراكة المجتمعية:

أكدت عينة المقابلة على اقتراح إنشاء إدارات أو مراكز للتواصل مع المجتمع المحلي باسم الشراكة المجتمعية بالجامعات السعودية، ودعم وتشجيع الجامعات السعودية على إنشاء كراسي علمية باسم الشراكة المجتمعية، وعقد لقاءات سنوية للجامعات السعودية لعرض تجاربهم الناجحة في الشراكة المجتمعية تشجيعاً لهم وتحفيزاً لباقي الجامعات.

وضع إطار جديد يضم بدائل ومسارات جديدة من أجل مزيد من الشراكة والتحالفات الداخلية مع المؤسسات الوطنية بالقطاع الخاص والحكومي ويتفق مع دراسة (الأحمدي، ٢٠١٤م) في الارتقاء بالأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس ويأتي ذلك بهدف تحقيق مزيد من التفاعل والاندماج في إطار تحالفات مستقبلية تحقق محصلة مردوداتها خدمة وارتقاء بالمجتمع ككل.

الكراسي العلمية:

وضحت عينة المقابلة بجامعة الملك سعود أنه لاستمرارية الكراسي البحثية لابد من تقديم الدعم والتمويل المناسبين للبحث العلمي والاستثمار فيه، مع تنظيم وتنسيق أنشطة البحوث وإيجاد بيئة محفزة للبحث العلمي، تشجيع قطاع المال والأعمال على المشاركة ودعم الأنشطة البحثية، مع مراعاة حوكمة أنشطة البحوث العلمية تتوافق مع بيئة المجتمع السعودي لزيادة ثقة المجتمع بهذه المشاريع وذا ما أكدته دراسة (النودل، ٢٠١٢م) وركزت عينة جامعة أم القرى على العمل على إنشاء قاعدة بيانات تحوي معلومات عن الكراسي البحثية في الجامعات السعودية وبعض المعلومات عن أدائها، عقد لقاءات بين المؤسسات العملية لاستفادة بعضها من التجارب وتبادل الخبرات.

الدورات التدريبية:

أكدت عينة المقابلة بجامعة الملك سعود على تخصيص بند في ميزانية الجامعات خاص لعمادات التطوير "عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود" من أجل دعمها في برامج التدريب والتطوير، أن يكون هناك مرونة في تخصيص مقاعد تدريبية متبادلة بين الجامعات تطرحها كل جامعة في كل خطة تدريبية سنوية مع التركيز على برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ويتفق مع دراسة (الغامدي، ٢٠١٢م) ، والتركيز على بناء وتنمية المدربين من داخل الجامعة لتكوين نواة من المدربين الحرفيين والمعتمدين محليًا وعالميًا، مع الحرص على زيادة اتساعها التدريجي وتدريب أعضاء الهيئة التدريسية (Bartly, 2001) وهو ما أكدت عليه دراسة (صيام، ٢٠١٢م) بنشر المعرفة من خلال التدريب إلى جانب المساهمة في جامعات سعودية أخرى وداخل المجتمع.

الاستشارات العلمية:

اتفقت عينة المقابلة بجامعة الملك عبد العزيز للعمل على تعدد وسائل تمويل الخدمة الاستشارية، وتحسين أساليب تقويمها مع القيام باستثمار مزايا الخدمة الاستشارية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس، وأكد رؤساء الأقسام بجامعة أم القرى على المساهمة في تقديم الاستشارات في مجالات التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، تدعيم جهود تقديم الاستشارات المختلفة وفقاً لحاجة مختلف مؤسسات المجتمع بالقطاع الخاص والحكومي وذلك لتأكيد استخدام قدرات الجامعة المعرفية والفنية والمعملية في تطوير العمل بتلك القطاعات ويتفق مع دراسة بانو (BANO,2012).

الفصل الخامس

خلاصة نتائج الدراسة والتصور المقترح

- أولاً: خلاصة نتائج الدراسة
- ثانياً: التطور المقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس
- ثالثاً: توصيات الدراسة
- رابعاً: دراسات مقترحة

الفصل الخامس

خلاصة نتائج الدراسة والتصور المقترح

تناولت الباحثة في هذا الفصل خلاصة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة بالفصل السابق، وكذلك الإجابة عن التساؤل الرئيسي المتعلق بالتصور المقترح، وأخيراً تقديم بعض التوصيات والدراسات المقترحة.

أولاً : خلاصة نتائج الدراسة:

- ١- ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة فيما يتعلق بمجال البحث التطبيقي جاءت بدرجة متوسطة.
- ٢- ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة فيما يتعلق بمجال الشراكة المجتمعية جاءت بدرجة متوسطة.
- ٣- ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة فيما يتعلق بمجال الكراسي العلمية جاءت بدرجة متدنية.
- ٤- ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة فيما يتعلق بمجال الدورات التدريبية جاءت بدرجة متوسطة.
- ٥- ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة فيما يتعلق بمجال الاستشارات العلمية جاءت بدرجة متوسطة.
- ٦- ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة فيما يتعلق بجميع المجالات جاءت بدرجة متوسطة.
- ٧- درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة فيما يتعلق بمجال الشراكة المجتمعية جاءت مرتفعة.
- ٨- درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة فيما يتعلق بمجال البحوث التطبيقية جاءت مرتفعة.
- ٩- درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة فيما يتعلق بمجال الكراسي العلمية جاءت متوسطة.

- ١٠- درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة فيما يتعلق بمجال الدورات التدريبية جاءت متوسطة.
- ١١- درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة فيما يتعلق بمجال الاستشارات العلمية جاءت متوسطة.
- ١٢- درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة فيما يتعلق بجميع المجالات جاءت متوسطة.
- ١٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجامعة، كانت لصالح أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود عن نظرائهم بكل من جامعة أم القرى، وجامعة الملك عبد العزيز.
- ١٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير التخصص، لصالح أعضاء هيئة التدريس بتخصص العلوم التطبيقية، ثم تخصص العلوم الهندسية والطب.
- ١٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور على أعضاء هيئة التدريس الإناث.
- ١٦- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.
- ١٧- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجامعة.

١٨- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير التخصص، لصالح أعضاء هيئة التدريس بتخصص العلوم التطبيقية.

١٩- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير الجنس، لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور على أعضاء هيئة التدريس الإناث.

٢٠- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين تتراوح أعمارهم من (١٠ إلى أقل من ١٥) سنة.

ثانياً: خلاصة نتائج المقابلة الشخصية:

- التأكيد على حاجة العملية التعليمية والبحث العلمي للكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس لتطبيق الخطط المستقبلية وتنفيذها.
- ضرورة البدء بوضع الخطط لبناء شراكة طويلة الأجل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع، و الاعتماد على بيوت خبرة أجنبية، وتذليل الصعوبات أمام أعضاء هيئة التدريس.
- تشجيع المشروعات البحثية المتميزة في كافة المجالات في مؤسسات التعليم العالي، مع تقديم الدعم والتمويل المناسبين من قبل المؤسسات الخاصة لتطوير البحث العلمي والاستثمار فيه، و تخصيص مقاعد تدريبية متبادلة بين الجامعات تطرحها كل جامعة في كل خطة تدريبية سنوية مع التركيز على برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

وللإجابة على السؤال الرئيس من تساؤلات الدراسة: تم وضع تصور مقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.

إجابة التساؤل الرئيس:

ينص السؤال الرئيسي على: ما التصور المقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؟

تواجه الجامعات درجات عالية من التنافسية في ظل بزوغ الاقتصاد المعتمد على المعرفة، حيث يحتاج هذا الاقتصاد إلى درجة عالية من العلم والمعرفة لكونه الركيزة الأساسية التي تشكل التقدم الاقتصادي للعديد من المنظمات (نصر، ٢٠١٢، ص ٣٦٣)، ومن هنا برزت أهمية تفعيل أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والمرتبطة بمجالات الدراسة (البحث التطبيقي، والشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، والدورات التدريبية، وتقديم الاستشارات، والتي تقع جميعها على عاتق أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

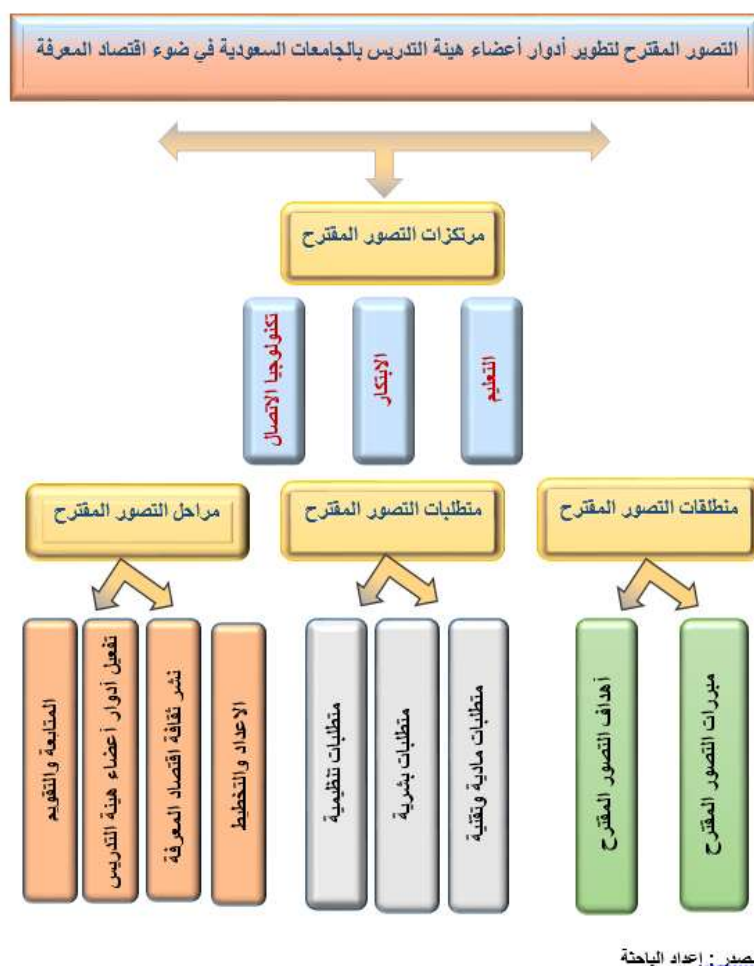
التصور المقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

في ضوء اقتصاد المعرفة

في ضوء الإطار النظري وما تضمنه من عرض لأدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، ونتائج الدراسة الحالية سعت الباحثة إلى وضع تصور مقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة. والشكل التالي يوضح محاور هذا التصور المقترح.

