



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم الإدارة والإشراف التربوي

تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي

بجامعة الملك خالد

"دراسة ميدانية"

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية
تخصُّص "إدارة وإشراف تربوي"

إعداد الطالبة:

أمل بنت عبدالله جليد عسيري

المشرف العلمي:

د/ السيدة محمود إبراهيم سعد

أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم المشارك

كلية التربية - جامعة الملك خالد

١٤٣٩هـ - ٢٠١٨م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْحَيُّ الْقَيُّومُ لَا تَأْخُذُهُ سِنَّةٌ وَلَا نَوْمٌ لَهُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَنْ ذَا الَّذِي يَشْفَعُ عِنْدَهُ إِلَّا بِإِذْنِهِ يَعْلَمُ مَا بَيْنَ أَيْدِيهِمْ وَمَا خَلْفَهُمْ وَلَا يُحِيطُونَ بِشَيْءٍ مِنْ عِلْمِهِ إِلَّا بِمَا شَاءَ وَسِعَ كُرْسِيُّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَلَا يَئُودُهُ حِفْظُهُمَا وَهُوَ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ﴾ [سورة البقرة: ٢٥٥]

الإهداء

إلى (أمي) نور دنيتي .. وجمال الحياة .. ورمز الحب والخير والحنان والعطاء.
من اختارت اسمي .. فكان لنا منه نصيب وكان أول دروس الحياة، ومن تعلمت منها الصبر
والطموح والإصرار، ومن ربّني وأحاطني برعايتها ودعواتها .. وها هي تستمر بعطائها لي ولا بنتي.
أبقاك الله ومتّعك برضاه والعافية وراحة البال .. ولا حرمنا وجودك.

إلى (أبي) من كسر قلبي فراقه .. ومن فقدت سماع دعواته الطيبة وابتسامته الحنونة .. ومن كان نوراً
وجمّالاً في حياتنا .. إلى من شجّعني في بداية هذا البحث .. ورحل في منتصف الطريق .. ولكنه لا زال
بداخلي حيّاً.

رحمك الله .. وغفر لك .. ونوّر قبرك .. وجعله روضة من رياض الجنة .. ورزقك أعلى درجاتها.

إلى بنتي (جود) .. حبيبة قلبي وبسمة العمر، من رسمت الابتسامة والفرح في قلوبنا وشاركتني الدراسة
وهي بداخلي روحاً وجسداً.

رزقنا الله برك وصلاحك .. وأقر أعيننا برؤيتك دائماً في سعادة .. ولا حرمنا وجودك.

إلى كل من يتجاوز الصعاب .. بصبر وأمل وابتسامة.

إلى كل من يحمل لي بقلبه محبةً صادقة .. ودعوات طيبة.

إلى كل من انتظر يوم القطاف.

أهديكم ثمرة الجهد .. محاطةً بأجمل الدعوات .. ومزينةً بأعظم عبارات الشكر.

الشكر والتقدير

اللهم لك الحمد والشكر، كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك.
الحمد لله عدد خلقه ورضا نفسه وزنة عرشه ومداد كلماته
الحمد لله عدد كل شيء، الحمد لله ملء كل شيء، الحمد لله على كل شيء
الحمد لله عدد قطرات المطر، وعدد أوراق الشجر، وعدد الزهر والثمر، وعدد حبات الرمل.
الحمد لله الذي وقَّني، وسهَّل لي هذا البحث، وبلغني التمام، وأسأله تعالى أن يجعله (علمًا ينتفع به).
والصلاة والسلام على نبينا محمد عدد ما ذكره الذاكرون، وعدد ما غفل عن ذكره الغافلون، وعلى آله
وصحبه وسلم تسليمًا كثيرًا.

أتقدم بالشكر للدكتورة/ السيدة محمود إبراهيم سعد، أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم
المشارك، التي أشرفت على هذا البحث، وساعدتني منذ اختيار العنوان، وكانت مثلاً رائعاً للمشرفة
والمرشدة والأخت، وتميزت بعلمها وحرصها وحسن خُلُقها ورؤيِّ تعاملها، أسأل الله أن يقر عينها بما
يسرها، كما أشكر الأساتذة المناقشين: الأستاذ الدكتور/ منصور عوض القحطاني أستاذ الإدارة التربوية
والتخطيط بجامعة الملك خالد وعميد شؤون المكتبات سابقاً، والدكتورة / عبير محفوظ آل مداوي أستاذ
الإدارة التربوية المشارك بكلية التربية بجامعة الملك خالد ومساعدة عميد خدمة المجتمع والتعليم
المستمر(بنات)، على قبولهما مناقشة هذا البحث، فجزاهما الله عني خير الجزاء وبارك في علمهما ونفع به.
وأشكر الدكتور/ محسن بن عبدالرحمن المحسن، أستاذ أصول التربية بجامعة القصيم على تعاونه
وتشجيعه، كما أشكر جميع الأساتذة المحكمين لأداة البحث، وأشكر أعضاء هيئة التدريس الذين تفضلوا
بتعبئة أداة البحث.

وأشكر صديقتي الأستاذة/ زهرة محمد أحمد عسيري، التي شاركتني لحظات بحثي، وقدمت النصح
والتوجيه، وشاطرتني الأمل والأمل، فكان لذلك عظيم الأثر؛ وأسأل الله أن ينفع بعلمها ويزيدها من فضله
ويقر عينها بما يسرها؛ كما أشكر القائدة/ نورة علي ال عون القحطاني على تعاونها وأسأل الله أن يرزقها
سعادة الدارين، وأشكر زميلاتي على ما قدَّمنه من نصائح ودعوات، وأشكر كل مَنْ قدَّم لي نصيحة أو
دعوة أو ساعدني في إنجاز هذا العمل، سواءً بالحصول على مرجع، أو بتوزيع أداة التحكيم أو أداة التطبيق،
أو غير ذلك، وأشكر كل من له حق عليّ، كما أشكر كل من أتمس لي عذراً لانشغالي، وأشكر كل من
ينتظر إنجاز هذا العمل المتواضع.

فجزاكم الله خير الجزاء، ووفقكم لما يحب ويرضى.
وإن أحسنتُ فبكرم الله وتوفيقه، وإن لم أصب فليشفع لي ما بذلته من جهد ووقت.

ملخص البحث باللغة العربية

الجامعة: جامعة الملك خالد.

الكلية المناحة: كلية التربية.

القسم العلمي: الإدارة والإشراف التربوي.

التخصص: الإدارة والإشراف التربوي.

الدرجة العلمية: الماجستير في التربية تخصص إدارة وإشراف تربوي.

عنوان الرسالة: تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد "دراسة ميدانية".

اسم الطالبة: أمل عبد الله جليل عسيري.

الرقم الجامعي: (٤٣٤٨٢٠٤٩٩).

اسم المشرف العلمي: د. السيدة محمود إبراهيم سعد.

تاريخ المناقشة: ٢٢ / ٤ / ١٤٣٩هـ

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى تعرف مفهوم الاحتراف الأكاديمي بالجامعات وأبعاده، وسبل تفعيله، والأدوار المتوقعة من أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد، وتم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة بحث، والتي احتوت على (٥٨) فقرة لجمع البيانات، وشمل مجتمع البحث أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بأبها، وتكوّنت عينة البحث من (٢٧٩) عضوًا تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، وقد أظهرت النتائج أن درجة الموافقة على آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد جاءت بدرجة موافق بشدة، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٨)، وجاء بُعد تطوير الدور الإرشادي بدرجة موافق بشدة، بمتوسط حسابي (٤,٤٥) في المرتبة الأولى، وُبُعد تطوير الدور الإداري بدرجة موافق بشدة، بمتوسط حسابي (٤,٤٢)، وُبُعد تطوير الدور البحثي بدرجة موافق بشدة، بمتوسط حسابي (٤,٢٦)، وُبُعد تطوير الدور المجتمعي بدرجة موافق بشدة، بمتوسط حسابي (٤,٢٣)، وأحتل المرتبة الأخيرة بُعد تطوير الدور التدريسي بدرجة موافق، بمتوسط حسابي (٤,٠٧)، بينما جاء محور متطلبات تفعيل أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي بدرجة موافق بشدة، وبتوسط حسابي (٤,٣٨)؛ كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لمتغير الرتبة العلمية على مجالي الدور التدريسي والدور البحثي والدرجة الكلية للأبعاد لصالح رتبة أستاذ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة تبعًا لمتغيري النوع وتخصص الكلية؛ وقد خلص البحث إلى عدد من التوصيات منها: ضرورة تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بما يتلاءم والمستجدات والتحولات العالمية والإسهام في تحقيق رؤية ٢٠٣٠، ووضع معايير لاختيار أعضاء هيئة التدريس واستقطاب أصحاب الكفاءة العالية والتميز، ووضع برامج للإعداد المهني قبل تعيينهم، وتعيين مساعدي بحث وتدرّس لهم، وتفعيل معايير للترقية تعتمد على تميز الأداء التدريسي والمجتمعي بجانب الأداء البحثي.

كلمات مفتاحية: تطوير، الاحتراف الأكاديمي، الدور، أدوار أعضاء هيئة التدريس.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	الإهداء.
ب	الشكر والتقدير.
ج	ملخص البحث باللغة العربية.
د - و	قائمة المحتويات.
ز - ح	قائمة الجداول.
ط	قائمة الأشكال.
ي	قائمة الملاحق.
١٠-١	الفصل الأول: مدخل إلى البحث
٢	مقدمة البحث.
٥	مشكلة البحث.
٧	أسئلة البحث.
٧	أهداف البحث.
٨	أهمية البحث.
٩	حدود البحث.
١٠	مصطلحات البحث.
٧١-١١	الفصل الثاني: الإطار النظري للبحث
٤٢-١٢	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للاعتراف الأكاديمي في الجامعات
١٢	تمهيد.
١٢	١ - مفهوم الاعتراف الأكاديمي.
١٥	٢ - أهمية تنمية الاعتراف الأكاديمي في الجامعات.
١٧	٣ - المكونات الأساسية للاعتراف الأكاديمي.
١٧	٣-١ الانتماء للجامعة.
٢٠	٣-٢ التفريغ للعمل الجامعي.
٢٢	٣-٣ التميز في الأداء.
٢٣	٣-٤ الالتزام بأخلاقيات المهنة.

الصفحة	المحتوى
٢٦	٣-٥ الاستعداد لتطوير الذات.
٣٠	٣-٦ التنمية المهنيّة.
٣٣	٤- سبل تفعيل الاحتراف الأكاديمي في الجامعات.
٣٨	٥- تجارب بعض الدول لتطبيق الاحتراف الأكاديمي في جامعاتها.
٤١	٦- معوقات تفعيل الاحتراف الأكاديمي في الجامعات.
٧١-٤٤	المبحث الثاني: تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي
٤٤	تمهيد.
٤٤	١- مفهوم الدور.
٤٥	٢- أدوار أعضاء هيئة التدريس.
٤٧	٣- تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.
٤٨	٣-١ تطوير الدور التدريسي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.
٥٨	٣-٢ تطوير الدور البحثي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.
٦٢	٣-٣ تطوير الدور المجتمعي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.
٦٦	٣-٤ تطوير الدور الإرشادي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.
٦٩	٣-٥ تطوير الدور الإداري لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.
٧٦-٧٢	الفصل الثالث: البحوث والدراسات السابقة
٧٣	أولاً: عرض البحوث والدراسات السابقة.
٧٥	ثانياً: التعقيب على البحوث والدراسات السابقة.
٨٦-٧٧	الفصل الرابع: إجراءات البحث
٧٨	أولاً: منهج البحث.
٧٨	ثانياً: مجتمع البحث.
٧٨	ثالثاً: عينة البحث.
٨١	رابعاً: أداة البحث.
٨٥	خامساً: تنفيذ البحث.
٨٦	سادساً: أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة.

الصفحة	المحتوى
١٠٧-٨٧	الفصل الخامس: نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها
٨٨	عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها.
١١١-١٠٨	الفصل السادس: خاتمة البحث
١٠٩	أولاً: ملخص نتائج البحث.
١١٠	ثانياً: توصيات البحث.
١١١	ثالثاً: مقترحات البحث.
١٢٢-١١٢	قائمة المراجع
١١٣	أولاً: المراجع العربية.
١٢٠	ثانياً: المراجع الأجنبية.
١٢١	ثالثاً: المواقع الإلكترونية.
١٢٣	قائمة الملاحق.
١٤٧	مستخلص البحث باللغة الإنجليزية.

قائمة الجداول

م	الجدول	الصفحة
١	معادلة ستيفن ثامبسون المستخدمة لحساب حجم العينة.	٧٨
٢	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية.	٧٩
٣	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع.	٧٩
٤	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير تخصص الكلية.	٨٠
٥	معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لأداة البحث.	٨٢
٦	معاملات ارتباط الفقرة مع البُعد الذي تنتمي إليه على محور آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس.	٨٣
٧	مصفوفة معاملات الارتباط للأبعاد والدرجة الكلية لأداة البحث.	٨٤
٨	معاملات ثبات أداة البحث.	٨٥
٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد محور تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية).	٨٨
١٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد "آليات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس" (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية).	٨٩
١١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد "آليات تطوير الدور البحثي لأعضاء هيئة التدريس" (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية).	٩١
١٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد "آليات تطوير الدور المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس" (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية).	٩٤
١٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد "آليات تطوير الدور الإرشادي لأعضاء هيئة التدريس" (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية).	٩٦
١٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد "آليات تطوير الدور الإداري لأعضاء هيئة التدريس" (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية).	٩٨
١٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد أداة البحث وفقاً لمتغير الرتبة العلمية.	٩٩
١٦	تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الرتبة العلمية.	١٠٠
١٧	اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لبُعدي الدور التدريسي والدور البحثي والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.	١٠١

الصفحة	الجدول	م
١٠٣	اختبار (ت) لاستجابات أفراد عينة البحث لآليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي تبعاً لمتغير النوع.	١٨
١٠٤	اختبار (ت) لاستجابات أفراد عينة البحث لآليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي تبعاً لمتغير تخصص الكلية.	١٩
١٠٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على محور متطلبات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية).	٢٠

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	م
١٧	المكونات الأساسية للاعتراف الأكاديمي.	١
٣٣	منظومة الاعتراف الأكاديمي	٢
٤٧	أدوار أعضاء هيئة التدريس.	٣
٥٠	نموذج مقترح لدورات تتعلق بالعملية التعليمية.	٤
٧٩	النسبة المئوية لعينة البحث حسب متغير الرتبة العلمية.	٥
٨٠	النسبة المئوية لعينة البحث حسب متغير النوع.	٦
٨٠	النسبة المئوية لعينة البحث حسب متغير تخصص الكلية.	٧

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	م
١٢٥	قائمة بأسماء المحكّمين.	١
١٢٧	أداة البحث في صورتها الأولية.	٢
١٣٦	أداة البحث في صورتها النهائية.	٣
١٤٣	المخاطبات الرسمية.	٤

الفصل الأول

مدخل إلى البحث

- مقدمة البحث.
- مشكلة البحث.
- أسئلة البحث.
- أهداف البحث.
- أهمية البحث.
- حدود البحث.
- مصطلحات البحث.

مدخل إلى البحث

مقدمة البحث.

يشهد العالم تطوراً هائلاً في شتى المجالات، نظراً للتطور المعرفي والتّقني، ونتيجة لذلك حرصت معظم الدول على مواكبة ذلك التطور في جميع الجوانب السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية والتربوية، ولا شك أن الجانب التربوي والتعليمي من أهم تلك الجوانب، وخاصةً مرحلة التعليم الجامعي التي تعتبر من أهم مراحل التعليم التي تعمل على إعداد وتخريج الكوادر البشرية المؤهلة لمواكبة تطورات العصر، والتي تُساهم في التنمية الاجتماعية. فالجامعات تؤدي دوراً فعّالاً في إعداد الكفايات البشرية المتخصصة؛ للنهوض بأعباء التنمية في كافة مجالات الحياة إلى جانب دورها في نشر وتنمية المعرفة في مختلف العلوم.

وأصبحت قضية تطوير التعليم الجامعي، وتحسين مستواه؛ من القضايا الرئيسة المثارة في الوقت الحاضر؛ استجابةً لتحديات التغير السريع في أوجه الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وتدقُّق سبل المعرفة في مختلف المجالات كنتيجة للتقدم العلمي وتطبيقاته التقنية، وقضية تطوير التعليم الجامعي ليست قضية كَمّ بقدر ما هي قضية جوهريّة التعليم ومضمونه ومحتواه وطرائقه وكفائته (ويح والباذ، ٢٠١٢، ص. ٨٧٦).

ويؤدي التعليم الجامعي دوراً محورياً في تشكيل التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلدان في عالم مترابط وتنافسي على الصعيد العالمي، وبالتالي فإن الحاجة إلى خريجين مدربين تدريباً عاليًا وماهرًا يجعل البلدان تضع وتنفذ خططاً مدروسة لتحسين نوعية التعليم في التعليم الجامعي. (Al-Hattami, Muammar, & Elmahdi, 2013, p.39).

فلقد أشارت العلوم الإدارية والتربوية من خلال النظريات والدراسات، وخاصةً التي تتناول التعليم الجامعي؛ إلى أن نسبة كبيرة من نجاح الجامعة يعتمد على الاهتمام بالموارد البشرية (قاسم وشحاتة، ٢٠١٤، ص. ٣٣٣)، وإدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف الإدارية في الجامعات نظراً لأهمية العنصر البشري، وتأثيره على كفاءة الجامعة، وتشمل إدارة الموارد البشرية عددًا من الوظائف من أهمها توصيف الوظائف، واستقطاب الموارد البشرية، والتدريب والتقييم (أحمد، ٢٠١٤، ص. ١٣).

كما أن استخدام مدخرات الجامعة والإنفاق في تطوير قدرات ومهارات ومواهب أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة يمكنها من زيادة إنتاجيتها، وتقوم فكرة الاستثمار في تنمية الموارد البشرية على أساس وجود علاقة إيجابية بينها وبين تحقيق جودة مخرجات الجامعة، ومن ثمّ تحقيق التميّز في التصنيف المحلي والإقليمي والعالمي، فالمصدر الحقيقي لتكوين القدرات التنافسية في الجامعة هو الموارد البشرية، وما يميزهم من جدارات وقدرات فكرية ومهارية ومهنية وقيمية، وما يتاح لهم من فرص للإبداع والتطوير، وتمثل القيمة المضافة من تنمية الموارد البشرية في الارتقاء بالمستوى الأكاديمي والبحثي والمجتمعي لعضو هيئة

التدريس، وإكساب أفراد الجامعة قيماً ثقافية وقيم عمل وقيم مسئولية مجتمعية مشتركة؛ تمكّنهم من تحقيق جودة مخرجات الجامعة (قاسم وشحاتة، ٢٠١٤، ص ٣٠٨-٣١٥).

ويُعدّ عضو هيئة التدريس من أهم الموارد البشرية الأساسية للجامعة، فهو الذي يُكسب جميع المدخلات التعليمية الفاعلية المطلوبة لتحقيق الأهداف المنشودة، ومن ثمّ يتوقف عليه إلى حدّ كبير مدى قدرة الجامعة على القيام بوظائفها، وتحقيق أهدافها المختلفة، وكفاءة عضو هيئة التدريس بالجامعة لا تُقاس فقط بما لديه من علم في تخصصه، وبما يمتلكه من حقائق هذا العلم ومفاهيمه وأسس ونظرياته، ولكنها تُقاس بكفاءة تدريسه واستمرار بحثه وإشرافه وتوجيهه، وقدرته على توظيف كل ذلك في خدمة المجتمع والبيئة، والتزامه بكل موثيق الشرف وأخلاق المهنة والقيم المرغوبة (بصفر؛ عامر؛ محمد، ٢٠١١، ص ٢٨-٢٩).

ويرتبط مستوى الجامعات بمستوى أعضاء هيئة التدريس، أي بفكرهم وعلمهم وبحوثهم وخبرتهم ومهاراتهم وأدائهم وممارساتهم المهنية بشكل عام، ونجاح الجامعات في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها رهناً بوجود أعضاء هيئة التدريس المعدّين إعداداً جيداً، والقادرين على تنفيذ رؤية الجامعة وخططها الإستراتيجية بكفاءة عالية، حيث يمارس عضو هيئة التدريس أدواراً متجددة في الجامعات؛ منها: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهي أدوار مترابطة، وتُسهم مجتمعةً في بناء وتطوير المجتمع (الصغير، ٢٠٠٨، ص ٧-٨).

وقد تغيّرت النظرة إلى وظيفة عضو هيئة التدريس وأدواره ومسئوليّاته؛ بتغير متطلبات الحياة العصرية، وفي ظلّ المتغيرات العالمية المتسارعة في مختلف جوانب الحياة، فقد كانت وظيفته في الماضي نقل المعلومات، وتوصيلها إلى أذهان الطلاب، وأصبحت في عصرنا الحاليّ تتطلب منه بناء الشخصية السوية المتكاملة في كافة مجالاتها وجوانبها، وممارسة القيادة والبحث والتقني، وممارسة الإرشاد والتوجيه؛ مما يُجتم عليه أن يكون لديه العديد من الإمكانيات والقدرات والمهارات والسمات والمقوّمات ما يمكنه من القيام بدوره لتربية الأجيال التي تناسب متغيرات العصر وتواجه تحديات القرن الحادي والعشرين، وما تميّز به من انفجار معرفي وثورة علمية تقنية (دياب، ٢٠٠٦، ص ٢).

ويُشكّل التطوير المهنيّ لأعضاء هيئة التدريس مطلباً أساسياً لتحسين الأداء الجامعي، وعاملاً مهماً في نقل الخبرات المتميزة والإبداعية، وضرورةً عصريةً لمواجهة كثير من التحديات التي يتعرض لها التعليم، بالإضافة إلى أنه استثمار بشريّ يساعد في تنويع المعارف وتحسين الأداء، وإكساب القيم الجامعية الراقية لأعضاء هيئة التدريس، مما أدى إلى اتجاه بعض الجامعات لإنشاء مراكز متخصصة للتنمية المهنية، تحرص الجامعات على تطويرها؛ لتتعدى مرحلة تطوير التدريس والتعلم، وتصل إلى تحقيق التميز والإبداع في التعليم الجامعي (العنزي، ٢٠١٥، ص ٧٨٧-٧٨٨).

ومع الثورة التقنية والتحوّلات الاجتماعية والاقتصادية التي تجتاح العالم أصبحت برامج التنمية

المهنية لأعضاء هيئة التدريس والنمو المهني جزءاً لا يتجزأ من خطط وسياسات الجامعات المنتجة (Productive Universities)، على اعتبار أن الأداء المهني لعضو هيئة التدريس وتطويره وتقييمه وتهيئة المناخ العلمي له هو نوع من الاستثمار الأكاديمي الذي يجب أن تتضمنه سياسات وبرامج التعليم الجامعي. ويُجتم ذلك إعداد عضو هيئة التدريس، ومراجعة أدواره ووظائفه في ظل التغيرات والتحويلات التي اكتسحت العالم، وأصبحت جزءاً لا يتجزأ من ضروريات إصلاح التعليم الجامعي، وبدأت تطرح كثيراً من جامعات العالم برامج متخصصة في الاحتراف الأكاديمي عبر مراكز خاصة بتطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس، وتكون هذه البرامج جزءاً من سياسة الجامعة وبرامجها الدورية (المحسن، ٢٠١٣، ص ص. ٢٢٨-٢٣٢).

وقد أدركت الحكومة السعودية على هذا النحو أن القرن الحادي والعشرين يتطلب مهارات عامة ليتم دمجها في المناهج الدراسية والتي بدورها تلزم أعضاء هيئة التدريس بتحسين مهاراتهم التعليمية وفقاً لذلك. وتتوقع الجامعات السعودية من عمادة التطوير في جميع الجامعات توفير التدريب على مهارات التدريس والتعلم المختلفة لتحسين نوعية أعضاء هيئة التدريس (Al-Hattami, et al., 2013, p.39).

وتهدف رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية إلى أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل (٢٠٠) جامعة دولية بحلول ١٤٥٢ هـ - ٢٠٣٠م، ويتحقق ذلك من خلال عدة خطوات؛ من أهمها: تطوير المواهب وبناء الشخصية، وتعزيز دور عضو هيئة التدريس ورفع مستوى تأهيله، وإنشاء المنصات التي تعني بالموارد البشرية وتطوير المعايير الوظيفية الخاصة بكل مسار تعليمي (رؤية ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

وتقوم وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بجهود كبيرة من أجل تطوير منظومة التعليم الجامعي، والارتقاء بتأهيل قدرات أعضاء هيئة التدريس، وتمييزها بصفة خاصة، وذلك لمواجهة التحديات المتنامية التي تواجه منظومة التعليم الجامعي، فقد نظمت المملكة ندوةً موسَّعة لهذا الشأن تحت عنوان: وثيقة الآراء للأمير عبدالله بن عبدالعزيز سنة ١٤٢٥هـ، وانتهت لعدد من الإجراءات؛ منها: إعداد وثيقة تتضمن الكفايات التي يجب أن يتقنها عضو هيئة التدريس، وتبني مفهوم الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠١٠، ص. ٢٩).

وينطلق الاهتمام بإعداد عضو هيئة التدريس الكفاء من الالتزام بتغيير النظرة إلى مهن التعليم، فاعتبار التعليم مهنة، والانطلاق في عمليات تمهين التعليم؛ هو المدخل الأساسي لإصلاح التعليم على أسس علمية، وتطوير عضو هيئة التدريس أدبياً ومادياً، واعتبار التعليم "مهنة" أي تطبيق الاحتراف، ووصف المهام، كما يعني أيضاً وضع مواصفات ومعايير ليس فقط لاختيار عضو هيئة التدريس وتوظيفه، ولكن أيضاً تأهيله وإعداده، وبناء معايير وأدوات لتقويم أدائه، وتشخيص حاجاته التدريبية، وترخيص مزاولته لمهنة التدريس من جهة أخرى (سليم، ٢٠٠٩، ص ص. ٤٩-٥٠).

وفي الوقت الحالي تزداد الحاجة إلى الاهتمام بواقع التعليم الجامعي وتبني برامج إصلاح واسعة

بالجامعات من بينها تطبيق برنامج الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ونشر ثقافته في الوسط الجامعي والعمل على تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس مما يُعد عاملاً أساسياً للنهوض بتطوير الجامعات و إعداد الكوادر البشرية في المجتمع، يستحق الدراسة والبحث بما يسهم في تنميتها وفعاليتها، من هذا المنطلق سعى هذا البحث إلى دراسة تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد.

مشكلة البحث.

تُجمع المنظمات العالمية وفي مقدمتها اليونسكو، والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة؛ على ضرورة اعتبار الإعداد الجيد للأستاذ الجامعي هو الإستراتيجية أو المدخل الأساسي لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر، كما تعتبر هذه المنظمات أن استقطاب الكفاءات المتميزة لمهنة التربية والتعليم، ورُقْيهم المِهْيَيّ والمادي والأدبي بواسطتها، المدخل الوحيد لإصلاح الأنظمة التعليمية. ورغم هذا الوضوح في طرح المنظمات العالمية، إلا أن عملية إعداد عضو هيئة التدريس العربي تعاني من الضبابية، وعدم الوضوح، والتناقض، وغياب المنطق العلمي في كثير من مكوّناتها (مدكور، ٢٠١٣، ص.٤).

وعلى الرغم من تناول مجموعة من الدراسات العربية الأداء الأكاديمي (المِهْيَيّ) لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، إلا أنها لم تتحدث بشكل دقيق عن مفهوم الاحتراف الأكاديمي، ونقل الأداء الأكاديمي بصورته التقليدية إلى صورة أكثر مهنية، أما في الدراسات الغربية فالعديد من الدول مثل: إيطاليا، أسبانيا، البرازيل، المكسيك، والولايات المتحدة؛ تبنت مفهوم الاحتراف الأكاديمي من خلال حركات إصلاح ونهوض شاملة أو جزئية لأوضاع التعليم الجامعي، جعلت الاحتراف ركيزة رئيسية فيه، والملاحظ بشكل دقيق لمجمل هذه الحركات الإصلاحية يجد أنها بدأت في وقت متقارب، وهو عقْد التسعينيات الميلادية من القرن الماضي، تزامناً مع الثورة التقنية والانفجار المعرفي التي تشهده البشرية. (المحسن، ٢٠١٣، ص. ٢٢٩-٢٣١).

وتتعرض المنظومة التعليمية لضغوط هائلة في بنائها، ومضامينها وتوجيهاتها، لكي تستشرف المستقبل؛ مما جعل عضو هيئة التدريس يقف قائداً للتغيير ورائداً للتطوير حيث أنه أول المطالبين بتعديل أدواره، وضبط مؤشر الاستقبال ليتوجه بقوة ناحية المستقبل، ولا يصرف جهده كله في محاولة علاج مشكلات الواقع فقط. (علي؛ الكندري؛ يونس، ٢٠٠٣، ص. ٢٣٥). فالدور الحيوي الذي يقدمه كل عضو من أعضاء هيئة التدريس يحقق جودة وإتقان العمل الجامعي، فلقد أثبتت الدراسات أن ٥٠% من أعضاء هيئة التدريس لا يبذلون في عملهم جهداً أكبر مما هو ضروري من أجل الاحتفاظ بوظائفهم، وأن ٨٤% منهم يمكن أن يؤديوا أعمالهم بشكل أفضل (السمان، ٢٠١١).

كما يواجه التعليم الجامعي العديد من التحديات من أهمها العمل على توفير الأعداد الكافية من

أعضاء هيئة التدريس المؤهلين علمياً وتربوياً ومهنيًا، وإدارة برامج تطوير تستهدف تطوير مهارات وقدرات عضو هيئة التدريس في مختلف أدواره. (المسعودي، ٢٠٠٧، ص. ١٣٨). ولا يزال تطوير أعضاء هيئة التدريس أكاديميًا دون المستوى المأمول، ولم يتعدَّ مرحلة النقاش، مع التأكيد على الحاجة إليه، فبعض الجامعات تبذل جهودًا من أجل التطوير، ولكنها لم تتعدَّ كونها دورات قصيرة للمستجدين، في حين أن هناك عددًا لا بأس به من الجامعات العربية أدركت الأهمية والحاجة للتطوير، ولكنها اختصرت التطوير في الإعداد التربوي فقط (بصفر وآخرون، ٢٠١١، ص. ٢٩).

كما أن أوضاع أعضاء هيئة التدريس لا تطابق المعايير العالمية، فهناك حاجة لتطوير قدراتهم؛ للارتقاء بأدائهم الأكاديمي (الشريف، ٢٠١٤، ص. ٩٢). حيث يفتقر أعضاء هيئة التدريس إلى الإعداد التربوي والمهني، وضعف البرامج التطويرية المقدَّمة لهم، ويلاحظ ضعف الإنتاجية العلمية للهيئة الأكاديمية، بالإضافة إلى ضعف الكفاءة في استخدام الموارد المادية والبشرية (عون، ٢٠١٠، ص. ٦٠٧)، كما يُلاحظ وجود قصور في إعداد عضو هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية مع غياب الكثير من المعايير اللازمة عند اختياره، (جيدوري، ٢٠٠٧، ص. ٦٥٩).

ويسيطر على بعض أعضاء هيئة التدريس شعورٌ بالافتقار بما حصلوا عليه من تعليم، وتكوين علمي بعد حصولهم على درجة الدكتوراة؛ مما يؤدي إلى عدم حرصهم على متابعة المستجدات في التخصص، ويجمد إمكاناتهم العلمية والفكرية والمهنية (إسماعيل، ٢٠١١، ص. ١١٥). ولقد نصَّت اللوائح المنظمة لشئون أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الصادرة في ١٤١٨هـ، على أن يكون عضو هيئة التدريس متفرغًا لعمله بالجامعة (نظام مجلس التعليم الجامعي والجامعات ولوائحه، ٢٠٠٧)، إلا أن نتائج دراسة محسن توصلت إلى أن ١٦% فقط من مجموع أعضاء الجامعات السعودية يحققون مفهوم التفرغ وغير مرتبطين بأعمال خارج الجامعة، بينما النسبة الأكبر قد ارتبطوا بأعمال متعددة ومتباينة، وبعيدة كل البعد عن وظيفة عضو هيئة التدريس. (المحسن، ٢٠١٣، ص. ٢٣٥).

وبالرجوع إلى (اللائحة المنظمة للابتعاث والتدريب لمنسوبي الجامعات السعودية، ١٩٩٦) يتضح أن هناك قصورًا في برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس. حيث تضمنت اللائحة التأكيد على شروط التفرغ العلمي، وحضور الندوات والمؤتمرات، وتقديم الاستشارات؛ دون التأكيد على شروط التميز في التدريس أو غيره، ولهذا تصبح الحاجة مُلحَّة للتعرف على واقع ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ليحقق الاحتراف؛ للوقوف على جوانب القصور؛ لتلافيها أو الحد منها، واقتراح بعض التوصيات التي تساهم في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس (بوشيت، ٢٠١٢، ص. ٧٥٤).

وأضاف عزب (٢٠١١) أن الجامعات السعودية تهتم بالإنتاج العلمي كمعيار من معايير التقويم والترقية، وأوجه الاهتمام بمعيار التدريس تعتبر متوسطة، ودرجة الاهتمام بخدمة الجامعة والمجتمع تعتبر ضعيفة، كما أنها لا تضع في الاعتبار عنصر الأعمال الإدارية كمعيار من معايير الترقية، وأنها نوعت

وعددت الإنتاج العلمي؛ ليشمل أمورًا كثيرة غير الأبحاث، ولكنها لم تُراعِ الكفايات التي ينبغي أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس ولم تُراعِ أهداف التقييم (ص. ٤٧٥).

وتنادي الكثير من الجامعات بضرورة إعداد عضو هيئة التدريس وتنمية قدراته ومهاراته وتطوير أدواره في ظل الكثير من تغيرات العصر من خلال مراكز متخصصة بالتطوير والتدريب، وتسعى جامعة الملك خالد من خلال رؤيتها لدور ريادي ذي عمق إقليمي وبعُد عالمي وتميُّز معرفي وبحتي وإسهام مجتمعي فعَّال نحو جودة تنافسية، كما تسعى لتحقيق أهدافها، والتي من أبرزها: تهيئة بيئة أكاديمية مناسبة لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين، وتطوير قدراتهم المعرفية والمهنية (جامعة الملك خالد، ٢٠١٧). ومن هنا تمحورت مشكلة البحث الحالي حول تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد.

أسئلة البحث.

بشكلٍ محدّد تبلورت مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد؟

وتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس (الدور التدريسي، والبحثي، والمجتمعي، والإرشادي، والإداري) من منظور الاحتراف الأكاديمي، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد حول آليات تطوير أدوارهم (الدور التدريسي، والبحثي، والمجتمعي، والإرشادي، والإداري) من منظور الاحتراف الأكاديمي؛ تُعزى لمتغيرات: (الرتبة العلمية، والنوع، وتخصص الكلية)؟
٣. ما متطلبات تفعيل الاحتراف الأكاديمي، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد؟

أهداف البحث.

سعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- تعرّف مفهوم الاحتراف الأكاديمي وأبعاده.
- ٢- تحديد الأدوار المأمول من أعضاء هيئة التدريس ممارستها من منظور الاحتراف الأكاديمي.
- ٣- وضع مجموعة من الآليات لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس: (الدور التدريسي، والبحثي، المجتمعي، الإرشادي، الإداري).
- ٤- تعرف درجة موافقة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد على الآليات المقترحة لتطوير أدوارهم التدريسية والبحثية والمجتمعية والإرشادية والإدارية.
- ٥- الكشف عما إذا كان هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة

التدريس بجامعة الملك خالد، حول آليات تطوير أدوارهم من منظور الاحتراف الأكاديمي؛ تُعزى لمتغيرات: (الرتبة العلمية، والنوع، وتخصص الكلية).

٦- تعرف متطلبات تفعيل الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد من وجهة نظر أفراد عينة البحث. أهمية البحث.

برزت الأهمية النظرية والتطبيقية لهذا البحث فيما يلي:

١- قد يُعد هذا البحث إثراءً للمكتبة العربية، خاصةً أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت مفهوم الاحتراف الأكاديمي وتطبيقه بالجامعات.

٢- يمكن أن يُسهم هذا البحث في وضع أطر مفاهيمية للاعتراف الأكاديمي، وتوضيح أهميته في تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس، وتحديد أبعاده، والكشف عن أسباب غياب تطبيقه بالجامعات.

٣- قد يُسهم هذا البحث في تحقيق أهداف رؤية (٢٠٣٠) والتي من أهدافها تطوير الموارد البشرية.

٤- قد يستفيد من البحث كلٌّ من:

- أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم المهني؛ ليكونوا على درجة عالية من الكفاءة العلمية والتربوية، ومراعاة احتياجاتهم، والاهتمام بما يخصهم؛ مثل الحوافز والترقيات والتنمية المهنية.

- طلاب التعليم الجامعي؛ فإذا كان عضو هيئة التدريس بالجامعة محترفًا أكاديميًا، فسيكون أكثر قدرةً على توصيل المعلومات والمعارف لطلابه، وأكثر تأثيرًا في بنائهم العلمي وعلى شخصياتهم، مشجعينهم على القيام بدور فعال في تقديم الأبحاث، والمساهمة في تنمية وخدمة المجتمع.

- قيادات وزارة التعليم في تبني مفهوم الاحتراف الأكاديمي بالجامعات السعودية، والعمل على تفعيله وتوفير متطلباته.

- القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد، بحيث يكون الاحتراف الأكاديمي جزءًا من السياسات والخطط الإستراتيجية للجامعة والاستفادة من الآليات التي سوف يتم وضعها في تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس.

- الباحثون في إدارة التعليم الجامعي ولفت أنظارهم إلى ضرورة البحث عن آليات لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء الاحتراف الأكاديمي.

٥- جاء البحث استجابة لتوصيات الندوات والمؤتمرات التي تهدف إلى تطوير التعليم الجامعي وأداء أعضاء هيئة التدريس.

٦- قد يُسهم تطبيق الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد في تحقيق رسالتها وأهدافها، ووصولها لمراكز أكثر تقدمًا في التصنيفات المحلية والإقليمية والعالمية.

حدود البحث.

الحدود الموضوعية:

تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد، (الدور التدريسي، الدور البحثي، الدور المجتمعي، الدور الإرشادي، الدور الإداري)، كذلك متطلبات تفعيل الاحتراف الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

الحدود المكانية:

كليات جامعة الملك خالد بمدينة أبها.

الحدود الزمانية:

طُبِّقت أداة البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٧-١٤٣٨ هـ.

الحدود البشرية:

أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بأبها في الكليات التالية: (التربية، العلوم، الصيدلة) بنين وبنات، كلية الآداب بنات، وتم تحديدها لتشمل العينة تخصصات نظرية وعملية وذكور واناث وفق متغيرات البحث وينسب متقاربة مع نسب المجتمع الأصلي.

مصطلحات البحث.

تناول البحث مصطلحات عديدة، ومنها:

١- التطوير (Development) :

ويُعرف بأنه استراتيجية تتضمن إستخداماً محدداً للقوى الداخلية والخارجية لتحقيق التغيير وتتيح إمكانيات كبيرة لتنمية الأفراد والجماعات، وترسيخ الانتماء وتماسك العمل الجماعي. (مشهور، ٢٠١٠، ص٣٦).

ويعرف التطوير إجرائياً بأنه: وضع آليات ذاتية ومؤسسية لتحسين ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لأدوارهم في التدريس والبحث وخدمة المجتمع والإرشاد و الأعمال الإدارية المكلفين بها للوصول إلى مستوى عالٍ من التميز والاحترافية.

٢- الدور (The Role):

يُعرف الدور إصطلاحاً بأنه "الأعمال التي يمارسها الفرد نتيجةً لإشغاله منصباً معيناً؛ من أجل إحداث تغيير" (أبو عسكر، ٢٠٠٩، ص. ١٠).

أما التعريف الإجرائي للدور: هو مجموعة الأعمال والمهام المتوقع أن يقوم بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والإرشاد والمهام الإدارية، من منظور الاحتراف الأكاديمي.

٣- الاحتراف الأكاديمي (Academic Professionalism):

عرّفه المحسن (٢٠١٣) بأنه: "عملية منظمة، يؤدي عضو هيئة التدريس من خلالها واجباته العلمية والمهنية، على نحو فعّال ومؤثّر، يعتمد فيه على الكفاءة والتميّز العلمي، والسعي لتطوير قدراته ومهاراته، والتحليّ بأخلاقيات العمل الجامعي، ويتحول العمل الجامعي بذلك إلى مهنة يرتبط بها عضو هيئة التدريس دون غيرها، بحيث يتفرغ للأداء الأكاديمي، ويتفرغ لكل نشاط له علاقة بمهامه الأكاديمية، داخل أو خارج الجامعة" (ص. ٢٣١).

وتُعرّف الباحثة الاحتراف الأكاديمي إجرائيًا بأنه: منظومة فكرية وعملية وقيميّة، تتركز على مجموعة من الأبعاد، يمارس عضو هيئة التدريس من خلالها أدواره: (التدريسية، والبحثية، والمجتمعية، والإرشادية، والإدارية)؛ بما يُحقّق التميّز الشخصي والمؤسسي؛ ليتحول العمل الجامعي بذلك إلى مهنة يتفرغ بها عضو هيئة التدريس لأداء أدواره بتميّز ومهنيّة.

الفصل الثاني

الإطار النظري للبحث

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للاعتراف الأكاديمي في الجامعات.

تمهيد.

١- مفهوم الاعتراف الأكاديمي.

٢- أهمية تنمية الاعتراف الأكاديمي في الجامعات.

٣- المكونات الأساسية للاعتراف الأكاديمي:

٣-١: الانتماء للجامعة.

٣-٢: التنفرغ للعمل الجامعي.

٣-٣: التميز في الأداء.

٣-٤: الالتزام بأخلاقيات المهنة.

٣-٥: الاستعداد لتطوير الذات.

٣-٦: التنمية المهنية.

٤- سبل تفعيل الاعتراف الأكاديمي بالجامعات.

٥- تجارب بعض الدول لتطبيق الاعتراف الأكاديمي بجامعاتها

٦- معوقات تفعيل الاعتراف الأكاديمي بالجامعات.

المبحث الثاني: تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاعتراف الأكاديمي.

تمهيد.

١- مفهوم الدور.

٢- أدوار أعضاء هيئة التدريس.

٣- تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاعتراف الأكاديمي:

٣-١: تطوير الدور التدريسي لعضو هيئة التدريس من منظور الاعتراف الأكاديمي.

٣-٢: تطوير الدور البحثي لعضو هيئة التدريس من منظور الاعتراف الأكاديمي.

٣-٣: تطوير الدور المجتمعي لعضو هيئة التدريس من منظور الاعتراف الأكاديمي.

٣-٤: تطوير الدور الإرشادي لعضو هيئة التدريس من منظور الاعتراف الأكاديمي.

٣-٥: تطوير الدور الإداري لعضو هيئة التدريس من منظور الاعتراف الأكاديمي.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للاعتراف الأكاديمي في الجامعات

تمهيد.

يمر العالم بتطورات سريعة وتغيرات في كافة الجوانب، ويُعد الجانب التعليمي من أهم جوانب التطور التي تستحق الاهتمام وخاصة التعليم الجامعي، وعضو هيئة التدريس من أهم الموارد البشرية التي تؤثر وتسهم في تقدم الجامعات والنهوض بها لمواكبة تغيرات العصر.

ويتطلب التعليم في الجامعات تطويراً مَرْتَباً مستمراً، يناسب الوضع المتغير، ويواكب المتغيرات التقنية والعلمية، ويحافظ على البيئة، ويسهم في التنمية الاقتصادية، التي أصبحت معيارَ قوة الشعوب والدول، ويحافظ على القوة الفكرية والأخلاقية للمجتمع. ويُعد أعضاء هيئة التدريس محور الارتكاز لهذا التطور، وأبرز عناصره، وتعتمد نوعية الجامعة على نوعية أعضاء هيئة التدريس الأكفاء، ووضع البرامج والمناهج السليمة والقوية، وتنفيذها لضمان خريج قوي ومتميز، وفتح قنوات اتصال بينه وبين مجتمعه؛ لكي يكون شريكاً كاملاً في التنمية الوطنية، وحل مشاكل التنمية؛ عن طريق إجراء البحوث العلمية التطبيقية التي تخدم المجتمع والبيئة، هذا بالإضافة إلى دوره كرائد اجتماعي من صفوة المجتمع (العمرى وطناش، ٢٠٠٧، ص. ١٢٧).

وتسعى الجامعات لتحقيق الميزة التنافسية، والحصول على مراتب عالية في التصنيفات العالمية، ولتحقيق ذلك عليها أن تقوم بزيادة العناية برأس المال الفكري، وهو ما تملكه من أفكار وتقنيات ورصيد معرفي، والتحول النوعي في اختيار وتطوير الموارد البشرية، والمتمثلة في أعضاء هيئة التدريس؛ ليمتازوا بقدرات ذهنية وطاقت فكرية، وإمكانات للابتكار والإبداع، والإحاطة بمستجدات العلوم والتقنيات (يوسف، ٢٠١٥، ص. ٢٦).

لذا تبرز أهمية التخطيط لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من خلال برامج شاملة ومتكاملة بالجامعات السعودية، ووضع استراتيجيات واضحة لتحفيزهم على تنمية قدراتهم، والاعتراف الأكاديمي أحد هذه البرامج، ويتناول هذا المبحث مجموعةً من الأطر المكوّنة للاعتراف الأكاديمي، تتمثل فيما يلي:

١- مفهوم الاعتراف الأكاديمي.

جاء في "لسان العرب": أن الحرفة اسم من الاعتراف، وهو الاكتساب، يقال: هو يحرف لعياله ويحترف بمعنى يكتسب، والحرفة: الصناعة وجهة الكسب، والمحترف هو الصانع، (المكتبة الوقفية، ٢٠١٤)؛ كما جاء في "القاموس المحيط" أن الحرفة تعني الصناعة يُترق منها، وكل ما اشتغل الإنسان به يُسمّى صنعة وحرفة؛ لأنه ينحرف إليها (المكتبة الوقفية، ٢٠١٤).

ومصطلح (Professionalism) هو المقابل باللغة الإنجليزية للاعتراف، ويعني مستوى التميز أو الكفاءة المتوقَّع من المهني، ومصطلح (Professional) هو المقابل باللغة الإنجليزية للمحترف، ويعني

شخص معتمد رسمياً من قِبَل هيئة مهنية للانتماء إلى مهنة محدّدة بحكم الانتهاء من دورة مطلوبة من الدراسات أو الممارسة، والتي يمكن قياس كفاءتها عادةً على أساس مجموعة محدّدة من المعايير، ويرتبط به مصطلح (Proficiency)، ويعني إتقان السلوك أو المهارة المحدّدة التي أظهرها الأداء المتفوق باستمرار (Business Dictionary، ٢٠١٧).

والاحتراف يعني التغيير للأفضل و يرتبط بتحسين جودة الخدمة بدلاً من تحسين الوضع. (Evans, ٢٠٠٨، p.18)، كما يعني ممارسة الشخص لنشاطه على أنه حرفة وذلك بأن يباشره بصفة منتظمة ومستمرة بغرض تحقيق عائد مادي يعتمد عليه كمصدر دخل. (العقيلي، ٢٠١٤، ص.٥). وهو انتهاج الأسلوب المتقن في الأداء، ومن ثمّ فإنّ المحترف هو مَنْ أتقن عمله وجوّده (إسماعيل، ٢٠١١، ص. ١١١)؛ وذكر الشيبني (٢٠٠٧) أن المحترف له مهنة أوقف نفسه فيها، فهو في معناه الظاهر والمعروف معنى مَنْ تميّز في مهنة أو عمل أو موهبة دون ما سواها من الأعمال (ص. ٢٤).

وقد ورد مفهوم الاحتراف في بعض الدراسات بمسمى (تمهين)، أو مهنية، حيث عرّف الجميل (٢٠٠٨) التمهين بأنه: تحقيق الاحتراف وُفقّ معايير علمية معتمدة، يتفق عليها مجموعة من الخبراء. (ص. ٨٢-٨٣).

ومصطلحات المهنية أو الاحتراف يُطلقان على الخبر في بعض المهارات أو مجال المعرفة. (Baggini, 2005, p.7)، كما يفسر بويت و لوش ونايلور (Boyt, Lusch and Naylor, 2001) هذا المفهوم باعتباره بنية متعددة الأبعاد تتكون من أسلوب وسلوكيات الفرد ومواقفه تجاه عمله لأداء أعلى المعايير وتحسين جودة الخدمة، وذكر نيهان (٢٠١٠، Nihan) أن الاحتراف يشير إلى الكفاءة وتحقيق معايير عالية المستوى ويرتبط بتحسين نوعية الخدمة وأنه بنية متعددة الأبعاد تتكون من مواقف الفرد وسلوكياته تجاه مهنته (ص. ٢٠٤٨).

وحدّد المحسن (٢٠١٣) عدة معانٍ يدور حولها الاحتراف، منها:

- أن المحترف صاحب عمل وصناعة محدّدة.
- أن يكون قصده الاكتساب، وأن يكون عمله مدفوع الأجر.
- امتلاك الكفاءة والاختصاص والخبرة في عمله.
- أن يؤدي العمل بكل براعة ومهارة. (ص. ٢٣٠).

وإذا كان المحترف مَنْ يُقدّم أفضل ما عنده في تخصّصه، فيمكن تعريف الاحتراف التربوي بأنه: تقديم التربويين أفضل ما لديهم لتقدّم العملية التعليمية والتربوية، وتحقيق أعلى درجات التميز في جودة المخرجات التربوية، ويقدم للمجتمع الفارق الإيجابي، بالمشاركة في أهم عملية استثمار، وهو الاستثمار في بناء جيل واعٍ، مزوّد بالعلم والأخلاق، تعلوه الإيجابية، ويقوم بدوره في تنمية مجتمعه ووطنه، وخدمة دينه (السمان، ٢٠١١).

أما الاحتراف الأكاديمي فعرفه المحسن (٢٠١٣) بأنه: "عملية منظّمة يؤدي عضو هيئة التدريس من خلالها واجباته العلمية والمهنية، على نحو فعّال ومؤثّر، يعتمد فيه على الكفاءة والتميز العلمي، والسعي لتطوير قدراته ومهاراته، والتحلي بأخلاقيات العمل الجامعي، ويتحول العمل الجامعي بذلك إلى مهنة، يرتبط بها عضو هيئة التدريس دون غيرها، بحيث يتفرغ للأداء الأكاديمي، ويتفرغ لكل نشاط له علاقة بمهامه الأكاديمية، داخل أو خارج الجامعة"، كما عرفه بأنه "عملية منظمة وهادفة، تسعى إلى رفع الكفايات العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس، وخلق اتجاهات إيجابية نحو العمل الجامعي وداخله، ورفع مستوى إنتاجية عضو هيئة التدريس، وتحقيق أهداف التعليم الجامعي" (ص. ٢٣٠-٢٣١).

كما عرفته نihal اسماعيل (اسماعيل، ٢٠١١) بأنه: "الحرفة التي يرتبط بها عضو هيئة التدريس دون غيرها، ومن ثمّ يتفرغ للأداء الأكاديمي وكل نشاط له علاقة بمهامه الأكاديمية، سواء داخل أو خارج الجامعة، فهو عملية منظمة يؤدي عضو هيئة التدريس من خلالها واجباته العلمية والمهنية على نحو فعّال ومؤثّر، يعتمد فيه على الجودة والكفاءة والتميز" (ص. ١١١).

والاحتراف الأكاديمي مفهوم شامل لما تُطلق عليه بعض الأدبيات العلمية النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس، والذي يشير إلى النمو الذاتي الذي يمارسه عضو هيئة التدريس، رغبةً في تطوير مهاراته وقدراته العلمية والمهنية، كما يشمل أيضًا عملية التنمية المهنية، والتي يُقصد بها عادةً الجهد المؤسسي الذي تقوم به مؤسسات التعليم للرفي بالجوانب العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس (المحسن، ٢٠١٣، ص. ٢٣٠).

واقترح المحسن (٢٠١٣) نموذجًا رباعياً لتحقيق مفهوم الاحتراف الأكاديمي يعتمد على ثلاث ركائز؛ هي:

- ١- توفير البيئة المناسبة والمناخ العلمي: وذلك من خلال توفير الحرية والاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس، وبناء العلاقات الإيجابية فيما بينهم، وتوطين التقنية الحديثة في الجامعات، وتبني أسلوب الجودة الشاملة في إدارة الجامعة، وتحقيق مبدأ النسبة والتناسب بين عدد أعضاء هيئة التدريس وبين عدد الطلاب في القاعات الجامعية، واعتماد برامج التقويم والاعتماد للأداء الأكاديمي، والانتقاء الجيد لأعضاء هيئة التدريس، مع زيادة الاهتمام بالبحث العلمي، وتحديث الخطط والمقررات والمناهج.
- ٢- التحفيز لأعضاء هيئة التدريس: من خلال تحقيق أكبر درجة ممكنة من الأمن والرضا الوظيفي لهم، وإعادة النظر في رواتبهم، والتشجيع المعنوي لهم، ودعم المتميزين منهم، وإبراز جهودهم الأكاديمية.
- ٣- إحياء ثقافة التبادل الأكاديمي من أعضاء هيئة التدريس بين الجامعات، وتخفيف الإجراءات الإدارية في ذلك.

٤- برنامج تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس: من خلال التطوير الذاتي والتطوير المؤسسي، وتوفير المتطلبات اللازمة لذلك، ونشر ثقافة الاحتراف الأكاديمي، ويتضمن البرنامج مهارات أساسية؛ منها:

مهارات التدريس والبحث العلمي، مهارات التفاعل الإنساني، المهارات الشخصية، المهارات القيادية (ص. ٢٣٧-٢٣٨).

ويتضح مما سبق بأن الاحتراف الأكاديمي عملية منظمة، يتفرغ فيها عضو هيئة التدريس لأداء مهامه بمهنية وتميز وكفاءة عالية، منتمياً لجامعته، وساعياً لتطوير ذاته، وملتزماً بأخلاقيات المهنة، حيث يُعد منظومة فكرية وعملية وقيمية، يتفرغ بها عضو هيئة التدريس؛ ليمارس أدواره من خلالها بمهنية وكفاءة عالية، ويحقق التميز الشخصي والمؤسسي.

لذا يسعى عضو هيئة التدريس المحترف أكاديمياً إلى تطوير ذاته ومعرفة ماهو جديد في مجال تخصصه، ويستخدم الأساليب الابتكارية في تدريسه وأبحاثه وهو أيضاً مستشار يُقدم خدمات فنية داخل الجامعة وخارجها.

٢- أهمية تنمية الاحتراف الأكاديمي بالجامعات.

تتجلى عناية الإسلام واهتمامه بتنمية الفرد، وتطوير مهاراته ومعارفه، من خلال حرص الإسلام على دوام الاستزادة من طلب العلم وإثرائه وتطويره؛ مما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع والأمة ديناً ودنياً، فجاء في كتاب الله العزيز، قوله تعالى: ﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾ (سورة طه: الآية ١١٤).

ويمر العالم في الوقت الحاضر بالعديد من التحديات التي لا يمكن مواجهتها إلا بالتعليم الجيد والعناية بالموارد البشرية، وذلك من أجل التعامل مع المراحل القادمة، ويُعدّ تأهيل أعضاء هيئة التدريس من أهم وظائف مؤسسات التعليم الجامعي، والتي يجب أن تُحطّط لها بدقة، وتجعلها من أولى اهتماماتها، ونظراً لأهمية عضو هيئة التدريس والأدوار التي يقوم بها في إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع، وأيضاً في البحث العلمي الذي يساهم به في تطوير مجتمعه، لذلك فإن من الضروري أن ينال عضو هيئة التدريس من العناية والاهتمام بالقدر الذي يتناسب مع الدور الكبير الذي يقوم به (القربي، ٢٠١٠، ص. ١).

وفي ظل التقدم التقني وظهور وظائف جديدة تركز على المعرفة، وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشري من حيث الكم والكيف، لذا فإن هناك اتفاقاً على أن التحديات التي يواجهها التعليم الجامعي لن يتصدى لها إلا رأس مال بشري دائم التطور والرقى، ودائم النمو، سواءً على المستوى الفردي أو على صعيد الجامعة بالكامل، ويمثل رأس المال البشري المعارف والمهارات والقدرات، التي تجعل المورد البشري قادراً على أداء واجباته ومسئوليته الوظيفية بكل فاعلية واقتدار، وتتعلق تنمية رأس المال باستقطاب ومساندة العنصر البشري والاستثمار فيه، وذلك باستخدام العديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب على رأس العمل والتطوير التنظيمي (قاسم وشحاتة، ٢٠١٤، ص. ٢٩٨).

ويعتبر عضو هيئة التدريس العنصر الفعّال بالجامعات؛ لأنه أحد المدخلات الأساسية في المنظومة

التربوية، وهو الركيزة الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الأهداف التعليمية الجامعية، بل إن دور الجامعات ومكانتها وسمعتها ترتبط بمكانة أساتذتها، وقدرتهم على تأدية أدوارهم الأكاديمية والمهنية، فهم القائمون بإعداد وتدريب الطاقة البشرية، وإعداد الأبحاث العلمية، وحل المشكلات التي تتعرض لها مجتمعاتهم، والعمل على خدمتها (عبدالغفار، ٢٠٠٦، ص. ١٥٠).

وتُعدّ أنشطة عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس والإشراف والأبحاث ذات آثار متعددة على المجتمع، فإعطاء عضو هيئة التدريس يمتد إلى إعداد أجيال جديدة من الأساتذة الذين سيكون لهم بدورهم آثار متعددة على المجتمع، والتدريس للطلبة الذين يتخرجون للعمل في منظمات المجتمع، والمساهمة بالمشورة والرأي في حل مشاكل المجتمع... وغيرها. وهذا يتضمن بذل عناية خاصة في سبيل إعداد عضو هيئة التدريس على مستوى رفيع؛ لأن الرضا بأقل من ذلك سيكون له آثار سلبية يصعب حساب أبعادها على المجتمع (عثمان، ٢٠٠٨، ص. ٣٧٠).

وتبني أسلوب الاحتراف الأكاديمي في الجامعات كأسلوبٍ منهجيٍّ ومؤسسيٍّ؛ يمكن أن يساهم في تأسيس ثقافة جديدة ومنتجة، ذلك لأن الاحتراف الأكاديمي:

- عملية منظمة وهادفة، ومع الوقت يمكن تطويرها وتنميتها.
- عملية يمكن تحويلها إلى مؤشرات أداء، وبالتالي يمكن قياس نموها.
- عملية استثمار حقيقي للعنصر البشري في الجامعة.
- أحد المدخلات المهمة في عملية تحسين الجودة النوعية في التعليم الجامعي. (المحسن، ٢٠١٣، ص. ٢٢٩).

ويسهم الاحتراف الأكاديمي في تطوير الجامعات وتميزها من خلال تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، ويمكن وضع معايير لقياس مدى تطبيقه وتحقيق أهداف الجمعية من خلاله.

وترتبط الجامعات بمختلف جوانب الحياة في المجتمع، لذا فإنه يتعين عليها الحرص على امتلاك كافة مقومات وإمكانات التطوير والتجديد بصورة مستمرة، وأهم تلك المقومات على الإطلاق هو توافر أعضاء هيئة تدريس ذوي الكفاءة العلمية والتربوية العالية؛ وفقاً لمتطلبات عصر مجتمعات المعلومات والمعرفة واقتصادياتها، فهم يُمثّلون رأس المال الفكري، وهم عماد العمل الأكاديمي بالجامعة وإدارته؛ وكلما تمت تنميتهم بجدارة وفاعلية؛ تمكنوا من التدريس العصري الفعّال والمتكامل، ليس للنمو المعرفي فقط، ولكن لبناء الشخصية وبلوغ النضج الفكري للطلاب، ومن ناحية أخرى يؤدي ذلك إلى تعظيم العطاء الفكري المتميز والمتجدد لأعضاء هيئة التدريس، يقود إلى تركية وتفعيل أدوارهم كمناخ للتفاعل الإيجابي مع بيئة المجتمع المحلية، إلى جانب الارتقاء بأواصر الشراكة والتعاون العلمي والفكري والتربوي والبحثي على المستوى العالمي (العنزي، ٢٠١٤، ص. ٢٦٧).

٣- المكونات الأساسية لمنظومة الاحتراف الأكاديمي.

تقوم عملية الاحتراف على عدة مكونات من أبرزها: (المحسن، ٢٠١٣، ص ص. ٢٣٣-٢٣٤)؛
(إسماعيل، ٢٠١١، ص. ١١٢)؛ (Mat,Zbidi; 2010; p.140)

١-٣: الانتماء للجامعة.

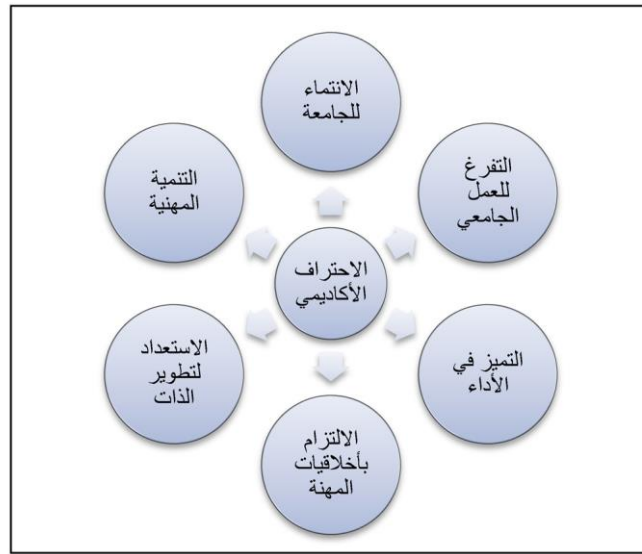
٢-٣: التفرغ للعمل الجامعي.

٣-٣: التميز في الأداء.

٤-٣: الالتزام بأخلاقيات المهنة.

٥-٣: الاستعداد لتطوير الذات.

٦-٣: التنمية المهنية.



شكل (١): المكونات الأساسية لمنظومة الاحتراف الأكاديمي

المصدر: (الباحثة).

١-٣: الانتماء للجامعة.

تعدّ مهنة التعليم مهنة جلييلة وعظيمة، وهي رسالة تقترب من رسالة الأنبياء والرسل، وكل عضو هيئة تدريس يدخل هذه المهنة لابد أن يستشعر قداستها وعظيم مسؤولياتها، ويتوجب عليه أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل، وصدقاً مع النفس والناس، وعطاءً مستمرّاً؛ لنشر العلم والخير، وقضاء على الجهل والشر (دياب، ٢٠٠٦، ص. ٢)، والانتماء للجامعة يجعل عضو هيئة التدريس يشعر بالميل والرغبة نحو مهنة التعليم، ويحترم أنظمة وقوانين المهنة (ليلي، ٢٠١٣، ص. ١١١).

ويلتزم عضو هيئة التدريس بعقد حين انتسابه للجامعة، وعند مباشرته للعمل فإنه يجب عليه الوفاء بالعقد، والالتزام بمقررات الجامعة وآدابها وأنظمتها، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ (سورة المائدة، الآية ١)، فعليه الوفاء بالتزاماته للجامعة، ومنها: تدريس ما يُكلف به، والحضور في المواعيد

المحدّدة، وعلاقته بطلابه وزملائه والإداريين، وإعداد البحوث (الكبيسي وآخرون، ٢٠١٢، ص. ٣٨).
ويُعتبر توافُر بيئة وثقافة إيجابية مطلبًا أساسيًا للأداء في أي مهنة، ومهنة التدريس الجامعي مهنة فكرية، حيث أن توافُر البيئة الفعّالة والثقافة التنظيمية القوية والإيجابية ركنًا ضروريًا للتدريس والبحث العلمي وغيرها من الوظائف لعضو هيئة التدريس، ويتطلب ذلك من الجامعات المراجعة والتقييم لبيئة الجامعة وثقافتها التنظيمية، للتعرف على تشخيص نقاط الضعف والمعوقات المختلفة، كما يتعين عليها التعرف على المسلمات المتفق عليها في هذا المجال، مع إجراء حصر لبعض الممارسات الجيدة بعدد من الجامعات العالمية المتميزة، وذلك لاتخاذ خطوات التحسين المستمر لبيئة عمل أساتذة الجامعة إلى جانب تطوير الثقافة التنظيمية السائدة لتكون قوية وإيجابية، كما يُعتبر توافُر القدرات الكامنة والاتجاهات الإيجابية نحو مهنة عضو هيئة التدريس وأدوارها المختلفة مطلبًا أساسيًا للممارسة الفعّالة في هذه المهنة، وقد دفعت أهمية هذا المطلب بعض الجامعات لتطبيق اختبارات نفسية واختبارات قدرات وغيرها؛ للتعرف على مدى توافرها في المتقدمين للالتحاق بالسلك الوظيفي لهذه المهنة (العنزي، ٢٠١٤، ص. ٢٨٣).

وتعتمد درجة الانتماء أو الولاء عادةً على توافُر مقوّمات رئيسة، من أبرزها: (المحسن، ٢٠١٣) :-

- الأمن الوظيفي (Job Security).
 - الاستقلالية المهنية (Professional Autonomy).
 - المشاركة في صنع القرار (Decision-makin).
 - الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) (ص. ٢٣٤).
- ويؤدي الأمن الوظيفي لعضو هيئة التدريس والاستقلالية والمشاركة والرضا إلى الشعور بالانتماء للجامعة مما يحقق زيادة دافعيته نحو تطوير ذاته وجامعته والوصول للتميز الشخصي والجامعي مما يحقق الاحتراف الأكاديمي.

وتتجلى أهمية الأمن الوظيفي فيما يلي:

- ١- العمل على زيادة الالتزام والانتظام والدافعية العالية، والحد من الصراع والتناقض.
- ٢- زيادة درجة الولاء، وتفعيل التعاون بين العاملين بالجامعة.
- ٣- يُشعر العاملين بالرضا الوظيفي، والقناعة بالعمل، وبالتالي تحسين أدائهم، وزيادة فاعليتهم وكفائتهم في ممارسة أدوارهم.
- ٤- تبيّن الصورة المشرقة الإيجابية للمنظمة، والإيمان بها، وإبراز جميع الجوانب ذات العلاقة بهذا الجانب.
- ٥- تحسين مكانة الجامعة في المجتمع، وإبراز ميزتها التنافسية، بالمقارنة مع منافساتها من المنظمات الأخرى.
- ٦- قبول أعضاء هيئة التدريس للتطوير والتغيير بسهولة ويُسرٍ، لقناعتهم بأنها للمصلحة العامة (الصريرة، ٢٠٠٧، ص. ٧٦-٨٧).

كما أن حصول عضو هيئة التدريس على قدر كافٍ من الاستقلالية المهنية والحرية الأكاديمية تشعره

بالإلتناء الجامعي مما يتيح له فرصاً أكبر للابتكار في أساليب التدريس والتقويم والبحث في مواضيع متعددة وفق أهداف الجامعة.

وتمكّن نُظُم التخطيط الحافزة أعضاء هيئة التدريس من المشاركة في التخطيط على المستويين التنفيذي والإستراتيجي، ويؤكد إشراكهم في التخطيط على احترام الجامعة لهم، وتقديرها لمواهبهم، وهذا يدفعهم لبذل مزيد من الجهود، ويعطيهم قَدْرًا من المسؤولية، فتفويض السلطة والمسئولية لهم، والثقة بهم، وأخذ آراؤهم وتبني أفكارهم يؤدي إلى التزامهم وولائهم للجامعة. (الفرج، ٢٠٠٩، ص. ١٨٣).

كما يؤدي الرضا عن العمل إلى تكوين اتجاهات موجبة نحوه، ويدفع صاحبه إلى تطويره، والاتصال بالمستجدات في مجاله، ورضا عضو هيئة التدريس عاملاً ضرورياً وأساسياً لنجاح العملية التعليمية؛ حيث إن هذا الرضا سيدفعه إلى تطوير تدريسه، والإخلاص فيه، ومساعدة طلابه، واكتشاف قدراتهم، واستعداداتهم للاتصال بالمستجدات في مجال تخصصه، والعمل على الارتقاء بالسلوك التعليمي (فضل الله، ٢٠١٢، ص ٤٤-٤٨)؛ فكلما زادت درجات الرضا ارتفعت معدلات الأداء، وبالتالي التميز مما يساعد عضو هيئة التدريس؛ للحصول على الاحتراف الأكاديمي، وتمثل مداخل الرضا الوظيفي في: الرضا عن الوظيفة، الرضا عن الارتقاء الوظيفي، الرضا عن الأجر، الرضا عن قيادة رئيس القسم، الرضا عن أعضاء هيئة التدريس، الرضا عن بيئة العمل (إسماعيل، ٢٠١١، ص. ١١٢).

ويكتسب عضو هيئة التدريس مكانته من خلال عضويته بالجامعة، ومثمة مبادئ تَرُدُّ في ميثاق العمل الجامعي، من أبرزها كما ذكر الكبيسي وسويدان والحيايني والجاني وحسين (٢٠١٢) :

أ- ضرورة الإحساس بالانتماء للجامعة بكل كلياتها وأقسامها.

ب- الاحترام الواجب لقوانين الجامعة واللوائح التنفيذية التي يضعها مجلس الجامعة، وأن يكون هذا الاحترام نابغاً من شعور داخلي.

ج- الدفاع عن استقلالية الجامعة، وحريتها الأكاديمية، وحرية البحث العلمي.

د- المشاركة في اجتماعات المجالس واللجان، التي يعين بها، والقيام بدور إيجابي؛ من خلال المناقشة، وإبداء الرأي، وعدم التغيب دون عذر.

هـ- تحقيق الانسجام والتنسيق داخل القسم الواحد بين التخصصات التي يضمها القسم، وبين التخصصات الشبيهة في الأقسام الأخرى؛ من أجل الارتقاء بمستوى التعليم والبحث العلمي.

و- التأكيد على المسؤولية الفردية والاجتماعية؛ بالضوابط الأخلاقية، التي تُعزِّز الانتماء والولاء للجامعة والمجتمع بروح المواطنة، التي تؤكد على حسن العلاقات والمعاملات، في نطاق الإلزام الأخلاقي الذي يترتب عليه الشعور بالمسئولية والجزاء؛ بنوعية من الثواب والعقاب. (ص. ٨٢-١٠٥)

ويتضح مما سبق أن تحقق الأمن الوظيفي لعضو هيئة التدريس والاستقلالية المهنية والمشاركة في صنع

القرارات بجامعته و الرضاء الوظيفي كل يؤدي إلى الشعور بالولاء والانتماء للجامعة وهذا يدفعه للتميز والابتكار في عمله وتطوير أدواره بما يحقق الاحتراف الاكاديمي.

٣-٢: التفرُّغ للعمل الجامعي.

يعتبر التفرُّغ من أهم وأبرز مكوّنات الاحتراف الأكاديمي، ولقد جاء مفهوم الاحتراف الأكاديمي من الاحتراف الرياضي، والذي يعني أن يكون الشخص متفرغاً لعمله بشكل تام، ولا يمارس أي أعمال أخرى كالتجارة أو غيرها، ومعظم أعضاء هيئة التدريس الذين يمارسون أعمالاً أخرى غير العمل الجامعي يكون ذلك بحثاً عن مصادر دخل إضافية، أو بحكم تخصصهم العلمي، فمثلاً عضو هيئة التدريس بكلية الطب لديه عيادة خارجية، وعضو هيئة التدريس المتخصص بالقانون لديه مكتب محاماة، ويمكن أن يتم ذلك داخل الجامعة ويصبح من ضمن الأدوار الجامعية لعضو هيئة التدريس، بحيث يصبح في الجامعة عيادات ومكاتب محاماة و استشارات في كافة المجالات يحقق عضو هيئة التدريس من خلالها ممارسة أدواره والحصول على الخبرة العملية وزيادة في دخله بحيث تعود الفائدة لكل من عضو هيئة التدريس و الجامعة.

ولقد نصت اللوائح المنظمة لشئون أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الصادرة في ١٤١٨ هـ، على أن يكون عضو هيئة التدريس متفرغاً لعمله بالجامعة (نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، ٢٠٠٧)، وتتفق الأدبيات العلمية على أن مهام عضو هيئة التدريس متعددة، وذات أعباء كبيرة؛ مما يعني ضرورة التفرغ للقيام بها وأدائها بصورة أفضل (المحسن، ٢٠١٣، ص. ٢٣٥).

واتسمت التحديات المعاصرة بثورة وتقنية المعلومات والاتصال في شتى أنواع المعرفة؛ مما أدى إلى اهتمام معظم الجامعات بإتاحة فرص النمو والتطوير لعضو هيئة التدريس؛ من خلال حضور المؤتمرات والندوات العلمية، وورش العمل، وبرامج المنح، وكذلك إجازات التفرغ العلمي، وغالباً ما تكون المشاركة معتمدة على درجة الاستفادة التي تعود على المؤسسة التعليمية من جهة، وعلى العضو المشارك من جهة أخرى، وتعتبر إجازات التفرغ العلمي إحدى المميزات التي يتميز بها عضو هيئة التدريس في العمل الأكاديمي في مؤسسات التعليم الجامعي، حيث تؤكد على إتاحة الفرصة له في التنمية الذاتية؛ من خلال بناء برنامج عمل أكاديمي خلال الفترة التي يتمتع بها خلال إجازة التفرغ (الوذيني، ٢٠٠٨، ص. ١١٨).

وعرّف الوذيني (٢٠٠٨) إجازة التفرغ العلمي بأنها: "إجازة إذن بالتغيب لعضو هيئة التدريس مدفوعة الأجر لعام واحد أو نصف عام؛ بهدف التطوير المهني والشخصي" (ص. ١١٩).

وينبغي ألا تكون سنة التفرغ لإجراء البحوث فحسب، وإنما تشمل تطوير المهارات والمعارف في شتى المجالات.

وقد أشار أغنية (٢٠١٥) إلى أهم متطلبات ضمان الجودة في أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات، ومنها: أن يتفرغ للعمل طوال الوقت في جامعة واحدة؛ إذ يمكنه اكتساب دخل إضافي من

تقديم استشارة لإحدى المنظمات أو إلقاء محاضرات كجزء من خدمة المجتمع. أما إذا اضطر للعمل في أكثر من جامعة لزيادة دخله؛ فهذا يؤثر سلبًا على ضمان الجودة (ص ص. ٩٣٦-٩٣٧). ومن الحلول التي اقترحها العساف (٢٠١٥) لتجاوز المشكلات الراهنة للتعليم العالي تأمين الاستقرار المادي للباحث لضمان تفرُّغه، فأغلب الباحثين غير متفرغ، وله أعمال خاصة يديرها تجعله عمليًا غير قادر على التركيز (ص. ٣٠١).

وذكر جيدوري (٢٠٠٧) عددًا من الفرص التي يمكن أن تُتاح لتطوير عضو هيئة التدريس في الجامعة لرفع كفاءته ومستوى أدائه، ومواكبته للتطورات الحديثة في مجال تخصصه العلمي، ومنها:

أ- التفرغ الجزئي العلمي لعضو هيئة التدريس: وهذا التفرُّغ يمكن أن يكون ليوم أو أكثر في الأسبوع، أو فصل دراسي أو عام دراسي، في إحدى المؤسسات الإنتاجية في حقل اختصاصه؛ لأن الهدف من ذلك هو التعرُّف على واقع العملية الإنتاجية في مجالاتها العلمية المختلفة، مما يُسهِّل ذلك على الأساتذة والقائمين على شؤون التعليم الجامعي مهمة إعداد الطالب الخريج القادر على الإسهام الفاعل بهذه العملية الإنتاجية، ويؤدي إلى معرفة واسعة بإعداد المناهج الدراسية المناسبة، والتعامل معها، بما يحقِّق الغرض من التوافق بين متطلبات الشهادة الأكاديمية وميدان العمل والإنتاج، فضلًا عن إسهامه في توجيه بحوث طَلَبته نحو المشكلات التي تواجه العملية الإنتاجية، والتصدي لها بكفاءة أعلى، وبالتالي تطوير قدرات الطلبة وعضو الهيئة التدريسية على السواء، بصورة نظرية وعملية وتطبيقية، وتطوير مؤسسة الخدمة الإنتاجية، ورفع مستوى أدائها وخدماتها نحو الأفضل.

ب- التفرغ العلمي في مراكز البحوث المتقدمة: تتمثل بتفرُّغ عضو هيئة التدريس في مراكز البحوث أو إحدى الجامعات المتميزة بعلميتها مدة عام دراسي واحد أو لفصل دراسي، بهدف التعرُّف على خبرات وتجارب جامعات ومؤسسات علمية متقدمة، وتحقيق التواصل العلمي معها، والانتفاع من مستوى تقدُّمها العلمي لتطوير كفاءته، وبالتالي تطوير كفاءة أداء جامعتهم؛ من خلال الخبرات والمعلومات والمتابعات التي حصل عليها خلال تفرغه العلمي.

ج- الإعارة للعمل في جامعات عربية أو عالمية: إنَّ مثل هذه الفرصة تحقِّق لعضو هيئة التدريس مجالًا للتفاعل مع أنظمة تربوية جامعية أخرى، قد تكون مختلفة عن أنظمة الجامعة التي ينتمي إليها، وبالتالي تُسهِّل له من عملية التفاعل مع هذه الخبرة؛ من خلال تقديم الجهد العلمي المتميز الذي يؤثر ويتأثر بما يقوم به في مجالات العمل المختلفة، وتكون خبرة وتجربة، يمكن أن تُسهم في رفع أداء وكفاءة عضو هيئة التدريس، وتعمل على تطوير قابليته العلمية (ص ص. ٦٧٤-٦٧٥).

التميز فكر إداري، وليس وظيفة تنظيمية، يعتمد على الإبداع والابتكار والمنافسة والكفاية والسمعة المحلية والإقليمية والدولية (يوسف، ٢٠١٥، ص ٢١-٣٣)؛ فمفهوم التميز مصطلح يستخدم لوصف الحد الأقصى من الجودة، ويعني الإبداع، والإتيان بما هو مختلف عن الآخرين، أو هو الجودة التي يضيف إليها الفرد أشياء أخرى مبتكرة، والتفوق على الآخرين؛ والتميز هو تغيير الواقع الحالي، وإدارة هذا التغيير من خلال التعلم والمعرفة؛ لخلق الإبداع، ومن ثمَّ إحداث التطوير والتحسين المستمر، فالجامعات المتميزة تكون منفتحة على أفكار وآراء جميع المعنيين للاستفادة منها، فتحقق التميز في الأداء من خلال أعضاء هيئة تدريس وموظفين يبحثون عن المعرفة، ويجولونها لابتكار (قاسم وشحاتة، ٢٠١٤، ص ٣٨١)؛ فالتميز يعني التفرد والإبداع والابتكار وتحقيق أعلى مستوى من الجودة.

وتميز عضو هيئة التدريس في أدائه يعني تفرد فيه، وتجاوز المهام التقليدية: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) إلى الأدوار المتجددة: (تصميم البرامج، دعم الطلاب، التقويم المؤسسي، تطوير السياسات،...) (فضل الله، ٢٠١٢، ص ١٢٣).

ومن أهم مكونات الأداء المتميز: الكفاءة العلمية والتخصصية، كما يستند أيضًا على البراعة والجودة وتحسين العمل وتحويده، وإخراجه في أفضل صورة، والتميز في الأداء يرتبط برفع الكفايات لدى أعضاء هيئة التدريس، كما يرتبط بالإعداد العلمي لعضو هيئة التدريس، وقدرة الجامعات ومؤسسات التعليم الجامعي على حسن اختياره، بمعايير واضحة ودقيقة، كما يشمل مفهوم التميز الاهتمام بقضايا البحث العلمي (المحسن، ٢٠١٣، ص ٢٣٥).

أما ما يتصل بمظاهر التميز في الأداء؛ فيتكون من عدة عناصر من أبرزها:

١- من التعليم إلى التعلُّم.

٢- من نقل المعرفة إلى بنائها.

٣- من التحقق إلى الاستقصاء (القادري، ٢٠٠٥، ص ١٢٠).