شكل (٦)

محاور التصور المقترح لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة.



أولاً: ركائز ومبادئ التصور المقترح :

- ١- ركيزة التعليم *Education*: وهو من الاحتياجات الأساسية للإنتاجية وبناء الاقتصاد المعرفي، حيث يتعين على الجامعات أن توفر الأيدي العاملة الماهرة والإبداعية أو رأس المال البشري القادر على إدماج التقنيات الحديثة في العمل.
- ٢- ركيزة الابتكار *Innovation*: نظام فعال من الروابط الاقتصادية مع المؤسسات الأكاديمية، وغيرها من المنظمات التي تستطيع مواكبة ثورة المعرفة المتنامية

واستيعابها وتكييفها مع الاحتياجات الوطنية في ضوء المتغيرات البيئية العالمية.

٣- ركيزة تقنية المعلومات والاتصالات *Information and Communication Technology*: وهي التي تسهل نشر وتجهيز المعلومات والمعارف وتكييفها مع الاحتياجات المحلية لدعم النشاط الاقتصادي وتحفيز المشاريع على إنتاج قيم مضافة عالية.

ثانياً: منطلقات التصوير المقترح:

مبررات التصوير المقترح:

١. ما أسفرت عنه نتائج تشخيص واقع ممارسات أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.
٢. تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتحسين كفاءتهم ورفع إنتاجيتهم بما يحقق دورهم في التنمية المستدامة والمتمثلة في رؤية المملكة ٢٠٣٠، وما تضمنه برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ من مبادرات متميزة لتطوير التعليم العالي في مختلف مجالاته بما يلبي متطلبات اقتصاد المعرفة.
٣. التوجه نحو التطوير والتحسين المستمر في التعليم العالي، لمواكبة التقدم العلمي ومواجهة التحديات العالمية والصعوبات، وتوظيف المعرفة في خدمة العملية التعليمية .
٤. ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية من الحاجة إلى تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من خلال البحوث العلمية، والشراكة المجتمعية مع كافة قطاعات المجتمع لحل مشكلات

أهداف التصوير المقترح:

١. تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة في مجالات الدراسة (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الدورات التدريبية، الاستشارات).
٢. التأكيد على تنمية وتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع بما يحقق متطلباته.

٣. تحديد الآليات المناسبة لتفعيل أدوار أعضاء هيئة التدريس بما يحقق متطلبات اقتصاد المعرفة.

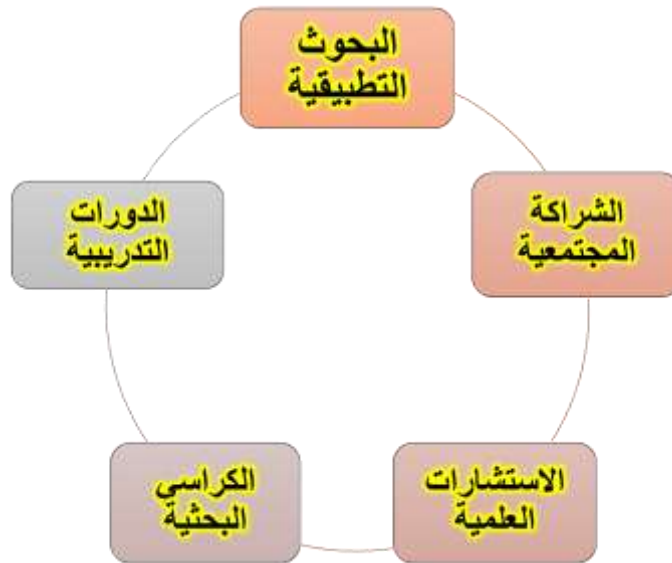
٤. تحقيق التكامل من خلال الشراكة المجتمعية بين الجامعة ممثلة في أعضاء هيئة التدريس ومؤسسات المجتمع المحلي لتوفير متطلبات اقتصاد المعرفة بالمجتمع والجامعة.

مجالات التصور المقترح:

انطلاقاً من التصور المقترح للدراسة وفي ضوء الإطار النظري توصي الباحثة بتفعيل مجالات اقتصاد المعرفة بالجامعات السعودية بما ينعكس أثره ايجاباً على تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بها كما يوضح الشكل التالي:

شكل (٧)

عناصر التصور المقترح في ضوء مجالات اقتصاد المعرفة المرتبطة بأدوار أعضاء هيئة التدريس



المصدر: من إعداد الباحثة

البحث التطبيقي:

١. وضع السياسات والاستراتيجيات اللازمة لتطوير البنية التحتية للبحث العلمي بالجامعات حتى يستطيع أن يلعب أدواره المختلفة المنوطة به.
٢. ربط النشاط البحثي بحاجات التطوير الاقتصادي، وذلك من خلال تأمين برامج تعاون

- بين الجامعة والمراكز البحثية، والقطاعين الحكومي والخاص.
٣. رصد مدى ملاءمة البحث العلمي لمتطلبات اقتصاد المعرفة سواء من حيث الكم أو النوع وذلك من خلال الأخذ بعين الاعتبار بالمدخلات (الموارد البشرية والمالية) والمخرجات (النواتج).
٤. الاهتمام بتنميين بحوث أعضاء هيئة التدريس المتميزة، وتطوير المنتج العلمي للجامعة.
٥. تشجيع الأساتذة الباحثين على الانضمام إلى هياكل التدريس المتميزة، وتطوير المنتج العلمي للجامعة.
٦. عقد شراكات مع جامعات عالمية في مجال البحث العلمي وتشكيل فرق مشتركة من الباحثين.

الشراكة المجتمعية:

١. أن تكون الشراكة المجتمعية على شكل اتفاقيات تتضمن حقوق وواجبات كل طرف من هذه الشراكة، وإدراج واجبات الجامعة المتفق عليها ضمن أدوار أعضاء هيئة التدريس.
٢. ربط مخرجات الجامعات السعودية بمتطلبات سوق العمل السعودي بما يواجهه بعض المشكلات التي قد تواجه المجتمع المحلي كالبطالة وضعف النتائج المحلي للاقتصاد النفطي.
٣. رفع القيود عن عضو هيئة التدريس ليتعامل بحرية مع كافة مؤسسات المجتمع بقطاعيها الحكومي والخاص بما يفيد المجتمع.
٤. اعطاء دور أكبر للقطاع الخاص للمشاركة في صناعة مستقبل التعليم الجامعي من خلال زيادة تمثيله في مجلس التعليم العالي.
٥. تشجيع القطاع الخاص من خلال التسهيلات المقدمة على تدريب مخرجات التعليم الجامعي بغرض التأهيل السريع للانخراط في سوق العمل.

الكراسي العلمية:

١. العمل على تعزيز ثقة المجتمع ببرامج الكراسي العلمية من خلال وسائل الإعلام المختلفة لأهمية ذلك في استمرارية ونجاح هذه البرامج في تحقيق غايتها.

٢. التعاون بين الجامعات في تبادل التجارب والخبرات حول إدارة برامج الكراسي العلمية.
٣. تشجيع رجال الأعمال على تمويل الكراسي العلمية ودعمها، بما يحقق متطلبات المجتمع المحلي.
٤. الربط بين أنشطة و برامج الكراسي العلمية في الجامعات السعودية وحاجات المجتمع ومتطلبات التنمية .
٥. تضمين أهداف الكراسي العلمية على النشر العلمي المصنف في المجالات ذات الصلة باقتصاد المعرفة كالاقتصاديات التعليم والهندسة المعلوماتية.

الدورات التدريبية:

١. نشر ثقافة التنمية المهنية من خلال اقامة الندوات والمؤتمرات وورش العمل.
٢. التوسع في إنشاء مراكز التدريب الملتحقة على غرار المراكز المنتشرة في كثير من الدول المتقدمة، وتحديث البرامج والدورات التدريبية التي تقدمها هذه المراكز في ضوء احتياجات الأفراد والمؤسسات وقطاعات الإنتاج التي تقع في محيط الجامعة.
٣. مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إعداد الحاجات التدريبية للمجتمع، وكذلك في إعداد المواد التدريبية حتى يكون مضمون المادة التدريبية ذا صلة مباشرة بعمل عضو هيئة التدريس على أرض الواقع.
٤. الإعلان عن البرامج التدريبية للجامعة مبكراً من حيث الموضوع والزمان، مع تقديم النصائح اللازمة حول مكونات المحتوى أثناء تقديم التدريب.
٥. التركيز على بعض الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالاقتصاد كالمعارف الفنية (الصناعية، والزراعية، والتجارية، والفندقية) والمهارات التطبيقية، والتنمية البشرية.
٦. عقد لقاءات مستمرة وجادة بين رجال الأعمال والقائمين على إدارة الكراسي العملية لمتابعة الإنجازات المختلفة.

الاستشارات العلمية:

١. أن تؤسس الجامعة هيئات استشارية في مختلف المجالات العلمية كهيئات بديلة عن المؤسسات الأجنبية.

٢. وضع خطة مشتركة طويلة الأجل بين الجامعة ومؤسسات القطاع الخاص العلمية لتقديم الاستشارات المختلفة.
٣. تعريف القطاع الخاص وتشجيعهم للتشارك مع الجامعات السعودية في الحصول على الاستشارات العلمية من قبل أعضاء هيئة التدريس بتخصصاتهم المتنوعة، والاستفادة من خبراتهم.
٤. إتاحة الفرص أمام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بالعمل كمستشارين غير متفرغين لدى القطاع الخاص، وكذلك افتتاح مكاتب استشارية وفق قواعد وشروط مقننة.
٥. إعطاء أولوية لتسويق الخدمات الاستشارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال استضافة وترتيب لقاءات مع بعض المسؤولين في القطاع الخاص.