ويحقق عضو هيئة التدريس التميز الذاتي والذي يقود إلى الإحتراف من خلال: التعلم الذاتي، التعلم من الأخطاء، المبادرة، تقييم الذات وإدارتها، وحل المشكلات والتواصل بكل أنواعه وآلياته، وبناء الثقة والولاء للجامعة (قاسم وشحاتة، ٢٠١٤، ص ٢٢٢).

وينبغي إدراك جانب التميز في التدريس عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقية وأن يُظهر أعضاء هيئة التدريس المؤهلات اللازمة على كلِّ من مستوى الأبحاث ومستوى التعليم، وإدراك متبادل بالمؤهلات والمهارات التدريسية المكتسبة بين مؤسسات التعليم الجامعي، وإدراك الأبحاث المتعلقة بعملية التعليم والتعلُّم كنشاطٍ بحثيٍّ لازم. (Pleschova, et al., 2012, p.20).

والعمليات ذات الصلة بالتميز والإبداع تتضمن عدة أمور، من أبرزها: (يوسف، ٢٠١٥، ص ٤٦):

- ١- السمات الشخصية؛ مثل: المثابرة والاستقلالية والانضباط الذاتي.
 - ٢- العمليات المعرفية؛ مثل: القدرة على فهم التعقيدات، ورؤية الأشياء بطريقة مختلفة عن الآخرين.
 - ٣- أسلوب العمل: ويشمل القدرة على التركيز على شيء واحد لفترة طويلة من الوقت، والمحافظة على مستويات الطاقة والجهد والإنتاجية العالية، واستخدام الاستدلال لاكتشاف المسارات المعرفية الجديدة، ويمكن تعزيز ذلك بالتدريب والخبرة في توليد الأفكار والتفكير الإبداعي.
- ومما تضمنته رؤية (٢٠٣٠) للمملكة العربية السعودية: تأسيس برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية في كل جهاز حكومي، وسيقدم الدورات التدريبية لتطوير المهارات والمواهب، والعمل على رفع إنتاجية الموظف وكفاءته إلى أعلى مستوى، عبر تطبيق معايير إدارة الأداء والتأهيل المستمر، وبناء منصات رقمية للمهام الأساسية المشتركة، وسيتم وضع سياسات لتحديد قادة المستقبل وتمكينهم، وصناعة بيئة محفزة، تتساوى فيها الفرص، ويكافأ فيها المتميزون (رؤية ٢٠٣٠، ٢٠١٦). لذا ينبغي أن يحرص عضو هيئة التدريس على تحقيق التميز الشخصي في ممارسة أدواره المتعددة و يحرص على الإبداع والتجديد والابتكار ويتعد عن الممارسات التقليدية ليواكب التطور ومتغيرات العصر ويسهم في تحقيق التميز لجامعته وتحقيق رؤية (٢٠٣٠) للمملكة العربية السعودية.

٣-٤: الالتزام بأخلاقيات المهنة:

تُعدّ القيم إحدى الركائز الأساسية لشخصية الفرد والمنظمة، فهي تدفع الفرد وتُحفّزه إلى سلوكيات معينة، من شأنها تحقيق رغباته واحتياجاته، لذلك تسعى المنظمات إلى الاستثمار في مواردها البشرية، وزيادة فاعليتهم؛ عن طريق الاهتمام بكل ما يتعلق بزيادة فاعليتهم وكفاءتهم، وما يرتبط بهم وبمنظمتهم من قيم تنظيمية؛ تُسهم في إيجاد أفراد ذوي فاعلية قادرين على تحقيق أهداف منظماتهم (الأحمدي، ٢٠٠٧، ص. ٣).

ويُعتبر عضو هيئة التدريس في نظر طلابه نموذجاً، وسلوكياته أهم المؤثرات على سلوكياتهم بصفة مستمرة للتقييم والتفسير، وينظرون إليه على أنه الإنسان الكامل، الذي يملك ما يفتقدون إليه وما يحتاجون من علم ومعرفة، وهو مثَّلهم الأعلى (زكي، ٢٠١٢، ص. ٥). وترتبط مهنة التدريس الجامعي بمدونة قواعد السلوك، بحيث تُوجّه بدورها المهنيين إلى طرق العمل والتعامل مع الزملاء والطلاب والمجتمع العام؛ لذا ينبغي أن يعمل أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمدونة قواعد سلوك محددة بهدف توجيه عملية التدريس والتقييم والعلاقة مع الطلاب (Maphosa & Mudzielwana, 2014, p. 66). ويتّصف عضو هيئة التدريس بأفضل الصفات والمميزات، بأن يكون ذا أفق واسع وحُلق حسن، حيث إنها مهنة تتطلب من أصحابها شعوراً بالأمانة، والتزاماً بالمسؤولية تجاه المتعلمين والمجتمع على حدٍ سواء. (الغامدي، ٢٠١٢، ص. ١٢).

وتُشكّل القيم الأخلاقية مكانةً كبيرة للإنسان بوجه عام، ولكل موظف بوجه خاص، وتزداد أهميتها

لمن يمارس مهنة التعليم والبحث العلمي في مؤسسات التعليم الجامعي، نظرًا لما يتسم به نسبيًا من حرية أكاديمية، واستقلالية في العمل والتصرف، ولما يُنط به من مسؤولية إعداد الكوادر البشرية المؤهلة لريادة المجتمع في شتى المجالات، ومن ثمَّ إذا لم يكتنفه إطار قيمي وحُلقي يلتزم به في عمله وممارسته؛ سيكون محصِّلة ذلك ضعف وتفكُّك البنيان المؤسسي لمؤسسات التعليم الجامعي، إضافةً إلى أنتشار الفساد بشتى صوره وأنواعه فيها. (زكي، ٢٠١٢، ص. ٢).

وأخلاقيات المهنة تعني: وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المطلوب أن يتبعها أفراد جمعية مهنية، كما تعني نظام المبادئ الأخلاقية، أو قواعد الممارسات التي أصبحت معيارًا للسلوك القويم، وتعني أيضًا مجموعة من القواعد والأصول لتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، بحيث تكون مراعاتها محافظةً على المهنة وشرفها. وأخلاقيات عضو هيئة التدريس هي مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها هو والعاملون كمرجع يُرشد سلوكهم أثناء أداء وظائفهم (الكبيسي وآخرون، ٢٠١٢، ص. ٢٤-٤٢).

وعضو هيئة التدريس المحترف يتصف بالعدالة والإنصاف، والقدرة على التأمل والتصور، ويتحمل واجباته ومسئوليته، ويراعي مشاعر الطلاب، ويكون قدوة حسنة لهم، كما أنه يدير الوقت بفاعلية، ويضبط نفسه، ويهتم بإصلاح سلوك الطلاب، ويداوم في البحث والمطالعة والدراسة؛ ليضيف للطلاب المعلومات المتجددة أولاً بأول، ويحفظ أسماء طلابه، ويحترمهم ويحفظهم، ويشجعهم على الإبداع، وينمي مواهبهم، ويشركهم همومهم وأفراحهم، وهو ماهر في النقاش والإقناع، يُسيِّط الصعاب، وهو بعيد عن الدكتاتورية والفوضوية، يهتم بالإصلاح من أجل بناء وطن (الشبيبي، ٢٠٠٧، ص. ٢٥).

ومبدأ الاحتراف يعتمد على المهنية؛ لذلك فهو يتبنى أخلاقيات المهنة والالتزام بها، وهذه الأخلاقيات تبدأ بحب نشر المعرفة، أو ما يسمى بمفهوم "الإيثار العلمي Altruism" التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس المحترف، بمعنى أن تكون لديه رغبة جامحة في مشاركة الجميع بما لديه من علم أو تميُّز؛ ومن أخلاقيات المهنة بناء جسور الصداقة، والحب مع الطلاب، والاهتمام بهم، واحترام مشاعرهم، والمشاركة في حل مشاكلهم، والعمل لرفع الروح المعنوية لديهم، وتشجيعهم، وتحفيزهم، وعدالة التقويم، وحسن المظهر العام، والهدوء، والاتزان العاطفي، والتواضع (المحسن، ٢٠١٣، ص. ٢٣٦).

وتتمثل أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي في درجة التزام عضو هيئة التدريس وولائه لمهنته، واحترامه لطلبته عند التعامل معهم، ومراعاته لأسس العدل، والمساواة بين جميع الطلبة، والتحلي بهذه الأخلاقيات من شأنه أن يمنع من احتمالية إساءة ممارسة الصلاحيات والسلطات المخوَّلة لعضو هيئة التدريس عند أدائه لعمله، نظرًا لكون عضو هيئة التدريس يتمتع بخصوصية واستقلالية وحرية أكاديمية عالية، فالتزامه بالجانب الأخلاقي يُعدُّ الضابط لسلوكه (الخوالدة ومقابلة والعمارة، ٢٠١٣، ص. ٢٢).

وتُعدُّ العوامل الرئيسة التي تساعد عضو هيئة التدريس على الاحتراف ثلاثة: (العلم، الدين،

الأخلاق)، وبذلك فليست العبرة في عدد السنوات التي قضاها عضو هيئة التدريس في عمله؛ ليصبح بعد ذلك محترفاً، أو أن يمكث في مهنة التدريس فترةً من الزمن؛ ليحصل على شهادة الاحتراف، وإنما العبرة فيما يملكه عضو هيئة التدريس المحترف من جوانب تؤهله ليكون محترفاً، ويكون احترافه في مهارة التعامل مع الناس، وخصوصاً الطلاب، كذلك احترافه في تمكُّنه من مادته العلمية، واحترافه في بُعْد نظرته المستقبلية، وبذلك يستحق أن يكون محترفاً (الشبيبي، ٢٠٠٧، ص. ٢٥).

ويؤكد بعض التربويين على أنه عند بناء موثيق للمهنة الأكاديمية؛ فمن الضروري التركيز على المُثُل التي يجب أن تسود علاقات عضو هيئة التدريس مع طلبته، مع التركيز بالدرجة نفسها على واجباته والتزاماته، بحيث تسود أجواء الصداقة والاحترام والدعم المتبادل؛ مما يجعل الطلبة يشعرون بالحرية المطلقة في طرح الأسئلة والمساهمة الجادة في النقاش الصِّقِّي، بلا خوف من عدم الموافقة على آرائهم، أو اهتزاز صورتهم (الخوراني، ٢٠٠٥، ص. ٧٥).

ويتمثل بُعْد الالتزام بأخلاقيات المهنة لعضو هيئة التدريس في أن يكون صادقاً ومثلاً أعلى وقدوة للطلاب وللمجتمع ككل، وأن يتميز بالعدل والمساواة بين مجموع الطلاب، قادراً على ربط علاقات إنسانية مع الجميع من طلاب وزملاء عمل وإداريين وموظفين، بالإضافة إلى مساهمته الفعالة في حل ومعالجة القضايا التي يعيشها مجتمعه (دشاش، ٢٠١٤، ص. ٢٣٤).

ويتصف عضو هيئة التدريس بالموضوعية والعدالة وعدم التحيز، ويتحلى بالاستقامة والأمانة والإخلاص والرقابة الذاتية، والانسجام مع الذات في السلوك، والرحمة في تعامله مع الطلاب، واحترام شخصياتهم، والوسطية في التعامل، مع احترام زملائه، ومراعاة أحاسيسهم ومشاعرهم، وتقديم المشورة والمساعدة لمن يطلبها منهم، واحترام المراتب العلمية الأعلى، ونبذ الممارسات الغير لائقة بالجامعة وبالمجتمع، وتقدير مجهودات المساعدين من فنيين وإداريين وموظفين واحترامهم (ليلي، ٢٠١٣، ص. ١١١-١١٢).

ومسئولية عضو هيئة التدريس في الالتزام بأخلاقيات المهنة تقع ضمن بُعْدين:

١- أن يكون ملتزماً في سلوكه بالمعايير الأخلاقية الرسمية وغير الرسمية، المنبثقة من الأديان والثقافة السائدة بالمجتمع.

٢- أن يُسهم بجدية في تربية طلابه، وتهيئة الظروف لنموهم المعرفي والخلقي نموًّا صحيحاً (الكبيسي وآخرون، ٢٠١٢، ص. ٤٧).

والالتزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة وحسن معاملته لطلابهم وزملائه ورؤسائه وحرصه على العدل والأمانة وغرس القيم والأخلاق والابداع و الدافعية للتعلم لدى طلابه ومراعاة ظروفهم والفروقات الفردية، يجعل منه أستاذاً مؤثراً على طلابه ويزيد من فرص تحسين قدراتهم ودافعيتهم للتعلم والتطور.

ومن الأخلاقيات المهنية لعضو هيئة التدريس: غرس العقيدة الإسلامية في نفوس الطلاب وتعهدها

بالرعاية، وتنقيتها من الشوائب المُخَلَّة، والعلاقة الطيبة بين عضو هيئة التدريس وبين طلابه القائمة على الحب والرحمة والاحترام، قال تعالى: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ﴾ (سورة آل عمران، ١٥٩)، وبيان خطورة الغلو والتطرف وما يلحق به من إرهاب وعدوان وقتل وتدمير، وتجنب نقد زميله أمام زملائه وطلابه. (الكبيسي والحياني، ٢٠١٥، ص.ص. ٢٠٥-٣٠٩).

كذلك لا بد من توافر مجموعة من أخلاقيات البحث العلمي فلقد تسببت التقنية المتقدمة، واحتدام المنافسة؛ في زيادة السطو الأكاديمي، وإذا أُضيف إلى ذلك الرغبة في الصيت وتبؤء مكانة مرموقة، فإن هذا بدوره يؤدي إلى التلاعب بنتائج البحث العلمي؛ علاوةً على حالات الانتحال في الأوراق البحثية والأطروحات العلمية. وعلى الجامعات اتخاذ كل الخطوات لتجنب حصول هذه الحالات، وأن تغرس في نفوس أعضاء هيئة التدريس والطلاب التبعات الاجتماعية الناتجة عن الغش والاحتيال، مع الانخفاض العام في التمويل؛ فإن البحث العلمي صار يُموَّل في الغالب من القطاع الخاص. وهناك حالات موَّل فيها القطاع الخاص البحث العلمي؛ هادفًا فقط لتعزيز مصالحه الخاصة في مجالات صناعة الأدوية والزراعة والمنتجات الغذائية (وزارة التعليم، ٢٠١٣).

وتلتزم جامعة الملك خالد، في جميع سياساتها وقراراتها وتعاملاتها بإطار أخلاقي، كما تحكّمها مجموعة من القيم المستمدة من تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف الذي نَحج عليه قادة البلاد، والمتسقة مع سياسات وزارة التعليم، والمتوائمة مع سعي جامعة الملك خالد نحو مستقبلها كجامعة متميزة؛ لذا فإن اهتماماتها لا تقتصر فقط على الأنشطة التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع، بل تؤكد الجامعة نفسها على أنها مؤسسة أكاديمية تقدم هذه الوظائف الثلاث في إطار قيمي أخلاقي، ولا ريب أن تعدُّد وظائف الجامعة وتشعبها، وازدياد المهام الملقاة على عاتقها، وازدياد العلاقات التي تدور داخلها وخارجها؛ قد فرض ضرورة وجود إطار أخلاقي، يرشد ويوجه سلوك منسوبيها؛ خاصةً عند تباين وجهات النظر حول نمط محدّد السلوك هنا يأتي الإطار الأخلاقي محدّدًا لمجموعة من التوجّهات والمعايير الأخلاقية والمسئوليات والضوابط والمحاذير، التي يتم الاتفاق عليها، ويحكم الممارسات داخل مجتمع الجامعة، فهو بذلك يختلف عن بنود ونصوص النظام أو اللوائح، ذلك أن الإطار الأخلاقي يُعدّ اتفاقًا معلنًا بين مجموعة من الأطراف على إطار قيمي أخلاقي، ومجموعة محدّدة من قواعد السلوك في المواقف المختلفة، وهو بهذا يمثل إلزامًا قيميًا للجميع (جامعة الملك خالد، ٢٠١٧).

٣-٥: الاستعداد لتطوير الذات:

يسعى عضو هيئة التدريس المحترف لتطوير ذاته، ورفع كفاءته وتميزه، في كل ما يتعلق بمهنته، فيحرص على المتابعة المستمرة للمستجدات في مجال تخصصه، وتطوير معلوماته في طرق التدريس والتقييم، ومعرفة طرق التعامل الجيدة؛ للتعامل مع طلابه وزملائه ورؤسائه، وتطوير مهاراته في البحث

العلمي، وفي استخدام التقنيات الحديثة.

ومن العوامل الأساسية لزيادة كفاءة عضو هيئة التدريس: رغبته في التعلُّم باستمرارٍ، وقدرته على تحسين مهاراته الذهنية؛ بما يكفل له تقبل الجديد، والمحافظة باستمرار على مستوى عالٍ من الكفاءة، وهذا يتطلب منه تجديد معارفه ومهاراته باستمرار، وقد قيل: إن ٢٠% من وقت عضو هيئة التدريس يجب أن يخصص لعملية المتابعة المهنية (عسكر، ٢٠٠٨، ص. ١٧٤). وأيضًا التنمية الذاتية بجهوده الشخصية الفردية، أو بالمشاركة والتعاون مع بعض زملائه، وعلى الجامعة أن تحت أعضاء هيئة التدريس على ذلك وتدعمهم وتحفزهم (العنزي، ٢٠١٤، ص. ٢٨٤).

وتقع على عاتق عضو هيئة التدريس مسؤوليات كبيرة تجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، ونظرًا إلى أن المعرفة العلمية في كل التخصصات في تطور مستمر وسريع؛ فلا بد لعضو الهيئة التدريسية في الجامعة من متابعة هذه التطورات، والتعامل معها؛ لما لها من انعكاسات على المجالات المختلفة لعمله الجامعي (العمرى، ٢٠٠٩، ص. ٥٣٥).

ولتحقيق كل هذه الجوانب في برامج التنمية المهنية لأساتذة الجامعة؛ فإن هناك أساليب ذاتية وأخرى مهنية، تقع مسؤولية الصنف الأول منها على عاتق عضو هيئة التدريس نفسه، حيث يقوم بتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية، ومحصلة ذلك رضاه عن عمله، وتقدير الآخرين له. كما يتوقف النمو المهني لعضو هيئة التدريس مستقبلاً على طموحه الشخصي، وقابليته للتقدم، ومدى تأثره بالتشجيع وبموامل التطور المحيطة به. وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى قدرته في التمييز بين مواطن القوة والضعف لديه. وأن يوسع من طموحاته الشخصية بما يجعله دائماً على قناعة أن هناك مستوى أعلى مما هو فيه (غربي وحفيظي، ٢٠١٢، ص. ٣٠).

وتُعَدُّ الحاجة للنمو المهني قائمةً باستمرار؛ لأن عضو هيئة التدريس لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محدّدة من المعارف والمهارات، فتحت ضغط الحاجات الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي، هذا الأمر يتطلب ضرورةً أن يحافظ على مستوى متجدّد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، وبهذا يكون التعليم بالنسبة له عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فعضو هيئة التدريس المبدع هو طالب علمٍ طوال حياته في مجتمع دائم التعلُّم والتطور، وفي ظل التقنيّة والمعلومات، وليس عضو هيئة التدريس الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد (المفرج والمطيري وحمادة، ٢٠٠٦، ص. ٣٠).

ويفترض ألاّ تتبنى عملية التطوير لأعضاء هيئة التدريس أسلوب التطوير الذاتي فقط، الذي يعتمد على الرغبة الذاتية، والمبادرة من عضو هيئة التدريس؛ بل لابد من ممارسة التطوير المؤسسي الذي تبناه الجامعة، وتوفر له كافة الوسائل؛ لتحقيق مبدأ الاحتراف الأكاديمي (المحسن، ٢٠١٣، ص. ٢٣٧).

وقد أصبح عضو هيئة التدريس مطالباً أكثر من غيره؛ لإحداث مثل هذا التطوير في معارفه وقدراته

ومهاراته المختلفة، التي تمكنه من أداء دوره بفعالية واقتدار، بما يُسهم في تحقيق الأهداف والغايات المرجوة في المخرجات، والذي ينعكس في تحسين تعلُّم الطالب، وتوسيع إمكانياته معرفيًا ومهاريًا؛ ليؤدي دوره في الحياة للإسهام في عمارة الأرض (غالب وعالم، ٢٠٠٨، ص. ١٦٥).

ولتطوير عضو هيئة التدريس ذاتيًا؛ فإنه لابد من تحقيق الجودة الشخصية: وهي الدرجة التي يعبر عندها الفرد عن سمات شخصية إيجابية، ويمارس علاقات إنسانية جيدة، ويُظهر أداءً متميزًا في العمل، فالجودة الشخصية هي أساس الجودة المؤسسية، فالفرد أهم مصدر لتحسين الجودة المؤسسية. ويمكن تحديد أربعة أبعاد للجودة الشخصية هي: (السمان، ٢٠١١)

١- السمات الشخصية الإيجابية: ويأتي في مقدمتها تقدير الذات، أي: التحفيز الذاتي، واستشعار ما يُمثله عمله الجامعي من إسهام في بناء جيل المستقبل، فمن خلال العمل الجامعي يُستشرف المستقبل لكل دولة، فهو الاستثمار الحقيقي لحاضر الطالب ومستقبله، إن هذا الحافز الكبير يدعو كل عضو هيئة تدريس للجد والاجتهاد والإتقان، الذي يصل به إلى حد (الاحتراف)، ويدعوه أيضًا إلى تمثّل السمات الشخصية الأخرى، التي من أهمها: (الصدق، الأمانة، إدارة الوقت بنجاح، التوازن، المبادرة).

٢- العلاقات الإنسانية الجيدة: فعلى هيئة التدريس المحترف ينبغي أن يتحلى بقدرٍ جيد من هذه العلاقات، فالعلاقة الإنسانية الجيدة تتمثل مع جميع أطراف العملية التعليمية والتربوية الطلاب وزملاء العمل والرؤساء والوكلاء والعمداء ومدراء الجامعات؛ بالتعامل الحسن، والحوار الهادف، والاحترام المتبادل، والأسلوب المناسب.

٣- الأداء المتميز في العمل: وبه يصل عضو هيئة التدريس إلى حدٍ جيدٍ من (الاحتراف)، ومن أهم سمات الأداء المتميز في العمل الجامعي: (وضوح الأهداف، التنظيم، التخطيط، حسن إدارة الاجتماعات، العمل بروح الفريق، القيادة بالقدوة، حسن اتخاذ القرار، الإبداع والتجديد، الإيجابية والمبادرة).

٤- الاستفادة من التقنيات الحديثة والأساليب المبتكرة: لما يشهده العالم من قفزات تقنية متعددة، حتى إن المجتمع المحيط بالعملية التعليمية والتربوية تأثر بذلك في لغة تخاطبه ومفرداته، فالإيميل، والفيديو، ووقول، واليوتيوب، وتويتر؛ تمثل وسائل التواصل في المجتمعات الآن، وتقنيات الآيفون، والبلاك بيري، والآيباد، ولهذا تحتم على من التحق في المنظومة التربوية أن يراعي هذه الجوانب، وأن يعتني بها.

ومما سبق تتضح أهمية متابعة عضو هيئة التدريس المحترف للمستجدات وحرصه على تطوير ذاته والسعي لتفعيل وسائل التواصل الاجتماعي في التعليم ومن ثم تشجيع طلابه على استعمالها بما يعود عليهم بالفائدة وتوضيح دورها في نقل المعرفة وتبادل الخبرات، مع الحرص على تفادي مخاطرها.

ويقضي دور عضو هيئة التدريس أن يكون مدرِّكًا لأبعاد حركة التغيير في المجتمع، ومطالب التغيير، وكيفية تلبيتها في مناهج التعليم الجامعي، وأن يكون قادرًا على تكوين رؤى مستقبلية في ضوء ملامح الواقع وحركة التغيير وطموحات الأفراد، وتطبيق ذلك على المناهج التي يقوم بتصميمها وتنفيذها وتقييمها

وتطويرها (مدكور، ٢٠١٣، ص. ٢١).

ويتطلب التميُّز الشخصي إرادةً قويةً، ورؤيةً واضحةً ومراجعةً مستمرةً للذات، والإفادة من تجارب الفشل والنجاح. ومن طرق الوصول للتميز الفردي: التنمية الذاتية، والتنمية الذهنية، وتحسين مهارات إدارة الذات، وفهم الدوافع، وإشباع الحاجات الإنسانية، وتوظيف الحوافز الإيجابية والسلبية (يوسف، ٢٠١٥، ص. ٤٧).

ويمكن تحقيق تطوير الذات لعضو هيئة التدريس المحترف من خلال ما يلي:

أ- حضور الدورات والبرامج التدريبية: بحيث يكون الغرض من الحضور والمشاركة زيادة الخبرات والاستفادة، لا التسجيل لمجرد الحضور، ولعل هذا يتحقق عن طريق التالي:

١- الحرص على ملاءمة وقت الدورة التدريبية ومدتها للمتدرب، وعدم تعارضها مع عمل أهم.

٢- الحرص على المدربين المميزين، الذين يمتازون بتوظيف المعلومة، وإيصال الأفكار، وتطبيقاتها العملية بالأساليب التدريبية الحديثة والمتطورة.

٣- الاهتمام بالإفادة من ورش العمل المصاحبة للدورة التدريبية.

ب- وضع جدول (شخصي) للنمو التدريبي، يحوي البرنامج الزمني لمدة فصل دراسي.

ج- الإفادة من المجلات والدوريات المتخصصة، وكذا المواقع والمنتديات الإلكترونية، التي تحوي المقالات الناجحة، والاطلاع على تجارب وخبرات تربوية من دول متقدمة في هذا المجال.

د- المشاركة وحضور المؤتمرات والملتقيات التربوية، ويمكن الاستفادة من المؤتمرات والملتقيات عبر تقنيات البث المباشر التي تقدمها القنوات الفضائية والإنترنت.

هـ- الاطلاع على الكتب والبحوث التربوية الحديثة الطبع والنشر، وخاصةً تلك التي تتناول التخصص، فالكتاب والبحث غالبًا ما يقدم معلومة أكثر توثيقًا من غيره، ويحوي المراجع والمصادر التي تعطي لعضو هيئة التدريس أفقًا أوسع في عمله وخبراته (السمان، ٢٠١١).

ويتصف عضو هيئة التدريس بسعة الأفق والميل لمواكبة كل جديد في التعليم والتعلم، وحرصه على التطوير الذاتي لمواجهة التطورات العلمية الحديثة، والاستفادة منها (ليلى، ٢٠١٣، ص. ١١١-١١٢).

ومن معايير أداء عضو هيئة التدريس: أن يمتلك مهارات التقييم الذاتي، ويحدد نقاط القوة والضعف في أدائه الجامعي بكافة مجالاته، ويحدّد أولويات نموه المهني، ويطور معارفه ومهاراته التخصصية والتربوية، ويشترك في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية (قاسم وشحاتة، ٢٠١٤، ص. ٣٣٧).

ويمتكن عضو هيئة التدريس من تطوير ذاته؛ من خلال تحديد أهداف لنفسه واضحة ومحدّدة، بحيث يعمل لنفسه خطة لما سيكون عليه بعد خمس سنوات مثلاً، لمعرفة قدراته وإمكاناته، والتخطيط لتطوير شخصيته وإمكاناته المهنية، وتكوين شبكة علاقات مع أعضاء هيئة التدريس من نفس التخصص، سواءً في جامعته أو جامعات أخرى لتبادل الأفكار ومصادر التدريس (الراميني، ٢٠٠٩،

ص ص. ٩٣-٩٤).

٣-٦: التنمية المهنية:

يتحمل عضو هيئة التدريس العديد من الأدوار، ويُعقد عليه الكثير من الآمال المتجددة، التي لا يمكن الإيفاء بها على الوجه الأكمل، ما لم يحصل على التنمية المهنية المتكاملة والمستمرة؛ وفق رؤية علمية شاملة لكافة المتغيرات المحيطة (الغامدي، ٢٠١٢، ص. ١١)، ويعتبر الإعداد المهني أهم ركيزة من ركائز إعداد عضو هيئة التدريس، حيث يهدف إلى تكوين وصقل شخصيته؛ لتكون مهمته تربوية وتعليمية في توجيه وإرشاد الطلاب، فعضو هيئة التدريس في هذا العصر مطالبٌ بأن يستوعب التغيرات والأحداث المعاشة، وفي نفس الوقت مطلوبٌ منه أن يوازن بين معاصرة العولة ومتطلباتها في الألفية الثالثة، وأن يحافظ على أصالة هويته القومية (الجزار، ٢٠١١، ص. ٣١١).

وتعرف التنمية المهنية بأنها: "زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي؛ حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية، والتأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه"، ويشمل ذلك اكتساب وتنمية معارف مهنية، واكتساب وتنمية مهارات مهنية، وتأکید وتنمية قيم واتجاهات إيجابية سائدة لسلوكه المهني (غالب وعالم، ٢٠٠٨، ص ص. ١٦٨-١٦٩).

كما عرّفها الغامدي (٢٠١٢) بأنها: "مجموعة من البرامج العلمية المخططة والشاملة، هدفها الرئيس تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات العصر ومطالب الجامعة والمجتمع وعضو هيئة التدريس على حدٍ سواء، من خلال ما يُقدّم لهم من دورات وورش عمل وندوات وغيرها... حتى يكونوا أكثر كفاءةً وفعاليةً في مجال تخصصهم" (ص. ٢٣).

وتُعرف بأنها: "تكامل أنشطة عضو هيئة التدريس لأنماط تفكيره، وتفعيل مهاراته الأساسية والإبداع، ليستثمرها في أدائه التربوي، وتنعكس آثارها على الطلاب في المجالات: العلمية، والبحثية، والخدمة المجتمعية" (الشخشير، ٢٠١٠، ص. ٩)، وهي "العملية المؤسسية طويلة الأمد التي تهدف لدفع أعضاء هيئة التدريس لتحسين أدائهم؛ بما يتلاءم مع متطلبات مسؤولياتهم المهنية، من خلال مراكز علمية متخصصة داخل الجامعة أو خارجها" (غبور، ٢٠١٠، ص. ٢١٧).

وعرّفها مركز البحوث والابتكار التربوي (CERI) بأنها: "أي نشاط يطور مهارات الفرد ومعرفته وخبرته وخصائصه الأخرى، من الناحية الشخصية والتفكير، والدورات الرسمية" (Loveder, 2005, p.4).

وبرامج التنمية من شأنها رفع كفايات عضو الهيئة التدريسية، وزيادة إنتاجيته العلمية الهادفة، وغايتها يعوق عضو هيئة التدريس عن متابعة التطورات الحديثة في المعرفة العلمية والتقنية المتعلقة بمجال تخصصه ومواكبتها؛ مما جعل الكثير من الجامعات عالمياً وعربياً تبادر بإنشاء مراكز داخل الجامعة لرعاية النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بها (العمرى، ٢٠٠٩، ص. ٥٣٥).

وتتعدد المجالات التي يجب أن تشملها جهود وبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وقد

صنف آل زاهر (٢٠٠٢) المجالات الرئيسة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في سبعة مجالات؛ هي: المجال التدريسي، المجال المعلوماتي والتقني، المجال الإداري، المجال المنهجي، المجال البحثي، مجال التقييم، مجال التطوير الذاتي (ص. ٢٦٢-٢٦٣). وأشارت الدراسات مثل دراسة السديري وآل الشيخ ومتولي واسماعيل وأبوهاشم (٢٠١٣) إلى أن مجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس شملت: أهداف التعليم الجامعي وفلسفته، وفهم نظريات التربية والتعليم الجامعي وتطبيقاتها، وخصائص عضو هيئة التدريس والطلاب الجامعيين، وتطوير التدريس (التخطيط للتدريس، وأساليب التدريس في الجامعة، وتقييم التدريس، وتنفيذ التدريس)، وتطوير البرامج والمناهج الدراسية، وتطوير الخبرات البحثية، وتقنية المعلومات الإلكترونية، وتطوير الممارسات الإدارية والقيادية، والتقييم في الجامعة، والتقنيات التعليمية. وجاء المجال المهني قبل المجال الإداري. (ص. ٥١).

وبذلك فإن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس يتضمن تنمية قدراتهم التدريسية، وتحسين ممارساتهم التعليمية، وتنمية قدراتهم البحثية، وتنمية قدراتهم على تطوير البرامج التعليمية، وعلى الإرشاد والتفاعل الإنساني وخدمة المجتمع، وعلى إدارة الوقت وضغوط العمل، واتخاذ القرارات، وحل المشكلات، وعلى توظيف التقنية التربوية الحديثة بشكل فعّال (القادري، ٢٠٠٥، ص. ١١٦). وينبغي أن تحقق التنمية المهنية التميز والابداع في التعليم الجامعي، إضافة إلى تنمية عدد من المهارات الضرورية لدى عضو هيئة التدريس مثل: القدرة على التكيف، والمرونة، والقدرة على نقل الأفكار من مجال لآخر والقدرة على التعامل مع التغيير السريع واستشرافه والاستعداد له. (المسعودي، ٢٠٠٧، ص. ١٣٩).

وهكذا؛ فإن مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يتسع ليتجاوز أنشطة تحسين عملية التدريس من مهارات التدريس، واستخدام التقنية والوسائط؛ ليضم مجالاً عريضاً من إستراتيجيات تطوير إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وفعاليتهم، فالتنمية المهنية هي التنمية الشاملة لعضو هيئة التدريس كشخص وكمحترف وعضو في المجتمع الأكاديمي، بما يؤكد على أن مفهوم تنمية أعضاء هيئة التدريس مفهوم شامل، يغطي مجالات من الأنشطة صُممت لتحسين تعلم الطالب، ومساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحسين قدراتهم كمعلمين وعلماء. كما تشكل عملية التنمية المهنية نشاطاً مفتوحاً، يحافظ على مواكبة عضو هيئة التدريس لأحدث ما يستجد في مجال تخصصه من طرق تدريس وأتمات دمج التقنية في العملية التعليمية، وتحديث المعارف والمعلومات؛ لذا كان أهم ما يميز عملية التنمية المهنية قدرتها على الدمج المتكامل والمتوازن بين متغيرين أساسيين، أولهما: متغير الجودة والأداء الجامعي، وثانيهما: التطوير والمساهمة في بناء القدرات والمهارات الوظيفية والمهنية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وقيادات التعليم الجامعي (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠١٠، ص. ١٥-١٦).

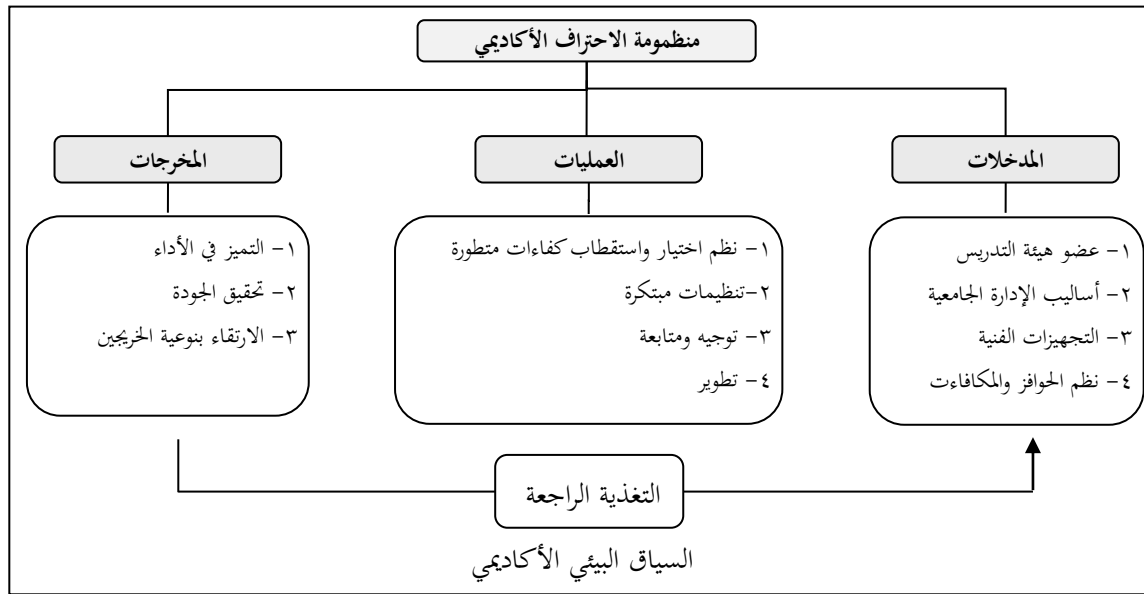
ويمكن تقسيم أساليب التنمية المهنية إلى: أساليب ذاتية تتعلق بعضو هيئة التدريس نفسه، ومدى

تقبُّله واستعداده لتنمية ذاته، وأساليب مهنية تتعلق بالمؤسسة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس، وما تُقدِّمه من مبادرات وجهود في سبيل تنمية وتطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بها (الغامدي، ٢٠١٢، ص. ٣٦).

والتنمية المهنية عملية شاملة ومستمرة، تزيد من مهارات عضو هيئة التدريس وقدراته، وتحتوي على مزيج من العناصر الأساسية الآتية:

- التنمية الذاتية: وتأتي من داخل عضو هيئة التدريس ومدى محبته لمهنته.
- التنمية المخطَّط لها: وتعني ما تُقدِّمه إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس من دورات وورش عمل وغيرها.
- التنمية التدريجية: وتأتي من خلال الخبرة.
- التنمية التفاعلية: وهي تفاعل عناصر عملية التعليم والتعلم.
- التنمية التكاملية: وهي ربط عضو هيئة التدريس مع ما يحيطه محلياً وإقليمياً وعالمياً.
- التنمية التحديثية: وتعني كيفية التعامل مع كل ما هو جديد، والقدرة على تطبيقه في مجال تخصصه (الشخشير، ٢٠١٠، ص. ١٣).

وبعد عرض وتحليل أبعاد الإحتراف الأكاديمي، يتبيّن أنه منظومة متكاملة، عضو هيئة التدريس أحد مدخلاتها، بل أهمها لما يقوم به من أدوار مختلفة ذات آثار متعددة على الفرد والمجتمع، وتتكون منظومة الاحتراف الأكاديمي من مجموعة من العناصر التي تعمل في انسجام وتكامل، فالمدخلات في هذه المنظومة تتكون من: عضو هيئة التدريس، وأساليب الإدارة الجامعية، والتجهيزات الفنية، ونظم الحوافز والمكافآت؛ في حين تتكون العمليات من: نظم اختيار واستقطاب كفاءات متطورة، وتنظيمات مبتكرة، وتوجيه ومتابعة، وتطوير؛ وأما المخرجات فهي: التميز في الأداء، وتحقيق الجودة، والارتقاء بنوعية الخريجين. والتغذية الراجعة التي يستفاد منها في تطوير مدخلات النظام مرة أخرى، بالإضافة إلى السياق البيئي الأكاديمي الداعم المحفز الي تسوده العدالة والموضوعية، ويؤثر تأثيراً قوياً على الاحتراف والمحترفين الأكاديمين، ويمكن توضيح عناصر منظومة الإحتراف في الشكل التالي:



شكل (٢): منظومة الاحتراف الأكاديمي

المصدر: (الباحثة).

٤- سبل تفعيل الاحتراف الأكاديمي بالجامعات:

يتحمل عضو هيئة التدريس الجزء الأكبر في التنمية البشرية والثقافية والاجتماعية، ويسهم في نهضة الشعوب؛ لذا فإن إعداد وطريقة اختياره تعتبر أداة من أدوات النهضة والتقدم؛ لما يترتب على ذلك من انعكاسات إيجابية على مخرجات التعليم الجامعي من الطلاب الذين يصبحون الطاقة المحركة لمسيرة التنمية الشاملة والمتواصلة، ومواجهة التحديات والمتغيرات العربية والعالمية. (جيدوري، ٢٠٠٧، ص. ٦٥٩).

ويعتبر عضو هيئة التدريس العنصر الأهم، والأولى بالاهتمام والرعاية رغم تعدد عناصر منظومة التعليم الجامعي، فهو الأكثر تأثيراً فيما تنتجه هذه المنظومة من مهنين وبحوث، وخدمات للمجتمع المحيط، ولذلك؛ فإن حسن اختياره وجودة إعداده، والعمل على تدريبه، وتنمية مهاراته يُعتبر ضماناً لإعداد ممارسين مهنين، وإنتاج بحوث علمية، وتقديم خدمات مجتمعية (فضل الله، ٢٠١٢، ص. ١٢٢).

وأوضحت نihal (إسماعيل، ٢٠١١) بعض المعايير التي يمكن من خلالها اختيار عضو هيئة التدريس:

- ١- أن يكون ذا شخصية قوية ومرتزة.
- ٢- القدرة على النقد والتحليل.
- ٣- القدرة على عرض المعلومات وتوصيلها.
- ٤- القدرة على التعامل والتواصل مع مختلف المستويات.
- ٥- إجادة التعامل مع التقنيات الحديثة، ومسايرة الاتجاهات الحديثة في التكنولوجيا.
- ٦- سلامة النطق والهيئة.
- ٧- حب البحث العلمي.

٨- إجادة اللغة الإنجليزية التي باتت إجادتها عنصراً أساسياً في التواصل العلمي مع العالم المتقدم.

٩- أن يكون واسع الأفق وصبوراً.

١٠- أن يتمتع بأخلاق كريمة.

١١- النظر إلى الموروث البيئي والاجتماعي على شخصيته؛ لأنه يؤثر ذلك على سلوكياته على المدى الطويل (ص. ١١٢).

ولابد من العناية باختيار عضو هيئة التدريس، ولا يقتصر الأمر على حصوله على درجة الدكتوراه في تخصصه بما يعكس تمكُّنه من البحث العلمي، بل أن يكون لديه أيضاً استعداداً للتدريس وقُدْرٌ من الكفايات التدريسية (فضل الله، ٢٠١٢، ص. ١٤).

وتتبع الجامعات السعودية والجامعات العربية في غالبها منحج إعداد وتنمية عضو هيئة التدريس بعد اكتمال دراسته العلمية، والحصول على درجة الدكتوراه، وهذا الأسلوب تكمن به نواتج سلبية عديدة، ففي الكثير من الجامعات العريقة بمختلف دول العالم تكون عملية الإعداد والتنمية متزامنة ومتوازنة مع دراسته العلمية؛ إذ تبدأ من تعيينه معيماً ثم دراسته لدرجة الماجستير، وتتركز خلال دراسته لدرجة الدكتوراه، كما تستمر طوال حياته الوظيفية بالجامعة كعضو هيئة تدريس (العنزي، ٢٠١٤، ص. ٢٦٨).

ويتعين على الجامعات، بل وعلى الدول الاستفادة من برامج إعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس، ومراحل تطوره، ومضمون محتواه، وآلياته، وبصورة خاصة في المراحل الأولية للإعداد لبرامج الدراسات العليا (العنزي، ٢٠١٤، ص. ٢٦٧)، فأعضاء هيئة التدريس الجامعي لا يحصلون على إعداد تربوي قبل دخولهم الجامعة، وربما كانوا أفضل نسبياً لو أنهم حصلوا على هذا الإعداد من قبل، وقد يرجع نجاحهم إلى أسباب خاصة بهم تقوم على أساس الاجتهاد الشخصي، والتعلم الذاتي، والاستفادة من الخبرة العملية، وتقليد أو محاكاة القدرة من نماذج معلميه السابقين. ومن بين الأساليب التي تأخذ بها الجامعات أيضاً لرفع مستوى الهيئة التدريسية حسن اختيار المعيدين، والعمل على تكوينهم تكويناً جيداً. (مرسي، ٢٠٠٢، ص. ٤٧-٤٨).

ولا يقتصر إعداد عضو هيئة التدريس إعداداً شاملاً متكاملًا على الكفاءة العلمية في التخصص فقط، بل يشمل إعداده تربوياً ومهنيًا، بحيث يتم إعداده لمهنة التدريس، بحيث يتمكن من نقل نتائج العلم وبحوثه إلى الطلبة نقلاً يؤدي إلى التجديد والإبداع، ويحقق تفاعل مع الطلاب وتطوير مناهج الدراسة في مادته تطويراً شاملاً، مراعيًا التقدم العلمي، وتطوير طرائق التدريس على أساس الأكثر فعالية وملاءمة لطبيعة المادة، وفي ضوء الأهداف التعليمية، ويتم إعداده ليقوم بدوره في تنمية المجتمع وخدمته، وربط البحوث باحتياجات المجتمع. (سلامي وعزي، ٢٠١٣، ص. ١٦٣).

ويعتمد نجاح البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها على مجموعة من العوامل؛ منها أن تكون هذه البرامج التدريبية متفقة مع الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، وأن تعطى المجالات الأكاديمية

المختلفة التي يتطلبها العلم في المجال الأكاديمي، ويشرف على تنفيذها مؤسسات التدريب المشهود لها بالجودة على المستوى المحلي والعالمي، ويسهل تطبيق المهارات التي يكتسبها أعضاء هيئة التدريس على بيئة التعليم في الجامعات السعودية، خصوصاً حين تكون هذه البرامج التدريبية من إعداد وتنفيذ مؤسسات تدريبية ذات شهرة عالمية في بيئات أجنبية (عون، ٢٠١٠، ص. ٦٠٧).

وترى الباحثة أن من الجيد اختيار أعضاء هيئة التدريس وفقاً لاختبار كفاياته وقدراته ومهاراته؛ بحيث تنطبق عليه مقومات الاحتراف الأكاديمي؛ من التزام بأخلاقيات المهنة، وانتمائه لمهنته وللجامعة، وحرصه على تطوير ذاته في كافة المجالات، وعلى التميز والإبداع. وأن يتم استقطاب المتميزين من طلاب الدراسات العليا، وإعدادهم إعداداً مهنيّاً وتربويّاً ليصبحوا أكثر قدرة على ممارسة أدوارهم المتعددة بإحترافية. واقترح العنزي (٢٠١٤) إنشاء هيئة وطنية متخصصة لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس، تقوم بتنظيم الدورات التدريبية وورش العمل والنشر العلمي (ص. ٢٨٤)، ومن المفترض الاتفاق على معايير مهنية وطنية، أخذاً بعين الاعتبار معاملة التعليم الجامعي بشكل فعليّ على أنه مجال مهنيّ بحدّ ذاته، وأهمية منح أعضاء هيئة التدريس المهارات المطلوبة، فمن شأن هذه المعايير التي ينبغي تصميمها والموافقة عليها من قبل القطاع وتحديد الكفاءات المطلوبة لكافة أعضاء الهيئة التدريسية وأن ترتبط بمستويات التدريب والتعليم لدى المهنيين، وباختبار الكفاءات والشهادات التعليمية اللازمة للمهنية، وأن يخضع أعضاء هيئة التدريس إلى بعض أشكال التدريب، وإلى اختبارات الكفاءة، إضافةً إلى امتلاك المؤهلات والكفاءات في مختلف جوانب عملية التعليم والتعلم (Maphosa & Mudzielwana, 2014, pp. 65-66).

وأكدت دراسة (أبو غمجة وآخرون، ٢٠١٣) على وضع السياسات والإستراتيجيات العلمية الواضحة التي تحدّد عمل البحوث الجامعية، وتشجع المدرس الجامعي على الابتكار والتجديد في عمليات التعليم، وضرورة إجراء الندوات والمؤتمرات؛ لما لها من أهمية في تطوير العلوم التربوية، ودعم مؤسسات البحث العلمي في الجامعات، وكذلك الربط بين المراكز البحثية في الجامعات من جهة، والمؤسسات الإنتاجية من جهةٍ أخرى، وإنشاء مجالس من أساتذة الجامعة وقيادات المجتمع؛ لتحديد حاجات المجتمع (ص. ٩٥٧).

وذكر جيدوري (٢٠٠٧) عددًا من الفرص التي يمكن أن تُتاح لتطوير عضو هيئة التدريس في الجامعة لرفع كفاءته ومستوى أدائه، ومواكبته للتطورات الحديثة في مجال تخصصه العلمي، ومنها:

أولاً: الدورات التأهيلية التي تقيمها مراكز تطوير طرائق التدريس؛ إذ تقام مثل هذه الدورات لأعضاء الهيئة التدريسية الجدد، والذين لم يسبق لهم ممارسة مهنة التعليم في المؤسسات التربوية الجامعية.

ثانياً: الدورات التطويرية إلى جانب الدورات التأهيلية: تقيم المراكز دورات تطويرية تنشيطية، تهدف إلى تحديد معلومات الكوادر التدريسية العاملة في الجامعة في المجالات التربوية والنفسية والتعليمية التي تتطلبها ممارسة مهنة التدريس الجامعي، حتى تتمكن هذه الكوادر من متابعة وملاحظة ما يستجد في ميدان التعليم

ونظرياته في جوانبه الفنية والعلمية (ص ص. ٦٧٣-٦٧٤).
 وحدّد القادري (٢٠٠٥) متطلبات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بما يلي:

- ١- اتباع مدخل مناسب للتطوير.
- ٢- إعداد برامج تدريب متطورة وشاملة وذات علاقة.
- ٣- الاستعانة بخبرات تدريبية ذات كفاءة.
- ٤- مشاركة هيئة التدريس بفعالية.
- ٥- تهيئة بنية تحتية مناسبة للتطوير.
- ٦- توظيف التقنية التربوية الحديثة بصورة فعّالة.
- ٧- استمرارية التدريب لهيئة التدريس كمّاً ونوعاً (ص. ١١٧).

وفي دراسة الحاتمي وآخرون (Al-Hattami, Muammar, & Elmahdi, 2013) أكد عمداء الكليات على أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى تدريب مهني على تصميم المناهج الدراسية، واستراتيجيات التدريس والتعلم، والاختبار والقياس، واستخدام التكنولوجيا في التدريس، ومهارات الاتصال. كما اقترح رؤساء الأقسام بعض المجالات التي يعتقدون أنها قد تساعد أعضاء هيئة التدريس على رفع كفاءتهم التدريسية، وهي تطوير الدورات وتصميمها، واستراتيجيات التدريس، والتقييم، واستخدام التكنولوجيا في التعليم، ومهارات الاتصال (ص ص. ٤٢-٤٣).

وفيما يلي مجموعة من الرؤى والمنطلقات التي تحقّق الوصول إلى التميز والاحتراف (السمان، ٢٠١١):-
 أ- العناية بالتطبيق، وتفعيل الأفكار عملياً، وممارسة ما اكتسبه عضو هيئة التدريس خلال عمله من المعارف والمهارات والخبرات.
 ب- العناية بتطوير الذات.

ج- الجودة الشخصية: وهي الدرجة التي يعبر عندها الفرد عن سمات شخصية إيجابية، ويمارس علاقات إنسانية جيدة، ويظهر أداءً متميزاً في العمل، فالجودة الشخصية هي أساس الجودة المؤسسية، فالفرد أهم مصدر لتحسين الجودة المؤسسية.

ولتحقيق النجاح في منظومة الاحتراف يتطلب الأمر اسناد مسئولية إدارة الاحتراف إلى مجموعة إدارية متخصصة، تضم عناصر من الخبراء المتخصصين في عناصر الإدارة من تخطيط، وتنظيم، ومتابعة ورقابة....، كما يجب أن تضم مجموعة من المتخصصين في القانون والاقتصاد بحيث تتوافر الجوانب اللازمة والضرورية لتحقيق الاحتراف. (العقيلي، ٢٠١٤، ص. ٥٨).

ولتفعيل الاحتراف الأكاديمي يمكن لإدارة الجامعة أن تنشئ وحدة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في كل كلية، تكون مسئوليتها إنهاء معاملات عضو هيئة التدريس في الدوائر الحكومية؛ مما يساعد على توفير وقته وجهده، واستغلال ذلك فيما يتعلق بدوره الأكاديمي، وأن تبني إدارة الجامعة نشر وتوزيع

الأبحاث المميزة التي يُعدها أعضاء هيئة التدريس على نفقتها، ووفق أسس تُحددها الجامعة، وأن تشجع عضو هيئة التدريس على إجراء الأبحاث، وأن يُعيّن مساعداً ببحثٍ وتدرّيسٍ لأعضاء هيئة التدريس، يساعدهم في المهام الثانوية في مجال البحث والتدريس، ويفضل أن يكونوا من طلبة الدراسات العليا المتفوقين، مما يتيح لعضو هيئة التدريس الحصول على نتائج مضمونة، ويتيح للطلاب الاستفادة من منهج عضو هيئة التدريس في تطوير معرفته وأدوات بحثه، على أن يجري ذلك ووفق تعليمات وأسس مدروسة تصدرها الجامعة، تضمن توظيف هذا المقترح بصورة إيجابية، وكذلك أن تحرص وزارة التعليم على تشجيع أعضاء هيئة التدريس بعد حصولهم على رتبة الأستاذية؛ للاستمرار في التأليف، وإجراء الأبحاث، وعدم الانقطاع عنها، ومنحهم ألقاباً علمية جديدة، ومكافأته مادياً ومعنوياً؛ لأن ما يؤلفه هؤلاء الأساتذة سيكون أكثر نضجاً وأعمق وعياً، وأكثر فائدة للطلبة والقراء، وعلى الجامعات أن تعمل على توفير ما يلزم الباحثين من مختبرات وأجهزة حواسيب وأجهزة عرض وآلات تصوير ومصادر ومراجع ودوريات، وأن تقيم معارض دائمة لأعمال أعضاء هيئة التدريس، يضاف إليها باستمرار ما يصدر من مؤلفات جديدة، وأن تعقد عمادة كل كلية ندوات لمناقشة ما يصدر من مؤلفات لأعضاء هيئة التدريس، وأن يسمح لعضو هيئة التدريس بالحصول على إجازة تفرغ لمدة فصل دراسي واحد للالتحاق بدورة بلغة أجنبية أو الحاسب الآلي أو في أساليب التدريس، بمعدل مرة كل خمس سنوات، على ألا يتعارض ذلك مع إجازة التفرغ العلمي التي يحصل عليها لإجراء أبحاث علمية متخصصة، وأن يُلزم بتحقيق النجاح في الدورة، وعلى الجامعة توفير المسكن ووسيلة النقل المناسبة لعضو هيئة التدريس لتمكينه من الإبداع في مهامه (الكبيسي وآخرون، ٢٠١٢، ص ص. ٢٣٥-٢٤٥).

ويتحقق الاحتراف من خلال خضوع أساتذة الجامعات لبرامج تدريبية مثل شهادة الدراسات العليا، أو برامج دبلوم في مجال التعليم الجامعي. فمن خلال هذه التدريبات يخضع المتدربون إلى دورات مختلفة في التربية، تطوير مناهج مبادئ تعليم الكبار، وتطوير المواد الدراسية، وتقييم الآخرين؛ مما يؤدي إلى زيادة في الإدراك والتقدير لعملية التعليم والتعلم، والمساهمة في تمركز عضو هيئة التدريس بشكل أفضل لأداء أدوار مهنية متعددة في التدريس؛ إذ ينبغي توفير دورات تدريبية قصيرة حول عملية التعليم والتعلم والقضايا المتعلقة بها بشكل منتظم من قِبَل مراكز التعليم والتعلم المسئولة في الجامعات؛ حيث تعتبر مثل هذه الدورات مهمة في إعداد وتأهيل أساتذة الجامعات لأداء أدوارهم التدريسية، وقد أشار الباحثون إلى أن البرامج التدريبية القصيرة تُعدّ من الطرق المتبعة لسد الفجوة في مجال التعليم والتعلم. (Maphosa & Mudzielwana, 2014, p p. 71-72).

بالإضافة إلى الاهتمام بالبعد المستقبلي في الخطط والبرامج الدراسية، من حيث التنبؤ بالمستقبل، والاستعداد له، والتخطيط لاستيعابه، والتعامل معه بفاعلية. وإعداد برامج ومناهج تعليمية جامعية ودراسات عليا ذات جودة أكاديمية عالية، بحيث تتصف بالشمول والعمق، فضلاً عن مرونتها واستيعابها

لمختلف المستجدات العلمية والمعرفية، وإسهامها في تكوين الشخصية المتكاملة، كما تتوافق مخرجاتها مع متطلبات تلك المستجدات وحاجات سوق العمل المتغيرة باستمرار، وأيضًا التأكد من أن إستراتيجية البرنامج التعليمي هي جزء من رسالة وأهداف الجامعة، وأنها تنعكس على هذا البرنامج؛ من خلال تغطية الأهداف للجانب الأكاديمي، بالإضافة للأخلاقيات المطلوبة لجميع مدخلات ومخرجات نظام التعليم الجامعي (زيدان، ٢٠١٢، ص ص. ١٣-١٤).

ومما سبق يمكن تحديد بعض متطلبات تفعيل الاحتراف الأكاديمي بالجامعات على النحو التالي:

- ١- نشر ثقافة الاحتراف الأكاديمي، ووضع معايير واضحة ومعلنة للاعتراف الأكاديمي.
 - ٢- حسن اختيار عضو هيئة التدريس، واستقطاب أصحاب الكفاءة العالية والتميز.
 - ٣- وضع برامج عملية للإعداد المهني قبل التعيين لعضو هيئة التدريس، تشمل الإعداد العلمي في مجال التخصص والإعداد التربوي.
 - ٤- التدريب المهني، وتطوير أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس؛ أثناء الخدمة، مع التأكيد على ضرورة الجمع بين التطوير الذاتي والتطوير المؤسسي.
 - ٥- تطبيق إستراتيجيات التبادل الأكاديمي والحراك الدولي لأعضاء هيئة التدريس.
 - ٦- تحقيق الانتماء الجامعي والأمن الوظيفي، وتوفير الضمانات اللازمة؛ لتحقيق الاستقلالية والحرية الأكاديمية في التدريس.
 - ٧- توفير مصدر دخل عالٍ وحوافز مشجعة، لعضو هيئة التدريس المحترف سيكون متفرغًا للعمل الجامعي، مما يعني ضرورة حصوله على دخل عالٍ يغنيه عن الأعمال الأخرى، مع توفير السكن والرعاية الصحية له ولأسرته.
 - ٨- العدالة في توزيع الأعمال والأعباء على أعضاء هيئة التدريس، وتخفيف الساعات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس؛ لتوفير وقتهم للتفرغ الأكاديمي.
 - ٩- تسهيل الإجراءات والشروط الإدارية؛ لحضور الندوات والمؤتمرات، داخل الجامعة وخارجها.
 - ١٠- التركيز على تفعيل معايير للترقية، تعتمد على تميز الأداء التدريسي وعلى التميز في خدمة المجتمع.
- ٥- تجارب بعض الدول في تطبيق الاحتراف الأكاديمي بجامعاتها:**

يتباين اهتمام مؤسسات التعليم الجامعي في مختلف دول العالم بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، فبعض هذه المؤسسات تُعدّ التنمية والتطوير لعضو هيئة التدريس أمرًا إجباريًا، بل شرطًا لتحقيق العديد من العوائد لعضو هيئة التدريس، وفي المقابل؛ نجد كثيرًا من المؤسسات لا تُعير هذا الميدان أيَّ اهتمام يُذكر (الغامدي، ٢٠١٢، ص. ٤٠).

(أ): تجارب بعض الجامعات العالمية :

تشير الأدبيات إلى تعدد صيغ التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس التي تُقدّمها مؤسسات التعليم الجامعي في الدول الأجنبية، وربما من أبرز هذه الدول: الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وأستراليا وتايلاند. فالملاحظ أن إحدى هذه الصيغ تنطوي على هيئة/مركز للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة "كنت" بولاية "أوهايو" الأمريكية. وصيغة أخرى تجمع بين ورش العمل وبرامج للتنمية المهنية بجامعة "توسكوبا" باليابان، وصيغة ثالثة تتمركز حول البرامج الطويلة لتنمية أعضاء هيئة التدريس لا تقل عن عام، تُقدّمها جامعة "تشارلز" بأستراليا، وصيغة رابعة تتمحور حول اشتراك عدة هيئات بجانب الجامعة في تقديم برامج للتنمية المهنية (برنامج تشاركي للتنمية المهنية)، تتبناها جامعة "شيانج ماي" بتايلاند. ومهما تباينت هذه الصيغ؛ فالملاحظ أنها تفيد في التنمية الذاتية لعضو هيئة التدريس والتنمية المؤسسية، وهذا اتساقاً مع طبيعة أهداف التنمية المهنية، من حيث تنوعها بين أهداف ذاتية وأخرى مؤسسية. والملاحظ أن تلك الصيغ متعددة الأساليب ومعتمدة على تقنيات متنوعة (أحمد، ٢٠١٠، ص. ٣٠٠).

وتقوم العديد من البلدان مثل الولايات المتحدة الأمريكية، وأستراليا، وكندا، والمملكة المتحدة، إيرلندا، وبلاد الشمال الاوروي، وهولندا، وبلجيكا بممارسات راسخة فيما يتعلق بجانب التنمية التربوية؛ وحيث أن أعضاء هيئة التدريس هم من يساهمون في تطوير العملية التعليمية؛ فسيكون للجهات المعنية بتطوير معايير التعليم المهني دورٌ بالغ الأهمية من خلال مساعدتهم في تطوير مستوى كفاءتهم التربوية؛ حيث ينظم مطورو معايير التعليم المهني وفقاً للمحاور التعليمية والتدريسية، أيضاً كإدارات أو وحدات موارد بشرية؛ إذ يعكس هذا الاختلاف العديد من الإستراتيجيات المتبعة، تظهر التحالفات مع القيادات التربوية في إستراتيجيات أعلى لأسفل، لكن قد يتبع مطورو معايير التعليم المهني أيضاً إستراتيجيات أسفل لأعلى على أعضاء هيئة التدريس كأفراد وجماعات، وشبكات في الأقسام الإدارية، و-أو المناهج. كما يساهمون في تقديم الدعم للموجهين التربويين، رؤساء المناهج، العمداء، ووكلاء العمداء، الرؤساء، المدرء في مبادراتهم المعنية بتحسين جودة التعلّم (Pleschova,2012,p.15).

وفي جامعة "مونتكليير Montclair" بالولايات المتحدة الأمريكية يتم تقديم برنامج إلزامي لكل الأعضاء الجدد بهيئة التدريس، يلتزمون فيه بالحضور لمدة عام كامل بواقع جلسة أسبوعية لمدة ساعتين مع أحد المتدربين من أعضاء هيئة التدريس؛ ليتعرفوا على الخدمات الإدارية والخدمات المساندة الأخرى في الجامعة، ولاستكشاف جوانب التدريس وفحصها، وتطوير المستقبل الوظيفي، وتعريفهم بثقافة الجامعة، وتدريبهم على أفضل الممارسات في التعليم الجامعي. (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠١٠، ص. ٢٢).

وقام مجلس كليات الدراسات العليا (CGS) بالولايات المتحدة الأمريكية بدعم عملية تطوير طلاب الدراسات العليا الطامحين ليصبحوا أعضاء هيئة تدريس للمستقبل (PFF) وغير ذلك من البرامج المماثلة تزود طلاب الدكتوراه وبعض طلاب درجة الماجستير إلى جانب طلاب دراسات ما بعد الدكتوراه

(Postdoctoral) بفرص ملاحظة وتعرّف على مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس في مزيج متنوع من مؤسسات التعليم الجامعي ذات التنوع والاختلاف في توجهاتها. وفي إطار تطوّر وتوسّع أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس يستمر مجلس كليات الدراسات العليا مع هيئات أخرى وجامعات؛ للتوسّع والارتقاء ببرامج إعداد طلاب الدراسات العليا، وتنميتهم من أجل المسار الوظيفي كأعضاء هيئة تدريس (العنزي، ٢٠١٤، ص. ٢٦٨).

وفي بلدان الشمال الأوروبي، وبلجيكا وهولندا: أدخلت العديد من الجامعات التعليمية برامج التنمية كجزء من إستراتيجيتها لتعزيز جودة التعلّم في عدد من هذه الجامعات والمشاركة في مثل هذا البرنامج هو إلزامي للحصول على الأكاديمية. وقد نظمت مؤتمرات وطنية من أجل تحسين نوعية التعليم. وتتسق هذه الاتجاهات مع المبادرات المتخذة في أجزاء أخرى من العالم. وفي بعض البلدان الأوروبية، ظهرت مبادرات سياسية على المستوى الوطني فأكاديمية التعليم الجامعي في المملكة المتحدة وضعت إطار المعايير المهنية (UKPSF)، التي هدفها الأساسي هو تعزيز تجربة تعلّم الطالب، من خلال تحسين جودة تعليمهم ودعمهم التعليمي. فبهدف استخراج مطورين تربويين جُدد من أعضاء هيئة التدريس؛ قامت رابطة موظفي التنمية التربوية ومؤسسة بريطانية أخرى وأكاديمية التعليم الجامعي، بإعداد برامج تدريبية، وتقديم اعتراف أو إقرار مهني لمجال التدريس. كما توفر أكاديمية التعليم الجامعي البريطانية خدمة وصول المدراء إلى الخبراء الاستشاريين، حيث إن مساعدة المؤسسات في جمع البيانات اللازمة لضرورة لتقييم العملية التدريسية وبرامج التنمية التربوية، إضافةً إلى دورها في تعزيز العلاقات المبنية بين مختلف التخصصات، (Pleschova,2012,p.9-18).

وفي المملكة المتحدة مثلاً الاتجاهات في برامج التنمية المهنية بالجامعات البريطانية تركز برامجها في مراحل:

- أ- التركيز على أعضاء هيئة التدريس بتزويدهم بمهارات التدريس المتوقّعة.
 - ب- التركيز على المهارات الإدارية المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس.
 - ج- التركيز على نمو المؤسسة ككلّ بما تشمله من نمو أعضائها (عطية، ٢٠١١، ص. ١٥٠).
- أما في أستراليا فإن وكالة المعايير وجودة التعليم الجامعي تساهم في التحليل وتقييم التعلّم والتدريس، فهذه الوكالة تُسجّل وتُقيّم أداء مقدّمي التعليم ضمن إطار معايير التعليم. (Pleschova,2012,p.9-18).
- وتحدّث المعهد الأسترالي للتعليم والقيادة المدرسية عام (٢٠١١) حول المعايير المهنية الخاصة بتقييم أعضاء هيئة التدريس كمحترفين؛ حيث تتضمن هذه المعايير مدى معرفة المدرس بالطلاب، وكيفية تلقّيهم للعلم، ومعرفة المحتوى وكيفية تدريسه، والتخطيط إلى تنفيذ إستراتيجيات التعلّم الفعّال (Maphosa & Mudzielwana, 2014, p.66).

(ب): تجارب بعض الجامعات العربية:

تهتم مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها؛ حرصاً منها على أداء وظائفها الثلاثة بفاعلية، وبالتالي احتلالها مكانةً مناسبة بين نظيراتها من مؤسسات التعليم الجامعي الغربية، ولقد برزت جهود مؤسسات التعليم الجامعي العربي في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها، واستحداث هيئة مختصة بالتنمية المهنيّة لأعضاء هيئة التدريس، وفي دولة الإمارات العربية المتحدة أنشأت جامعة الإمارات "المركز المهني لاستقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس"، كما تأسست عمادة الخدمات الأكاديمية المساندة في جامعة الشارقة، ليكون من بين مهامها التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة تدريسيها، وفي الكويت تعكس الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب اهتماماً بالتنمية المهنية، من خلال مركز القياس والتقييم والتنمية المهنية، حيث حرصت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على توفير كل الفرص الممكنة أمام أعضاء هيئتي التدريس والتدريب العاملين فيها، وتحسين أدائهم التدريسي والتدريبي، وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير قدراتهم في التدريس وطرق البحث العلمي ومهارات الاتصال. وفي جمهورية مصر العربية أنشأت وزارة التعليم العالي مركزاً متخصصاً في التطوير المهني والعلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومن جهة أخرى تم إنشاء الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات العربية ومقرها جامعة الإسكندرية، ومن جهةٍ ثالثة أقر المؤتمر القومي لتطوير التعليم الجامعي المصرية ستة مشروعات قومية؛ منها: مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية. (أحمد ، ٢٠١٠ ، ص. ٣٠١-٣٠٢)

(ج): تجارب بعض الجامعات السعودية:

أنشأت جامعة الملك عبدالعزيز مركزاً لتطوير التعليم الجامعي، من بين أهدافه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها، أما جامعة الملك فيصل فان عمادة تطوير التعليم الجامعي تضم وحدة للتنمية المهنية، وفي جامعة الملك فهد للبترول والمعادن تم إنشاء عمادة للتطوير الأكاديمي. (أحمد ، ٢٠١٠ ، ص. ٣٠١-٣٠٢).

٦- معوقات تفعيل الاحتراف الأكاديمي بالجامعات:

تتأثر عملية الاحتراف الأكاديمي بمجموعة عوامل متعددة، ترجع مجموعها إلى ثلاث ثقافات رئيسية:

أولاً: ثقافة الجامعة (University culture).

ثانياً: ثقافة الزملاء (Collegial Culture).

ثالثاً: الثقافة الشخصية (Personal Culture).

وهذه الثقافات الثلاث تسهم سلباً أو إيجاباً في عملية الاحتراف الأكاديمي (المحسن، ٢٠١٣ ،

ص. ٢٣٣).

وقد أظهرت دراسة (أبو غمجة وآخرون، ٢٠١٣) أن الكثير من أساتذة الجامعات لا يحملون

مؤهلاً تربوياً، كما أظهرت عدم توفير الوسائل التعليمية والأجهزة التقنية التي تساعد عضو هيئة التدريس. (ص. ٩٥٧).

وأشارت العديد من الدراسات مثل إلى المعوقات التي تحول دون تطوير أداء عضو هيئة التدريس، ومن أبرز تلك المعوقات التي تحول دون تمكين عضو هيئة التدريس من الوصول إلى تطبيق الاحتراف الأكاديمي: (المحسن، ٢٠١٣، ص. ٢٣٣)، (حميد، ٢٠١٦، ص. ١٠٥)، (الكبيسي وآخرون، ٢٠١٢، ص. ٢٥٢-٢٥٣)، (عزب، ٢٠١١، ص. ٤١) :

أ- معوقات تنظيمية:

- ١- غياب المعايير العلمية لتقويم الأداء الأكاديمي.
- ٢- قلة البرامج العملية الهادفة لتنمية مهارة وكفاءة أعضاء هيئة التدريس.
- ٣- فقدان الشراكة الأكاديمية بين الجامعات والقطاع الخاص.
- ٤- نمطية وتقليدية المنهج الجامعي.
- ٥- ضعف النشاطات العلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٦- كثرة الأعباء الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس.
- ٧- قلة الوقت المخصص للتنمية العلمية والمهنية.
- ٨- عدم وجود سياسات واضحة لتوجيه أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم ومهاراتهم العلمية.
- ٩- تحمل عضو هيئة التدريس أعباء تدريسية ثقيلة، تمنعه من التفريغ للبحوث والدراسات نظراً للإقبال الكبير من طلاب الثانوية العامة على الجامعات كل عام دراسي.
- ١٠- عدم وجود لجنة لمتابعة أداء عضو هيئة التدريس، والتأكد من قيامه بدوره على الوجه المطلوب.
- ١١- عدم وجود دورات تدريبية إلزامية، تُسهّم في تطوير أدائه الأكاديمي.
- ١٢- تقليل بعض مؤسسات المجتمع من قيمة البحث العلمي كوسيلة لحل مشكلاتها وللتغلب على بعض العقبات التي تعوق تقدّمها وتأخر تطويرها

ب- معوقات بشرية:

- ١- غياب إبراز الشخصية الأكاديمية.
- ٢- شدة المؤثرات النفسية والاجتماعية والأسرية.
- ٣- الاعتقاد السائد بأن عضو هيئة التدريس ليس بحاجة إلى برامج التنمية المهنية.
- ٤- قلة الكوادر الإدارية المؤهلة التي تقوم ببعض الأعمال الإدارية؛ مثل أعمال الكنترول، والقيام بأعمال القسم الإدارية؛ كتوزيع الجدول، وتنظيم مجلس القسم، مما أدّى إلى قيام أعضاء هيئة التدريس بأعمال وأنشطة إدارية شكلية، تهدر طاقاتهم ووقتهم.

٥- قلة أعضاء هيئة التدريس في القسم.

٦- عدم تفرُّغ عضو هيئة التدريس للعمل الجامعي، وارتباطه بأعمال خارج الجامعة.

ج- معوقات مادية:

١- ضعف الكادر المالي والحوافز لأعضاء هيئة التدريس.

٢- إغراءات القطاع الخاص لأعضاء هيئة التدريس مما يؤدي لاتباطه بأعمال خارج الجامعة مما يحول دون تفرغه لعمله الجامعة.

ويتضح مما سبق أهمية تطبيق منظومة الاحتراف الأكاديمي بالجامعات لتطوير معارف ومهارات وقيم عضو هيئة التدريس مما يساهم في تطوير الجامعات، وأن الاحتراف الأكاديمي يقوم على الانتماء للجامعة، والتفرغ للعمل الجامعي، والتميز في الأداء، والالتزام بأخلاقيات المهنة، والاستعداد لتطوير الذات، والتنمية المهنية.

لذا ينبغي من الجامعات الحرص على جانبين مهمين هما حسن اختيار عضو هيئة التدريس من خلال استقطاب أصحاب الكفاءة العالية والتميز، ووضع معايير وشروط واضحة ومعلنة لاختيارهم منها اجتياز اختبارات تشمل قياس كفاءتهم العلمية والتربوية والبحثية والنفسية، وإعدادهم الأعداد الجيد قبل تعيينهم، ومن جانب آخر التركيز بعد تعيينهم على التنمية المهنية المستمرة لتطوير قدراتهم ومعارفهم مع وضع وتفعيل معايير للترقيات والحوافز تعتمد على تميز الأداء بكل جوانبه.

المبحث الثاني: تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي

تمهيد.

يستهدف مفهوم التطوير في منظومة العملية التعليمية في مؤسسات التعليم الجامعي الارتقاء بتلك المنظومة، بما يتلاءم مع روح العصر من جانبٍ، وما تتطلبه برامج التنمية من جانبٍ آخر، حيث تُساق الأهداف، وتُتَبَّنَى السياسات، وتُحدَّد الآليات من خلال ما يتوفر لها من إمكانيات مادية وبشرية متاحة. وعضو هيئة التدريس هو المستهدف في منظومة التعليم الجامعي، وأهم العناصر الرئيسة في هذه المنظومة، حيث ينصبُّ الاهتمام على إعداد برامج تطويره وتنميته علمياً ومهنيًا.

وبالرغم من تعدُّد المصطلحات لعملية التطوير بتعدُّد نظير الباحثين لها؛ كالتطوير المهني والتنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة والتعليم المستمر وغيرها، إلا أنها تسعى جميعها إلى تحقيق أهداف مشتركة للرقبي بمستوى العضو في مجالات أدواره المتكاملة من تدريس وبمحت وخدمة المجتمع وأعمال أكاديمية أخرى (الوذيني، ٢٠٠٨، ص ١١٥-١١٦).

ويُسهم عضو هيئة التدريس في تحقيق الرسالة التي تحاول الجامعة تحقيقها، حيث يسند إليه مهمة التدريس، ويقوم في الوقت ذاته بالبحث العلمي، ويبدل جهده في خدمة المجتمع الذي يعيش فيه، وهي وظائف متكاملة ومتراصة، فالتدريس يُسهم في نشر المعرفة، والبحث العلمي يُسهم في تجديد المعرفة وإنتاجها وتطويرها، أما خدمة المجتمع فتتم من خلال تطبيق المعرفة في المجتمع لحل مشكلاته وخدمة أفرادهِ وتحسين مستوى معيشتهم، وعليه؛ فإن نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها والارتقاء بسمعتها؛ مرتبطٌ بأعضاء هيئة التدريس فيها، ومدى ما يبذلونه من أداء، وما يتميزون به من مكانة علمية ومهارات عملية، وما يحققونه من مخرجات متنوعة، يمكن أن يكون لها أبلغ الأثر في تقدُّم وتطوُّر المجتمع (الصغير، ٢٠٠٨، ص ٨).

وفي هذا المبحث سيتم التطرق إلى تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي من خلال النقاط التالية:

١- مفهوم الدور (The Role).

عرّفه أبو عسكر (٢٠٠٩) بأنه: "الأعمال التي يمارسها الفرد نتيجةً لإشغاله منصبًا معينًا من أجل إحداث تغيير" (ص. ١٠)، ويعني مجمل الجهود والأداءات التي يقوم بها فرد أو جماعة أو دولة مشاركةً منها مع الغير في تحقيق هدف معين (عبدالمطلب، ٢٠١٠، ص ٢٠٣).

ويُعرّف آل فرحان (٢٠١٢) الأدوار المهنية بأنها: "الوظائف المرتبطة بعمل عضو هيئة التدريس، وتندرج ضمن مهامه داخل الجامعة وخارجها" (ص. ٤).

كما عرّف دياب (٢٠٠٦) دور عضو هيئة التدريس بأنه: "كل عمل أو مهمة يقوم بها تؤدي إلى تربية الأجيال، وتنشئتهم التنشئة السليمة التي ترمي إليها الأهداف التعليمية والتربوية" (ص. ٥).

وتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس ليس هدفاً بحدّ ذاته، بل هو وسيلة لتحقيق الأهداف المتوخاة من عملية التطوير الجامعي ككلّ، فعضو هيئة التدريس مطلوب منه القيام بجهود ذات مستويات عالية، والإدارة الجامعية تعتمد اعتماداً جوهرياً على عضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف التعليم الجامعي، فتطوير أدائه يُعدّ تطويراً للتعليم العالي (بصفر وآخرون، ٢٠١١، ص. ٤٦).

ودور عضو هيئة التدريس يعني كل ما يؤديه عضو هيئة التدريس من أعمال جامعية تدريسية وبخيرية واجتماعية وإدارية وإرشادية لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.

٢- أدوار أعضاء هيئة التدريس.

هناك إجماع عالمي على أن عضو هيئة التدريس هو الركيزة الأساسية في أي نظام تعليمي، وبدون عضو هيئة تدريس متعلم متدرب يعي دوره بشكل شمولي لا يستطيع أي نظام جامعي تحقيق أهدافه، ومع تعيّر العصر ودخول العالم عصر العولمة والاتصالات والتقنية؛ ازدادت الحاجة إلى عضو هيئة تدريس يتطور باستمرار مع تطور العصر؛ لتلبية حاجات الطالب والمجتمع، تلك الحاجات التي أصبح من سماتها التغير المستمر، ولذا فقد نشأت الحاجة إلى أن يواكب عضو هيئة التدريس تغيرات العصر ومستجداته، وتشير التوقّعات الناتجة عن المتابعة والتقييم لأعضاء هيئة التدريس وأدوارهم إلى أن عضو هيئة التدريس سيواجه في العصر الحالي تحديات داخلية وخارجية، نتج عنها مجموعة من الكفايات والأدوار التي يجب أن يمتلكها ويمثلها، وخاصة المتعلقة منها بالاقتصاد المعرفي، وأن على الإدارات التربوية العليا أن تتصدى لها بالدراسة الواعية، والتشخيص الدقيق؛ للتعرف على مدى امتثال عضو هيئة التدريس لمسئوليات العضو المحترف، ومدى تمثله لأساليب التدريس والتقييم، التي تتماشى مع الاقتصاد المعرفي (جرادات، ٢٠٠٧، ص. ٤٣٥).

ومن أبرز الوظائف الأساسية التي يؤديها عضو هيئة التدريس:

١. إثراء المعرفة وتنميتها (البحث العلمي).
 ٢. نقل المعرفة والحفاظة عليها (التدريس).
 ٣. الاستفادة من المعرفة (تنمية المجتمع وتطويره) (سلامي وعزي، ٢٠١٣، ص. ١٥٢).
- ويرى جراغ (٢٠٠٨) أن موضوع النمو العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس وتطوير أدواره قد حظي باهتمام الباحثين والجامعات، وأن أكثر المجالات التنموية التي حظيت على تركيز أكبر في تدريب عضو هيئة التدريس هي مجالي: التدريس (المهني) والبحث العلمي، بينما نجد أن المجالات التنموية الأخرى كالمجال الأكاديمي والمجال الإداري والمجال الاجتماعي أقل حظاً منهما، وأن الكفايات الأدائية لأعضاء هيئة التدريس في أداء الوظائف الأكاديمية والمهنية والبحثية في الجامعات منخفضة بشكل عام، وبحاجة إلى إقامة البرامج التدريبية المطورة لرفع تلك الكفايات لديهم (ص. ١٤١).