ثالثاً: متطلبات التصور المقترح:

بناء تعليم جامعي قائم على المعرفة يتطلب تنمية بشرية مستدامة، بإعتبارها العنصر الرئيس في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتي اعتبرت الأفراد منطلقها وغايتها، والعنصر المهيمن على الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للتنمية، كما أنه عند التأمل في تعزيز مفهوم اقتصاد قائم المعرفة بأدوار أعضاء هيئة التدريس يتبادر إلى الذهن دعم البيئة الجامعية بالإمكانات المادية والتقنية اللازمة لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة. وعليه تسلط الباحثة الضوء على متطلبات التصور المقترح فيما يلي:

أ- المتطلبات المادية والتقنية:

١. توفير مصادر تمويله ذاتية لنظام التعليم الجامعي، من خلال تفعيل الدور الإنتاجي والاستغلال الأمثل للموارد المالية والبشرية المتاحة.
٢. وجود بيئة تقنية محفزة لا يقتصر اهتمامها على الخدمات الأساسية للمجتمع فقط؛ بل يتعدى ذلك إلى الاسهام في تحفيز الانتاج المعرفي.
٣. تمويل المشاريع العلمية للجامعة من خلال مساهمات المجتمع المحلي.
٤. توفير بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات تؤمن سهولة الاتصال بين الجامعة وكافة مؤسسات المجتمع.
٥. توطين التقنية وتحويل الجامعات إلى بيوت خبرة عالمية، وتحقيق التكامل بين القطاع الخاص والعام.

ب- المتطلبات البشرية:

١. القيادة الجامعية التي تتبنى مفهوم اقتصاد المعرفة وتعي دوره الفعال في تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
٢. أعضاء هيئة التدريس مؤهلين قادرين على التفاعل مع متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة .
٣. فريق إداري كفاء يتسم بالمرونة والإبداع والقدرة على تذليل الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في القيام بأدوارهم المتجددة.

ج- المتطلبات التنظيمية:

١. الالتزام بالتنمية والتطوير بالبُعد عن اللوائح والإجراءات البيروقراطية التي تحول دون الاستجابة السريعة لمتطلبات الاقتصاد لقائم على المعرفة.
٢. إعداد جيد للموارد البشرية ووضع ضوابط سليمة لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٣. اعتماد نظم حوافز ومكافآت تركز على توليد معرفة جديدة، مما يشجع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في البرامج والأنشطة الإنتاجية.

رابعاً: آليات تطبيق التصور المقترح:

المرحلة الأولى: مرحلة التخطيط والإعداد.

١. وضع خطة استراتيجية تفصيلية للجامعات السعودية تتبنى تفعيل دور الجامعة في مجالات: البحث العلمي التطبيقي، والشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، والدورات التدريبية، وتقديم الاستشارات. مع اشراك بعض منسوبي الجامعة والمجتمع المحلي في تحديد رؤيتها وصياغة أهدافها.
٢. تضمين الخطة التشغيلية للجامعة على قائمة بأدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة على أن يشترك في إعدادها ممثلين للقيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس بكافة التخصصات مع مراعاة اشراك عضوات هيئة التدريس باعتبارهن أحد الأطراف المعنية بالتنفيذ.

٣. وضع خطط واضحة المعالم تحتوي على تعريف اقتصاد المعرفة وأهدافه وآليات تطبيقه ومراحل هذا التطبيق.
٤. إقامة دورات لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس وتحول دورهم من ناقل للمعرفة إلى مشارك ومطور لها مع إمامه بأخر المستجدات في مجال تخصصه الجامعي.
٥. شمولية برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس فلا تقتصر على الدور التدريسي والمعرفي بل تتعداها إلى أدوار أخرى كالدراسات البحثية بتقديم أبحاث علمية تطبيقية مبتكرة والدور المجتمعي بإيجاد حلول عملية للمشكلات التي تواجه المجتمع، والدور المعلوماتي بالاستفادة من الشبكات العالمية وشبكات الاتصال في نقل المعرفة، والدور التدريسي في تحقيق الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعات.

المرحلة الثانية: مرحلة التنفيذ وتتضمن

١- نشر ثقافة الاقتصاد المعرفي:

١. ادراج مفهوم اقتصاد المعرفة كأحد أبرز المفاهيم التربوية الجامعية الحديثة في المصطلحات الجامعية بالدليل الإجمالي الجامعي.
٢. نشر الوعي بأهمية اقتصاد المعرفة ودوره في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ومدى إسهامه في تحسين الأداء وتسهيل التنفيذ.
٣. تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من خلال إقامة ورش عمل ولقاءات حول مفهوم وأهمية اقتصاد المعرفة.
٤. تعزيز مفهوم اقتصاد المعرفة وأهمية تطبيقه في مختلف التخصصات في ظل الثورة المعلوماتية والتطور المعرفي السريع.

٢- تفعيل أدوار أعضاء هيئة التدريس:

١. تقليل العبء الإداري من أعضاء هيئة التدريس، والذي يؤثر سلباً على عطائهم العلمي والمعرفي في مجالات أخرى كالبحث العلمي، وخدمة المجتمع والاستشارات العلمية.
٢. ربط أبحاث أعضاء هيئة التدريس بمتطلبات إنتاج واقتصاد المعرفة.
٣. مشاركة أعضاء هيئة التدريس للطلبة المتميزين في إعداد البحوث العلمية.

٤. تقديم كل عضو هيئة تدريس لعدد من الدورات التدريبية المرتبطة بمجال تخصصه في ضوء الاحتياجات التدريبية لمؤسسات المجتمع بقطاعها الحكومي والخاص.
٥. وضع مجموعة من الإجراءات التنفيذية على أرض الواقع اللازمة لتيسير مهام أعضاء هيئة التدريس التي تم ادراجها سلفاً بالخطة التشغيلية للجامعة.

المرحلة الثالثة: المتابعة والتقييم

١. شمولية تطوير أداء عضو هيئة التدريس، فلا يقتصر التقييم على عملية التدريس بل يتعداها إلى تقييم دوره بكافة المجالات كالبحث التطبيقي، والشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، والدورات التدريبية، وتقديم الاستشارات.
٢. تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في المجالات التدريسية والبحثية بصفة دورية للتعرف على الكفايات اللازمة لممارسة أدوارهم بفعالية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وتقديم البرامج المناسبة في ضوء نتائج التقييم.
٣. قياس الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية أسوة بالجامعات الأمريكية كجودة الانتاج العلمي، وعدد الأعمال المنشورة بالدوريات، وعدد الدورات التدريبية التي قدمها عضو هيئة التدريس، والجوائز التي حصل عليها مقابل انجازه العلمي.
٤. تطوير الأداء المهني والأكاديمي من خلال كشف جوانب القوة والضعف واستثمار الأداء المتميز والاستفادة منه.

الصعوبات التي تواجهه تطبيق التصور المقترح وسبل التغلب عليها:

- قد تبين من خلال إجراء الدراسة المنهجية أن الصعوبات التي تواجهه متطلبات تطوير الأدوار المتجددة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد قائم على المعرفة تتمثل فيما يلي:
- ضعف العلاقة بين قضايا التنمية والبنى التحتية والتقنية المتطورة.
 - تعتبر المملكة مستهلكة لتقنية المعلومات وليست منتجة ولا موطنه لها.
 - ضعف الإبداع والابتكار في العمل في معظم إدارات التعليم العالي والمراكز البحثية.
 - قلة الأبحاث ذات الطابع الإنتاجي التطبيقي.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أنه يمكن التغلب على الصعوبات من خلال ما يلي:

- توفير البنية التحتية لاقتصاد المعلومات والمتمثلة بشبكات الاتصالات التي تقوم عليها كافة النشاطات الاقتصادية من خلال ربط أجهزة الحاسوب بوسائل الاتصالات التي تتيح للجميع الانفتاح على المعرفة واكتسابها ومن ثم نشرها.
- توطين المعرفة، إتاحة الفرصة للاستشارات التي تمتلك الخبرة وروح المبادرة والتنظيم الإداري المتطور، واعطائهم الثقة للاستفادة في تلبية احتياجات المجتمع.
- وضع سياسة لاستخدام المعرفة، تتسم بالشمول والمرونة وقابلية التطبيق.
- القيام ببحوث تطبيقية مشتركة يتم دعمها وتمويلها من قبل المؤسسات الإنتاجية.
- ترسيخ ثقافة الإنتاجية والمعلوماتية، واتخاذ القرارات المبنية على المعرفة.

توصيات الدراسة:

- 1- ربط النشاط البحثي بحاجات التطوير الاقتصادي، وذلك من خلال تأمين برامج تعاون بين الجامعة والمراكز البحثية، والقطاعين الحكومي والخاص.
- 2- العمل على تعزيز ثقة المجتمع ببرامج الكراسي العلمية من خلال وسائل الإعلام المختلفة لأهمية ذلك في استمرارية ونجاح هذه البرامج في تحقيق غايتها.
- 3- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إعداد البرامج التدريبية حتى يكون مضمون المادة التدريبية ذا صلة مباشرة بتخصص عضو هيئة التدريس في الجامعة.
- 4- اعطاء أولوية لتسويق الخدمات الاستشارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال استضافة وترتيب لقاءات مع بعض المسؤولين في القطاع العام و الخاص.
- 5- توفير ميزانيات خاصة للبحث التطبيقي لتشجيع أعضاء هيئة التدريس لممارسة أدوارهم وإجراء المزيد من البحوث التطبيقية التي تلبي حاجات المجتمع.
- 6- وضع خطط مستقبلية للجامعة، تهدف لتطوير مهارات وأدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد قائم على المعرفة من خلال الخطط التشغيلية المحدثة.
- 7- تذليل الصعوبات لأعضاء هيئة التدريس، مما يشجعهم على أداء أدوارهم في جميع

المجالات (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، الاستشارات، الدورات التدريبية) في ضوء اقتصاد المعرفة.

٨- تبني التصور المقترح الذي جاء في هذه الدراسة لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد قائم على المعرفة.

الدراسات المقترحة:

كما توصي الباحثة بإجراء المزيد من الدراسات في مجال اقتصاد المعرفة بمختلف مؤسسات التعليم وتقتراح الدراسات التالية:

١. أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء مجتمع المعرفة من خلال وجهة نظر القيادات الأكاديمية.
٢. واقع برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة من خلال وجهة نظرهم.
٣. تطوير الممارسات الجامعية لدى القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية الناشئة في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.
٤. الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول أدوارهم المهنية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة من خلال وجهة نظرهم.
٥. واقع تسويق المنتجات المعرفية بالجامعات السعودية في ضوء تحديات مجتمع المعرفة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.

قائمة
المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

- القرآن الكريم.