وبالتدقيق في منظومة تطوير أداء التعليم الجامعي يلاحظ أن تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس يُعدّ العنصر المهم في هذه المنظومة؛ فهو أساس من أجل:

- تطوير البرامج الجامعية: لأنه يشارك في إعدادها وتطويرها وتقييمها وتنفيذها.
- تطوير الإدارة الجامعية: لأنه يمثل أساس الإدارة الجامعية، وبخاصة الأكاديمية منها.
- تطوير طرق التدريس: من خلال تطوير ممارسته التطويرية.
- تطوير طرق القياس والتقويم: من خلال تطوير اختبارات مناسبة وتحليل نتائجها.
- تطوير البحث العلمي: إجراء بحوث متميزة تلبي احتياجات المجتمع وتعالج مشكلاته.
- تطوير الإرشاد الأكاديمي وخدمة المجتمع المحلي.

ويتطلب تطوير دور عضو هيئة التدريس مقارنة حضارية بأسلوب منهجي، بعيداً عن العشوائية والارتجالية؛ ولهذا لا بد من مدخل منظومي مناسب يأخذ باعتباره كافة مدخلات التعليم الجامعي، ويراعي مختلف العمليات التي تجري فيه، مع التركيز على آليات تفاعلها للوصول إلى أفضل النتائج الممكنة. (القادري، ٢٠٠٥، ص. ١١٦)؛ وقد يكون تفعيل الاحتراف الأكاديمي هو المدخل المناسب لتحقيق ذلك.

ويؤكد آل زاهر (٢٠٠٢) على أن دور الهيئة التدريسية بمؤسسات التعليم الجامعي دور متجدد بصفة مستمرة، مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، بهدف تطوير العملية التعليمية، والتأكيد على رسالة الجامعة، واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل هيئة التدريس المتعددة، والتي تشمل التطوير التدريسي والمعلوماتي والتقني والمنهجي والإداري والبحثي والتقويمي والتخصصي (ص. ٤). وقد صنف أدوار عضو هيئة التدريس إلى الدور التدريسي، والدور البحثي، والدور الإداري، والدور المجتمعي والوطني، والدور المعلوماتي، والدور العالمي (ص. ٩٠).

وتؤثر التحديات سواءً في الواقع أو المستقبل بشدة في توليد أدوار جديدة للأستاذ الجامعي، وإعادة تشكيل أدوار أخرى، وصياغة عمله؛ مما يُجمله مسؤوليات تجددت في عالم التغيير، وفي مستقبل شديد التطور، وقابل للتشكل المستمر (علي وآخرون، ٢٠٠٣، ص. ٢٤٥).

ويرى عزب (٢٠١١) أن أدوار عضو هيئة التدريس تصنف على النحو التالي:

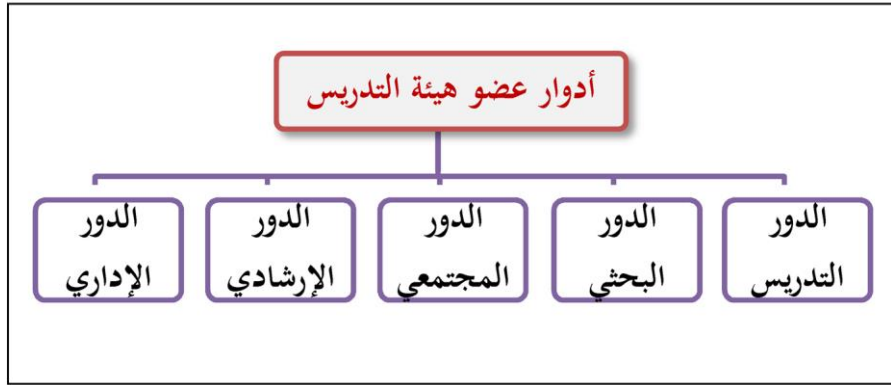
- ١- أدوار خاصة بالطلاب: مثل: اختيار وتطوير المقررات، التدريس، التعاون مع الطلاب وإرشادهم، إعداد الطالب للمشاركة في حياة المجتمع، تزويد الطالب بالقدرة على التعلم الذاتي ومهاراته.
- ٢- أدوار خاصة بالإنتاج العلمي.
- ٣- أدوار خاصة بالمجتمع.
- ٤- أدوار خاصة بالجامعة والإدارة (ص. ٤٥٧-٤٦٥).

هذه الأدوار تُكَمِّل بعضها بعضاً، وجودة الأداء تعني عدم حصر أدوار عضو هيئة التدريس في

التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع؛ نظرًا للتغيرات والتطورات العلمية والتقنية والتحوّلات الاقتصادية والسياسية في العالم، والتي تقتضي أن يكون عضو هيئة التدريس عنصرًا مؤثرًا في مجتمعه، ولذلك لا بد من المواظبة على تطوير ذاته وأداء أدواره بما ينسجم وروح العصر (الكبيسي والحيايني، ٢٠١٥، ص ص. ٢٥٧-٢٥٨).

ولقد أوضحت دراسة (أبو غمجة وآخرون، ٢٠١٣) أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر بشكل عام في: التدريس والتقييم، والإرشاد والتوجيه، والتأليف والترجمة، والتطوير المهني، وخدمة المجتمع، والبحث العلمي (ص. ٩٥٧).

ومما سبق يمكن تصنيف أدوار عضو هيئة التدريس إلى: الدور التدريسي، والدور البحثي، والدور المجتمعي، والدور الإرشادي، والدور الإداري. كما في الشكل التالي، شكل (٣).



شكل (٣): أدوار أعضاء هيئة التدريس

المصدر: الباحثة).

٣- تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي:

تتفوق أي من الجامعات في العصر الحاضر عندما يتواجد فيها أعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً، يمارسون أدواراً حقيقية، ومدعومين بموارد مالية مجزية، وجوّ أكاديمي ملائم، وخدمات مناسبة، مما يسهم في تجويد العملية التعليمية وإنجاحها؛ لتكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات المجتمع المتسارعة. وللأستاذ الجامعي دورٌ في إعداد مخرجات التعليم الجامعي، وتأهيلها بما يتناسب مع حاجات العصر إذا كان مُعدّاً لمهنته ومخلصاً في عمله (إبراهيم، ٢٠١١، ص. ١٩٧).

وقد حدّد القادري (٢٠٠٥) مراحل تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس على النحو التالي:

- ١- مرحلة تحديد مستوى المهارات المتوفرة لدى عضو هيئة التدريس.
- ٢- مرحلة تحديد القرارات المطلوب توافرها لدى عضو هيئة التدريس في المدى المنظور.
- ٣- مرحلة تخطيط الدورات التدريبية اللازمة للتطوير.
- ٤- مرحلة التنفيذ.

٥- مرحلة تقييم أداء عملية التطوير.

٦- مرحلة التغذية الراجعة والمتابعة الاستمرارية (ص. ١١٧).

ويرى إبراهيم (٢٠١١) أن ممارسة عضو هيئة التدريس وأدواره الحقيقية التربوية، والبحثية، وخدمة المجتمع؛ يؤدي إلى الاحتفاظ بالطاقات العلمية، بدلاً من إهدارها، من خلال ممارسته لأدواره، وتشغيل الطاقات، التي يعتقد المسؤولون في وزارة التعليم بأنها فائضة عن الحاجة، وتحدد الكادر التدريسي؛ بتسريح تلك الطاقات بين الحين والآخر، وكذلك يمكن الاستفادة من عضو هيئة التدريس الذي يصل إلى سن التقاعد، والاستفادة من خبراته بمشاركته في مؤسسات المجتمع المختلفة؛ كما يرى أن هناك سياسات خاطئة أغفلت الأدوار الحقيقية للأستاذ الجامعي، التي تقوم على المشاركة الحقيقية في بناء وتطوير المجتمع (ص. ١٩٥).

ويمكن الوصول للتطوير بكل أبعاده بالقيام بعملية تقييم دائمة ومستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس وأدائهم ومهاراتهم العلمية والبحثية والمهنية، وفقاً لمعايير ومؤشرات موضوعية محدّدة ومُعَدَّة مسبقاً، ومستقاة من أفضل التجارب المحلية والإقليمية والعالمية، وأتباع مدخل مناسب للتطوير، وإعداد برامج تدريب متطورة وشاملة، والاستعانة بخبرات تدريبيه ذات كفاءة، وتوظيف التقنية الحديثة بصورة فعّالة بما يضمن استمرارية التدريب والمشاركة بفاعلية (موسى والعنبي، ٢٠١١، ص. ٤٥٦-٤٥٧).

كما يمكن عرض كيفية تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي ومحاوله تضمين أبعاده المتمثلة في: الانتماء للجامعة، التفرغ للعمل الجامعي، والتميز في الأداء، والالتزام بأخلاقيات المهنة، والاستعداد لتطوير الذات، والتنمية المهنية؛ في كل دور من الأدوار المناطة به على النحو التالي:

٣-١-١: تطوير الدور التدريسي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.

تُعَدّ وظيفة التدريس من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات، وأكثرها فاعلية؛ في إعداد الطلاب للحياة المستقبلية؛ إذ تزودهم بالمعارف التخصصية، والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية، وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع. (أبو غمجة وآخرون، ٢٠١٣، ص. ٩٦١)؛ كما يُعَدّ التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته، فهو نشاط يمارسه عضو هيئة التدريس بهدف تحقيق عملية التعليم. ويتم عن طريق نقل المعارف والخبرات وتنمية المهارات، واكتساب القيم، واكتشاف المواهب، والاطلاع على كل جديد يدعمها، ويُسهّم في تطوير أداء الموارد البشرية ورفع كفاءتها وقدراتها؛ لتهيئتها مستقبلاً لتشغل نشاطات متعددة في سوق العمل (غربي وحفيظي، ٢٠١٢، ص. ٢٠-١٨).

ويمكن تصنيف محاور تطوير الدور التدريسي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي

إلى المحاور التالية:

١- تأهيل عضو هيئة التدريس وتدريبه.

يأتي أعضاء هيئة التدريس إلى ميدان التعليم الجامعي مع القليل إن وجد، من التدريب المهني الرسمي في التدريس وأيضاً محتوى الانضباط. (Al-Hattami, et al., 2013, p.39)، ومعظمهم لا يوجد لديهم تأهيل في طرائق التدريس، ولا دورات تدريبية على هذه الطرائق، وبعضهم يجهد وسائل التقنية التي لا غنى عنها اليوم في التدريس الجامعي، فانتشار طرائق التدريس التقليدية التي تعتمد على التلقين؛ لا تشجع الطالب على التساؤل، ولا التفكير، ولا تمكنه من الإبداع والاختراع والابتكار، ولا تُهيئهُ للتفكير البحثي (العساف، ٢٠١٥، ص. ٢٩٧).

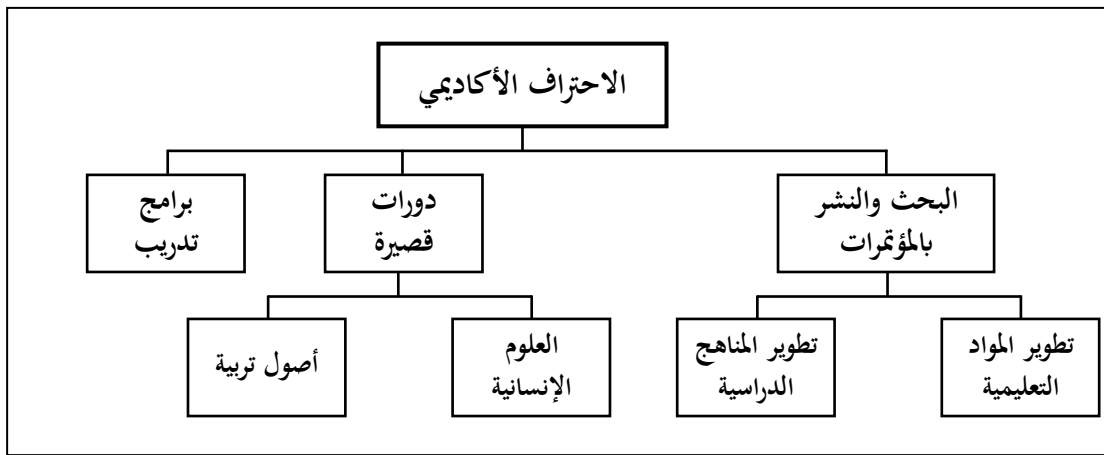
وتؤكد نتائج العديد من الدراسات على أهمية التدريب لأعضاء هيئة التدريس، وخصائص التدريس الجامعي الفعّال، وأن أحد الأسباب الرئيسة لقصور كفاءة عضو هيئة التدريس هي ضعف إعداده للتدريس، وأكدت على ضرورة التدريب أثناء الخدمة كوسيلة لتطوير هذه الكفايات، وأن إلمام أعضاء هيئة التدريس بمستحدثات تقنية التعليم يقلُّ عن حدِّ الكفاية. (السديري وآخرون، ٢٠١٣، ص. ٥١). وتشمل كفاءات أعضاء هيئة التدريس المعرفة بالتدريس، ومهارات التدريس والمواقف المهنية. ومن الواضح أن المعرفة القائمة على التدريس لا تكفي للمطالبة بالكفاءة في التدريس. فإلى جانب ذلك، يتطلب تدريس الكفاءة المهنية معرفة "غير أكاديمية" إضافية (أي اجتماعية وإدارية وتقنية). (Al-Hattami, et al., 2013, p.40).

ويكتسب أعضاء هيئة التدريس المعرفة المهنية أثناء خضوعهم لتدريب المهنية؛ حيث تعرف المعرفة المهنية على أنها مجموعة من المعارف التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على الاستجابة لاحتياجات ومتطلبات الطلاب في السياقات التدريسية. فمن خلال المعرفة المهنية يتمكن أعضاء هيئة التدريس من التعرف على طلابهم؛ من حيث خلفياتهم المختلفة، وكيفية التعامل معهم بشكل مناسب. كما يتيح ذلك لأعضاء هيئة التدريس هيكله الدروس، بحيث تتوافق مع جوانب التنمية الفكرية، المادية، والاجتماعية؛ إضافةً إلى السمات الشخصية لدى الطلاب. علاوةً على ذلك، تُمكن المعرفة المهنية أعضاء هيئة التدريس من معرفة محتوى المواضيع والمناهج الدراسية المناطة إليهم، كما تكون لدى أعضاء هيئة التدريس القدرة على تحديد أكثر أساليب التدريس المناسبة لتحسين عملية تعلُّم الطلاب، كما يتم إدراك مدى أهمية استخدام مُسهِّلات التعلُّم والمعرفة، إضافةً إلى تكنولوجيا الاتصالات، بهدف تنويع وتوسيع وسائل تعليم الطلاب، بالتالي تساعد احترافية التدريس في الجامعات على تمكين أعضاء هيئة التدريس للانخراط مهنيًا في قضايا التعليم والتعلم وتطوير فلسفيات التدريس، إضافةً إلى التقييم المستمر لطرق التعامل مع النظرة الشاملة؛ بهدف تعزيز عملية التعليم والتعلم (Maphosa & Mudzielwana, 2014, p. 67).

وتتجلى الغاية الأساسية من إضفاء طابع الاحتراف إلى عملية التعلُّم في الجامعات في تحقيق مستوى الكفاءة التدريسية المطلوب؛ إذ تعتبر الأبحاث المتعلقة بمسائل التعليم والتعلم بمثابة وسيلة لتعزيز إطار الاحترافية في التدريس، ونشر وتطبيق النتائج التي توصلت إليها الأبحاث من خلال المنشورات وعروض

المؤتمرات، ولقد تم طرح مسألة مهمة تتعلق بأهمية إضفاء طابع الاحترافية للتدريس بالجامعات حيث يتضمن مجال التعليم والتعلم نظريات ومبادئ ومناقشات خاصة به، ومحترفين بشكل كافٍ لأداء أدوارهم المناطة بهم في العملية التدريسية؛ وتستدعي الحاجة إلى أكاديميين جامعيين مؤهلين بشكل كافٍ لتدريس مختلف التخصصات بما يتماشى مع فلسفات ومناهج التدريس الملائمة. فستقطع الجهود المبذولة لإضفاء طابع الاحتراف إلى عملية التدريس شوطاً كبيراً لضمان تطوير العملية التدريسية، وتعزيز الإنجازات التي يحققها الطلاب من خلال خضوعهم إلى دورات قصيرة وطويلة تتعلق بالعملية التعليمية في الجامعات؛ (Maphosa & Mudzielwana, 2014, p p. 71-72). حيث تم اقتراح النموذج المبين في (الشكل ٤)

التالي:



شكل (٤): نموذج مقترح لدورات تتعلق بالعملية التعليمية

المصدر: (Maphosa & Mudzielwana, 2014, p.72).

٣-١-٢- متابعة المستجدات في مجال التخصص وفي مجال أساليب التدريس والتقويم الحديثة والمبتكرة

يتطلب العصر الحالي إحاطة عضو هيئة التدريس بتخصصه الدقيق إحاطة تامة، وممارسة أدواره التخصصية باحترافية. (علي وآخرون، ٢٠٠٣، ص. ٢٣٧)؛ وأن يتعد عن الدور التقليدي الإلقائي، وأن لا يكون وعاء للمعلومات، بل إن دوره هو توجيه الطلاب ومساعدتهم على إعادة اكتشاف الحقائق العلمية، وأن يمتلك طاقات ومهارات يمكن توظيفها لخدمة المجتمع؛ من خلال ممارسته لأدواره الحقيقية (أبو عجمة وآخرون، ٢٠١٣، ص. ٩٥٩).

ويلاحظ الاهتمام بالتوسع الكمي في التعليم الجامعي على حساب الجانب الكيفي؛ مما أدى إلى تدني العملية التعليمية، ومن مظاهر ذلك: الاعتماد على الكتاب والملمزة الدراسية فقط، وكذلك الاعتماد على أساليب تدريس تقليدية، متمثلة في أسلوب التلقين، وتقييم أثر التعلم قياساً بقدرة الطالب على حفظ المعلومات واسترجاعها، ومن ثمَّ النجاح في الامتحانات كهدف أساسي من العملية التعليمية (المنظمة

العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠١٠، ص. ١٣).

كما اقترح فضل الله (٢٠١٢) المتطلبات التالية لتطوير الدور التدريسي لعضو هيئة التدريس:

١- ضرورة إعادة النظر في مضامين دورات إعداد عضو هيئة التدريس وأساليب تنفيذها، بحيث تتضمن قدرًا كافيًا من التدريب العملي على مهارات التدريس الأساسية، وأدائها الفرعية، خاصةً التي ثبت تدني مستوى ممارسة عضو هيئة التدريس لها.

٢- عقد دورات تدريبية تجديدية سنوية أثناء الخدمة لإحاطتهم بالمستحدثات في مجال التدريس الجامعي، ولتنمية مهارات التدريس لديهم، ولدراسة المشكلات التدريسية المختلفة التي تصادفهم أثناء العام الدراسي الجامعي.

٣- ضرورة اجتياز مقررات تربوية تتصل بالتدريس الجامعي، وتقدم إلى جانب المقررات التخصصية أثناء دراسة كلٍّ من الماجستير والدكتوراه (ص. ٢٤-٢٥).

كما أن على عضو هيئة التدريس المحترف القيام بالمهام التالية:

١- الإطلاع على المستجدات والمعايير العالمية في مجال تخصصه، وتحديد الرؤية والأهداف التعليمية في ضوءها.

٢- تطوير طرقٍ للتعليم والتعلم، وكذلك أساليب للقياس والتقويم؛ بحيث تكون حديثة وملائمة وأكثر تفاعليةً من الأنشطة والممارسات التطبيقية لتلك البرامج وطرق تدريسها.

٣- مواكبة التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تقنية المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم الحديثة. (زيدان، ٢٠١٢، ص. ١٣-١٤).

ويرى المذكور (٢٠١٣) أن يكون عضو هيئة التدريس فاهمًا لمنهجيات التدريس المختلفة، وخاصةً منهجيات التعليم الذاتي، وتقنيات التعليم عن بُعد، ويعلم الطلاب التعليم المستمر، ومساعدتهم على تحقيق ذلك عن طريق السيطرة على مهارات التعلم الذاتي، والبحث عن المعلومات في مصادرها، وعلى تحليل وتفسير المعلومات، وإعادة صياغتها، وعلى استخدامها بطريقة مفيدة في ابتكار أفكار جديدة وأشياء جديدة، وأن يكون قادرًا على طرح الأفكار والمواد العلمية في صورة أفكار كلية ومقاربات شاملة وأشكال قابلة للتعليم، ومثيرة للتفكير، وحل المشكلات، والتعلم الذاتي والمستمر، ومواجهة المواقف الجديدة (ص. ٢١-٢٢).

وترى فتحية عساس (عساس، ٢٠١١) عدم تركيز التدريس على تلقين المعرفة وحفظها دون تطبيقها، ويقتضي ذلك التخلي عن الأساليب التي تعتمد على حفظ واستظهار المعلومات، والتركيز على الأساليب التي تؤدي إلى اكتساب المهارات؛ من خلال تبني التطبيقات التربوية للمفاهيم الحديثة؛ مثل مفهوم ما وراء المعرفة، فالمهارات التي يستخدمها عضو هيئة التدريس يجب أن تكون مهارات ما وراء المعرفة؛ ليتمكن طلابه من تطبيق ما تعلموه، ومن تلك المهارات التخطيط، والمراقبة الذاتية، والتقويم الذاتي. ولا يقتصر دوره على الناقل للمعرفة، بل يسعى لتطبيق الطلاب لما تعلموه (ص. ١٦-١٩).

ولقد نشر تقرير عن توقعات عدد من قيادات بعض الجامعات الأمريكية عن أوضاع الجامعات في

عام ٢٠٣٠، وتم طرح تصوّرات منها: تطوير أساليب تقويم الطلاب، وعدم الاعتماد على ما تلقّاه الطالب من معلومات، ولن يتم تقويمهم عن طريق اختبارهم فيما درسوه، كما في النمط الحالي، بل سيتم اختبارهم فيما لم يدرسوه؛ بأن تُعرض عليهم مواد غريبة عن منهج الدراسة، ويُطلب منهم فهمها وتحليلها ونقدها وبيان ما الذي يمكن استخراجه منها (السلمي، ٢٠١٧، ص. ٢٩).

ويوجه عضو هيئة التدريس المحترف طلابه نحو استخدام التقويم الذاتي، ويقدم مراجعة لهم بناءً على نتائج التقويم المستمر، ويستخدم أساليب إثرائية لتحسين أدائهم، ويحدّد مواطن القوة والضعف في العملية التعليمية (قاسم وشحاتة، ٢٠١٤، ص ص. ٣٣٥-٣٣٦).

ولقد شهدت وظيفة التدريس في العقدين الماضيين تغييرات رئيسة، ومن بينها: التعلم من خلال تطوير المناهج والمقررات الدراسية، ومن ذلك أن يتم التركيز وبشكل متزايد على التعلّم الفردي؛ بحيث يقوم الطلاب بجهدٍ أكثر، ويتحملون مسؤوليةً أكبر في عملية تعلّمهم، ومما دعم هذا التوجّه ازدياد استخدام التقنيات الحديثة، ويلاحظ أن هناك إشارات متزايدة عن التعلّم والطلاب مقابل ما كان يتم التركيز عليه تقليدياً، وهو التدريس وعضو هيئة التدريس (العنزي، ٢٠١٤، ص. ٢٦٦).

فلم تُعدّ المناهج المتمركزة حول عضو هيئة التدريس بارزة بعد الآن، وذلك تماشيًا مع نظريات البنية الاجتماعية المتعلقة بعملية التعلّم؛ حيث أصبح أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى فهم وإدراك أحدث النظريات والفلسفات المتعلقة بعملية التعليم والتعلّم من أجل مستوى ممارسة أفضل، إضافةً إلى معرفة كيفية دمج الأساليب، والإستراتيجيات، والطرق، والممارسات البنائية، وذلك بهدف تطوير بيئة تعلّم فعّال (Maphosa & Mudzielwana, 2014,p.69).

ويحرص عضو هيئة التدريس المحترف على متابعة ما يكتب في مجال تخصصه باللغات الأخرى، وهذا يتطلب منه أن يجيد لغة أو لغتين مما يفتح له آفاقًا جديدة من المعرفة، وعليه أن يبحث طلبته في جميع المراحل الدراسية على حضور مناقشات الرسائل الجامعية ذات الصلة بتخصصه الذي يدرسه لهم، مما يقام في الكلية، ولا سيما إذا عضو هيئة التدريس نفسه مشاركًا في تلك المناقشات، وعليه أن يسعى إلى أن تكون أبحاثه ودراساته ذات صلة بما يدرسه من المساقات العلمية، فبذلك يستطيع خدمة أبحاثه وتعميقها، من خلال ما يتيحها تدريس موضوعاتها من آفاق جديدة، ومن خلال مواصلة النظر فيها أثناء تدريسها، كما أن هذه الأبحاث تجعل المادة الدراسية للطلاب أعمق وأكثر استيعابًا (الكبيسي وآخرون، ٢٠١٢، ص ص. ٢٣٧-٢٣٨، ص. ٢٤٢).

ويمتلك عضو هيئة التدريس المحترف الطلاقة اللغوية، والقدرة على التعبير الواضح، وإثارة الرغبة لدى الطلاب في التعلّم، والتمكّن من مادة الاختصاص مع زيادة الثقافة العامة، وربط موضوع المحاضرة بالواقع، واستخدام أسلوب الحوار والمناقشة، وانتقاء الطريقة المناسبة لكل موقف تعليمي بالطريقة والأسلوب المناسبين، والموضوعية في تقويم أداء الطلبة، واستخدام مهارة النقد وحرية الرأي لدى الطلبة، ويتحمل عضو

هيئة التدريس مسئولية ذاتية عن متابعة التطور المستحدث في محتوى مادة تخصصه، وتوظيف محتوى التخصص في حل المشكلات الاجتماعية، والإسهام في إنتاج المعرفة في مجال تخصصه، والسعي لتعلم الطلاب بطريقة مرنة وإبداعية، وتوجيه الطلاب إلى التنظيم الذاتي لتعلمهم، ودمج تقنية المعلومات والاتصال في التعليم (ليلي، ٢٠١٣، ص ص. ١١١-١٢٤).

وترى منى البلادي (البلادي، ٢٠١٥) أنه لا بد لعضو هيئة التدريس من القيام بالبحث والإضافة إلى المعرفة في ميدان تخصصه، بحيث ينعكس كل ذلك على محاضراته وأبحاثه، وعليه أن يحتل مركزاً لائقاً بين زملائه في المهنة، من خلال ما ينشره من مؤلفات وأبحاث ودراسات (ص. ٥٥).

كما أن عضو هيئة التدريس يتقن من منظور الاحتراف محتويات ومهارات تخصصه المختلفة، ويربط بين أجزاء محتوى التخصص بسهولة، ويتعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة؛ وفقاً لطبيعة الموقف والطلاب، ويربط بين المجالات المختلفة في مجال تخصصه والتخصصات الأخرى، ويتمكن من جوانب التعليم الأخرى المرتبطة بمجال تخصصه، وأن يخطط لمواقف التعليم المختلفة، ويصمم خطة تعليمية في ضوء احتياجات الطلاب، ويضع خطاً طويلة الأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة، كما يضع خطاً قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلم، ويخطط لاستخدام إستراتيجيات تعليم متنوعة، ويطور خطته في ضوء متغيرات الإمكانيات البشرية والمادية والثقافية المتاحة. (قاسم وشحاتة، ٢٠١٤، ص ص. ٣٣٥-٣٣٦)؛ كما يسمح أحياناً لأحد الطلبة بأن يدير النقاش الصّفي، ويسمح للطلبة بالمناقشة بعضهم مع بعض، داخل الصف؛ فيما يخص المحاضرة وبإشرافه (الكبيسي والحياني، ٢٠١٥، ص. ٢٠١).

كما يمكن أن يكون التعليم القائم على حل المشكلات محوراً للطلبة؛ بحيث يتيح للطلاب تطبيق المعرفة في سياقات العالم الواقعي أو الحقيقي؛ حيث يبدأ هذا النهج بمشكلة تساهم في تحفيز الطلاب على دراستها بشكل مستقل، وعلى شكل مجموعات صغيرة؛ بهدف تطوير المعارف اللازمة لتحليل المشكلة والتوصل إلى حل لهذه المشكلة المقترحة، إضافةً إلى إمكانية استنباط أسئلة الطلاب من قبل المحاضرين، ممن يواجهون صفوف دراسية كبيرة قبل الحصة الدراسية (من خلال اتباع التقنيات التعليمية)، ومن ثمّ تصميم المحاضرات وفقاً لذلك. كما يمكن تقسيم المحاضرة إلى أقسام أصغر، مع فرص تفاعلية يستطيع الطالب من خلالها تفسير وتوضيح المفاهيم الرئيسة بشكل موجز . (Pleschova,2012,p.13).

٣-١-٣- تبادل الخبرات مع زملاء المهنة:

ينبغي من عضو هيئة التدريس الأخذ في الاعتبار اعتماد منهجية متعددة التخصصات في التدريس والتكامل بين العلوم الطبيعية والتطبيقية والاجتماعية؛ حتى لا تنعزل المعرفة عن سياقها. وبنفس القدر على الجامعات التأكد من أن المقررات المتخصصة تشمل أموراً كالبينة والتأثير الاجتماعي والتداعيات الأخلاقية

للنشاط العلمي. ويتعيّن تعريف الطلاب بالمفاهيم الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية، وإدراك التحديات العالمية، وتشجيعهم على العمل محلياً والتفكير عالمياً. وتشجيع برامج التبادل الثقافي بين المؤسسات التعليمية في بلدان أخرى، وبذلك يمكن للجامعات المساعدة بقدر أكبر في تعزيز مفهوم التعدد الثقافي وتحسين مهارات فهم الثقافات الأخرى (وزارة التعليم، ٢٠١٣).

لذلك ترى الباحثة أن من سبل تطوير الدور التدريسي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي تفعيل التعاون الجماعي والحوار المهني مع زملاء المهنة لتبادل الخبرات و المعارف المختلفة ومناقشة المستجدات في مجال التخصص وفي مجالات المهنة، سواء من نفس الجامعة أو من جامعات أخرى ووضع برامج أو ملتقيات دورية أو صفحات على النت تجمع ذوي التخصص الواحد، لتبادل الخبرات في طرق التدريس والتقييم والوسائل التقنية والتطبيقات الالكترونية التي يمكن الاستفادة منها والتقنيات التعليمية الجديدة، و مهارات التواصل مع الطلاب، ومشاركة ما يكتسبونه من مهارات وحضور دورات تطويرية.

وفي دراسة جيانين (Jeannin,2016) يرى أن أعضاء هيئة التدريس يمكنهم التعلم من أقرانهم والاستفادة من الخبرات والمشورة التعليمية فيما بينهم حيث أنهم بنفس الظروف ويفهمون القضايا التي قد تواجه أحدهم، وقد أفاد بعض أعضاء هيئة التدريس أنهم يتوقعون الحصول على معلومات موثوقة ومفيدة يمكن أن تنبثق من أقرانهم أو من الخبراء الخارجيين. (ص.ص. ٥٧-٥٨).

وعلاوة على ذلك، تدعو العملية التدريسية إلى التعاون بين أعضاء هيئة التدريس عند صياغة أهداف البرنامج المتبع، المنهاج والتقييم، حيث تتطلب عملية التدريس اتباع نهج علمي، تمامًا كحال اتخاذ الأكاديميين للنهج العلمي عند إجراء أبحاث متعددة التخصصات. بالتالي، يحتاج الأكاديميين إلى مساعدة فيما يتعلق بإتقان المبادئ التربوية الأساسية وإحداث تحول مفاهيمي وعملي على معظم الأساليب المتمركزة على الطالب نحو العملية التعليمية؛ إضافة إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس للدعم من أجل التكيف مع هذه المبادئ والأساليب بشكل يتناسب مع سياقهم الخاص (Pleschova, 2012, p.13).

٣-١-٤ - تعامله مع طلابه وقدرته على التأثير عليهم:

يمثل التدريس أسمى ما يقدمه عضو هيئة التدريس؛ لما يشمله من بناء المعارف، وتوجيه العقول، وإثارة التفكير، فالتدريس هو الوظيفة الأساسية للأستاذ الجامعي، به يرتقي الطالب، وتنمو قدراته، وتتطور، ويؤهل ليكون مسئولاً وفعالاً في مجتمعه، والأستاذ الجيد هو الذي لديه القدرة على إحداث التغيير في سلوك طلابه بما يحقق لهم حسن الاستيعاب وطريقة التفكير والأداء المعرفي، ولتحقيق ذلك فلا بد من أن يكون ذا مهارات عالية ومؤهلات مشروطة (ليلي، ٢٠١٣، ص. ١١٣).

وتهدف عملية التدريس لتكوين خريج متميز على درجة كبيرة من النضج العقلي، يملك القدرة على التعلم الذاتي، والتعلم المستمر، والتفكير الابتكاري والإبداعي، وعلى المشاركة في تنمية مجتمعه، والنهوض به، ولتحقيق هذه الأهداف على عضو هيئة التدريس مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم

الذاتي والتعاوني والتعلم عن بُعد (زيدان، ٢٠١٢، ص ص. ١٣-١٤).

كما يتمحور الهدف من إضفاء الطابع الاحترافي إلى أعضاء هيئة التدريس في تعزيز عملية تعلم الطلاب. فإن كان اهتمامهم يتمركز على وضع الطلاب وعملية تعليمهم في محور سياق العملية التعليمية، فسيعقب ذلك سعي أعضاء هيئة التدريس نحو عملية تعليم الطلاب، بحيث يصبح لديهم وعي وإدراك لتوقعات واهتمامات الطلاب، وطريقة إدراك الطلاب للمهام المناطة إليهم ولبينة التعلم، وأساليب التعلم التي يتبعونها، ومدى حسن أدائهم (Pleschova, 2012, p.13).

ويشجع عضو هيئة التدريس طلابه على طرح ما يغمض عليهم من أفكار، ويتعد عن التشدد بآرائه، وإجبار الطلبة للخضوع لها دون السماح لهم بإبداء رأيهم، وتقديم المواد المراد تعلمها بطريقة مرنة ومثيرة للاهتمام والتساؤلات، وتستدعي من الطلاب التفكير بأنفسهم، بدلاً من تزويدهم بحلول جاهزة، وذلك أن عضو هيئة التدريس المحترف قادر على اتخاذ القرارات بسرعة، إذ يملك المعرفة اللازمة لتحديد أهمية الفكرة المطروحة، وتشجيع الطلاب لإظهارها وتطبيقها، وتزويد الطلاب بالتغذية الراجعة باستمرار وبسرعة، وخصوصاً المبدعون منهم، فهم يريدون تقييم أفكارهم بسرعة، وتشجيع الأفكار الشبابية الجديدة والصائبة، وتقويمها، وتوجيه الطلاب لبذل المزيد من الجهد للتجديد والتطوير (الكبيسي والحياي، ٢٠١٥، ص ص. ٣٠٧-٣٠٨).

وتؤثر طريقة تعامل عضو هيئة التدريس المحترف في التفاعل مع الطالب داخل قاعة المحاضرات وخارجها؛ على عملية التوافق الأكاديمي للطلاب في الجامعة، إذ إن عضو هيئة التدريس المتمكن من مادته ومن أساليب التدريس، والمؤمن بفلسفته التربوية، والذي يعامل طلبته باحترام وعدالة وتقبل؛ يسهم في تحسين دافعية الطالب للتحصيل الدراسي، كما يسهم في إيجاد المناخ الجامعي المناسب المرتبط بالتوافق والصحة النفسية (الدليمي، ٢٠١٠، ص ص. ٣٧٤).

وعندما يعتمد أعضاء هيئة التدريس والجامعات التي يعملون بها المزيد من وجهات النظر الخاصة بالطلبة فيما يتعلق بالعملية التعليمية، سيتمكن طلابهم من اكتساب المعارف بشكل أعمق، وسيكونون أكثر عرضةً للتحوّل الفكري والمعنوي أو الأخلاقي من خلال تجربتهم الجامعية؛ إلا أن قطاع التعليم الجامعي بحاجة إلى الاستعداد والتأهيل من أجل تعزيز هذا النوع من التعلم المفيد، ومساعدة أعضاء هيئة التدريس على إدراك كيفية الوصول إلى مثل هذه الأهداف، إضافةً إلى حاجته إلى خلق بيئات أو أوساط يمكن من خلالها تطبيق هذا النوع من تعليم الطلاب، ومكافأة أعضاء هيئة التدريس على تطبيق مثل هذه الممارسات؛ حيث إن هذا الهدف لن يتحقق من تلقاء نفسه (Pleschova, 2012, p.p.1٣-١٤).

وقد حدّدت معايير الاعتماد الأكاديمي مجموعةً من الأهداف التعليمية، تشمل بناء المعرفة المرتبطة بالتخصص والمقرر الذي يدرسه الطالب، وتنمية المهارات الإدراكية والتحليلية لدى الخريج، بحيث يكون قادرًا على حل المشكلات، واتخاذ القرارات، من خلال تطبيق ما تعلمه على الواقع، وقدرته على جمع

المعلومات من المصادر المختلفة، واستخدام المنطق والأساليب الكمية، وبناء المهارات الشخصية، والتي تتضمن القدرة على العمل الجماعي، وقيادة الفريق، والتفاوض، وحل الخلاف، والحوار، والمبادرة، والثقة، ومراعاة الأبعاد الأخلاقية والاجتماعية في قراراته، وصقل مهارات الاتصال قراءةً وكتابةً وعرضاً، وتطوير إمكانات الطالب في التعامل مع تقنية المعلومات (العرفج، ٢٠٠٩، ص. ١٩٩).

إضافةً إلى ذلك؛ يستطيع أعضاء هيئة التدريس اكتساب مجموعة متنوعة من أساليب التدريس المختلفة التي تُجسّد مبادئ التدريس الاحترافي، من خلال مايلي:

١- تعلّم كيفية توظيف واستخدام المعرفة، في سياق خبرات ووجهات نظر الطلاب؛ بهدف تصميم المناهج والعملية التدريسية.

٢- توضيح مستوى التوقّعات المنتظرة من الطلاب، ومستوى المعارف المطلوب اكتسابها من قبلهم.

٣- إعطاء الأولوية للمهارات، والقيم، والمواقف المحاطة بالتركيز.

٤- محاذة الأنشطة التعليمية والتقييمات، مع مخرجات التعلّم المقصودة.

٥- ضبط العملية التدريسية وفقاً لاحتياجات ومدى تقدّم الطلاب.

٦- استخدام ردود فعل الطلاب واستجاباتهم؛ لتحسين المناهج الدراسية.

٧- والتعاون مع أكاديميين آخرين لتنفيذ هذه الأنشطة؛ حيث تعتبر العملية التدريسية مسؤلية جماعية (Pleschova ، ٢٠١٢ ، p.p.13-14).

٣-١-٥- التقويم الذاتي:

إن ممارسة عضو هيئة التدريس لدوره التدريسي على نحو تفكّري ناقد؛ يحقق له رؤية أكثر إيجابية؛ تمكنه من تحسين ممارساته، وتجاوز ما يواجهه من مشكلات، وتوفّر له قدرًا كبيرًا من الاحتراف الأكاديمي، كذلك الأمر عندما يقوم بتقييم نفسه؛ من خلال تدوين ملاحظات أو مذكرات يومية عن ممارسته التدريسية، يعود إليها من فترة لأخرى؛ ليكتشف مدى التطور، أو العكس، ويمكنه تسجيل بعض دروسه صوتيًا أو بواسطة الفيديو؛ لتقييم ذاته، وكذلك يقوم بعمل ملاحظات صقيّة بالتبادل مع زميل آخر له وتدوين الملاحظات، ثم مناقشتها بعضهما مع بعض (عطيفة، ٢٠٠٦، ص ص. ٣١-٣٣).

وحدد Pleschova (٢٠١٢) مبادئ التدريس الاحترافي التي تؤدي إلى تعلّم الطلاب بشكل أفضل

في قطاع التعليم الجامعي على النحو التالي:

١- الاتصال المتكرر مع الأكاديميين: سواءً داخل المحاضرة الدراسية أو خارجها.

٢- التعاون والتنسيق مع الطلاب الآخرين: فالتعاون بين الطلاب يتيح إمكانية التوضيح والتقييم، واكتساب المعارف والخبرات، ووجهات النظر المختلفة الموجودة لدى الزملاء في قاعات الدراسة.