أخرجه الترمذي، كتاب الدعوات، باب حدثنا أبو كريب، برقم ٣٥٩٩، وابن ماجه، المقدمة، باب الانتفاع بالعلم، برقم ٢٥١، وابن أبي شيبة، ١٠ / ٢٨١، وصححه الألباني في صحيح ابن ماجه، ١/٥٣، وصحيح الترمذي، برقم ٢٨٤٥.

ابن جماعة، بدر الدين (٢٠١٣م). تذكرة السامع والمتكلم في أدب العالم والمتعلم ط(٣) ، مجلد (١) ، دار البشائر الإسلامية .

ابن منظور، جمال الدين (١٩٩٤ م). لسان العرب ، المجلد (٣) ، بيروت ، دار صادر.

ثانياً: المراجع العربية:

إبراهيم ليث حمودي. (٢٠١١م). "مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للأدوار التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد الثلاثون ص (١٩٣-٢٢٠).

إبراهيم، مجدي عزيز. (٢٠٠٢م). "المنهج التربوي وتحديات العصر": القاهرة، عالم الكتب.

أبو جلاله، لمياء مصطفى. (١٤٣٢هـ). "الدور التربوي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مواجهة تحديات العولمة وسبل تطويره من وجهة نظرهم" ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة .

أبو دية، هناء خميس. (٢٠١٥م). "المعوقات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية نحو التطبيقي في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية وسبل التغلب عليها"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد الثالث، العدد (١٠)، جامعة القدس المفتوحة، فرع غزة.

أبو علام، رجاء محمود. (٢٠١٣م). مناهج البحث الكمي والنوعي والمختلط، القاهرة: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

أبو غمجة طارق وزينب الشريف وراشد غريبي. (٢٠٠٨). أهمية أدوار الأستاذ الجامعي المتجددة في عملية التدريس كمدخل لجودة الأداء في العملية التعليمية، مجلة التعليم، وآفاق ما بعد ثورات الربيع العربي، العدد (٤) ص ص ٣٤-٥٠.

أحمد ، إبراهيم يوسف. (٢٠٠٤م). "التعليم وتنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة"، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.

الأحمدي، الاء. (٢٠١٤م). "الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الارتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة أم القرى"، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القرى.

الأسعد، عمر. (٢٠٠٠). "الجامعات العربية حتى عام ٢٠٠٠ الواقع التصورات المستقبلية"، بحث مقدم الى المؤتمر العام السادس لاتحاد الجامعات العربية، التعليم الجامعي والعالي في الوطن العربي.

الأسمر، منى. (٢٠٠٩م). "احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، العدد (٢).

أل جميل، يسرية علي. (٢٠٠٨م). "صناعة برامج التدريب الالكتروني أثناء الخدمة في عصر الاقتصاد المعرفي وتوجهات تطويرها"، دكتوراه في الفلسفة في الدراسات التربوية، عمان.

أل زاهر، علي ناصر. (١٤٢٥هـ). "تطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي" مركز بحوث العلوم التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

أل زاهر، علي. (١٤٢٥هـ). "برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية: مجالاتها، وطرق تنفيذها ومعوقاتنا ومقومات نجاحها" جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

إمام، إيهاب. (٢٠٠٨م). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة"، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، مصر.

البارودي، شرين بدري. (٢٠٠٥). " دور اقتصاد المعرفة في تطوير الخدمات الإلكترونية، دراسة تحليلية عن البنوك الإلكترونية" بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس في اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية، المجلد الأول، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن.

البدرى، أميمة. (2008م). "تطوير أداء كليات التربية للبنات بالمملكة في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

بركات، محمد وآخرون. (1996م). " التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات العالمية"، المجلة العربية للتعليم العالي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس. العدد (٢)

بسيوني، عبد النبي. (٢٠٠١). "بحوث ودراسات في نظم التعليم، إدارة الجودة الشاملة مدخل لتطوير التعليم الجامعي بمصر"، القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.

البطارسة، منيرة عيسى سعيد. (٢٠٠٥م). "بناء برنامج تدريبي قائم على كفايات الاقتصاد المعرفي للتنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي في الأردن"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

البلادي، منى. (٢٠١٥م). "دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة" (الواقع-المأمول)، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى.

بن زاهي منصور الساسي. (٢٠٠٤م). "التدريب كأحد المقومات الأساسية لتنمية القدرات البشرية نظرة سيكولوجية"، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، مارس ٢٠٠٤م.

البندري، محمد. (٢٠٠٤م). "التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير": القاهرة، دار الفكر العربي.

نتولين، مارل. (٢٠٠٦). "مؤشرات اقتصاد المعرفة وموقع المرأة من تطورها" منشورات المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية، لبنان.

جاد الرحمن، أسماء منصور. (٢٠١٢م). "تطوير التعليم الجامعي من خلال استخدام اقتصاديات المعرفة". رسالة دكتوراه. قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة سوهاج: مصر.

جامعة الدمام. (٢٠١٦م). عمادة تطوير التعليم الجامعي، <http://www.ud.edu.sa> ٢٠١٦/٦/٢٣ الساعة ١١ ص

جامعة الملك سعود. (٢٠١٦م). عمادة تطوير المهارات المصدر: <http://ksu.edu.sa> بتاريخ ٢٠١٦/٦/٢٥ الساعة ١١ ص.

جامعة الملك عبد العزيز (٢٠١٦م) مركز تطوير التعليم الجامعي، إنجازات المركز، المصدر: <http://ctld.kau.edu.sa> بتاريخ ٢٠١٦/٦/٢٦ الساعة ١٢ ص

جامعة الملك فيصل (٢٠١٦م)، عمادة تطوير التعليم الجامعي. <http://www.kfu.edu.sa> ٢٠١٦/٧/١ الساعة ١٢ ص.

جامعة أم القرى (٢٠٠٥م). ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي - التحديات والتطوير، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد (١٧)، العدد (١).

جامعة طيبة (2016م). (عمادة التطوير الجامعي، بتاريخ ٢٠١٦/٧/2 الساعة ١١ ص <http://www.taibahu.edu.sa>

جريدة الرياض. (١٤٢٤هـ). "أدوار أعضاء هيئة التدريس في بيئة تعلم متغيرة" ورقة عمل، الخميس ١٥ محرم، عدد ١٦٢٢٢٩. <http://www.alriyadh.com/788237>

جريدة الرياض الساعة ١١م بتاريخ ٢٠١٧/٣/١٢م

جمعة، محمد. (٢٠٠٩م). "تطوير التعليم ودوره في بناء اقتصاد المعرفة"، بحث مقدم للمؤتمر الأول للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد: صناعة التعليم للمستقبل، الرياض، مارس.

الجندي، محمد محمود عبد السلام. (٢٠١١م). "برنامج مقترح في الاقتصاد المعرفي لطلاب المرحلة الثانوية التجارية في ضوء المستويات المعيارية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، حلوان، مصر.

الجودي، محمد. (٢٠١١م). "تفعيل أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف في ضوء تقدير احتياجاتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات"، المؤتمر الدولي الثاني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، في الفترة ٢١-٢٣: الرياض.

جون، جونز وجيف، ماتياس. (١٩٩٩م). "تدريب الموظفين على التقييم وإدارة الجودة ورد في دوهرتي (محرر) تطوير نظم الجودة في التربية.

الحايس، عبد الوهاب جودة. (٢٠١٠م). "الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي وتحديثها بسلطنة عمان"، دراسة ميدانية، عمان.

الحبيشي، صفاء والعمرى، عائشة. (٢٠٠٩م). "دليل الجودة والاعتماد لكليات التربية، بحث مقدم الى مؤتمر الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية في العالم العربي-رؤى وتجارب، جمادى الأولى، في الفترة من ٢٣-٢٥، جامعة طيبة، المدينة المنورة.

حداد، محمد بشير. (٢٠٠٤م). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس دراسة مقارنة" القاهرة: عالم الكتب.

الحديثي، ابتسام. (٢٠٠٦م). "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية دراسة تقويمية"، دراسات في التعليم الجامعي، ع(١٣)، ص ٣٨٩-٣٩٦.

الحراحشة، محمد. (٢٠١٣م). (معوقات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، سوريا، مجلد (١١)، عدد (٣).

الحربي، حياة (٢٠٠٦). "إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية"، مجلة دراسات في التعليم الجامعي القاهرة، العدد (١٣).

الحصان، امانى محمد (٢٠١٠م). "نموذج تطويري مقترح لتوجهات بحوث التربية العلمية في كلية التربية في ضوء منظومة الاقتصاد المعرفي"، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

الحفظي، يحيى (٢٠٠٩م). "تجربة جامعة الملك خالد للحصول على الاعتماد الأكاديمي، المؤتمر السنوي الدولي الأول-العربي الرابع بعنوان: الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي-الواقع والمأمول، في الفترة ٨-٩ أبريل، كلية التربية النوعية بالمنصورة، مصر.

الحكيمي، عبد اللطيف (٢٠٠٢م). "تطوير البرامج الأكاديمي في كليات التربية بجامعة الإمارات العربية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي"، ندوة تجارب دول مجلس التعاون في إعداد المعلم، في الفترة ٢٧-٢٩ أبريل، قطر، الدوحة.

الحلبي، إحسان محمود، وسلامة، مريم عبد القادر (٢٠٠٥م). "تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي"، دراسة مقدمة في ورشة عمل طريق تفعيل وثيقة للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي، السعودية، جامعة الملك عبد العزيز، ١٩-٢١ ذي الحجة ١٤٢٥هـ.

الحمود، عمر حمدو (٢٠١١م). "اقتصاد المعرفة وتحديات التعليم العربي"، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.

الحوات، علي (٢٠٠٢م). "بناء القدرات البشرية للتعليم"، ورد في تقرير التنمية الإنسانية العربية، الفصل الرابع، طرابلس: المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية.

خالد، نزيه (٢٠٠٦م). "الجودة في الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي"، دار أسامة للتوزيع والنشر: عمان، الأردن.

خضراء، جميل (٢٠١١م). "تسويق مخرجات البحث العلمي كمتطلب رئيس من متطلبات الجودة والشراكة المجتمعية"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة

التعليم العالي، جامعة الزرقاء الخاصة، المملكة الأردنية الهاشمية، في الفترة ما بين ٩-٢٠١١/٥/١٣.

خطاب، حياة محمد. (٢٠٠٦م). "اتجاهات ونماذج لتقويم أداء الطالب والأستاذ"، المؤتمر القومي الثالث عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي، الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى 27 نوفمبر 2006 م .

الخطيب، محمد. (٢٠٠٤م). "الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي"، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي-التحديات والتطوير، في الفترة ١٤-١٥ ديسمبر، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

خلف، انظر فليح حسن. (٢٠٠٧م). "اقتصاد المعرفة"، جدارا للكتاب العالمي: عمان، الأردن.

الخليفة، عبد العزيز علي. (رؤية تطويرية لمنظومة البحث العلمي في الجامعات السعودية في ضوء التنافسية العالمية، المجلة السعودية للتعليم العالي، العدد الثاني عشر محرم، ص ص ٤٩-١٠).

الدقي، نور الدين. (٢٠١٥). "تمويل التعليم العالي في الوطن العربي"، المؤتمر الخامس عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، الإسكندرية ٢٢-٢٦ ديسمبر، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.

الدهشان، جمال. (٢٠١٠م). "العلاقة الاستراتيجية بين البحث العلمي الجامعي والصناعة الواقع والآفاق المستقبلية"، ورقة عمل مقدمة إلى الندوة السابعة لقسم أصول التربية، جامعة طنطا، التخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي، كلية التربية، جامعة طنطا.

دياب، محمد. (٢٠٠٤م). "اقتصاد المعرفة"، أي نحن منه، مجلة العربي، العدد ٥٤٦.

الذيابات. (٢٠٠٧م). "دور الاقتصاد المعرفي في إعداد الموارد البشرية لمواجهة متطلبات التنمية المستدامة في الأردن".

رمضان، مصطفى محمود. (٢٠٠٤م). "دور الجامعة في خدمة المجتمع والبيئة"، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر، التعليم الجامعي العربي، آفاق الإصلاح والتطوير، القاهرة، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، مركز الدراسات المعرفية.

زاهر، علي ناصر شتيوي. (٢٠٠٩م). "التحول المطلوب في وظيفة خدمة المجتمع في الجامعة في ضوء منهجية التخطيط الاستراتيجي"، رؤية تطبيقية على جامعة الملك خالد، مجلة المستقبل العربية، المجلد (١٦)، عدد (٥٨).

زيدان، همام بدر اوي. (٢٠٠٥م). "دور نظم الاعتماد في تجويد الأداء الجامعي"، المؤتمر التربوي الخامس، جودة التعليم الجامعي، المنامة، مجلد (٢) كلية التربية، جامعة البحرين.

السامرائي، سلوى أمين. (٢٠٠٤م). "رؤيا تشخيصية للمجتمع المعرفي في ظل اقتصاد المعرفة"، المؤتمر الدولي السنوي الرابع لإدارة المعرفة في العالم العربي، المجلد الأول، جامعة الزيتونة، عمان.

السامرائي، سلوى أمين. (٢٠٠٨). "رؤية تشخيصية للمجتمع المعرفي في ظل اقتصاد المعرفة"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الإسراء الخاصة، كلية العلوم الإدارية والمالية، قسم نظم المعلومات الإدارية، المجلد ١٤، العراق.

سعد الدين، محمد منير. (٢٠٠٢م). "أزمة البحث العلمي في الجامعات الإسلامية"، اتحاد الجامعات العالم الإسلامي، العدد الثالث.

سفر، منال. (٢٠١٦م). "معايير أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتحول إلى اقتصاد المعرفة"، المؤتمر الخامس لإعداد المعلم، جامعة أم القرى، ربيع أول.

السكرانة، بلال. (٢٠١٠). تصميم البرامج التدريبية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

السكران، عبد الله فالح. (٢٠١٢م). التحولات الأكاديمية المطلوبة في التعليم الجامعي بالملكة العربية السعودية في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية، بحوث ودراسات، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود، ص ص ٢١٩-١٨٥.

سلامة، عبد الحافظ. (٢٠٠٦م). "نموذج تقني مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية-

كلية الرياض نموذجاً- في ضوء الواقع ونتائج بعض الدراسات"، مؤتمر الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية. في الفترة ٥-٦ يوليو: القاهرة.

سلمان، جمال داوود. (٢٠٠٤م). "رؤية تحليله في اقتصاد المعرفة"، مجلة الفيصل، المجلد (٢٨).

سليمان، جمال داود. (٢٠٠٩م). "اقتصاد المعرفة"، الطبعة الأولى، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

سليمان، رمضان رفعت. (٢٠٠٧م). "برنامج مقترح لتطوير أداء معلمي الرياضيات في ضوء معايير الجودة الشاملة"، جامعة عين شمس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس العلمي التاسع عشر، تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة المجلد الرابع.

السميح، عبد المحسن. (٢٠٠٥م). "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية"، مجلة التربية (العدد، ١٥) الجمعية العربية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية: القاهرة.

سنقر، صالحة. (٢٠٠٠م). "التعليم العالي في سوريا من ١٩٧٠ وحتى ٢٠٠٠ وتوجهاته المستقبلية"، دمشق، وزارت التعليم العالي.

السيف، منال. (٢٠٠٩م). "مدى توافر كفايات التعليم الإلكتروني ومعوقات وأسابيل تنميتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود: الرياض.

شاهين، محمد عبد الفتاح. (٢٠٠٤م). " التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي"، ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية - جامعة القدس المفتوحة، مدينة رام الله - فلسطين من ٣-٥/٧/٢٠٠٤م.

الشايح، علي صالح. (٢٠١٠م). "البحث العلمي ومجتمع المعرفة في المملكة العربية السعودية"، بحث مقدم للمركز العربي للتعليم والتنمية لكلية التربية، جامعة القصيم.

شبكشي، علي حسين. (٢٠٠١م). "العولمة نظرية بلا منظر" دار نهضة مصر: القاهرة.

الشخشير، حلا. (٢٠١٠م). "مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

الشقصي، عبد الله بن جمعة. (٢٠٠٦م). "البحث العلمي ومعيقاته في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان من وجهة نظر الإدارة الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.

الشمري، هاشم والليثي ناديا. (٢٠٠٨م). "الاقتصاد المعرفي"، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الشهري، عبد الرحمن. (٢٠٠٨م). لمحات من تجربة التقويم الذاتي للبرامج الدراسية، اللقاء الثاني لوكلاء الجامعات السعودية، خلال الفترة ٢٥-٢٦ مارس، جامعة الملك عبد العزيز، جدة .

الشورة، محمد سليم. (٢٠١٢م). "التوجه نحو الاقتصاد المعرفي في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٦٢ كانون الثاني، ص ص ٧٣-١٠٢.

الصائغ، نجاه. (٢٠١٣م). "دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات السعودية ومعيقات تفعيله من وجهة نظر رؤساء الأقسام، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (٢) العدد (٩) أيلول.

صيام أمل مطر. (٢٠١٢م). "دور أعضاء هيئة التدريس في بناء مجتمع المعرفة: دراسة حالة على كلية التربية بالعريش ماجستير". أصول التربية. جامعة قناة السويس. كلية التربية (العريش)، مصر. العريش. شمال سيناء.

الطاهر، بوغازي. (٢٠١٢م). " الدور المهني الجامعي وعلاقته بتمثلات أسرة التدريس دراسة ميدانية بجامعة تلمسان" مجلة علوم التربية العدد ٥٥.

الطعاني، حسن أحمد. (٢٠٠٢م). "التدريب، مفهوم وفعالياته وبناء البرامج التدريبية وتقويمها"، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

طيارة، غسان وآخرون.(٢٠٠٣م). الجودة ودورها في التنمية الاقتصادية، سوريا: جمعية العلوم الاقتصادية السورية. تم الاطلاع عليها يوم الإثنين ١٣/٥/٢٠١٦م عبر <http://mafhoum.com/syr/article/tayara/tayara.htm>

عابدين، محمود عباس. (٢٠٠٧م). "قضايا تخطيط التعليم واقتصادياته بين العالمية والمحلية"، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.

عالم توفيق، وردمان غالب. (٢٠٠٨م). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، ال عدد ١، ص ١٦٠-١٨٨.

عبد الحميد، جابر (٢٠٠٥م). أساليب البحث العلمي، عالم الكتب: القاهرة.

عبد الخالق، فاروق. (٢٠٠٥م). "اقتصاد المعرفة في العالم العربي مشكلاته ... وأفق تطوره"، مكتب نائب رئيس مجلس الوزراء لشؤون الإعلام، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥، ص: ٢٦.

عبد السميع، مصطفى، حوالة، سهير. (٢٠٠٥). "إعداد المعلم، تدميته وتدريبه"، الأردن، دار الفكر.

عبد العزيز، عبد الله النجار. (٢٠١١م). "المؤسسة العربية للعلوم والتكنولوجيا، مجلة عربيات الدولية"، العدد (١٥)، مارس.

عبد الله ، سهير. (٢٠١٣م). "متطلبات التعليم الجامعي للتحويل نحو الاقتصاد المعرفي " رؤية استشرافية، مجلة الطفولة والتربية، العدد (١٤) السنة (٥) ابريل ص ص ٢٧١-٣٤٤.

عبد المعطي، أحمد حسين. (٢٠٠٨م). "فلسفة إعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة": القاهرة، دار السحاب.

العجمي، محمد. (٢٠٠٧م). "التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل"، المنصورة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

العذل، حسين بن عبد الرحمن. (١٤٣٣ هـ). "دوافع وتطلعات القطاع الخاص من كراسي البحث العلمي، مسار مقترح لتعظيم الاستفادة منها في المجتمع السعودي، ندوة كراسي البحث في المملكة العربية السعودية، التجربة المحلية في ضوء الخبرات الدولية في الفترة من ٢٤-٢٦ جمادى الأولى ١٤٣٣ هـ، جامعة الإمام.

العقيل، ماجد (٢٠٠٥م/١٤٢٦هـ) التحالفات البحثية وأهميتها الاقتصادية في المملكة العربية السعودية، مؤتمر الشراكة بين الجامعات والقطاع الخاص في البحث والتطوير، ص ص ١٢٤، ١٢٣.

العقيلي، ناصر محمد، وستيفن همفريز. (١٤٣٤ هـ). كراسي البحث: التجربة السعودية في ضوء الممارسات العالمية، المجلة السعودية للتعليم العالي، العدد الثامن، محرم.

علام، صلاح الدين محمود. (٢٠٠٠م). القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، القاهرة: دار الفكر العربي.