٣- المشاركة الفعّالة في عملية التفكير والتعلم: حيث تحدث عملية التعلّم عند قيام الطلاب بالقراءة، أو الكتابة، أو التكلم، أو الشرح، والربط بين الأفكار المختلفة، مع إجراء تجارب، وملاحظة النتائج، وتحليلها،

وتقييمها، وتنظيم المعارف بطرق مفيدة. إذ يساهم التعليم الاحترافي في إشراك الطلاب في عملية معالجة واستخدام أفكار جديدة، بدلاً من مجرد استماع أو مشاهدة المحاضرين.

٤- الإدراك والانخراط النقدي بالمعارف والخبرات السابقة لدى الطلاب: والتي قد تساعد بدورها أو تعيق التعلم الجديد، فتحدد ومواجهة المفاهيم الخاطئة والافتراضات المكتسبة سيساهم في تسهيل عملية الإدراك أو التعلم العميق، يربط المعارف السابقة مع المعارف الجديدة، وسيكون من الأسهل الوصول إلى المعرفة، واسترجاعها وتطبيقها لاحقاً.

٥- توظيف الوقت في الممارسة الموجهة نحو الأهداف: يحتاج الطالب إلى توظيف الوقت والجهد في عملية التعلم؛ إذ ينبغي ممارسة المهارات الرئيسة، بهدف الوصول إلى الأهداف أو المعايير المحددة.

٦- إعطاء ردود فعل في الوقت المناسب تشير إلى مستوى التقدم والتحسين في سير العملية التعليمية.

تعتبر النتائج الملحوظة على مستويات أداء الطلبة (على سبيل المثال: في كتابة مقال، تقديم عرض تقديمي، الإجابة على سؤال معين، وإثبات مهارة معينة)، من أكثر الطرق فعاليةً للتعليم؛ حيث تساعد الاستجابة أو ردة الفعل على توضيح مستوى الأداء الجيد المطلوب، وتوفير المعلومات؛ بحيث يستطيع الطلاب من خلالها مراقبة مستوى أدائهم، وسد الفجوة الموجودة بين مستوى الأداء الفعلي، ومستوى الأداء المرغوب.

٧- بيئة تعليمية داعمة ومثيرة للتحدي: يبذل الطلاب جهوداً أفضل عندما يرسم أعضاء هيئة التدريس توقعات عالية منهم، إذ يشعر الطلاب أنفسهم أنهم أصبحوا في موضع تحدي، وهم أيضاً بحاجة إلى دعم عاطفي واجتماعي وفكري.

٨- الارتباط بأهداف الطلاب واهتماماتهم الجوهرية: يمكن تحفيز الطلاب بشكل أكبر عند شعورهم بالسيطرة على عملية تعلمهم، وإدراكهم مدى ارتباطها بحياتهم، وأهدافهم، واهتماماتهم الخاصة. كما يقوم التحفيز أيضاً على توقعاتهم المبنية على النجاح في المهمة المطلوبة، وإدراكهم للبيئة الداعمة المحيطة.

٩- الممارسة والتشجيع على الاستقلالية في عملية التعلم: تنشأ لدى المتعلمين المتسمين بالاستقلالية والتوجيه الذاتي الخبرة في كلٍّ من تقييم المهام ومتطلباتها، تخطيط النهج المتبع، تقييم قاعدة المعارف المكتسبة لديهم واحتياجات (التعلم)، تحديد الموارد واستخدامها بفعالية، تطبيق ومراقبة الإستراتيجيات المختلفة، وأخيراً: تقييم مستوى أدائهم نسبةً إلى معايير الأداء المقبولة. (ص.ص. ١٣-١٤).

ويظهر التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة في دوره التدريسي من منظور الاحتراف الأكاديمي من خلال: (الكيسي وآخرون، ٢٠١٢، ص.ص. ٨٣-٨٤، ص.ص. ١٠٤-٢٠٧).

• الالتزام بمواعيد المحاضرات، وتبليغ الإدارة بأي اعتذار أو تبديل بوقت كافٍ والحفاظ على وقت المحاضرة بتجنب المواضيع الخارجة عن موضوعها والمواضيع الشخصية.

• إتقان اللغة العربية، فالأسلوب اللغوي الجيد أهم وسيلة لإيصال المعلومة مبسطة ومفهومة جيداً.

• توزيع الاهتمام على الطلاب، واحترام قدراتهم المتفاوتة عقلياً وجسمياً ومهارياً، وتشجيعهم للوصول

لأفضل مستوى.

- إتاحة المناقشة، والحوار مع الطلاب في موضوع المحاضرة، وخلق جو من الحماس والألفة واحترام أفكارهم، وتوجيهها التوجيه العلمي السليم بأسلوب يشعر بجديتها والاهتمام بها.
- تدوينه لملاحظات طلابه وأفكارهم؛ للاستفادة منها في المحاضرات القادمة، وفي تأليف المقرر العلمي للمادة.
- أن يكون على دراية بالأمور التربوية والطرق والأساليب التدريسية.
- أن يُلمَّ بالمستجدات في مادته، ويكون على وعيٍ بثقافة مجتمعه التعليمي.
- أن يطبق معايير الجودة على المادة التي يقوم بتدريسها.
- توجِّي الدقة الكاملة في التصحيح، والمحافظة على سرية الامتحان.
- السماح بمراجعة النتائج في حال وجود تظلم.
- يؤدي عمله بإخلاص وأمانة ومثابرة؛ حرصاً على التقدم المعرفي.
- يتيح الفرص لطلابه لتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.

وترى الباحثة أن عضو هيئة التدريس المحترف يحرص دائماً على المتابعة المستمرة لأحدث المستجدات في كافة المجالات: مجال التخصص، واستراتيجيات التدريس وطرق التقويم الحديثة، كما يحرص على تفعيل وسائل التقنية ومواقع التواصل في التعليم، ويقوم بهيكله الدروس بما يتوافق مع جوانب التنمية الفكرية والاجتماعية والسماح الشخصية لدى الطلاب، وتفعيل الحوار المهني مع زملاء المهنة لتبادل الخبرات والمعارف المختلفة، وامتلاك الفكر الناقد ووضع خطة للتقييم الذاتي المنتظم لأدائه التدريسي، وتبني المبادرات الإبداعية، وتشجيع التميز لدى طلابه. وأن يلتزم بأخلاقيات المهنة في محاضراته وتعامله مع كافة منسوبي الجامعة.

٣-٢: تطوير الدور البحثي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.

يُعدّ البحث العلمي بالجامعات أداةً مهمةً لحل المشكلات التي تواجه المجتمع، وتُعدّ الجامعات راعيةً للاستقصاء العلمي بكل أشكاله، حتى أصبحت تنافس مراكز البحوث المتخصصة، ويُعدّ البحث والإنتاج العلمي من المهمات الأساسية لعضو هيئة التدريس، إضافةً لمهامه التقليدية، ويعتمد عليهما في تصنيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلال لجان الترقّيات، والتي تعتمد الإنتاج العلمي أساساً للتقدم والترقية، فلم تُعدّ الجامعات تقدم البرامج الأكاديمية فقط، بل أصبحت مؤسسة استشارية وإنتاجية منفتحة على المجتمع المحلي ومشكلاته (عمر وزيدان، ٢٠٠٧، ص. ١٩٢).

وتسعى الجامعات إلى توظيف البحث العلمي لخدمة المجتمع وإنتاج المعرفة، بما يحقق التدريس الفعّال، وبذلك تصبح الجامعات قادرةً على تحمّل المسؤولية الاجتماعية، كما أن أحد معايير تميز الجامعة هو مدى مساهمتها الفعّالة في تطوير البحث العلمي، لذلك فإن تطوير الوظيفة البحثية للجامعات أصبح جزءاً من مشروع مستقبلي لتطوير الجامعات العربية وربطها بالمجتمع (حميد، ٢٠١٦، ص. ١١).

والبحث المتميز يعني: البحث الذي يخضع للتدقيق والتقييم من قِبَل الخبراء في المجال، وله تأثير كبير في تطوير البحث، ويُقدِّم إسهامًا مفيدًا للمجتمع على المدى القصير أو المدى الطويل، سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر، كما يُعرف بأنه البحث ذو الجودة العالية، وأنه إبداعي، ويساعد في التوصل لآفاق جديدة (يوسف، ٢٠١٥، ص. ٢٣).

ويستهدف البحث العلمي صناعة التقنية، والتعايش مع ظاهرة العولمة، وحشد الطاقات العلمية والتكنولوجية؛ لخدمة قضايا التنمية، وتكوين العقلية العلمية لإعداد جيل محترف من العلماء والباحثين، والوصول إلى الجديد من الحقائق والمعارف والمعلومات، والكشف عن الموارد الطبيعية، وتنمية الموارد البشرية، والمساهمة في حل مشكلات المجتمع (عبدالمطلب، ٢٠١٠، ص. ٥٥١).

ومهمة البحث العلمي كما أشار إليها سلامي وعزي (٢٠١٣) - تتضمن ما يلي:

- ١- التدريب على البحث العلمي وأساليبه، ويتحقق ذلك أثناء إعداد أبحاث درجتي الماجستير والدكتوراه.
 - ٢- التأليف في ميدان مناهج البحث.
 - ٣- الاستمرار في ممارسة البحث والإنتاج العلمي والنشر العلمي في ميدان تخصصه العلمي.
 - ٤- حضور حلقات البحث العلمي التي تنظم لصالح الباحثين المتدئين، والمشاركة في نشاطاتها ومناقشتها.
 - ٥- ممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير والدكتوراه.
 - ٦- قراءة موضوعات الطلبة في البحث العلمي وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث.
 - ٧- حضور الملتقيات العلمية والوطنية والدولية التي تنظم في ميدان تخصصه، والمشاركة فيها بحثيًا (ص. ١٥٣).
- ويُعَدُّ البحث العلمي الأداة الرئيسة لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع. وذلك من خلال اشتغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه. والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية، كما أن سمعة الجامعة ترتبط بالأبحاث التي تنشرها، وتظهر أهمية وظيفة البحث العلمي لأساتذة الجامعة، لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم والابتكار (سليم، ٢٠١٣، ص. ٧٣-٧٤).

ويمثل تطوير منظومة البحث العلمي في الجامعات في ضوء التنافسية العالمية تحديًا جديدًا للجامعات السعودية، لذا أعدت وزارة التعليم خططًا إستراتيجية لتطوير منظومة التعليم الجامعي في كافة المجالات، وخاصةً مجال البحث العلمي؛ للإسهام في بناء مجتمع المعرفة، وتميّزت المبادرات التطويرية لتحقيق التميز (الخليفة، ٢٠١٤، ص. ١٣).

ويأتي دور وأهمية التأليف في مؤسسات التعليم الجامعي من خلال الأبحاث والدراسات والكتب التي يُعَدُّها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم الجامعي ومراكز البحث العلمي كونها تمثل أحد أدوارها العلمية؛ لأنَّ دور عضو هيئة التدريس لا يقتصر على إلقاء المحاضرات للطلبة، بل يتعدى دوره إلى التأليف والبحث والنشر العلمي، كما أن عضو هيئة التدريس لا يُعيَّن في وظيفته كأستاذ في الجامعة أو

أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد إلا بعد تقديم عدد من البحوث والرسائل العلمية، سواء في مرحلة الماجستير أو الدكتوراه أو ما بعدها (المعمري، ٢٠١٣، ص. ٢١٤).

ويمثل البحث في مشروعات خارج الجامعة مجالاً آخر يعززه الحافز المادي، ويمثل الإشراف على البحوث لطلاب الدراسات العليا مجالاً آخر لنشاط عضو هيئة التدريس في البحث العلمي. ومع أن هذا النشاط لا يعتبر عملاً علمياً مباشراً له؛ لأن القائم بالبحث طلاب تحت إشرافه؛ إلا أنه يساعده على أن يظل دائماً نشيطاً في حركة البحث العلمي (مرسي، ٢٠٠٢، ص. ٤٩-٥٠).

ويمكن تطوير الدور البحثي لعضو هيئة التدريس للوصول به للاعتراف الأكاديمي من خلال مايلي - (حميد، ٢٠١٦، ص. ١١٣-١١٤)، (علي وآخرون، ٢٠٠٣، ص. ٢٤٧)، (زيدان، ٢٠١٢، ص. ١٧)، (الكبيسي والحياني، ٢٠١٥، ص. ١٦٧)، (مرسي، ٢٠٠٠، ص. ٢٧) :

- ١- التدريب المستمر للأعضاء على إعداد المشاريع البحثية.
 - ٢- وضع برامج لتبادل الباحثين بين الجامعات العربية والأجنبية.
 - ٣- استضافة أو تعيين باحثين متميزين، وإرسال باحثين للتدريب، وبخاصة للدول المتقدمة.
 - ٤- إعطاء الفرصة للخريجين الجدد من حملة الدكتوراه للتدريب على الأداء البحثي عامًا أو عامين قبل التوجُّه للتدريس مباشرةً.
 - ٥- التوجُّه إلى العمل المشترك في البحث، وتفعيل دور البحوث المشتركة والاتفاقيات الإقليمية والدولية في البحث العلمي.
 - ٦- تكريم الباحثين المتميزين باحتفالٍ تقيمه الجامعة كل عام.
 - ٧- استخدام المعاجم للكشف عن المفاهيم والمصطلحات الجديدة.
 - ٨- معرفة المتعلم مسميات التقنية الحديثة، ومقابلها بالفصحى.
 - ٩- الجمع بين التخصصات المختلفة عند تناول المشكلات التعليمية.
 - ١٠- المساهمة الفعَّالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة العلمية والندوات والمؤتمرات.
 - ١١- المشاركة في بحوث ممولة من قطاعات أخرى مستفيدة خارج الجامعة.
 - ١٢- دعم طلاب الدراسات العليا؛ من خلال المشاركة في المشاريع البحثية، وتطبيق نتائجها.
 - ١٣- تأليف الكتب العلمية الموجهة لغير الطلاب.
 - ١٤- تمتع عضو هيئة التدريس بخصائص عدة كتمتعه بذكاء عالٍ، وأن يكون لديه توجُّهٌ فكري، ويتعامل مع الأمور من منطلقات فكرية، ولا يسمح بسيطرة مشاعره وعواطفه.
 - ١٥- امتلاك مهارة التواصل مع الآخرين، والتعبير بوضوح عن تصوره وما يثير فضوله العلمي، إضافةً إلى التعامل بعقل منفتح، وأخذ دور المبادرة في أي اتجاه يراه صحيحًا.
- ويرى المذكور (٢٠١٣) أن عضو هيئة التدريس يجب أن يكون فاهماً للمناهج العلمية المختلفة

للبحث العلمي، وخصائص كل منها، ومشكلات تطبيقها في البحوث العلمية المختلفة، وكيفية التغلب على هذه المشكلات في إجراء البحوث (ص. ٢١).

ويتصف عضو هيئة التدريس بالتعاون البحثي مع زملائه في الجامعة نفسها أو الجامعات الأخرى؛ بما يخدم تطوير التعليم الجامعي، والمساهمة في تقديم الخدمة البحثية لعناصر ومؤسسات المجتمع المحلي (ليلي، ٢٠١٣، ص. ١١٢)، وحضور عدة مؤتمرات وندوات متنوعة المواضيع، وخاصةً الدولية؛ مما يُنمِّي نشاطه البحثي والذهني، ويجعله أكثر اتصالاً بالعالم الخارجي، وأكثر معرفةً بكل ما هو جديد، سواءً في مجال تخصصه أو في مجال التقنية العلمية الحديثة بشكل عام، فتتكون لديه حصيلة من المعارف والخبرة البحثية (حميد، ٢٠١٥، ص. ١٥٠-١٥١).

كما يلتزم عضو هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة في دوره البحثي؛ للوصول للاحتراف الأكاديمي من خلال:

- توجِّي الدقة دون التحيز الانتقائي عند تلخيص وجهات النظر العلمية للآخرين.
- في البحوث المشتركة؛ يجب توضيح دور كل فرد من المشتركين بدقة، والابتعاد عن وضع الأسماء للمعاملة أو المعاونة.
- الاقتباس الدقيق للنصوص، بحيث لا يُخلَّ بقصد صاحبها سواءً بقصدٍ أو بدون قصدٍ (الكبيسي وآخرون، ٢٠١٢، ص. ٥٢).

ومن أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في ممارسة دوره البحثي والتي من أبرزها ما يلي:
(طه؛ طه؛ الدليمي، ٢٠١٥، ص. ٨٢٣-٨٢٤)

- ١- تدني الميزانية المخصصة للبحث العلمي، وجزءٌ كبيرٌ من الإنفاق يُوجَّه للبنى التحتية، وليس للبحث العلمي.
- ٢- التركيز على التدريس، ويقضي عضو هيئة التدريس معظم وقته في التدريس، ولا يتوفر لديه الوقت للقراءة والبحث العلمي؛ نظرًا لكثرة عدد الطلاب مقارنةً بعدد أعضاء هيئة التدريس، ولزيادة العبء التدريسي.
- ٣- البحث العلمي في الجامعات أكاديمي، ومن أهم دوافعه (الترقية) من رتبة علمية لأخرى.
- ٤- الصلة ضعيفة جدًا أو مفقودة بين خطط البحث العلمي في الجامعات، ومتطلبات التنمية في المجالات المختلفة.
- ٥- يعمل الباحث بمعزل عن المجتمع، حتى في بعض الأحيان عن زملائه في الكلية ذاتها أو داخل القسم.
- ٦- غياب المؤسسات الاستشارية المختصة بتوظيف نتائج البحث وتمويلها، بهدف تحويلها إلى مشاريع مفيدة.

وتضيف الباحثة أن عضو هيئة التدريس المحترف يلتزم بمعايير البحث العلمي في إجراء البحوث

العلمية، ويعمل على تطوير مهاراته البحثية باستمرار، وتقديم ندوات لمساعدة الطلاب على التخطيط والتنظيم للعمل البحثي، ويشجعهم على حضورها وعلى حضور المناقشات العلمية، ويلتزم بالأمانة العلمية في التأليف والنشر، فغرضه من البحث إثراء المعرفة والتصدي للقياس والمشكلات التعليمية والاجتماعية، كما يساهم في الاستجابة لتطبيق أدوات البحث؛ مثل تعبئة الاستبانات والمقابلات، والإجابة بدقة وموضوعية.

٣-٣: تطوير الدور المجتمعي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي:

تتنوع مجالات خدمة المجتمع لعضو هيئة التدريس، وتتعدد أدواره؛ طبقاً لظروف وإمكانات كل جامعة على حدة، وكذلك طبقاً لظروف المجتمع المتغيرة، ولذلك نجد اختلافاً بين ما تقدمه الجامعات في هذا المجال. وهذه المجالات عبارة عن أنشطة وممارسات لتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع في جوانبها المختلفة: (الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والبيئية)، وذلك عن طريق الاستفادة من القدرات الفعلية، والمصادر المادية لمؤسسات التعليم الجامعي لتحسين أحوال المجتمعات. وتشمل مجالات خدمة المجتمع عدة أنماط، من أهمها:

- ١- البحوث التطبيقية: وهي بحوث لعضو هيئة التدريس تستهدف حل مشكلة ما، أو سد حاجة المجتمع لخدمة أو سلعة تُحددها ظروف وأوضاع معينة.
- ٢- الاستشارات: وهي خدمات يقوم بها أساتذة الجامعة؛ كلٌّ في مجال تخصصه؛ لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية، وكذلك لأفراد المجتمع الذين يشعرون بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات.
- ٣- تنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية والتأهيلية للعاملين في مؤسسات الإنتاج؛ بما يحقق مبدأ التربية المستمرة (إبراهيم، ٢٠١١، ص. ٢٠٣).

وأشار (العبيسي، ٢٠١٣) إلى ضرورة العمل على تحقيق الارتباط بين الاحتياجات من التعليم والمخرجات من مؤسسات التعليم في كافة مستوياتها؛ بأن يكون هناك جهة عليا تنسيقية بين مؤسسات المجتمع والجهات الحكومية ومؤسسات التعليم بكافة انتماءاتها وتوجهاتها (ص. ١٥).

وجوهر الدور الاجتماعي للجامعات هو الالتزام بالعدالة والمصادقية والتميز، وتعزيز المساواة الاجتماعية، والتنمية المستدامة، والاعتراف بالكرامة والحرية للفرد، وتقدير التنوع والتعدد الثقافي، وتعزيز حقوق الإنسان والمسؤولية المدنية، وتنمية مواهب الطلاب؛ حتى يكونوا مواطنين منتجين ومسؤولين وموردًا كبيرًا لمساعدة المجتمعات، وغرس تفهم وتقدير واحترام الثقافات المتعددة، وتزداد المسؤولية الاجتماعية للجامعات بدرجة أكبر في الاقتصاد الحديث المدفوع بعوامل العولمة والتقدم في تقنية المعلومات والابتكار العلمي والتقني والتنافسية العالمية، وتحتاج الجامعات لتطبيق تقنيات ومعرفة جديدة؛ لمواجهة التحديات العالمية الرئيسة؛ بما فيها تغير المناخ والفقر والصحة والغذاء والصراعات. وأن تكون لديها أهداف بعيدة المدى للتحديات التي تواجه المجتمع، وأن تشجع السلام العالمي (وزارة التعليم، ٢٠١٣).

كما أن عضو هيئة التدريس يساهم في تقديم الخبرة والرأي لمؤسسات المجتمع، ويُلقي المحاضرات

التثقيفية في وسائل الإعلام، ويساهم بإجراء دراسات خاصة بمعالجة مشكلات الجامعة والمجتمع، وينبذ الممارسات الغير لائقة (ليلي، ٢٠١٣، ص. ١٢٦).

ويتطلب هذا الدور من عضو هيئة التدريس الحرص على إعداد الطاقات البشرية التي يحتاجها المجتمع في مختلف مجالات الحياة وتزويدهم بأحدث المعارف والخبرات والثقافات، ونقل قيم المجتمع وعاداته وتقاليدته إلى طلابه، وربط مناهج التعليم والتدريب بالجامعة باحتياجات المجتمع إضافة إلى مساهمته في البرامج العامة لخدمة أفراد المجتمع في إطار حاجاتهم وحاجات المجتمع، ومساهمته في تقديم برامج ونشاطات خاصة تصمم خصيصاً لخدمة مؤسسة أو جماعة معينة داخل المجتمع، وذلك بالتعاون مع هذه المؤسسات للإتفاق بينها وبين المسؤولين بالجامعة وقد تأخذ هذه الخدمة شكل دورات تدريبية يشارك فيها خبراء تلك المؤسسات وأعضاء هيئة التدريس في الإعداد والتخطيط لها. (عبدالله و إبراهيم، ٢٠١١، ص. ١٤).

وحددت منى البلادي (البلادي، ٢٠١٥) الدور المجتمعي لعضو هيئة التدريس في المجالات التالية:

أ. التوعية والخدمة العامة: ويمكن تطوير دور عضو هيئة التدريس في هذا المجال من خلال تنمية مهارات العاملين في المؤسسات التعليمية، وتوفير مصادر المعرفة للباحثين والمؤسسات البحثية، ووضع الحلول العلمية والعملية للمشكلات المجتمعية، واقتراح حلول مهنية مناسبة للمشكلات التي تواجه المجتمع كالفقر والبطالة وغيرها.

ب. البرامج التدريبية والأنشطة: وتعتبر عملاً متبادلاً النفع، فهي من جانبٍ: تمثل صقلًا لموهبة عضو هيئة التدريس، وتنميةً لمهاراته، ومن جانبٍ آخر: بناء وتطوير للكثير من أفراد المجتمع، مما يكون له الأثر الكبير في ممارسة المتدربين وتطبيقهم لما تعلموه، بما يسهم بالتغيير الإيجابي للمجتمع نحو الأفضل، ورفع كفاءة أفراد؛ تمثيلاً مع أهداف خطط التنمية.

ج. البحوث التطبيقية: من خلال إجراء البحوث العلمية التي تعالج مشكلات وقضايا المجتمع المختلفة، وتلبي حاجاته، وتُسهم في تنميته.

د. الاستشارات والخبرات: من خلال تقديم حلول أو إرشادات، وبدائل مناسبة وقابلة للتطبيق العملي للمشكلات، التي تعترض أفراد المجتمع، سواءً كانت شخصية أو أسرية أو نفسية أو دراسية أو أخلاقية، ويساهم في التخطيط للمشروعات الوطنية، كما يقترح مشروعات اقتصادية تُدرُّ عائداً سريعاً، يسهم في حل مشكلات البطالة والفقر.

هـ. الخدمات التعليمية: من خلال المساهمة في حل القضايا التربوية والتعليمية التي تواجه المؤسسات التعليمية، وتوفير التدريب والدعم لأفراد المجتمع.

و. العمل التطوعي الخيري: أصبحت ثقافة العمل التطوعي جزءاً من ثقافة المجتمعات المتطورة؛ بما تمثله من منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والممارسات التي تحثُّ على المبادرة والعمل الإيجابي الذي يعود بالنفع على المجتمع. ويمكن تطوير دوره من خلال المشاركة الإعلامية في البرامج التربوية والتوعوية،

- والإشراف على بعض الأنشطة التي تخدم المجتمع والكتابة عن مشكلات المجتمع، وطرح الحلول المناسبة لها، والمشاركة في المناسبات الوطنية لتعزيز الانتماء لدى المواطنين (ص. ٤٩-٥٩، ص. ١٠٣).
- ويلتزم عضو هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة في دوره المجتمعي؛ ليصل إلى الاحتراف الأكاديمي من خلال:
- (الكبيسي وآخرون، ٢٠١٢، ص. ١٠٧، ٥٩)، (الكبيسي والحياي، ٢٠١٥، ص. ٣٢٠، ١٧٠)
- تقبُّل المهام المسندة إليه في النهوض بشئون الجامعة بصَدْرٍ رَحْبٍ، والقيام بها بإخلاص وإتقان، وألا تعوقه الصعوبات أو المشكلات عن تنفيذ ما يُسند إليه من مهام.
 - المحافظة على المال العام بكل وسيلة يراها مناسبة، سواء فيما يستخدمه من معدات ومستلزمات، أو في استخدام وقته، أو في إبداء الرأي والاشتراك في اللجان (مثل لجان فحص العروض المقدّمة لتجهيز معامل)، وحين يُطلب منه توصيف عمل سيتم طرحه يقوم بذلك بما يُحقِّق الحفاظ على المال العام
 - تقديم برامج تثقيفية لطلابه، ترفع مستواهم الثقافي، وتربطهم ببيئتهم ومجتمعهم
 - تعزيز شعور الانتماء للوطن لدى طلابه.
 - إعداد الطاقات البشرية التي يحتاجها المجتمع.
 - ربط ما يُعلِّمه لطلابه بمحاجات المجتمع.
 - شعوره بروح المسؤولية، وتفانيه في أدائه عمله التَّوعُوي، حيث يجعل من أولوياته إنتاجه الفكري الملموس وما قدمه لمجتمعه.
- ومن سُبُل التطوير التي تقوم بها الجامعة لتفعيل الشراكة بينها وبين مؤسسات القطاع الخاص مايلي: (آل زاهر، ٢٠١٤، ص. ٥٢-٥٣)
- إنشاء منطقة تقنية تابعة للجامعة، وضمن حرمها الأكاديمي؛ لإجراء البحوث التطبيقية مع القطاع الخاص.
 - إنشاء لجان استشارية بالكليات خصوصاً، وبالجامعة عموماً، هدفها تطوير العلاقة التشاركية مع القطاع الخاص.
 - تخصيص فصول وأقسام مسائية للتخصُّصات المرغوبة من قطاع الأعمال.
 - إشراك فرق من القطاع الخاص في بعض المشاريع البحثية ذات الأهمية للقطاع الخاص.
- وأورد القحطاني (٢٠٠٥) بعض التوصيات والرؤى لتعزيز أواصر الشراكة بين الجامعات وقطاعات المجتمع، من أبرزها إنشاء إدارات للنشر بالجامعات تعمل على أساس تجاري، وتبادل النشرات العلمية بين الجامعات السعودية والمؤسسات حول البحوث المنجزة بقصد تسويق البحث العلمي بالجامعات، وأن تؤسس الجامعات هيئات استشارية في مختلف المجالات العلمية، ودعوة أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في مجالس إدارات المصانع الكبرى والشركات لتوثيق التعامل والاستفادة من خبراتها، ورصد جائزة سنوية لأفضل بحث تطبيقي والسماح لهم بقضاء سنوات التفرغ العلمي في مؤسسات قطاع الأعمال لإنجاز أبحاثهم العلمية وربطها بمحاجات المجتمع المحبطة بالجامعة. (ص. ١٨٨-١٩٧)

- ومن سُبل تفعيل الاحتراف الأكاديمي في الدور المجتمعي مايلي: (البلادي، ٢٠١٥، ص ص.
- (١١١-١٠٦)
- ١- تخفيف الساعات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس؛ لتوفير الوقت لهم للتفرغ لعلاج المشكلات الإستراتيجية التي تواجه المجتمع.
 - ٢- إلحاق أعضاء هيئة التدريس بدورات تدريبية ولقاءات وورش عمل؛ لتوضيح أهمية الدور الذي يقومون به في خدمة المجتمع.
 - ٣- تشجيع أعضاء هيئة التدريس من قِبَل الجامعات ووزارة التعليم؛ من خلال الاهتمام الإعلامي بأدوارهم في خدمة المجتمع.
 - ٤- إضافة الأعمال التطوعية ضمن نصاب عضو هيئة التدريس بحدِّ أقصى (٣ ساعات)؛ للمساعدة في دعم الأعمال التطوعية في المجتمع.
 - ٥- زيادة التنسيق بين الجامعات والقائمين على خدمة المجتمع؛ لتوضيح القضايا الراهنة الأكثر إلحاحًا وحاجةً للبحث والمشاركة.
 - ٦- ربط الترقيات لأعضاء هيئة التدريس؛ بما يُقدِّمونه من خدمةٍ للمجتمع.
 - ٧- تقديم التسهيلات الإدارية التي تُعمِّق الدور المجتمعي لعضو هيئة التدريس، إضافةً إلى تضمين محاور خدمة المجتمع والأعمال التطوعية ضمن مفردات المقررات الدراسية الجامعية.
 - ٨- ظهور عضو هيئة التدريس في وسائل الإعلام الإلكترونية المختلفة وشبكات التواصل الاجتماعي؛ للتعاون مع أفراد المجتمع بشكل إيجابي.
 - ٩- تنمية الشعور لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية الانتماء والولاء للمجتمع المحلي، المحيط بالكليات والجامعات.
 - ١٠- تشجيع فئات المجتمع وقطاعاته؛ للأخذ بنتائج الأبحاث والدراسات الجامعية، والاستفادة منها.
 - ١١- اختيار مستشارين باللجان الحكومية من بين الأساتذة الجامعيين، حسب تخصصاتهم لخدمة المجتمع.
 - ١٢- التركيز على ربط اتجاهات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالبنية الاقتصادية والجوانب التطبيقية لمختلف قطاعات المجتمع، وزيادة القاعدة المالية والحوافز التشجيعية لذلك.
- وعضو هيئة التدريس المحترف يشارك في العمل التطوعي في المؤسسات التي تخدم المجتمع ووفقًا لأنظمة الجامعة، ويستخدم مواقع التواصل الاجتماعي لمساعدة أفراد المجتمع بالإجابة عن استفساراتهم فيما يتعلق بتخصصه أو مهارات البحث، ويساهم في تهيئة الطلاب للأنشطة المستقبلية في سوق العمل، كما يشارك في الندوات الدينية والأخلاقية لتزويد أفراد المجتمع بالعديد من السلوكيات الأخلاقية الإيجابية، ويساهم في تدريب الكفاءات البشرية من أبناء المجتمع المرشحة لشغل وظائف أعلى؛ ووفقًا لتخصصاتهم وخبراتهم الأكاديمية، ويحرص على تقديم الاستشارات العلمية لإدارات الهيئات المعنية بالمجتمع، ويُصدر النشرات الإعلامية والثقافية

لنشر الوعي بالمشكلات الاجتماعية، وطرق الحماية منها؛ بين أفراد المجتمع المحيطين به.

٣-٤: تطوير الدور الإرشادي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.

يؤدي عضو هيئة التدريس دورًا كبيرًا في غرس القيم الأخلاقية والمبادئ الدينية في نفوس الطلاب؛ من خلال بعض الأهداف للمقررات التعليمية ومحتوياتها، والأساليب التي يتبعها عضو هيئة التدريس، ويمكن أن يتطرق إلى أية مدخلات ومظاهر جديدة على المجتمع بالحوار والنقاش عنها مع الطلاب، وتوضيح جوانبها الإيجابية والسلبية، ومن هنا يمكن أن يكون له دور واضح في التصدي لظاهرة الانحرافات الفكرية عند الطلاب ومحاولة اكتشافها، ووضع السُّبُل المناسبة للحدِّ منها، وتوجيه الطلاب نحو معايير تخدم أمنه وأمن مجتمعه (الشمري وجرادات، ٢٠١١، ص. ١٦٩).

وأشار الخالدي والعلمي (٢٠١٤) إلى أن مفهوم الإرشاد من المفاهيم الحديثة التي تؤكد على علاج المشكلات أكثر من الوقاية منها وتنمية السلوك (المهارات، القدرات، الاتجاهات) (ص. ٨٣)، كما عرضا مجموعة من مجالات الإرشاد الجامعي على النحو التالي:

- ١- الإرشاد النفسي: يهدف لمساعدة الطالب على فهم وتحليل مشاكله الانفعالية والاجتماعية، والوصول لحل لها.
 - ٢- الإرشاد التربوي: بمساعدة الطالب على اتباع الخطط الدراسية التي تلائم قدراته وميوله وذكائه؛ لتحقيق أهدافه، ومساعدته في الاختيار السليم لنوعية الدراسة، وتحقيق الاستمرار، وحل ما قد يعترضه من مشاكل، وأيضًا الرعاية الخاصة بكلِّ من: الموهوبين ومن يعانون من تأخُّر دراسي.
 - ٣- الإرشاد المهني: يهدف لمساعدة الطالب على اختيار المهنة التي تتناسب مع قدراته وميوله وذكائه، وفهم نفسه وإمكاناته، والتكيف مع إمكاناته وبيئته المهنية (ص. ١٣٨-١٣٩).
- ومن أدوار عضو هيئة التدريس المحترف: تشجيع الطلاب من أجل تحقيق الأهداف التربوية، مع مراعاة فروقهم الفردية، وترسيخ قيم المواطنة لديهم، واحترام حقهم في الحصول على المعرفة، بالإضافة لدوره كمرشدٍ لهم يساعدهم لتحقيق أهدافهم (دشاش، ٢٠١٤، ص. ٢٣٤).
- وتُعد عملية الإشراف على البحوث ومشاريع التخرج؛ عملية متعددة الجوانب، ومتشابكة العناصر، فهي عملية تعليمية؛ لأنها تُقدِّم للطالب حقائق ومفاهيم ومعلومات جديدة، وهي عملية تنسيقية؛ لأنها تتم في إطار منسَّق يجمع عضو هيئة التدريس بطلابه، وهي عملية استشارية؛ حيث تقدم اقتراحات واستشارات وبدائل للطلبة الباحثين، وهي أيضًا عملية فنية أخلاقية وإنسانية في آنٍ واحد تحتاج إلى الجامعة، ولكنها لم تحل المشكلة (مرسي، ٢٠٠٢، ص. ٢٧).
- ولتطوير دور عضو هيئة التدريس الإرشادي، أشار علي وآخرون (٢٠٠٣) إلى مجموعة من الآليات؛ هي كالتالي:

- ١- يطور مهارات التفاعل السويّ بين المتعلمين؛ عبر توفير فرص الحوار، التعزيز، الاستشارة.
- ٢- ينمي القدرة على التعبير عن النفس بطلاقة؛ لتعزيز الثقة بالنفس.

٣- يوفّر المناخ التفاعلي الصّفيّ الإيجابي وفرص التعبير الحرّ.

٤- يوفّر فرص تنمية القدرات والمهارات العليا؛ من خلال تطويرها وصقلها (ص. ٢٤٩).

ويرى مدكور (٢٠١٣) أن عضو هيئة التدريس قدوة (إيمانية، وعلمية، وثقافية، وفكرية، واجتماعية، ونفسية، ولغوية، وتربوية، وتقنية، وبحثية، وفنية، وديموقراطية)، وكونه قدوة ثقافية يعني أن يحترم الثقافات الأخرى، مع فهمها، وإجراء الحوار البناء معها، والاستعداد للأخذ منها وإعطائها في ضوء معايير الثقافة العربية الإسلامية، كما أشار إلى ضرورة أن يكون عضو هيئة التدريس واعياً بالنمو النفسي للطلاب، ومدركاً للحاجات والمطالب النفسية لهذه الفئات العمرية، ومقتضياته التربوية والتعليمية، ويكون مُلمّاً بقدرٍ مناسب من الدراسات النفسية والتربوية والاجتماعية التي تساعد على قيادة العملية التربوية بفاعلية (ص. ٥، ص. ٢١-٢٢).

ويُتّصف عضو هيئة التدريس بثقته بقدرات الآخرين، وتقبُّل أفكارهم، والمبادرة لمساعدتهم على أداء أدوارهم، والحكمة في التوجيه والرشاد، وبناء الأخلاق السليمة في نفوس الطلاب، وحثهم على الالتزام بها، ومساعدتهم على العلم والتعلم، واحترام شخصياتهم، وقدرته على كسب ثقتهم واحترامهم وتفهم مشكلاتهم والمساهمة في حلها (ليلي، ٢٠١٣، ص. ١١١-١١٢، ص. ١٢٦).

ويمكن تطوير دور عضو هيئة التدريس الإرشادي من منظور الاحتراف الأكاديمي؛ من خلال ما يلي
- (الخالدي والعلمي، ٢٠١٤، ص. ١٤٦-١٤٨)، (الكبيسي والحياي، ٢٠١٥، ص. ٢٠٥-٢٠٩، ص. ٣٠٧-٣٠٩):

١- تعريف الطلاب بأهداف الجامعة ورسالتها.

٢- تعريف الطلاب بأهم الأنظمة والتعليمات بالجامعة، وخاصةً التي تهمهم أثناء دراستهم، مثل: تعليمات منح الدرجة (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)، وما تتضمنه من شروط المواظبة والدوام والامتحانات والمعدلات والإنذارات والفصل من الجامعة، والتعليمات المتعلقة بالعقوبات والمجالس التأديبية والتأجيل وشروط التفوق العلمي وغيرها.

٣- توجيه الطلاب للمشاركة في لجان العمل التطوعي والاجتماعي بالجامعة.

٤- توجيههم للمشاركة بالكتابة في المجلات والصحف الخاصة بطلاب الجامعة.

٥- توضيح الإجراءات الواجب عملها عند مواجهة الطالب لأي مشكلة.

٦- يُسهّم في إعداد الطلاب إعداداً وطنياً وقومياً.

٧- حفظ أسرار طلابه.

٨- توجيه طلابه وفق أهداف التعليم الجامعي.

٩- تحذير من مخاطر التقنيات الحديثة، ويوجههم لاستخداماتها المثلى.

١٠- توجيه الطلبة للأنشطة الجامعية التي من شأنها رفع مستواهم العلمي والثقافي.

١١- تفعيل شعيرة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر؛ لحفظ المجتمع من الانحراف.
 ١٢- اتخاذ الوسطية والاعتدال منهجًا للحياة، وتطبيقه في جميع المجالات، وبيان خطورة الغلو والتطرف.
 ١٣- التأكيد على أهمية طاعة ولاة الأمر، وعدم الخروج عليهم؛ لما يترتب على ذلك من مفسد وفتن.
 ويلتزم عضو هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة في دوره الإرشادي من منظور الاحتراف الأكاديمي؛
 من خلال:

- تعليم الطالب استقلالية التفكير، والقدرة على اتخاذ القرار في مواجهة المشكلات، مع الأخذ بالتعددية في الآراء، والانفتاح على الآخر، والتخلي عن الفكر الأحادي.
- التأكيد على احترام قيمة العمل، وما يستلزم من الجهد الضروري لإنجازه، مع تنمية روح الإبداع والابتكار والمشاركة التي تبرز الجهود المتنوعة.
- إظهار المودة للطالب الباحث، وتحفيزه باستمرار، وتنمية ثقته بنفسه.
- التوجيه المخلص والأمين في اختيار وإقرار موضوع البحث.
- تدريب الطالب على التقييم المستمر أثناء فترة البحث.
- عدم الإقلال من شأن الطالب، وتنمية قدرته على التفكير العلمي.
- التخلي عن التكرار والنقل العامي، بدون تحليل للنصوص.
- التأكيد على أهمية التحليل والنقد، من أجل تنمية روح الإبداع والابتكار.
- مشاركة الطلاب في الأنشطة الطلابية (الكبسي وآخرون، ٢٠١٢، ص ١٠٥-١٠٧).