علي، علي. (٢٠٠٤م). "تنمية وتطوير كفايات وفعاليات أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي"، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير). في الفترة ١٤-١٥ مايو، جامعة الملك سعود، كلية التربية: الرياض.

عليان، ربحي مصطفى. (٢٠٠٨م). إدارة المعرفة"، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

عيدروس، عزيزة. (٢٠٠٧م). "التعليم العالي والمستويات المعيارية في ظل التحولات الاقتصادية المعاصرة، واقتصاد المعرفة، دراسة تحليلية، المجلة التربوية، العدد (٥)، الكويت.

الغامدي، حنان (١٤٣٥ هـ/٢٠١٤م) بعنوان: "متطلبات الدراسات العليا بالكليات التربوية في ضوء اقتصاد المعرفة بجامعة أم القرى والملك سعود" تصور مقترح"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى.

- الغامدي، عمير بن سفر. (٢٠١٢م). "التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) تصور مقترح"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.
- الغامدي، نوال سعيد (٢٠٠٨). "إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية للبنات بمحافظة جدة: دراسة على واقع استخدام إدارة المعرفة بمحافظة جدة قسم البنات"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- فاروق، عبد الخالق. (٢٠٠٥م). "اقتصاد المعرفة في العالم العربي مشكلاته وآفاق تطوره"، ط١، مكتب شؤون الإعلام: الامارات، أبو ظبي.
- الفراء، ماجد. (٢٠٠٤م). "الصعوبات التي تواجه البحث العلمي الأكاديمي بكليات التجارة بمحافظة غزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها"، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد الثاني عشر، العدد الأول، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
- الفوزان، طارق. (١٤٣٣هـ). "تجربة ممولي كراسي البحث وتطلعاتهم من مخرجاتها، ندوة كراسي البحث العلمي في المملكة العربية السعودية، التجربة المحلية في ضوء الخبرات الدولية، في الفترة من ٢٤-٢٦ جمادى الأولى ١٤٣٣هـ، الموافق ١٦-١٨ نيسان ٢٠١٢.
- القادري، سليمان أحمد. (٢٠٠٥م). "المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة"، المؤتمر العربي الخامس، المدخل المنظومي في التدريس والتعليم، القاهرة، مركز تطوير تدريس العلوم، جامعة عين شمس.
- القحطاني، منصور عوض. (٢٠٠٥م). "الانفاق على البحث العلمي الجامعي: الواقع والمأمول"، ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز آل سعود، جده: جامعة الملك سعود.
- الكايد، زهير عبد الكريم. (٢٠٠٣م). "الحكمانية قضايا وتطبيقات"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية: مصر، القاهرة.
- اللوزي، موسى. (٢٠٠٢م). التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، عمان: الأردن

المحسن، محسن. (٢٠١٣م). "الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية"، جامعة القصيم.

محمد عبد الرزاق إبراهيم. (٢٠٠٣م). "منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.

محمد عواد الزيادات. (٢٠٠٠م). "اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، ص: ٢٣٨-٢٣٩.

المخلافي، محمد سرحان خالد. (٢٠٠٢م). "بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء"، مجلة البحوث والدراسات التربوية، العدد ١٦، السنة ٨: مركز البحوث والتطوير التربوي.

مدني، عبد السلام وشانون أوكونيل. (٢٠١٢م). دليل المدربين كيف تقدم تدريباً فعالاً دعم من مبادرة الشراكة الأمريكية الشرق أوسطية.

مدني، غازي بن عبيد. (٢٠٠٢م). "تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية"، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ٢٠٢٠ المنعقدة في الرياض خلال الفترة الواقعة ما بين ١٩_٢٣. أكتوبر. الرياض: وزارة التخطيط.

مرسي، محمد منير. (٢٠٠٢م). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، القاهرة: عالم الكتب.

مركز احصاءات التعليم الجامعي (١٤٣٧هـ-٢٠١٦م). مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: الجامعات والكليات الحكومية والأهلية. الرياض: وزارة التربية والتعليم.

مصطفى احمد سيد والأنصاري محمد مصيلحي. (٢٠٠٢م). برنامج إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي، قطر: المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج.

مصطفى محمد. (٢٠٠٧م). "تصور مستقبلي لأدوار المعلم في ضوء التغيرات المتوقعة في المجتمع ومنظومة التعليم والمعايير القومية للتعليم"، المؤتمر العلمي

التاسع عشر تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة، 25- 26 يوليو،
جامعة عين شمس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد الثالث،
مصر.

المطيري. (١٤٣٣هـ / ٢٠١١م). "تصور مقترح للتحوّل نحو جامعات بحثية بالتعليم الجامعي
السعودي في ضوء تحديات مجتمع المعرفة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم
القرى.

معاني، وليد. (٢٠٠٢م). "التعليم العالي في الأردن، رؤية مستقبلية ضمن مؤتمر رؤية مستقبلية
للتعليم في الأردن"، المنعقد في الفترة ١٥-١٦ أيلول عمان.

معمار، صلاح. (٢٠١٠م). التدريب الأسس والمبادئ، ديبو للطباعة والنشر: عمان الأردن.

معمار، صلاح. (٢٠١٠م). "التدريب الأسس والمبادئ"، ط١، ديبو للطباعة والنشر: الأردن،
عمان.

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المركز العربي لبحوث التعليم العالي (١٩٨٦).
المؤتمر الثالث للوزراء والمسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن
العربي-بغداد من ٢٢-٢٥/١٠/١٩٨٥م. التقرير النهائي، دمشق.

الميهي، رجب السيد عبد الحميد. (٢٠٠٢م). "المسارات الحالية لبحوث تعليم العلوم البيولوجية
وتوجهاتها المستقبلية"، دراسة مسحية تحليلية، مجلة التربية العلمية، القاهرة العدد (٣)
مجلد (٥).

نجم، عبود نجم. (٢٠٠٥م). "إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات"، ط١، عمان،
دار الوراق للنشر والتوزيع.

نصر، عزه جلال مصطفى. (٢٠١٢م). التحديات التي تواجه الجامعات في عصر المعرفة.
مستقبل التربية - مصر، مج ١٩، ع ٧٩، يونيو ٢٠١٢. ص. ٣٦٣، ٣٦٤.

نصر، محمد علي. (٢٠٠٦م). "واقع البحث العلمي بالجامعات العربية واتجاهاتها ورؤى
للتطوير والتحديث"، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) الجامعات

العربية في القرن الحادي والعشرون، القاهرة، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ج ١.

النودل، علي عبد الله. (٢٠١١م). حوكمة أنشطة البحوث العلمية: دراسة نقدية لممارسات برامج الكراسي البحثية في الجامعات السعودية كنموذج، مؤتمر الرؤيا المستقبلية للنهوض بالبحث العلمي في الوطن العربي، الأردن: المنظمة العربية للتنمية الإدارية. من ص ٣٤٧-٣٨٢.

النودل، علي عبد الله. (٢٠١٢م). "حوكمة أنشطة البحوث العلمية، دراسة نقدية لممارسات برامج الكراسي البحثية في الجامعات السعودية كنموذج"، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة القصيم.

الهاشمي، عبد الرحمن، والغزاوي، فايز محمد. (٢٠٠٧م). "المنهج والاقتصاد المعرفي"، ط ١، دار المسيرة: الأردن، عمان.

هلال ، محمد عبدالغني. (١٤٢٩هـ). مهارات تقديم الاستشارات ، دار قرطبة للنشر والتوزيع: القاهرة.

الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي. (٢٠٠٩م). معايير ضمان الجودة والاعتماد لبرامج التعليم العالي، الرياض، السعودية، الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

وصوص، ديمة محمد. (٢٠١٥م). "درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال". مجلة العلوم التربوية - الأردن، مج ٤٢، ع ٣.

وني، إبراهيم عبد الرافع السماد. (٢٠٠٥م). "تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ١٢٧ جزء أول أكتوبر ٢٠٠٥.

الونيس، أحمد عبد ومدحت أيوب. (٢٠٠٦م). "اقتصاد المعرفة"، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، القاهرة.

اليقوبي، محمد، وعزيز، الخضر. (٢٠٠٥م). الشراكة الأورو متوسطة وآثارها على المؤسسة الاقتصادية ، مجلة علوم إنسانية، السنة الرابعة العدد ٣١.

ثالثاً: المراجع الأجنبية

- Bano, S. (2012). The role of universities in transforming a developing economy into a knowledge-based economy: the case of Pakistan (Doctoral dissertation, University of Southampton)
- Barclay, Rebecca & Murray, Philip, (2002), what is Knowledge Management? Knowledge Praxis, Vol. (7)*
- Bartly, Jeanette Marie. (2001). FACULTY TRAINING AND DEVELOPMENT initiatives effective instruction in distance higher education. Pro Que s Dissertation Abstract. AAc3014904
- Betty, J, (2001): Management of the Business Classroom, (editor), national Business Education Association*
- Bogdan , R ,C and Biklen , S , K (1982) , Qualitative Research for Education :An Introduction to Theory And Method , Allen and Bacon , Inc,Boston London Sydney Toronto, Journal of Higher Education, vol(45) .*
- Bubb, S. (2004).The Insider's Guide to early Professional Development:*
- Coffy, M, Gibbs, G. (2000). Can Academics benefit from Training? Some Preliminary evidence, Teaching in Higher Education, 3 (5).
- David .E. Bloom (2002): Mastering Globalization From Ideas to Actions on Higher Education ,University Laval, Que bec,Canada.
- David Beg, (2003), "Economics, The McGraw-Hill Companies, London.*
- Do, P. (2013). The global university, the political economy of knowledge in Asia and the segmentation of China's higher education (Doctoral dissertation, Queen Mary University of London).
- Hon, and Danabalan and Dado, (1999), knowledge economy and knowledge society challenge and opportunities for human resource management workshop in human resource management organized by*

public service department Malaysia cooperates with commonwealth, International journal of Economy, vol (5).

Jeanette, Taylor. (2001). The Impact of performance Indicator on The work of University Academics: Evidence from Australian Universities, Higher Education Quarterly, 1 (55).

Kors. A. 1998. *Charles and silver gate the shadow university*, New York, the free press.

Kupczyk, T. (2014). *Competencies of Management Staff in the Knowledge-Based Economy*. Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu.