وفي مجال الإرشاد الأكاديمي والإشراف على الرسائل والبحوث؛ فإن طلاب الدراسات العليا يحتاجون إلى خلفيات علمية جديدة في مجال تخصصهم، وخبرات عملية في التخطيط والتصميم البحثي وتحليل المعلومات، وهذه الممارسات وغيرها تحتاج لأعضاء هيئة تدريس محترفين قادرين على قيادة البحث العلمي، وتوجيهه إلى المسار الصحيح، فدور عضو هيئة التدريس لا يقتصر على نقل المعرفة، بل تدريب الطلاب على إعداد البحوث العلمية. وزيادة المهارات البحثية المتضمنة في المقررات، وتخصيص ساعات تطبيقية لمقررات المهارات البحثية؛ مما يتيح فرصًا لتدريب الطلاب على استخدام تلك المهارات (عساس، ٢٠١١، ص ١٦-١٧).

ومما سبق يتضح أن عضو هيئة التدريس المحترف عندما يمارس دوره الإرشادي؛ فإنه يسعى لتمكين الطلاب من مهارة البحث والاستكشاف، ويوجههم للرجوع إلى مراجع ومصادر معلومات حديثة، ويستخدم التقنيات الحديثة في استقبال استفسارات الطلاب والرد عليها، ويسعى لتقويم السلوكيات الخاطئة لدى بعض الطلاب في الاقتباسات والتوثيق العلمي، ولتعزير القيم الإيجابية في نفوس الطلاب؛ كالمشاركة والتفاعل والحوار والإبداع، وإعلاء قيمة الوسطية والاعتدال، ورفض الغلو والتطرف في نفوس الطلاب، ومراعاة ظروف الطلاب النفسية والصحية والاجتماعية، وتوجيههم لكيفية الاستخدام السليم لمحركات

البحث وقواعد البيانات؛ للحصول على المعلومات، ويطبق أحدث الأساليب الإرشادية لاكتشاف المواهب من الطلاب، ويغرس في نفوسهم مبدأ الرقابة الذاتية عند التعامل مع وسائل التقنية الحديثة ومواقع التواصل الاجتماعي، ويخصص جزءًا من وقته لإرشاد الطلاب إلى أهمية المكتبة الرقمية وسبل الاستفادة منها، ويحرص على تنمية مهارات الاتصال والقيادة لدى الطلاب، وتنمية وعيهم بأهمية الوقت.

٣-٥: تطوير الدور الإداري لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.

يؤدي عضو هيئة التدريس دورًا إداريًا؛ إضافةً إلى أدواره التدريسية والبحثية والمجتمعية؛ حيث يعتلي مناصب إدارية مختلفة؛ منها: رئيس قسم، وكيل كلية، عميد كلية، وكيل جامعة، مدير جامعة... إلى جانب الأعمال الإدارية التي يُكَلَّف للقيام بها؛ مثل: الاشتراك في الأنشطة، والخدمات الطلابية، واللجان الفنية، وأعمال الامتحانات (ليلي، ٢٠١٣، ص. ١١٩).

وأن تغيير النظرة إلى أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم مجرد أدوات لتحسين النظام الجامعي ويتطلب التأكيد على اعتبارهم مخطّطين، ومصممين للمواقف التعليمية، بل ومشاركين ومطورين، وصناع للقرار الخاص بتطوير الجامعة، أو تطوير ذواتهم وكفائاتهم المهنية. وقد أظهرت الدراسات التي اهتمت بتطوير أعضاء هيئة التدريس حاجاتهم إلى عمليات التمهيّن التي تُمكِّنهم من تصميم المناهج، وتنفيذها وتقويمها وتطويرها في ضوء الأهداف المحدّدة للتعليم العالي، وفي ضوء حاجات الطلاب، ومتطلبات المجتمع المتغيرة، كما ظهرت أيضًا الحاجة إلى برامج التنمية المهنية والمستمرة أثناء الخدمة؛ حيث إن حصول عضو هيئة التدريس على درجات الماجستير والدكتوراه ليس كافيًا ليكون قادرًا على ممارسة أدواره في عصر دائم التغيير (سليم، ٢٠٠٩، ص. ٥٠).

ولتطوير الدور الإداري لعضو هيئة التدريس يُقترح وضع برامج للتنمية المهنية، تتضمن عدة مواضيع من أبرزها: التفويض الفعّال للسلطة، ومهارات إدارة الصراع، والوظائف الأساسية للإدارة الفعّالة، وأساليب إدارة الموارد البشرية، وإدارة الأزمات، وإدارة مهارات تنظيم وعقد المؤتمرات والندوات العلمية على مستوى القسم، والكلية، والجامعة (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠١٠، ص. ٥٣). ويتطلب الدور الإداري لعضو هيئة التدريس المحترف تحقيق مايلي: (ليلي، ٢٠١٣، ص. ١١١-١٢٦)، (الكبيسي والحياي، ٢٠١٥، ص. ١٩٣-٢٠٥)، (الكبيسي وآخرون، ٢٠١٢، ص. ٨٢-١٠٥):-

- المشاركة الفعّالة في اجتماعات القسم، وحسن تمثيل القسم في اجتماعات الكلية والجامعة.
- المحافظة على سرية مداورات اللجان والمجالس الجامعية التي يشترك فيها (على مستوى القسم أو الكلية أو الجامعة).
- المشاركة في صنع واتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل الأكاديمي التي يصدرها القسم أو الجامعة.
- المشاركة في إعداد قوائم بمستلزمات القسم من المواد والأجهزة المتنوعة، والمراجع، وإعداد الميزانية الخاصة بذلك.

- المشاركة في لجان الإعداد والتنظيم للمؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية والفكرية، التي تُعقد على مستوى القسم والكلية.
 - سرعة التفكير، وحسن التصرف في المواقف الطارئة، وإيجاد المخارج المناسبة.
 - الثقة بالنفس، والتحمُّس لتنفيذ العمل، والقدرة على تحمُّل المسؤولية والقدرة على القيادة والابتكار والاقناع.
 - تحمل مسؤولية ذاتية عن متابعة التطور المستحدث في الدعم المستمر لمهاراته في تطبيق أدوات تقنية المعلومات والاتصال في التعلم.
 - المشاركة في صياغة الخطط والمناهج التعليمية.
 - المساهمة في تنفيذ الإدارة لمهامها وواجباتها.
 - الالتزام باللوائح والتعليمات الجامعية.
 - إقامة علاقات جيدة مع زملائه ومع رؤسائه وكافة العاملين بالجامعة.
 - متابعة تنفيذ بعض القرارات الصادرة عن القسم الذي ينتمي له.
 - طرح المقترحات للتطوير في القسم والكلية.
 - إبداء الرأي بموضوعية وشجاعة عند اختيار المستويات المختلفة من القيادات الجامعية في اللجان المختصة بذلك، بناءً على المصلحة العامة والأهداف السامية.
 - التزام الموضوعية عند اختيار الأساتذة الجدد أو معاونيهم.
- ويفترض إشراك أعضاء هيئة التدريس في وضع معايير ومقاييس التقييم الخاصة بعملهم؛ أخذاً مبدأ المشاركة؛ لما فيه من مزايا أهمها: التزام الأعضاء بأداء ما وافقوا عليه، والتعرف على احتياجاتهم الضرورية، التي تُمكنهم من أداء عملهم، فتولي منصبٍ إداريٍّ من قِبَل عضو هيئة التدريس غير متخصص في مجال الإدارة؛ يتطلب توافر قدرات لدى ذلك العضو حتى يتمكن من أداء مهام عمله بكفاءة، وتجدد الإشارة إلى أن تطوير قدراته من خلال التدريب لا تكفي، إذا لم يكن لديه الحدود الدنيا من الإمكانيات التي تحتاجها المهام المكلف بها، وهنا تظهر أهمية اختيار وتعيين الأعضاء المناسبين، كما أن التكامل بين الأعضاء من خلال المجالس وفرق العمل المشكَّلة من القسم الواحد أو عدة أقسام وكليات؛ يُسهِّم في تبادل المعرفة، وتحقيق المؤازرة بين القدرات وتسهيل التنسيق (العرفج، ٢٠٠٩، ص ٢٠٠-٢٠١). ويتطلب ذلك أن يمتلك مهارات تصميم البرامج والمقررات، ويطبق الإجراءات والأساليب المختلفة لتقييم البرامج التعليمية، ويساهم في وضع خطط التحسين المستمر والتعزيز بالقسم وبالجامعة (قاسم وشحاتة، ٢٠١٤، ص ٣٣٥-٣٣٦).

ومن معايير أداء عضو هيئة التدريس المحترف في مجال الجوانب الإدارية :

- ١- أن يُلَمَّ عضو هيئة التدريس بالمهارات الإدارية، وأن يضع الخطط المناسبة للمواقف المختلفة، وينفذ

جيدًا ما تم تخطيطه، وبممتلك مهارات المتابعة والتقييم، وأن يستطيع صياغة رؤية واضحة لعمله، ويكون قادرًا على تحديد أهدافه، وأن يساهم في عمليات التطوير للجامعة والمجتمع.

٢- أن يبادر لتقديم أفكار أو اقتراحات أو دراسات أو مبادرات أو أساليب عمل متميزة ومبدعة؛ تساهم في تطوير الأداء، أو تحسين الإنتاجية، أو الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمتعاملين، أو تبسيط الإجراءات، مع الاعتناء بدرجة الإبداع والمبادرة، ومستوى التميز والتفرد فيما يقدمه عضو هيئة التدريس من أفكار أو اقتراحات وإنجازات (قاسم وشحاتة، ٢٠١٤، ص ص. ٣٣٧-٣٣٨).

ومما لاشك فيه أن عضو هيئة التدريس المحترف عندما يؤدي دوره الإداري؛ فإنه يُقدّم مقترحات لتطوير الجهاز الإداري والإجراءات الإدارية، ويشارك في وضع خطط إستراتيجية تهدف لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس، كما يشارك في القرارات ذات الصلة بعمله، ويستخدم التقنية الحديثة للتواصل مع منسوبي الجامعة، ويدير وقته بكفاءة من خلال قوائم وجدول توزيع المهام ووفقًا لأولوياتها، ويشارك في تطوير الخطط والمناهج والمقررات الدراسية، ويحرص على تقييم ذاته في ممارسة أدواره، من خلال تقارير تقييم الأداء. كما يحرص على تنمية قدراته الإدارية عن طريق الدورات التدريبية، ويساهم في تحديد مواقع القصور، وإيجاد طرق العلاج المناسبة للارتقاء بمستوى الجامعة.

ومما سبق يمكن القول بأن تطوير أدوار عضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي ينبغي

أن يشمل جميع الأدوار و يتضمن أبعاد الاحتراف الأكاديمي ، بحيث يتفرغ عضو هيئة التدريس لعمله الأكاديمي ويشعر بإنتمائه لجامعته مع الحرص على تميزها وحصولها على مراكز متقدمة في المنافسات المحلية والاقليمية والدولية من خلال تميزه في ممارسة أدواره، وأن يكون لديه الاستعداد لتطوير ذاته ومتابعة كافة المستجدات في مختلف المجالات، ويحرص على التنمية المهنية المستمرة سواء الفردية أو المؤسسية و يقيّم ذاته لتحسين أداءه، كما يحرص على الالتزام بأخلاقيات المهنة في ممارسته لجميع أدواره.

الفصل الثالث

البحوث والدراسات السابقة

أولاً: عرض البحوث والدراسات السابقة.

ثانياً: التعقيب على البحوث والدراسات السابقة.

البحوث والدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل مجموعةً من البحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي، وقد تم عرضها وفقاً لترتيب زمني، بدءاً من الأقدم فالأحدث، مبتدئةً باسم الباحث، ثم التاريخ، والهدف، ثم المنهج، فالعينة، والأداة المستخدمة، ثم أهم النتائج التي تم التوصل إليها. وينتهي الفصل بالتعقيب عليها بشكل عام، ثم من حيث الاتفاق والاختلاف، والاستفادة منها، وأوجه التفرد. وذلك على النحو التالي:

أولاً: عرض البحوث والدراسات السابقة.

بعد البحث عن دراسات علمية تتناول موضوع الاحتراف الأكاديمي؛ اتضح ندرة الدراسات العربية التي تناولت الموضوع، حيث وجدت الباحثة دراستين فقط، تناولتا الاحتراف الأكاديمي بشكل مباشر، إحداهما: نظرية، والأخرى: ميدانية.

دراسة علي وآخرين (٢٠٠٣): هدفت إلى تحديد الأدوار المستقبلية اللازمة لعضو هيئة التدريس العربي في ضوء تحديات الواقع ورؤى المستقبل، وخلصت إلى التوصيات التالية: تضمين الأدوار اللغوية للأستاذ الجامعي في برامج إعداد، وتدريبه في الميدان على أداء هذه الأدوار، مع التركيز على الأدوار التي تصنع مواطن الغد الذي يمتلك مهارات الحوار والمناقشة، واحترام رأي الآخر، والإنصات إليه، وأن يجيد أساليب التفاوض، واتخاذ القرار، ويجيد التعامل مع تقنيات العصر، والاهتمام باللغة العربية كلغة قادرة على احتواء العلوم العصرية ولغة بحث واتصال راقية، وإنزالها المنزلة اللائقة بها كرمز للهوية ولسان للدين، والتنسيق بين دول الوطن العربي في ميدان إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس بعد توحيد الرؤى والجهود لمواجهة تحديات الواقع والمستقبل.

دراسة المحسن (٢٠٠٧): هدفت إلى تشخيص الوضع الراهن لواقع الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وكشف معوقاته، والتعريف على أبرز مكوناته، وعرضت نماذج متعددة من دول الغرب تبنت مفهوم الاحتراف الأكاديمي بجامعاتها، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى أهمية تبني مفهوم الاحتراف الأكاديمي كعملية مهنية ذات أهداف ووسائل محددة تنقل عضو هيئة التدريس من حالة "تقليدية الأداء وضعفه" إلى "أداء أكثر تميزاً ومهنية واحترافاً"، وقد أوصى الباحث بإلزام كل جامعة بإنشاء مراكز للتعليم الجامعي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وأن تتعاون هذه المراكز فيما بينها في سبيل تطوير برامجها وتبادل خبراتها.

دراسة مات والزبيدي (٢٠١٠, Mat & Alzbid,): هدفت هذه الدراسة إلى المساهمة في بحوث الاحتراف بالقطاع العام، والأخذ في الاعتبار بأثر المواقف الوظيفية التي قد تؤثر على نوعية رأس المال البشري في القطاع العام، وبذلت الدراسة محاولات لاستكشاف ممارسة أبعاد الاحتراف، وذلك باستخدام مقياس هول (Hall) للاحتراف. ويشمل أبعاد الانتماء لمجتمع المهنة، والالتزام الاجتماعي، والاعتقاد في

التنظيم الذاتي، والتفاني في المهنة، والمطالبة بالاستقلالية. وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٣٩) مشاركاً من الجامعات الحكومية في الساحل الشرقي لماليزيا، وأوضحت النتائج أن الطلب على الحكم الذاتي هو الحاجة الأساسية بين الأكاديميين في ممارسة حياتهم المهنيّة، كما سجل المشاركون نسبة عالية على بُعْدَيْن آخرين هما: الانتماء المجتمعي المهني، والالتزام الاجتماعي. وأدنى تصنيف كان: التفاني في المهنة.

دراسة نهال إسماعيل (٢٠١١): وهدفت الدراسة إلى معرفة مفهوم الاحتراف الأكاديمي ومقوماته الأساسية، ومعرفة الوضع الراهن لواقع الاحتراف الأكاديمي، ورصد جوانب القوة والضعف في متطلبات تطوير أعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات، ومعرفة الاحتياجات المهنيّة لهم، ومعرفة مستوى الرضا الوظيفي لديهم، والتعرّف على المعوّقات التي تحول دون الوصول للاحتراف الأكاديمي، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات بمصر، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأيضاً المقابلة الشخصية، وخلصت الدراسة إلى افتقار تلك الأقسام إلى الكثير من عناصر البنية التأسيسية اللازمة لوصول أعضاء هيئة التدريس للاحتراف الأكاديمي، كما أوصت بالتنمية المهنيّة لأعضاء هيئة التدريس، ودعم الأبحاث العلمية، ونشر ثقافة الاحتراف الأكاديمي، وتأمين الرضا الوظيفي.

دراسة زيدان (٢٠١٢): وهدفت إلى بيان دور عضو هيئة التدريس في التخطيط الإستراتيجي لمهامه وواجباته المهنيّة الثلاثة: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)؛ لتحقيق جودة أداء مؤسسات التعليم الجامعي، وتعرّف أهم التحديات التي تواجهه، واقتراح بعض السبل لتفعيله من أجل الارتفاع بجودة الأداء في الجامعة، بما يحقّق تميّزها ويحسّن نوعية خدماتها ومخرجاتها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واقترح الباحث آليات لتفعيل دور عضو هيئة التدريس الإستراتيجي، منها: نشر ثقافة التخطيط الإستراتيجي وتطوير نُظُم وبرامج إعداد أعضاء هيئة التدريس، ومتابعة التطوير والتنمية المهنيّة لعضو هيئة التدريس، وإعداد برامج تطبيقية للتدريب على التخطيط الإستراتيجي، وضرورة اهتمام الجامعة بشؤون أعضاء هيئة التدريس.

دراسة أبوغمجة وآخرين (٢٠١٣): وهدفت لتوضيح أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة في عملية التدريس كمدخل لجودة الأداء في العملية التعليمية، وهو بحث نظري استخدم فيه الباحثون المنهج الوصفي، وأوضح البحث أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر بشكل عام في التدريس والتقويم والإرشاد والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي. وأظهرت أن الكثير من أساتذة الجامعة لا يحملون مؤهلاً تربوياً، وأكدت في التوصيات مسئولية مؤسسات التعليم الجامعي عن تبيّن إستراتيجية واضحة تقوم على تطوير أساتذة الجامعة، وتعريفهم بأدوارهم الحقيقية، وذلك وفقاً للتطورات العالمية الحديثة، وتوفير الدعم الكامل للأستاذ الجامعي من الناحية الاقتصادية والنفسية والاجتماعية، ونشر ثقافة الجودة في جميع الأدوار التي يؤديها الأساتذة الجامعيون، وتوعيتهم بأهمية أدوارهم الحقيقية، ورفع القيود

عن عضو هيئة التدريس؛ ليتعامل بجرية مع جميع قطاعات المجتمع.

دراسة الحاتمي ومعمر والمهدي (Al-Hattami, Muammar, & Elmahdi, 2013) هدفت الدراسة إلى البحث عن الجدارات المطلوب توفرها في أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية لتمكينهم من تحقيق الأساسيات الموضوعية للاعتراف من قبل الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي. وكان الاستبيان هو أداة الدراسة حيث تم تطبيقه على عينة مكونة من ٨٨٢ مشارك من بعض الجامعات في القطاع الشرقي من المملكة العربية السعودية. وأظهرت النتائج الحاجة العظمى لتعليم أساسيات المهنة وأهمية تزويد أعضاء هيئة التدريس ببرامج تدريبية لتحسين ورفع القدرات الاحترافية لأعضاء هيئة التدريس.

دراسة منى البلادي (٢٠١٥): هدفت إلى تعرّف مفهوم خدمة المجتمع، ومجالاته، وتحديد أبرز الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس نحو مجتمعه، وعرض أهم المعوقات التي تحدّ من دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة، وكانت عينة الدراسة مكوّنة من ١٥٦ عضواً، يُمثلون عينةً عشوائيةً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة (أم القرى، الملك عبدالعزيز، الطائف)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى أن دور عضو هيئة التدريس في مجال البحوث التطبيقية جاء بدرجة مرتفعة، وفي مجال التوعية والخدمة العامة جاء بدرجة متوسطة، وفي مجال الخدمات التعليمية جاء بدرجة متوسطة.

دراسة جيانين (Jeannin, 2016) هدفت الى معرفة مدى إدراك اعضاء هيئة التدريس عن احتياجات التدريس والعلاقة بينهم وبين مخرجات الطلاب لتحقيق الاحترافية. تم استخدام المنهج الوصفي على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العالمية في تايلاند. حيث تم اختيار ٥ اعضاء هيئة تدريس ليتم ملاحظتهم طوال العام الدراسي و٨ أعضاء آخرين تم جمع البيانات منهم عن طريق المقابلات. حيث كان هؤلاء اعضاء هيئة التدريس من خلفيات ثقافية مختلفة واختلاف في عدد سنوات الخبرة. توصلت الدراسة إلى أهمية وجود برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس لتوسيع مهاراتهم التربوية والتدريسية و أيضا تحسين تجربة تدريس الطلاب في مثل هذه الجامعات المتعددة الثقافات، وتقديم خطة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس المحترفين.

ثانياً: التعقيب على البحوث والدراسات السابقة.

بعد استعراض الدراسات السابقة؛ يتضح ندرة الدراسات العربية التي تناولت مفهوم الاحتراف الأكاديمي بشكل مباشر، ويتضح أهمية تبنيّه وتطبيقه بالجامعات؛ للوصول للتمييز الشخصي والمؤسسي.

١- أوجه التشابه والاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة:

اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في:

أ. اتفق مع دراسة (المحسن، ٢٠٠٧)، و(إسماعيل ٢٠١١) في تناول مفهوم الاحتراف الأكاديمي ومكوّناته

وسُئِلَ تفعيله بالجامعات ومعوّقات تطبيقه.

- ب. اتفق مع دراسة (إسماعيل، ٢٠١١) في إجراء دراسة ميدانية، تتناول الاحتراف الأكاديمي بالجامعات العربية.
 ج. اتفق مع دراسة (إسماعيل، ٢٠١١؛ وزيدان، ٢٠١٢؛ وأبوغمجة، ٢٠١٣؛ ومنى البلادي، ٢٠١٥؛ جيانين Jeannin، ٢٠١٦) في استخدام المنهج الوصفي للدراسة.
 د. اتفق مع دراسة الحاتمي وآخرون (٢٠١٣، Al-Hattami) في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

اختلف البحث الحالي مع الدراسات السابقة في:

أ. استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، بينما دراسة (إسماعيل، ٢٠١١) استخدمت الاستبانة والمقابلة، ودراسة المحسن (٢٠١٣) كانت نظرية، ودراسة جيانين (٢٠١٦، Jeannin) استخدمت المقابلات فقط.

- ب. الربط بين تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس والاحتراف الأكاديمي.
 ج. الحدان الزماني والمكاني يختلفان عن الدراسات السابقة.

٢- أوجه التفرد:

أ. تم تطبيق البحث على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بأبها، للفصل الدراسي الثاني ١٤٣٧هـ-١٤٣٨هـ.

- ب. يعتبر أول بحث يقيس ميداناً تطوير أدوار عضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي بالجامعات السعودية عامةً، وجامعة الملك خالد خاصةً على حد علم الباحثة.
 ج. تفرّد البحث بوضع مجموعة من المتغيرات، يمكن أن تساعد في تحليل أعمق للفروق؛ مثل: الرتبة العلمية، النوع، تخصّص الكلية.

٣- أوجه استفادة البحث الحالي من الدراسات السابقة:

تمت الاستفادة في الجوانب التالية:

١. توضيح مشكلة البحث.
٢. كتابة الإطار النظري.
٣. الاستفادة من منهجية البحث، وبناء الأداة والأساليب الإحصائية.
٤. الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة.
٥. الاستفادة من مراجع الدراسات السابقة.

الفصل الرابع إجراءات البحث

أولاً: منهج البحث.

ثانياً: مجتمع البحث.

ثالثاً: عينة البحث.

رابعاً: أداة البحث.

خامساً: تنفيذ البحث.

سادساً: أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة.

إجراءات البحث

هدف هذا الفصل إلى عرض الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ البحث، والمشملة على: المنهج المتبع في البحث، ومجتمع البحث الذي تم اختيار العينة منه، وعينة البحث التي سُطِّبَق عليها الأداة، وإجراءات صدق وثبات أداة البحث، والأساليب الإحصائية المتبعة.

أولاً: منهج البحث.

تبنى البحث الحالي المنهج الوصفي الذي يهدف لوصف واقع الظاهرة المراد دراستها، بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، بصورة مباشرة (مقابلة)، أو غير مباشرة (استبانة) (العساف، ٢٠٠٦، ص. ١٨٣).

ثانياً: مجتمع البحث.

تكوّن مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بمدينة أبها للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ، والبالغ عددهم (١٤١١) عضواً وعضوة. بناءً على ما وصل عبر البريد الإلكتروني من إدارة الدراسات والمعلومات بجامعة الملك خالد رداً على الخطاب رقم ١٦٦١٦٧/١/١/٩ وتاريخ ١٤٣٨/٨/١٢ هـ (ملحق ٤)

ثالثاً: عينة البحث.

تم حساب حجم العينة وفقاً لمعادلة ستيفن ثامبسون (حسن، ٢٠١٠)، وهي كالتالي:

جدول (١): معادلة ستيفن ثامبسون المستخدمة لحساب حجم العينة

١٤١١	حجم المجتمع N	
٣٠٢,١١٩	حجم العينة	
٠,٠٥	١,٩٦	٣,٨٤١٦
٠,٠٠٢٥	٠,٠٥	—
$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$		معادلة ستيفن ثامبسون (حجم العينة n)
	N	حجم المجتمع
	Z	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥ وتساوي ١,٩٦
	D	نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥
	P	نسبة توفّر الخاصية والمحايدة = ٠,٥

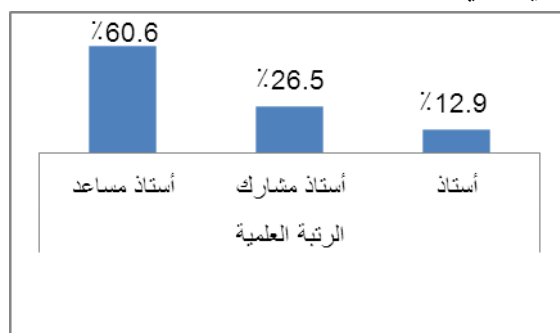
وقد تم توزيع الاستبانات على كافة أفراد عينة البحث (٣٠٢)، ورقياً وإلكترونياً، وقد استُردَّ منها (٢٧٩) استبانة، بنسبة استرداد بلغت (٩٢%)، وفاقد (٢٣)، بنسبة (٨%)، والجدول: (٢، ٣، ٤)

الآتية تبين توزيع أفراد العينة، حسب متغيراتها المستقلة: (الرتبة العلمية، النوع، وتخصُّص الكلية).

جدول (٢): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الرتبة العلمية	أستاذ	٣٦	٪١٢,٩
	أستاذ مشارك	٧٤	٪٢٦,٥
	أستاذ مساعد	١٦٩	٪٦٠,٦
المجموع		٢٧٩	٪١٠٠

كما يوضح الرسم البياني التالي النسبة المئوية لوصف أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية.



شكل (٥): النسب المئوية في ضوء متغير الرتبة العلمية

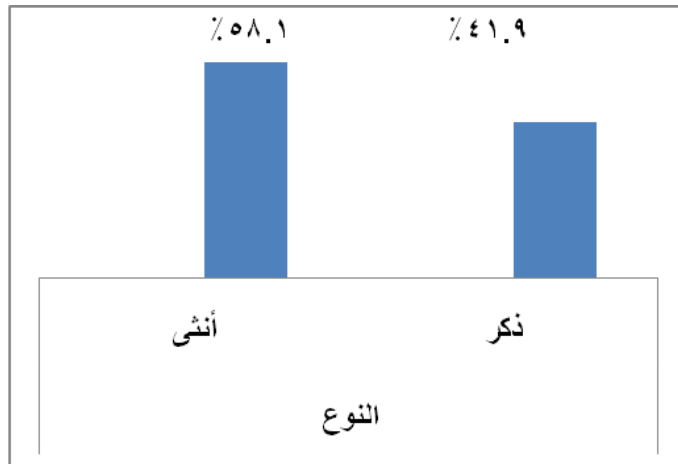
يتبين من الجدول والشكل السابقين: أن عدد أفراد عينة البحث بلغ (٢٧٩) عضوًا وعضوة هيئة تدريس منهم (٣٦) عضوًا برتبة أستاذ، وبنسبة (١٢,٩٪)، و(٧٤) عضوًا برتبة أستاذ مشارك، وبنسبة (٢٦,٥٪)، و(١٦٩) عضوًا برتبة أستاذ مساعد، وبنسبة (٦٠,٦٪)، أي: أن أكبر عدد ونسبة هي فئة أستاذ مساعد.

والجدول (٣) يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير النوع: (ذكر، أنثى).

جدول (٣): توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير النوع

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	١١٧	٪٤١,٩
	أنثى	١٦٢	٪٥٨,١
المجموع		٢٧٩	٪١٠٠

كما يوضح الرسم البياني التالي النسبة المئوية لوصف أفراد العينة حسب متغير النوع.



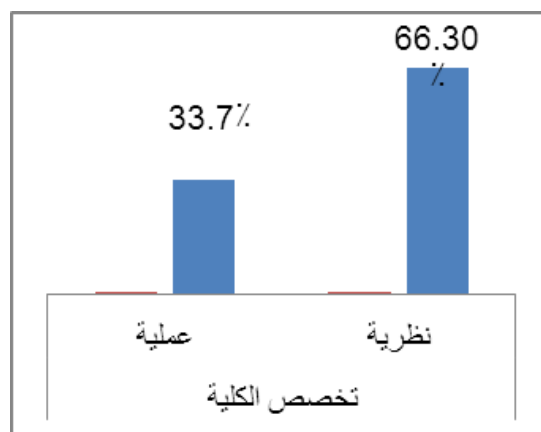
شكل (٦): النسب المئوية حسب متغير النوع

يتبين من الجدول والشكل السابقين: أن عدد أفراد عينة البحث بلغ (٢٧٩) فرداً؛ منهم (١١٧) عضواً من الذكور، ونسبة (٤١,٩%)، و(١٧٢) عضواً من الإناث، ونسبة (٥٨,١%). والجدول (٤) يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير تخصص الكلية.

جدول (٤): توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير تخصص الكلية

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
تخصص الكلية	نظرية	١٨٥	٦٦,٣%
	عملية	٩٤	٣٣,٧%
المجموع		٢٧٩	١٠٠%

كما يوضح الرسم البياني التالي النسبة المئوية لوصف أفراد العينة حسب متغير تخصص الكلية:



شكل (٧): النسب المئوية حسب متغير تخصص الكلية

يبين الجدول والشكل السابقان: أن عدد أفراد عينة البحث بلغ (٢٧٩) فرداً، منهم (١٨٥) عضواً من تخصص الكليات النظرية بنسبة (٦٦,٣%)، و(٩٤) فرداً من تخصص الكليات العملية، ونسبة

(٣٣,٧٪).

رابعًا: أداة البحث.

قامت الباحثة ببناء الأداة، وهي (الاستبانة) اعتمادًا على أدبيات البحث المتمثلة في الإطار النظري للبحث، وبعض البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد "دراسة ميدانية"؛ مثل: دراسة المحسن (٢٠١٣)، ودراسة نihal إسماعيل (٢٠١١)، ودراسة زيدان (٢٠١٢)، ودراسة أبوغمجة وآخرين (٢٠١٣)، ودراسة علي وآخرين (٢٠٠٣)، بالإضافة إلى الاطلاع على عدد من الاستبانات ذات العلاقة بموضوع البحث، حيث تكوّنت الأداة في صورتها الأولى مما يلي: (ملحق ٢)

القسم الأول: المعلومات الأولية، وتمثل (الخصائص الديموغرافية) لعينة البحث، وتشمل: (الرتبة العلمية، والنوع، وتخصص الكلية).

القسم الثاني: محاور وأبعاد الاستبانة، وقد تكوّنت بصورتها الأولية من محورين فيهما (٨٦) فقرة موزعة على النحو الآتي:

المحور الأول: آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي، ويتضمن الأبعاد الآتية:

البُعد الأول: آليات تطوير الدور التدريسي من منظور الاحتراف الأكاديمي، وتكوّن من (٢٢) فقرة.
 البُعد الثاني: آليات تطوير الدور البحثي من منظور الاحتراف الأكاديمي، وتكوّن من (٩) فقرات.
 البُعد الثالث: آليات تطوير الدور المجتمعي من منظور الاحتراف الأكاديمي، وتكوّن من (١١) فقرة.
 البُعد الرابع: آليات تطوير الدور الإرشادي من منظور الاحتراف الأكاديمي، وتكوّن من (١٦) فقرة.
 البُعد الخامس: آليات تطوير الدور الإداري من منظور الاحتراف الأكاديمي، وتكوّن من (٨) فقرات.
المحور الثاني: آليات تفعيل الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد، وتكوّن من (٢٠) فقرة.

وقد تم تدرج أداة البحث تدرجًا خماسيًا، حسب مقياس ليكرت الخماسي؛ طبقًا لدرجة الموافقة على النحو الآتي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

١- صدق أداة البحث.

تم التحقق من صدق أداة البحث من خلال ما يلي:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكّمين).

تم التحقق من الصدق الظاهري للأداة بعرضها على عدد من المحكّمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة التربوية، وأصول التربية في الجامعات السعودية والعربية، وعددهم (١٦) محكّمًا (ملحق ١)، وتم الأخذ بأرائهم وملاحظاتهم؛ حيث تم في المحور الأول حذف (١٢) فقرة من البُعد التدريسي؛ لتصبح

عدد فقراته (١٠) فقرات، وحذف (٤) فقرات من البُعد المجتمعي، وحذف (٧) فقرات من البُعد الإرشادي، كما تم حذف (٥) فقرات من المحور الثاني: المتطلبات الإدارية والتنظيمية لتحقيق الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد، وتعديل الصياغة في بعضها، وقد أصبحت الأداة بصورتها النهائية، وبعد إجراءات الصدق والثبات؛ مكوّنة من (٥٨) فقرة (ملحق ٣)، موزعة على محورين؛ المحور الأول تناول آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي، وتضمن خمسة أبعاد؛ هي:

- بُعد آليات تطوير الدور التدريسي، وله (١٠) فقرات.
- بُعد آليات تطوير الدور البحثي، وله (٩) فقرات.
- بُعد آليات تطوير الدور المجتمعي، وله (٧) فقرات.
- بُعد آليات تطوير الدور الإرشادي، وله (٩) فقرات.
- بُعد آليات تطوير الدور الإداري، وله (٨) فقرات.

والمحور الثاني: تناول متطلبات تفعيل الاحتراف الأكاديمي، وله (١٥) فقرة.

ب- صدق البناء الداخلي:

تم التحقّق من صدق البناء الداخلي للأداة باستخدام (معامل ارتباط بيرسون)، عن طريق توزيع الأداة على عينة استطلاعية، قوامها (٣٠) عضو هيئة تدريس من أفراد مجتمع البحث، ومن خارج العينة الأساسية للبحث، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والبُعد الذي تنتمي إليه الفقرة، كما في جدول (٥) الآتي:

جدول (٥): معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لأداة البحث

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٧٤٥	٤٩	**٠,٦٠٧	٣٧	**٠,٦٩٧	٢٥	**٠,٦٧٧	١٣	**٠,٧١١	١
*٠,٣٦٤	٥٠	**٠,٦٧٦	٣٨	**٠,٨٥٩	٢٦	**٠,٧٢٦	١٤	**٠,٦٦٢	٢
**٠,٤٧٩	٥١	**٠,٦٣٤	٣٩	**٠,٧٨٠	٢٧	**٠,٧٣١	١٥	**٠,٧٩٥	٣
**٠,٤٩٥	٥٢	**٠,٧٦٢	٤٠	**٠,٨٤٨	٢٨	**٠,٨٠٦	١٦	**٠,٦٩٤	٤
**٠,٥٧٧	٥٣	**٠,٦٨٤	٤١	**٠,٧٣٣	٢٩	**٠,٧١٧	١٧	**٠,٦٤٢	٥
**٠,٦٢٧	٥٤	*٠,٤٣٨	٤٢	**٠,٧٩٠	٣٠	**٠,٦٤٣	١٨	**٠,٧٤٠	٦
**٠,٥٧٠	٥٥	**٠,٦٦٥	٤٣	**٠,٧١٥	٣١	**٠,٦٩٩	١٩	**٠,٧٢٦	٧
**٠,٥٣٠	٥٦	**٠,٧٦٢	٤٤	**٠,٨٧٤	٣٢	**٠,٦٢٩	٢٠	**٠,٨٤١	٨
**٠,٤٧١	٥٧	**٠,٤٨٠	٤٥	**٠,٦٥٣	٣٣	*٠,٤٣٦	٢١	**٠,٧٥٧	٩
**٠,٦٠٠	٥٨	**٠,٥٠٧	٤٦	**٠,٦٢٥	٣٤	**٠,٦٤١	٢٢	**٠,٧٠٢	١٠

	**٠,٥٤٨	٤٧	**٠,٥٤٥	٣٥	*٠,٣٧٣	٢٣	**٠,٦١٣	١١
	**٠,٦٢٦	٤٨	**٠,٥٠٨	٣٦	**٠,٦٧٨	٢٤	**٠,٧٤٥	١٢

* دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$). ** دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$).

تشير النتائج الواردة في جدول (٥) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$)، في حين البعض الآخر دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، كما هو الحال في الفقرات ذات الأرقام (٢١، ٢٣، ٤٢، ٥٠)، وقد تراوحت معاملات ارتباطها بين (٠,٨٧٤ - ٠,٣٦٤)، وهذه النتيجة تشير إلى أن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بالأداة ككل. كما تم حساب معامل ارتباط الفقرات بالبعد الذي تنتمي إليه في المحور الأول "آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس" كما في الجدول (٦).

جدول (٦): معاملات ارتباط الفقرة مع البعد الذي تنتمي إليه على محور آليات تطوير أدوار أعضاء

هيئة التدريس

الدور الإداري		الدور الإرشادي		الدور المجتمعي		الدور البحثي		الدور التدريسي	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٦٠١	٣٦	**٠,٧٧٨	٢٧	**٠,٥٧٢	٢٠	**٠,٦٩٤	١١	**٠,٧١٤	١
**٠,٦٦٦	٣٧	**٠,٨٩٩	٢٨	**٠,٦٥٨	٢١	**٠,٨٠١	١٢	**٠,٧٢١	٢
**٠,٦٩٤	٣٨	**٠,٧١٧	٢٩	**٠,٧٢١	٢٢	**٠,٧١١	١٣	**٠,٨٢٨	٣
**٠,٧٩٥	٣٩	**٠,٨٠٧	٣٠	**٠,٦٠٨	٢٣	**٠,٨١٣	١٤	**٠,٦٥٣	٤
**٠,٨٣٣	٤٠	**٠,٩٢٧	٣١	**٠,٨١٤	٢٤	**٠,٧٥٩	١٥	**٠,٧٣٠	٥
**٠,٨١٥	٤١	**٠,٨٤٨	٣٢	**٠,٧٦٠	٢٥	**٠,٧٩١	١٦	**٠,٧٨٥	٦
**٠,٥٥٧	٤٢	**٠,٧٨٤	٣٣	**٠,٨٣٢	٢٦	**٠,٧٥٤	١٧	**٠,٧٨٧	٧
**٠,٧٤١	٤٣	**٠,٧٨٧	٣٤			**٠,٧٣٩	١٨	**٠,٨٨٧	٨
		**٠,٦٠٥	٣٥			**٠,٦٧٣	١٩	**٠,٧٩٣	٩
								**٠,٦٥٦	١٠

** دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$).

تشير النتائج الواردة في جدول (٦) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة، ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$)، وقد تراوحت معاملات ارتباطها بين (٠,٩٢٧ - ٠,٥٧٢)، وجاء في المجال الأول، والذي يقيس درجة الدور التدريسي بين (٠,٨٨٧ - ٠,٦٥٦)، ولبعد آليات الدور البحثي ما بين (٠,٨١٣ - ٠,٦٧٣)، ولبعد آليات الدور المجتمعي ما بين (٠,٨٣٢ - ٠,٥٧٢)، ولبعد الدور الإرشادي

ما بين (٠,٩٢٧ - ٠,٦٠٥)، ولُبُعِدِ الدور الإداري ما بين (٠,٨٣٣ - ٠,٥٥٧)، وهذه النتيجة تشير إلى أن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بالُبُعِدِ الذي تنتمي إليه. وبالتالي يمكن الوثوق بها لإجراء هذا البحث.