Lopes, and Martis and Nuns (2005), *towards the knowledge economy; the Technological innovation and education impact on the value creation process, article, the electronic journal of knowledge management, vol (3).*

L'université au coeur de l'économie de la connaissance .

Magdaniel, F. C. (2012). *The university campus as a real estate object and its development in the context of the knowledge economy. In Proceedings of the Joint conference of the 7th International Forum on Knowledge Asset Dynamics and the 5th Knowledge Cities World Summit (pp. 13-15).*

Malharta, Y. .(2003). *"Measuring Knowledge Assets of Nation: Knowledge System for Development, UN, and New York.*

Mank, David, (2005), *Using Data Mining for E-Learning*, McGraw Hill, New York.

Marques, R. M., & Perelman, M . . . (2013). *Contradictions of a knowledge intensive economy: interview with Michael Perelman, Professorat California State University. Perspectivas em Ciência da Informação, 18(1), 179-185.*

- Parken, Michael, (2000). "Economics, Addison-Wesley, Reading, Massachusetts Succeed in your first five years as a teacher. London: Rutledge Flamer..*
- Partington and Brown George. (1997). Quality assurance, Staff Development and Cultural Change. Journal of Quality Assurance in Education. Vol.5, No.4, pp.208-217.*
- Peritz, P, C, Tettelbaum, R and Sor, D. (1984). Education Research in Israel: bibliometric survey 1974 – 1985, Education Research. 1 (31)*
- Rooney, D., & Ninan, a . . . (2005). Hand book on the knowledge economy. Cheltenham: Edward Elgar.*
- Suciu, M. C., Dragulanescu, I., Ghitiu-Bratescu, A., Piciorus, L., Imbrisca, C., Serbu, V., & Grigore, C. (2011). Universities role in knowledge based economy and society: Implications for Romanian economics higher education. Amfiteatru Economic, 13(30), 420-436*
- Thomas H. Davenport and J.c. Beck (2001), "The Attention Economy, Harvard Business School Press, Boston.*

الملاحق

- ١ - الاستبانة في صورتها الأولية
- ٢ - قائمة بأسماء محكمي الدراسة
- ٣ - الاستبانة في صورتها النهائية
- ٤ - خطابات الدراسات العليا لتطبيق الأداة
- ٥ - قائمة بأسماء محكمي التصور المقترح

ملحق رقم (١) : الاستبانة في صورتها الأولية



المملكة العربية السعودية
جامعة أم القيوين
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة عضو هيئة التدريس

لما علم عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة (تعمير مقترح) وذلك للحصول على درجة الدكتوراه بإذن الله تعالى - جامعة أم القيوين كلية التربية/ قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، لذا قامت الباحثة بتطوير استبانة حول تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة من خلال المجالات (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، تقديم الاستشارات و الدورات التدريبية) من خلال وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية.

لرجاء الإجابة على جميع بنود الاستبانة لمعرفة في درجة الممارسة من جهة ودرجة التطوير لدى مفسر هيئة التدريس من جهة أخرى ، حيث أن إجاباتكم بكل نقة ومرضوية تساهم بدرجة عالية في تحقيق أهداف الدراسة علماً بأنها لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مفكرة وشاكراً جهودكم وتعاونكم مع طلاب الدراسات العليا

الواجب
في ظل بيان
Family_2007@hotmail.com / ٠٥٥٦٢٧٦٦٢٠

أولاً: البيانات الأولية

- **الجامعة:**
 جامعة أم القيوين الملك عبد العزيز جامعة الملك سعود

- **الكلية:**
 العلوم التطبيقية العلوم النظرية والإنسانية العلوم الهندسية والطب

- **الرتبة الأكاديمية:**
 أستاذ مساعد أستاذ مشارك أستاذ

- **عدد سنوات التدريس:**
 أقل من ١٠ سنوات من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة أكثر من ١٥ سنة

ثانياً: استاذي الفاضل/ العبارات التالية تمثل أدوار عضو هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة، الرجاء الإجابة بعلامة (✓) في حقل واحد من حقول الإجابة أمام كل عبارة في درجة الممارسة بالجانب الأيمن ودرجة التطوير في الجانب الأيسر.

٢	درجة ممارسة دور عضو هيئة التدريس					أدوار عضو هيئة التدريس	درجة تطوير دور عضو هيئة التدريس				
	٤	٣	٢	١	٠		٤	٣	٢	١	٠
المحور الأول: البحث العلمي لتطبيقي											
١						تبادل الخبرات البحثية بين التخصصات العلمية لدعم اقتصاد المعرفة.					
٢						عمل البحوث الخاصة لتحديد احتياجات قطاعات المجتمع المختلفة.					
٣						استثمار نتائج الأبحاث في تطوير مؤسسات المجتمع.*					
٤						استخدام قواعد بيانات علمية مساعدة.					
٥						إجراء البحوث العلمية الممولة من خارج الجامعة.					
٦						إجراء البحوث العلمية المبتكرة لتطوير أداء مؤسسات المجتمع.					
٧						الالتزام بالقواعد واللوائح المنظمة للبحث العلمي في الجامعة.*					
٨						المشاركة بالأبحاث العلمية للحصول على جوائز التميز.					
المحور الثاني: لشراكة المجتمعية											
٩						تقديم أفكار لتطوير المجتمع في ضوء اقتصاد المعرفة.					
١٠						التخطيط لجيد للشراكة مع المجتمع.					
١١						المساهمة في تفعيل دور الكليات والأقسام العلمية بما يحقق اقتصاد المعرفة.					
١٢						توفير مساعد بحثي لإجراء البحوث الإنتاجية وتطبيقها.*					
١٣						المشاركة في عقد شراكة بحثية لتوظيف نتائج الأبحاث العلمية وخدمة المجتمع.					
١٤						تفعيل دور الكليات والأقسام العلمية بما يخدم اقتصاد المعرفة.*					

الباحثة

						١٥	التنسيق مع الجهات المعنية بالإنتاج والمعرفة*
						١٦	تفعيل الشراكة بين الجامعة ولقطاع الخاص.
						١٧	تحديث البرامج التعليمية لتلبية متطلبات سوق العمل:
المحور الثالث: الكراسي العلمية							
						١٨	المساعدة بتعدد موضوعات كراسي البحث بالجامعات السعودية *
						١٩	التنسيق مع الجهات المعنية في تمويل الكراسي العلمية.
						٢٠	قيام ببحوث الفريق في نفس الجامعة أو جامعات مشتركة لزيادة الإنتاجية العلمية*:
						٢١	العمل على ضمان استمرارية تمويل كراسي البحث للعلمين:
						٢٢	المساعدة في توفير قواعد معلومات عن الكراسي العلمية في الجامعات.
						٢٣	التعاون مع البنوك المحلية في الاتفاق على الكراسي العلمية بالجامعات.
						٢٤	تشجيع رجال الأعمال لتمويل الكراسي العلمية في التخصصات المختلفة.
						٢٥	المساعدة في عمل أبحاث الكراسي العلمية:
المحور الرابع: الاستثمارات العلمية							
						٢٦	تفعيل دور مراكز الاستشارات في صنع جوائز اقتصاد المعرفة.
						٢٧	دعم التعاون مع خبراء الاقتصاد والمعرفة لتقديم الاستشارات.
						٢٨	المساعدة في تحديد احتياجات المجتمع في عصر اقتصاد المعرفة.
						٢٩	تقديم استشارات علمية حسب التخصص لتطوير أداء مؤسسات المجتمع.
						٣٠	الإلمام باحتياجات المجتمع السعودي في عصر المعرفة*:
						٣١	تقديم استشارات تحقق تطلعات المجتمع السعودي نحو الاقتصاد المعرفي*.
						٣٢	تقديم الاستشارات العلمية لمختلف قطاعات المجتمع في قطاعات حكومي والخاص.
						٣٣	تقديم الاستشارات المهنية للمؤسسات الإنتاجية.
						٣٤	التمكن من إيجاد الثقة عند تقديم الاستشارات للمجتمع*.

المحور الخامس: الدورات التدريبية										
						المشاركة في الندوات والمعارض والمؤتمرات العلمية في مجال أقتصاد المعرفة.				٣٥
						تقديم موضوعات مفيدة في التطوير والقيادة لأفراد المجتمع* <u>بمبادرة</u>				٣٦
						المشاركة في تنفيذ الدورات التدريبية لغير المتخصصين بالمملكة* <u>بمبادرة</u>				٣٧
						المشاركة في تنفيذ الدورات التدريبية لأفراد المجتمع.				٣٨
						تقديم وتطوير البرامج التدريبية لما يتماشى مع أقتصاد المعرفة.				٣٩
						اعداد وتسويق المقادب التدريبية حسب التخصص.				٤٠

ملحق رقم (٢) : قائمة بأسماء محكمي أداة الدراسة

الجامعة	الاسم	م
جامعة أم القرى	أ.د هاشم بن بكر حريري	.١
جامعة أم القرى	أ.د عباس بن بله محمد	.٢
جامعة أم القرى	أ.د نوال بنت حامد ياسين	.٣
جامعة أم القرى	أ.د فوقية بنت محمد راضي	.٤
جامعة الطائف	د. حمد بن حمود السواط	.٥
وزارة التعليم	د. عبد الله بن محمد العامري	.٦
جامعة أم القرى	د. جواهر بنت أحمد قناديلي	.٧
جامعة جدة	د. عبد الناصر بن سالم اليامي	.٨
جامعة الملك عبد العزيز	د. أحمد الزايدي	.٩
جامعة الملك سعود	د. أحمد عبد المعبود شطا	.١٠

ملحق رقم (٣) : الاستبائية في صورتها الأولية



بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

المحترم

سعادة عضو هيئة التدريس

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول (تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة 'تصور مقترح') وذلك للحصول على درجة الدكتوراه بإذن الله تعالى- جامعة أم القرى كلية التربية/ قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، لذا قامت الباحثة بتطوير استبيان حول تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة من خلال المجالات (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، الكراسي العلمية، تقديم الاستشارات و الدورات التدريبية) من خلال وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية.

الرجاء الإجابة على جميع بنود الاستبانة المرفقة في درجة الممارسة من جهة ودرجة التطوير لدور عضو هيئة التدريس من جهة أخرى ، حيث أن اجاباتكم بكل نقة وموضوعية تساهم بدرجة عالية في تحقيق أهداف الدراسة علماً بأنها لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مقدرة وشاكرة جهودكم وتعاونكم مع طلاب الدراسات العليا ...

الباحثة

مى على لبنان

Family_2007@hotmail.com / 0556279620

أولاً: البيانات الأولية

- الجامعة :
- جامعة أم القرى الملك عبد العزيز جامعة الملك سعود
- الكلية :
- العلوم التطبيقية العلوم النظرية والإنسانية العلوم الهندسية والطب
- الرتبة الأكاديمية :
- أستاذ مساعد أستاذ مشارك أستاذ
- عدد سنوات الخبرة :
- أقل من 10 سنوات من 10 إلى أقل من 15 سنة أكثر من 15 سنة

ثانياً: استاذي الفاضل/ العبارات التالية تمثل أدوار عضو هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة، الرجاء الإجابة بعلامة (✓) في حقل واحد من حقول الإجابة أمام كل عبارة في درجة الممارسة بالجانب الأيمن ودرجة التطوير في الجانب الأيسر.

درجة تطوير دور عضو هيئة التدريس					أدوار عضو هيئة التدريس	درجة ممارسة دور عضو هيئة التدريس					م
١	٢	٣	٤	٥		١	٢	٣	٤	٥	
					تبادل الخبرات البحثية بين التخصصات العلمية لدعم اقتصاد المعرفة.						1.
					عمل البحوث الخاصة لتحديد احتياجات قطاعات المجتمع المختلفة.						2.
					استثمار نتائج الأبحاث المنشورة وتوظيفها في خدمة المجتمع.						3.
					استخدام قواعد بيانات عالمية مساعدة.						4.
					إجراء البحوث العلمية الممولة من خارج الجامعة.						5.
					إجراء البحوث العلمية المبتكرة لتطوير أداء مؤسسات المجتمع.						6.
					المشاركة بالأبحاث العلمية للحصول على جوائز التميز.						7.
					تقديم أفكار لتطوير المجتمع في ضوء اقتصاد المعرفة.						8.
					التخطيط للشراكة المجتمعية مع قطاعات المجتمع المختلفة.						9.
					المساهمة في تفعيل دور الكليات والأقسام العلمية بما يحقق اقتصاد المعرفة.						10.
					المشاركة في عقد شراكة بحثية لتوظيف نتائج الأبحاث العلمية وخدمة المجتمع.						11.
					التنسيق لمشاريع بحثية مشتركة بين الجامعة والمجتمع.						12.
					تفعيل الشراكة بين الجامعة والقطاع الخاص.						13.
					تحديث البرامج التعليمية لتلبية متطلبات سوق العمل .						14.
					المساهمة في طرح واقتراح موضوعات الكراسي العلمية بالجامعة.						15.
					التنسيق مع الجهات المعنية في تمويل الكراسي العلمية.						16.



						17.	القيام ببحوث مشتركة في نفس الجامعة أو جامعات أخرى لإنتاج البرامج الجامعية.
						18.	المساهمة في توفير قواعد معلومات عن الكراسي العلمية في الجامعات.
						19.	التعاون مع البنوك المحلية في الانفاق على الكراسي العلمية بالجامعات.
						20.	تشجيع رجال الأعمال لتمويل الكراسي العلمية في التخصصات المختلفة.
						21.	المساهمة في عمل أبحاث الكراسي العلمية.
						22.	تفعيل دور مراكز الاستشارات في ضوء جوانب اقتصاد المعرفة.
						23.	دعم التعاون مع خبراء الاقتصاد والمعرفة لتقديم الاستشارات.
						24.	المساهمة في تحديد احتياجات المجتمع في عصر اقتصاد المعرفة.
						25.	تقديم استشارات العلمية حسب التخصص لتطوير أداء مؤسسات المجتمع.
						26.	تقديم الاستشارات العلمية لمختلف فئات المجتمع في قطاعين الحكومي والخاص.
						27.	تقديم الاستشارات المهنية للمؤسسات الإنتاجية.
						28.	المشاركة في الندوات والمحاضرات والمؤتمرات العلمية في مجال اقتصاد المعرفة.
						29.	تقديم مهارات نوعية لتطوير الأداء والقيادة لأفراد المجتمع.
						30.	المشاركة في التخطيط للدورات التدريبية لأفراد المجتمع.
						31.	المشاركة في تنفيذ الدورات التدريبية لأفراد المجتمع.
						32.	تصميم وتطوير البرامج التدريبية لما يتماشى مع اقتصاد المعرفة.
						33.	اعداد وتسويق الحقائب التدريبية حسب التخصص.

تمت بحمد الله مع مزيد من الشكر على حسن تعاونكم

الباحثة

3



ملحق رقم (٤) : خطابات الدراسات العليا لتطبيق الأداة

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Education
Umm Al-Qura University
(031)

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة أم القرى
(٠٣١)

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي
Vice President for Graduate Studies and Scientific Research

الموضوع: بشأن تعيين مهمة الباحثة/ مي لبنان في تطبيق
أداة الدراسة.

سعادة وكيل جامعة الملك سعود للدراسات العليا والبحث العلمي
سلمه الله
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

نفيد سعادتكم بأن الطالبة/ مي بنت علي لبنان -إحدى طالبات الدراسات العليا بمرحلة الدكتوراه بكلية التربية قسم الإدارة التربوية والتخطيط- وترغب في تطبيق أداة الدراسة والتي بعنوان: "تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة (تصور مقترح)" بجامعتكم الموقرة، وذلك استكمالاً لمطلوبات الحصول على درجة الدكتوراه.

نأمل من سعادتكم التكرم بالاطلاع والإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة الباحثة والتعاون معها في تطبيق أداة الدراسة على الفئة المستهدفة "أعضاء وعضوات هيئة التدريس".

بيانات التواصل مع الباحثة

Family_2007@hotmail.com

البريد الإلكتروني :

0556279620

رقم الجوال :

شاكرين لكم كريم تعاونكم وصادق تجاوبكم

وتقبلوا خالص التحية والتقدير...



وكيل الجامعة

للدراسات العليا والبحث العلمي

د. ثامر بن حمدان جابر الجبري

٤٦٦/٢٨/٢٨

حسان اللاتي

الرقم : ٤٣٨٠٠٢٣٤٥٢

التاريخ : ٢١ / ٢ / ٣٨ هـ المشفومات :

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Education
Umm Al-Qura University
(031)

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة أم القرى
(٠٣١)

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي
Vice President for Graduate Studies and Scientific Research

الموضوع: بشأن تسهيل مهمة الباحثة/ من لبنان في تطبيق
أداة الدراسة.

سعادة وكيل جامعة الملك عبدالعزيز للدراسات العليا والبحث العلمي
سلمه الله
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

نفيد سعادتكم بأن الطالبة/ مي بنت علي لبنان - إحدى طالبات الدراسات العليا بمرحلة الدكتوراه بكلية التربية قسم الإدارة التربوية والتخطيط- وترغب في تطبيق أداة الدراسة والتي بعنوان: "تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة (تصور مقترح)" بجامعةكم الموقرة، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه.

نأمل من سعادتكم التكرم بالاطلاع والإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة الباحثة والتعاون معها في تطبيق أداة الدراسة على الفئة المستهدفة "أعضاء وعضوات هيئة التدريس".

بيانات التواصل مع الباحثة

Family_2007@hotmail.com

البريد الإلكتروني :

0556279620

رقم الجوال :

شاكرين لكم كريم تعاونكم وصادق تجاوزكم

وتقبلوا خالص التحية والتقدير...

وكيل الجامعة

لِلدِّرَاسَاتِ الْعِلْمِيَّةِ وَالْبَحْثِ الْعِلْمِيِّ

د. ثامر بن حمدان جابر الجبري

٤٥٢/٨/٣٨

حسان اللاتي

الرقم : ٤٣٨٠٠٢٣٤٥٢ التاريخ : ٢١ / ٢ / ٣٨ هـ. الملاحظات :

Twitter: @gssr_uqu Email: gssr@uqu.edu.sa Web: uqu.edu.sa/gssr P. O. Box: 715 MAKKAH Fax: 012 5573322 Tel: 012 5589900

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Education
Umm Al-Qura University
(031)

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة أم القرى
(٠٣١)

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي
Vice President for Graduate Studies and Scientific Research

الموضوع: بشأن تسهيل مهمة الباحثة في لبنان في تطبيق
أداة الدراسة.

تمهيم لامعاب الفضيلة والسعادة عملاء الكليات بالجامعة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

إشارة إلى خطاب سعادة عميد كلية التربية رقم ٤٣٨٠٠٠٢٣٤٥٢ وتاريخ ١٤٣٨/٢/١٤هـ المتضمن رغبة الطالبة/مي بنت علي لبنان -إحدى طالبات الدراسات العليا بمرحلة الدكتوراه بقسم الإدارة التربوية والتخطيط- في تطبيق أداة الدراسة والتي بعنوان: "تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة (تصور مقترح)". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه.

نأمل من مساعدتكم التكرم بالاطلاع والإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة الباحثة والتعاون معها في تطبيق أداة الدراسة على الفئة المستهدفة "أعضاء وعضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى".

بيانات التواصل مع الباحثة

Family_2007@hotmail.com

البريد الإلكتروني :

0556279620

رقم الجوال :

شاكرين لكم كريم تعاونكم وصادق تجاوبكم

وتقبلوا خالص تحياتي...



وكيل الجامعة

لِلدراسات العليا والبحث العلمي

د. ثامر بن حمدان جابر الحربي

٤٤/٦/٣٨

حسان التلي

الرقم: ٤٣٨٠٠٢٣٤٥٢ التاريخ: ٢١ / ٢ / ٣٨ هـ الصفحات: ١

ملحق رقم (٥) : قائمة بأسماء محكمي التصور المقترح

الجامعة	الاسم	م
جامعة الملك عبد العزيز	أ.د سميرة بنت هاشم باروم	١.
جامعة أم القرى	أ.د عباس بن بله محمد	٢.
جامعة أم القرى	أ.د سلطان بن عبد المقصود بخاري	٣.
جامعة الملك عبد العزيز	د. أحمد بن محمد الزائدي	٤.
جامعة الطائف	د. شدى بنت إبراهيم فرج	٥.
وزارة التعليم	د. عبد الله بن محمد العامري	٦.
جامعة جدة	د. عبد الناصر بن سالم اليامي	٧.
جامعة الملك سعود	د. أحمد بن عبد المعبود شطا	٨.