صدق البناء الداخلي لمُحاور أداة البحث.

تم حساب معاملات الارتباط بيرسون لأبعاد أداة البحث مع الدرجة الكلية للأداة؛ تبعًا لاستجابات أفراد العينة، كما في جدول (٧):

جدول (٧): مصفوفة معاملات الارتباط للأبعاد والدرجة الكلية لأداة البحث

الدرجة الكلية	متطلبات تفعيل الاحتراف الأكاديمي	آليات تطوير الدور الإداري	آليات تطوير الدور الإرشادي	آليات تطوير الدور المجتمعي	آليات تطوير الدور البحثي	آليات تطوير الدور التدريسي	المحاور والأبعاد
**٠,٧٧٦	**٠,٨٧٥	**٠,٩٠٥	**٠,٨٦١	**٠,٩٤٨	**٠,٩٥٩	-	آليات تطوير الدور التدريسي
**٠,٦٦٤	**٠,٧١٨	**٠,٦٩٨	**٠,٧٦٣	**٠,٦٩٨	-	-	آليات تطوير الدور البحثي
**٠,٧٦٦	**٠,٦٩٥	**٠,٧٤٠	**٠,٨٠١	-	-	-	آليات تطوير الدور المجتمعي
**٠,٦٧٢	**٠,٨١٢	**٠,٨٣٥	-	--	-	-	آليات تطوير الدور الإرشادي
**٠,٨٣١	**٠,٧٧٧	-	-	-	-	-	آليات تطوير الدور الإداري
**٠,٩٢٠	-	--	-	-	-	-	متطلبات تفعيل الاحتراف الأكاديمي

** دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$).

تشير النتائج في جدول (٧) إلى أن قِيَم معاملات الارتباط لمُحاور وأبعاد أداة البحث مع الدرجة الكلية للأداة؛ كانت دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$)، حيث تراوحت معاملات الارتباط للدرجة الكلية للأداة بين (٠,٩٥٩ - ٠,٧٧٦)، وهي قِيَم دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$)، وجميعها قِيَم موجبة، وتشير إلى تمتُّع محاور أداة البحث وأبعادها بصدقٍ عالٍ يسمح باستخدامها لإجراء البحث.

وللتحقُّق من ثبات أداة البحث تم توزيع الأداة (الاستبانة) على عينة استطلاعية مكوَّنة من (٣٠) عضوً هيئةٍ تدريسيٍّ من مجتمع البحث ومن خارج عينتها الأساسية، وقد تم حساب معامل الثبات بطريقتين كما في جدول (٨) الآتي.

- معامل ثبات التجزئة النصفية، وذلك باحتساب درجة الفقرات الفردية لأداة البحث، وكذلك الفقرات الزوجية لأداة البحث، وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين، ثم جرى تعديل الطول بحساب معادلة (سبيرمان برون).

- معامل الاتساق الداخلي (ألفا-كرونباخ) للتحقق من ثبات الاتساق الداخلي.

جدول (٨): معاملات ثبات أداة البحث

م	المحاور	م	الأبعاد	عدد الفقرات	التجزئة النصفية	ثبات ألفا-كرونباخ
١	آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس	١	الدور التدريسي	١٠	٠,٩٧٣**	٠,٩٤١
		٢	الدور البحثي	٩	٠,٩٢٣**	٠,٨٩٣
		٣	الدور المجتمعي	٧	٠,٧٨٢**	٠,٨٦١
		٤	الدور الإرشادي	٩	٠,٩٤٤**	٠,٩١٩
		٥	الدور الإداري	٨	٠,٩٣٠**	٠,٨٥٨
٢	متطلبات تفعيل أدوار أعضاء هيئة التدريس			١٥	٠,٩٤٥**	٠,٩٢٦
	الثبات الكلي للأداة			٥٨	٠,٩٨١**	٠,٩٧٦

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$).

تشير النتائج في جدول (٨) إلى أن جميع القيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$)؛ حيث بلغ معامل الثبات الكلي بطريقة ألفا-كرونباخ (٠,٩٧٦)، ولثبات التجزئة النصفية (٠,٩٨١)، وهي قيمة أعلى من الحد الجيد لمعامل الثبات بالدراسات المسحية، وهو (٠,٨٠)، وهي قيم مقبولة لإجراء البحث.

خامساً: تنفيذ البحث.

تم تطبيق أداة البحث على العينة المستهدفة وفقاً للإجراءات الآتية:

- جمع وتحليل الدراسات السابقة؛ للوقوف على كيفية تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس؛ من منظور الاحتراف الأكاديمي.
- بناء أداة البحث، وهي الاستبانة، والتي تم اشتقاق فقراتها من الإطار النظري، والدراسات السابقة.
- الحصول على خطاب موافقة على تحكيم الأداة، (ملحق رقم ٤).
- عرض الأداة على المحكمين في تخصص الإدارة التربوية، وأصول التربية. (ملحق رقم ١)
- تعديل الأداة وفقاً للتكريم، وحساب الصدق الظاهري لها.
- الحصول على خطاب تطبيق الأداة. (ملحق رقم ٤).
- توزيع الاستبانات على عينة البحث ورقياً، وإلكترونياً عبر الرابط:

<https://goo.gl/forms/KfZ0RUXiHdxObhCb2>

وتم إرسال الرابط لأعضاء هيئة التدريس عن طريق إيميلاتهم الخاصة بالجامعة إضافة إلى إرسالها لجواتهم وحساباتهم الخاصة على مواقع التواصل الاجتماعي.

• ثم تجميع البيانات وإدخالها في الحاسوب لتحليل البيانات ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، والإجابة عن أسئلة البحث.

• كتابة تقرير البحث الحالي، وما يتضمنه من تفسير لنتائجها. ومن ثمَّ تقديم التوصيات والمقترحات البحثية.

سادساً: أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة.

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية المناسبة ووفقاً لبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتحديدًا تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

١. معامل ارتباط "بيرسون" للتحقق من صدق أداة البحث.

٢. معامل "ألفا-كرونباخ" لحساب ثبات الاتساق الداخلي.

٣. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الثالث.

٤. تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للإجابة عن السؤال الرابع، لاختبار الفروق في درجة تقدير أفراد عينة البحث لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد، من منظور الاحتراف الأكاديمي، والتي تُعزى إلى الرتبة العلمية. واختبار شيفيه للمقارنات البُعدية.

٥. اختبار (ت) (Independent Sample t-Test) للإجابة عن السؤال الرابع، لاختبار الفروق في درجة تقدير أفراد عينة البحث لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد من منظور الاحتراف الأكاديمي، والتي تُعزى إلى متغيرات: (النوع، وتخصص الكلية).

وللحكم على درجة تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد من منظور الاحتراف الأكاديمي؛ تم استخدام التقدير المعياري التالي؛ لتحديد المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة؛ ووفقاً للخطوات الآتية:

طول الفئة = (أعلى قيمة في تدرّج المقياس - أدنى قيمة)، مقسومًا على عدد الخيارات في التدرّج، بمعنى إذا كان التدرّج "ليكرت الخماسي"؛ فإن:

$$\text{طول الفئة} = (5 - 1) \div 0.80 = 5$$

وبذلك يكون معيار الحكم على الدرجة كالتالي:

- قيمة المتوسط الحسابي من ١ إلى أقل من ١,٨٠ تكون الاستجابة بدرجة غير موافق بشدة.
- قيمة المتوسط الحسابي من ٨٠.١ إلى أقل من ٢,٦٠ تكون الاستجابة بدرجة غير موافق.
- قيمة المتوسط الحسابي من ٦٠.٢ إلى أقل من ٣,٤٠ تكون الاستجابة بدرجة محايد.
- قيمة المتوسط الحسابي من ٤٠.٣ إلى أقل من ٤,٢٠ تكون الاستجابة بدرجة موافق.
- قيمة المتوسط الحسابي من ٤,٢٠ - ٥ تكون الاستجابة بدرجة موافق بشدة.

الفصل الخامس

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

- عرض نتائج البحث
- مناقشة نتائج البحث وتفسيرها.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

تضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج، التي توصل إليها البحث بعد تطبيق الأداة، وقد تم عرضها وفقاً لتسلسل أسئلته، على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس (الدور التدريسي، والبحثي، والمجتمعي، والإرشادي، والإداري) من منظور الاحتراف الأكاديمي من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟ ، كما توضح الجدول رقم (٩-١٤) نتائج تحليل استجابات العينة حيال آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد محور تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية)

الرقم	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
٤	آليات تطوير الدور الإرشادي	٤,٤٥	٠,٥١	١	موافق بشدة
٥	آليات تطوير الدور الإداري	٤,٤٢	٠,٥٣	٢	موافق بشدة
٢	آليات تطوير الدور البحثي	٤,٢٦	٠,٦٧	٣	موافق بشدة
٣	آليات تطوير الدور المجتمعي	٤,٢٣	٠,٥٧	٤	موافق بشدة
١	آليات تطوير الدور التدريسي	٤,٠٧	٠,٨٥	٥	موافق
	الدرجة الكلية للأبعاد	٤,٢٨	٠,٥٢	-	موافق بشدة

تشير النتائج في الجدول (٩) إلى أنّ الدرجة الكلية لأبعاد محور تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي، من وجهة نظر أفراد عينة البحث؛ جاءت بدرجة موافق بشدة، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٨)، وانحراف معياري (٠,٥٢)، وأنّ جميع أبعاد المحور جاءت بدرجة موافق بشدة، مما عدا بُعد الأداء التدريسي، والذي جاء بدرجة موافق، وأنّ انحرافات المعيارية أقل من واحد صحيح؛ مما يشير إلى تقارب وجهات نظر أفراد العينة حول آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد.

وقد جاء بُعد آليات تطوير الدور الإرشادي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٥) وانحراف معياري (٠,٥١)، وهذا يعود إلى أن الإرشاد الأكاديمي عملية الهدف منها مساعدة الطالب على اكتشاف قدراته وإمكاناته، ومعاونته في اتخاذ القرارات التي تتصل بخطة دراسته، واختياره التخصص المناسب، ومساعدته في التغلب على الصعوبات التي تعترض مساره الدراسي، كما يهدف إلى تنمية الطلبة معرفياً ومهنيّاً، وحل المشكلات التي تعوق تقدّم تحصيلهم الدراسي؛ بالإضافة إلى إكسابهم المهارات والاتجاهات والخبرات الإيجابية؛ وفقاً للقيّم الجامعية. وقد تعود هذه النتيجة إلى إدراك أفراد عينة البحث أن درجة

استفادة الطلاب والطالبات من خدمات الإرشاد في المجال الأكاديمي ما زالت دون المأمول، وقد يعود إلى إدراك أفراد عينة البحث أن كثيراً من أعضاء هيئة التدريس لا يهتمون نسبياً بأنشطة الإرشاد الأكاديمي، وليسوا معنيين بمخرجاته، وهم يجدونه حملاً ثقیلاً مملاً، وعملاً مكتئباً رتيباً، ونشاطاً ثانوياً غير منهجي، لا يقارن، ولا يرتبط بالأنشطة الجامعية الأخرى؛ مثل: التدريس والبحث العلمي، كما يشعرون أن هناك أمور تنظيمية لادخل لهم بها؛ لافتقارهم للمعلومات اللازمة، أو لأن الأنظمة غير مرنة، ولقلة التدريب الذي يتلقونه على الإرشاد؛ لذلك جاء هذا البُعد في المرتبة الأولى من حيث حاجته إلى التطوير.

وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد آليات تطوير الدور التدريسي بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٧)، وانحراف معياري (٠,٨٥)، ودرجة موافقة، ففي ظل المتغيرات العالمية المتسارعة وتحديات القرن الحالي تحوّل دور عضو هيئة التدريس من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب، ومواكب دائم للتطورات؛ لينمو ويتطور مهنيًا وأكاديميًا؛ كي يتمكن من أداء دوره المعهود في ظل هذه المتغيرات، وفي مختلف جوانب الحياة، إذ أصبحت مهامه تتعدّى دور التعليم إلى البحث والتقصّي، وممارسة الدور التربوي والإرشادي وغيره من الأدوار؛ ليساهم في بناء شخصية المتعلم، وتنميتها في جميع الجوانب.

وقد يعزي إلى إدراك أفراد عينة البحث أن هناك الكثير من أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم الجامعي لم يحصلوا على إعداد تربوي خاص بالمناهج وطرائق وأساليب التدريس، وكيفية التعامل مع الطلاب وغيرها من الأمور التربوية اللازمة له كأستاذ ومعلم ومربي، حيث يتم التعيين في الغالب بعد حصوله على درجة علمية عليا في أحد فروع العلم المختلفة، وذلك دون النظر للكفاية التدريسية أو المهنية لديه.

وفيما يلي تحليل إحصائي لأبعاد محور تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي؛ على النحو التالي:

أ/ البعد الأول: آليات تطوير الدور التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات البُعد كما في الجدول التالي:

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد "آليات تطوير الدور التدريسي لأعضاء هيئة التدريس" (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية)

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
٥	تطبيق مبدأ العمل الجماعي والنقاش المشترك مع الطلاب في العملية التدريسية.	٤,٢٧	٠,٨٨	١	موافق بشدة
١٠	تبني المبادرات الإبداعية وتشجيع التميز لدى الطلاب.	٤,١٧	١,٠٧	٢	موافق
١	المتابعة المستمرة لأحدث المستجدات في مجال التخصص (أحدث)	٤,١٥	١,٠٣	٣	موافق

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
	المؤلفات - حضور مؤتمرات علمية... إلخ).				
٧	تفعيل الحوار المهني مع زملاء المهنة لتبادل الخبرات والمعارف المختلفة.	٤,١٤	١,٠٠	٤	موافق
٣	تطبيق القواعد المؤسسية المنظمة للعملية التدريسية (رؤية الجامعة، قيمها، أهدافها، معاييرها، تشريعاتها، ونظمها... إلخ).	٤,٠٩	٠,٩٨	٥	موافق
٦	الاشتراك في عضويات الجمعيات والروابط المهنية المتخصصة في مجال التدريس: (محلياً، إقليمياً، دولياً).	٤,٠٧	٠,٩٩	٦	موافق
٢	هيكله الدروس بما يتوافق مع جوانب التنمية الفكرية والاجتماعية والسماح الشخصية لدى الطلاب.	٤,٠٢	١,٠٠	٧	موافق
٩	الدمج بين الجوانب النظرية والعملية في التدريس.	٣,٩٩	١,٢١	٨	موافق
٨	وضع خطة للتقييم الذاتي المنتظم للأداء التدريسي.	٣,٩٤	١,١٢	٩	موافق
٤	اعتماد مداخل التدريس الحديثة مثل مدخل التدريس العابر للتخصصات.	٣,٩٠	٠,٩٣	١٠	موافق
	الدرجة الكلية للبعث	٤,٠٧	٠,٨٥	-	موافق

يتبين من الجدول (١٠) أن المتوسط الكلي للبعث "تطوير آليات الدور التدريسي" (٤,٠٧)، والانحراف المعياري (٠,٨٥)، ودرجة التقدير موافق، وأن الانحرافات المعيارية للبعث تراوحت بين (٠,٨٨) - (١,٢١)، وهذا يشير إلى تباين في الاستجابات بين أفراد العينة، وأن فقرة واحدة جاءت بدرجة موافق بشدة، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٧)، وأن (٩) فقرات جاءت متوسطاتها الحسابية بدرجة موافق، وتراوحت متوسطاتها بين (٤,١٧ - ٣,٩٠).

وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة (٥)، والتي نصها: "تطبيق مبدأ العمل الجماعي، والنقاش المشترك مع الطلاب في العملية التدريسية"، بمتوسط حسابي (٤,٢٧)، وانحراف معياري (٠,٨٨)، ودرجة تقدير موافق بشدة، وهذا يعود إلى تقدير أفراد عينة البحث لضرورة تفعيل دور الطالب في العملية التعليمية، وأنه هو محور العملية التعليمية داخل قاعة المحاضرة، بحيث يكون مشاركاً في العملية التعليمية، معتمداً على ذاته في الحصول على المعلومات، وليس مجرد مستمع ومتلقي لها فقط، فيعطى للطلاب كل المجال للقيام بنشاطات مختلفة، هدفها فهم محتوى المادة التعليمية، بعيداً عن التلقين، وتتم من خلال نشاطات مختلفة، تُعرف بمهارات التفكير العليا؛ مثل: طرح الأسئلة، وفرض الفرضيات، والبحث والقراءة، والمقارنة والتصنيف، والاستقصاء، وجمع البيانات ونقدها، وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة علي وآخرون (٢٠٠٣) بأهمية إعداد عضو هيئة التدريس وتدريبه على ممارسة أدواره مع التركيز على صنع جيل يمتلك مهارات الحوار

والمناقشة واحترام رأي الآخر والانصات له.

وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (١٠)، والتي نصها: "تبنّي المبادرات الإبداعية، وتشجيع التميّز لدى الطلاب"، بمتوسط حسابي (٤,١٧)، وانحراف معياري (١,٠٧)، ودرجة تقدير موافق، وهذا يعود إلى إدراك أفراد عينة البحث لأهمية الإبداع والابتكار من أجل الميزة التنافسية كهدفٍ رئيسٍ، فالجامعة التي لا تمتلك القدرة على الإبداع في مجال عملها ستواجه بالتأكيد تحديات كبيرة وصعبة، وذلك لأن منافسيها يقومون بالابتكار والتحسين المستمر لمنتجاتهم وخدماتهم وعملياتهم؛ لهذا فإنّ الإبداع من أولويات اهتمام الجامعات في جميع التخصصات بلا استثناء؛ من أجل البقاء في قائمة المنافسة العالمية، وتحقيق الجودة والاعتماد الدولي.

وجاء في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٨)، والتي نصها: "وضع خطة للتقييم الذاتي المنتظم للأداء التدريسي"، بمتوسط حسابي (٣,٩٤)، وانحراف معياري (١,١٢)، ودرجة تقدير موافق، وهذا يعود إلى إدراك أفراد عينة البحث أن تطوير الذات مكوّنٌ رئيسٌ لتحقيق الاحتراف الأكاديمي، وأنّ التقييم أحد المكوّنات المهمة في المنظومة التربوية، يؤثر ويتأثر ببقية المكوّنات الأخرى، وهو أيضاً أحد المداخل الأساسية لتطوير التعليم. والتقييم الذاتي هو أن يتولى عضو هيئة التدريس بنفسه عملية التقييم، فهي تُشجّعه على عملية النقد الذاتي، وهو من أكثر أساليب التقييم قبولا، وبالتالي التعرّف على نقاط القوة لتعزيزها، والتعرّف على نقاط الضعف بغرض تطوير الذات، في الأوساط الجامعية؛ لما يتميز به من السرية والخصوصية.

وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (٤)، والتي نصها: "اعتماد مداخل التدريس الحديثة؛ مثل: مدخل التدريس العابر للتخصصات"، بمتوسط حسابي (٣,٩٠)، وانحراف معياري (٠,٩٣)، ودرجة تقدير موافق، وجاءت في المرتبة الأخيرة مما يشير إلى قصور إدراك أفراد عينة البحث إلى أهمية التنوع في إستراتيجيات وأساليب التدريس، مثل: المشاريع، والحوار والمناقشة، والتعلّم من خلال النشاط، والتدريس العابر للتخصصات؛ لربط المعرفة مع بعضهم البعض، وتحقيق تكامل المناهج، حيث تُسهّم هذه الإستراتيجيات في زيادة التحصيل الدراسي، وتنمية التعلّم الذاتي لدى الطلاب، وتوفير بيئة تعليمية جاذبة وداعمة للتعلّم.

ب/ البُعد الثاني: آليات تطوير الدور البحثي لأعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.
تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارةٍ من عبارات البُعد، كما في الجدول التالي:

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات "بُعد آليات تطوير الدور البحثي

لأعضاء هيئة التدريس" (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية)

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
١٦	الالتزام بالأمانة العلمية في التأليف والنشر العلمي.	٤,٤٨	٠,٧٤	١	موافق بشدة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
١٧	البحث لغرض إثراء المعرفة، والتصدي للقضايا والمشكلات التعليمية والاجتماعية.	٤,٣٧	٠,٧٤	٢	موافق بشدة
١٩	تشجيع الطلاب على حضور الندوات والمناقشات العلمية.	٤,٣٦	٠,٧٩	٣	موافق بشدة
١٨	تعزيز الشراكات المعرفية مع الآخرين (الإيثار العلمي).	٤,٣٢	٠,٧٥	٤	موافق بشدة
١٥	تقديم ندوات لمساعدة الطلاب على التخطيط وتنظيم مراحل العمل البحثي.	٤,٣٠	٠,٧٧	٥	موافق بشدة
١١	الالتزام بمعايير البحث العلمي في إجراء البحوث العلمية.	٤,٢٤	١,٠٦	٦	موافق بشدة
١٤	تطوير مهارات البحث العلمي.	٤,٢١	٠,٩٣	٧	موافق بشدة
١٢	إنتاج المعرفة ونشرها في المؤتمرات العلمية الإقليمية والدولية.	٤,١١	١,٠٤	٨	موافق
١٣	ترجمة البحوث الأجنبية والمستكشفات الجديدة في مجال التخصص.	٣,٩٧	١,٠٤	٩	موافق
	الدرجة الكلية للبعْد	٤,٢٦	٠,٦٧	-	موافق بشدة

يتبين من الجدول (١١): أن المتوسط الكلي للبعْد الدور البحثي (٤,٢٦)، والانحراف المعياري (٠,٦٧)، ودرجة التقدير موافق بشدة، وأن الانحرافات المعيارية للبعْد تراوحت بين (٠,٧٤ - ١,٠٦)، وهذا يشير إلى تباين في الاستجابات بين أفراد العينة، وأن (٧) فقرات جاءت بدرجة موافق بشدة، وبمتوسط حسابي تراوح بين (٤,٤٨ - ٤,٢١)، وأن (٢) فقرتين جاءت متوسطاتهما الحسابية بدرجة موافق، هما: إنتاج المعرفة ونشرها في المؤتمرات العلمية الإقليمية والدولية، وترجمة البحوث الأجنبية والمستكشفات الجديدة في مجال التخصص. ومتوسطاتهما على التوالي: (٤,١١، ٣,٩٧).

وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة (١٦)، والتي نصها: "الالتزام بالأمانة العلمية في التأليف والنشر العلمي"، بمتوسط حسابي (٤,٤٨)، وانحراف معياري (٠,٧٤)، ودرجة موافقة بشدة، وهذا يعود إلى إدراك أفراد عينة البحث لوجود بعض الظواهر غير الصحية في مجال البحث العلمي، مثل: تفشي ظاهرة تجارة البحوث الأكاديمية، والسطو الفكري، والقرصنة، والسراقات العلمية وغيرها، وقد يعود ذلك لانتشار أجهزة الكمبيوتر والإنترنت، وتوفر قدر كبير من الأبحاث والدراسات العلمية، مما قد يُغري البعض في اقتباس أعمال الآخرين بشكل غير شرعي، ونسبتها إلى أنفسهم، لذا جاءت هذه النتيجة لتؤكد على تعزيز القيم الأخلاقية لدى الباحثين والتي تعتبر من أهم أبعاد الاحتراف الأكاديمي، والتي ستؤدي إلى تحقيق الأمانة العلمية لديهم؛ سلوكًا وتوجهًا. ويمكن أن يتم ذلك عن طريق إصدار مجموعة من الأنظمة الإدارية ذات العلاقة بالبحث العلمي والأكاديمي، مع ضمان تفعيلها وفعاليتها؛ مما يكفل نوعًا من الحماية لحق المؤلف بحظر الانتحال والسراقات الأدبية على مستوى الأبحاث الأكاديمية.

وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (١٧)، والتي نصها: "البحث لغرض إثراء المعرفة والتصدي للقضايا

والمشكلات التعليمية والمجتمعية"، بمتوسط حسابي (٤,٣٧)، وانحراف معياري (٠,٧٤)، ودرجة تقدير موافق بشدة، وهذا يشير إلى إدراك أفراد العينة أن واقع البحث التربوي في الجامعات العربية لا يبعث على الارتياح، بل إنه يعاني أزمة حقيقية، تحتم على كل المعنيين والمشتغلين به، ضرورة البحث في جوانب تلك الأزمة، وتقديم مقترحاتهم العملية للخروج منها، بما يمكن أن يزيد من كفاءته، والدور المأمول منه لإحداث نقلة نوعية في نظم التعليم في الجامعة، كما أن البحوث المنجزة عبارة عن تكرار لأبحاث الغير، مع إدخال بعض التعديلات الطفيفة عليها، ولا توجد بها إضافات حقيقية للمعرفة في مجالات تخصصها، يعجز أصحابها عن إعطاء تفسير كامل لتائجها، أو استخلاص المؤشرات الهامة منها، لذلك تظل أهميتها محدودة، وقد يعود لتقدير أفراد العينة: أن البحث يُعدّ أحد الأدوات الهامة لمواجهة المطالب المتجددة للمجتمع، سواء من حيث تقديم معالجة علمية موضوعية للمشكلات والقضايا، أو من حيث صوغ الحلول والقرارات التي يقود تبنيها نحو تطوير الأداء، وضمان القوة والفاعلية للمؤسسات، في ظل عالم يتجه بقوة نحو الإبداع، وتصنيع المعرفة، باعتبارها وقود النهضة الحديثة، ووسيلة أساسية للانضمام إلى مجتمعات المعرفة، ولأن أغلب البحوث تجرى لغرض الترقية، وليس لإثراء المعرفة.

وجاء في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (١٢)، والتي نصها: "إنتاج المعرفة ونشرها في المؤتمرات العلمية الإقليمية والدولية"، بمتوسط حسابي (٤,١١)، وانحراف معياري (١,٠٤)، ودرجة تقدير موافق، وهذا يعود إلى قصور إدراك أفراد عينة البحث لأهمية نشر الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في مجالات متميزة تتبع مؤسسات علمية مرموقة، ووضع معايير للتمييز البحثي للنشر في المجالات العالمية المصنفة، وعقد شراكات مع منافذ النشر الدولية، وإنشاء قاعدة بيانات للمجلات العلمية المحكمة.

وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (١٣)، والتي نصها: "ترجمة البحوث الأجنبية والمستكشفات الجديدة في مجال التخصص"، بمتوسط حسابي (٣,٩٧)، وانحراف معياري (١,٠٤)، ودرجة تقدير موافق، وهذا يُعزى إلى ضعف إدراك أهمية الترجمة في إثراء المعرفة، ومتابعة المستجدات العالمية في مجال البحوث، وبراءة الاختراع، والتعريف على نظريات التعلّم وإستراتيجياتها، وعلى آليات البحث العلمي، والنتائج والتوصيات الصادرة عن الدراسات الأجنبية في الجامعات المرموقة؛ للاستفادة منها في تطوير الأداء وتحسينه.

ج/ البُعد الثالث: آليات تطوير الدور المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات البُعد، كما في الجدول

التالي:

جدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات "بُعد آليات تطوير الدور المجتمعي

لأعضاء هيئة التدريس" (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية)

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
-------------	---------	-----------------	-------------------	---------	---------------

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
٢٣	المشاركة في الندوات الدينية والأخلاقية؛ لتزويد أفراد المجتمع بالعديد من السلوكيات الأخلاقية الإيجابية.	٤,٣١	٠,٧٩	١	موافق بشدة
٢٢	المساهمة في تهيئة الطلاب للأنشطة المستقبلية في سوق العمل.	٤,٣١	٠,٨٠	٢	موافق بشدة
٢٠	المشاركة في العمل التطوعي في المؤسسات التي تخدم المجتمع ووفقاً لأنظمة الجامعة.	٤,٣٠	٠,٧٧	٣	موافق بشدة
٢٤	تدريب الكفاءات البشرية من أبناء المجتمع المرشحة لشغل وظائف أعلى ووفقاً لتخصصاتهم وخبراتهم الأكاديمية.	٤,٢٩	٠,٨٢	٤	موافق بشدة
٢٥	تقديم الاستشارات العلمية لإدارات الهيئات المعنية بالمجتمع.	٤,٢٢	٠,٨١	٥	موافق بشدة
٢٦	إصدار النشرات الإعلامية والثقافية لنشر الوعي بالمشكلات الاجتماعية وطرق الحماية منها بين أفراد المجتمع المحيطين به.	٤,١٧	٠,٨١	٦	موافق
٢١	استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لمساعدة أفراد المجتمع بالإجابة عن استفساراتهم فيما يتعلق بتخصصه.	٤,٠٧	٠,٨٦	٧	موافق
	الدرجة الكلية للبعث	٤,٢٣	٠,٥٧	-	موافق بشدة

يتبين من الجدول (١٢): أن المتوسط الكلي للبعث الدور المجتمعي (٤,٢٣)، والانحراف المعياري (٠,٥٧)، ودرجة التقدير موافق بشدة، وأن الانحرافات المعيارية للبعث تراوحت بين (٠,٨٦ - ٠,٧٧)، وهذا يشير إلى التقارب والانسجام في استجابات أفراد العينة، وأن (٥) فقرات جاءت بدرجة موافق بشدة، وبمتوسط حسابي تراوح بين (٤,٣١ - ٤,٢٢)، وأن (٢) فقرتين جاءتا بدرجة موافق، ومتوسطاتهما على التوالي: (٤,١٧، ٤,٠٧).

وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (٢٣)، والتي نصها: "المشاركة في الندوات الدينية والأخلاقية؛ لتزويد أفراد المجتمع بالعديد من السلوكيات الأخلاقية الإيجابية"؛ بمتوسط حسابي (٤,٣١)، وانحراف معياري (٠,٧٩)، ودرجة موافقة بشدة، وهذا يعود لتقدير أفراد عينة البحث لأهمية الجامعة باعتبارها من المؤسسات الثقافية والاجتماعية، التي لها دور كبير في بناء المجتمع، وتنمية قدرات أفرادها، كما تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة مولّدين للمعرفة، ومفعّلين للأنشطة الثقافية والاجتماعية والدينية، وذلك أن الجامعات لم تعدّ أماكن منعزلة تضم مجموعة من العلماء الذين كرسوا حياتهم للتفكير والتأمل بعيداً عن قضايا المجتمع وهمومه، بل أصبحت مراكز للتفكير وعقد الندوات وورش العمل، والعمل من أجل مواجهة التحديات التي يفرضها الواقع.

وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (٢٢)، والتي نصها: "المساهمة في تهيئة الطلاب للأنشطة المستقبلية في سوق العمل"، بمتوسط حسابي (٤,٣١)، وانحراف معياري (٠,٨٠)، ودرجة تقدير موافق بشدة، وهذا

يعود إلى تقدير أفراد عينة البحث لأهمية ربط التعليم بحاجات سوق العمل، والعمل على تطوير المهارات اللازمة للتعلّم والمهارات اللازمة في سوق العمل والمجتمع، وتطوير قدرة الطلبة على مواصلة التعلّم وحل المشكلات، وتنمية مهارات التفكير لديهم، وتطوير مهارات الخريجين المهنية والاجتماعية والشخصية. وتقديم سلسلة من البرامج التطبيقية، التي يُقصد منها إعداد الخريجين لأعمال يكثُر الطلب عليها في سوق العمل، إضافةً إلى المساهمة في التنمية الاقتصادية للدولة.

وجاء في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٢٦)، والتي نصّها: "إصدار النشرات الإعلامية والثقافية لنشر الوعي بالمشكلات الاجتماعية، وطرق الحماية منها بين أفراد المجتمع المحيطين"، بمتوسط حسابي (٤,١٧)، وانحراف معياري (٠,٨١)، ودرجة تقدير موافق، وهذا يعود إلى قصور إدراك أفراد عينة البحث لأهمية دور أعضاء هيئة التدريس في نشر الوعي المجتمعي؛ من خلال تقديم الدورات، والبرامج التدريبية لكافة أفراد المجتمع، وتوعية المجتمع في مناحٍ كثيرة، منها على سبيل المثال: توعية أفراد المجتمع بأهمية الحفاظ على البيئة، وتباعدات عدم المحافظة عليها، وترشيد استخدام المياه، وتعديل السلوك، والابتعاد عن الانحرافات الفكرية.

وقد يعود إلى إدراك أفراد عينة البحث أن دور الجامعات وأعضاء هيئة التدريس ما زال مقتصرًا على البرامج التدريبية والدورات، وأنه من المؤمل أن يتجاوز أعضاء هيئة التدريس ذلك إلى تطبيق أبعاد الوظيفة الثالثة بصورة أشمل، تُسهم في تقدّم الجامعات، مما ينعكس إيجابًا على المجتمع من حال تحويل الأبحاث إلى قيمٍ ملموسة تُخدم المجتمع، وزيادة مستوى تعليم كافة شرائح المجتمع وثقافته وتوعيته. وجعل الجامعة تُخدم علميًا وتعليميًا واجتماعيًا من هم خارج أسوارها.

وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (٢١)، والتي نصّها: "استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لمساعدة أفراد المجتمع بالإجابة عن استفساراتهم فيما يتعلق بتخصصه"، بمتوسط حسابي (٠,٧٠٤)، وانحراف معياري (٠,٨٦)، ودرجة تقدير موافق، وهذا يُعزى إلى أن مواقع التواصل الاجتماعي تُعتبر من أفضل الوسائل والأساليب الاتصالية، وهي الأكثر انتشارًا على شبكة الإنترنت، والتي تُستخدم للوصول للجمهور المستهدف، وتوصيل رسالتها له؛ لما تتمتع به من مميزات؛ مثل: السرعة في نشر المعلومات، وتخطّي حاجز الجغرافيا، وكذلك حرية التعبير، كما أن مواقع الشبكات الاجتماعية تلعب دورًا هامًا في تشكيل اتجاهات الرأي العام نحو القضايا الأساسية في المجتمع وتغيير اتجاهاته، وتوسيع شبكة علاقات الفرد الاجتماعية مع الآخرين، على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، بصرف النظر عن خلفياتهم السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والعرقية، والجنسية.

د/ البُعد الرابع: آليات تطوير الدور الإرشادي لأعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات البُعد، كما في الجدول

التالي:

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات "بُعْد آليات تطوير الدور الإرشادي لأعضاء هيئة التدريس" (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية)

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
٣٢	إعلاء قيمة الوسطية والاعتدال، ورفض الغلو والتطرف في نفوس الطلاب.	٤,٥٧	٠,٦٠	١	موافق بشدة
٣٤	توجيه الطلاب لكيفية الاستخدام السليم لمحركات البحث وقواعد البيانات؛ للحصول على المعلومات.	٤,٥٣	٠,٦٦	٢	موافق بشدة
٣٣	مراعاة ظروف الطلاب النفسية والصحية والاجتماعية.	٤,٤٧	٠,٧٠	٣	موافق بشدة
٢٨	توجيه الطلاب للرجوع لمراجع ومصادر معلومات حديثة.	٤,٤٦	٠,٧٠	٤	موافق بشدة
٣١	تعزيز القيم الإيجابية في نفوس الطلاب؛ كالمشاركة والتفاعل والحوار والإبداع.	٤,٤٦	٠,٧٤	٥	موافق بشدة
٣٥	تطبيق أحدث الأساليب الإرشادية؛ لاكتشاف المواهب من الطلاب.	٤,٤٤	٠,٦٨	٦	موافق بشدة
٢٧	تمكين الطلاب من مهارة البحث والاستكشاف.	٤,٤١	٠,٧٦	٧	موافق بشدة
٢٩	استخدام التقنيات الحديثة في استقبال استفسارات الطلاب والرد عليها.	٤,٣٨	٠,٧٦	٨	موافق بشدة
٣٠	تقويم السلوكيات الخاطئة لدى بعض الطلاب في الاقتباسات والتوثيق العلمي.	٤,٣٥	٠,٧٤	٩	موافق بشدة
	الدرجة الكلية للبعْد	٤,٤٥	٠,٥١	-	موافق بشدة

يتبين من الجدول (١٣): أن المتوسط الكلي للبعْد الدور الإرشادي (٤.٤٥)، والانحراف المعياري (٠,٥١)، ودرجة التقدير موافق بشدة، وأن الانحرافات المعيارية للبعْد تراوحت بين (٠,٦٠ - ٠,٧٦)، وهذا يشير إلى تقارب في استجابات أفراد العينة، وأن جميع الفقرات وعددها (٩) فقرات جاءت بدرجة موافق بشدة، وبتوسط حسابي تراوح بين (٤,٣٥ - ٤,٥٧).

وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة (٣٢)، والتي نصها: "إعلاء قيمة الوسطية والاعتدال، ورفض الغلو والتطرف في نفوس الطلاب"، بمتوسط حسابي (٤,٥٧)، وانحراف معياري (٠,٦٠)، ودرجة موافقة بشدة، وهذا يعود إلى إدراك أفراد عينة البحث لدور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في تحصين الطلاب ضد الأفكار الوافدة، وتحقيق الأمن الفكري؛ نظراً لانتشارها واستهدافها للشباب، فالجامعة مسؤولة عن بناء شخصية طلابها، وصقلها بما يتوافق مع القيم الاجتماعية والأخلاقية؛ من خلال وضع الخطط المدروسة، والبرامج الرامية لزراعة الأمن الفكري في عقول الطلاب ضمن مفردات المقررات الدراسية التي يتم تدريسها،

بحيث تحقّق مبدأ الأصالة والمعاصرة معاً، بالإضافة إلى تربية الطلاب على حب الوطن، وتعميق شعور الانتماء، والحفاظ على موروثاته وقيمه الحضارية؛ لذا أصبحت أدوار أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري، والتصدي للانحرافات الفكرية، التي قد يتعرض لها الطلاب؛ ضرورةً مُلِحَّةً ومطلباً حيويّاً في ظل الظروف الراهنة، والتحديات المتلاحقة في عصر العولمة، كما أن عضو هيئة التدريس يتحمل مسؤولية جسيمة في تحصين الشباب ووقايته من أي انحرافٍ فكريّ، باتجاه الغلو والتطرف، من خلال الحوار مع الطلاب، وفتح المجال أمامهم للتعبير عن آرائهم بكافة الوسائل، وفي مختلف الأنشطة، من أجل تصحيح الفكر المنحرف، وحصين الطلاب ضده، والتحذير من أخطاره، وتقييم الاعوجاج الفكري للطلاب بالحُجَّة والبرهان.

وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (٣٤)، والتي نصها: "توجيه الطلاب لكيفية الاستخدام السليم لمحركات البحث وقواعد البيانات؛ للحصول على المعلومات؛" بمتوسط حسابي (٤,٥٣)، وانحراف معياري (٠,٦٦)، ودرجة تقدير موافق بشدة، وهذا يعود إلى إدراك أفراد العينة لدور أعضاء هيئة التدريس في تزويد الطلبة بالمعلومات المتنوّعة من خلال الشبكات الإلكترونية، كما أن تدريب الطلاب على آليات استخدام محركات البحث الإلكترونية، وغيرها سيوفّر الجهد والوقت على الطلاب، كما أنه سيساهم في الحصول على المعلومة الأفضل بجهدٍ أقل، ويمكن الطلبة -خاصة طلبة الدراسات العليا- من الدخول إلى قواعد البيانات الخاصة بالمجلات العلمية المحكمة، والإفادة منها في أبحاثهم ودراساتهم.

وجاء في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٢٩)، والتي نصها: "استخدام التقنيات الحديثة في استقبال استفسارات الطلاب والرد عليها"، بمتوسط حسابي (٤,٣٨)، وانحراف معياري (٠,٧٦)، ودرجة تقدير موافق بشدة، وهذا يعود إلى تقدير أفراد العينة لأهمية توظيف التقنية في العملية التعليمية من قِبَل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، مثل البريد الإلكتروني لاستقبال أعمال الطلاب وأبحاثهم، أو من خلال مواقع التواصل الاجتماعي؛ للإجابة على استفسارات الطلاب فيما يُخصّص مواعيد المحاضرات، والامتحانات، وتسليم الواجبات.

وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (٣٠)، والتي نصها: "تقويم السلوكيات الخاطئة لدى بعض الطلاب في الاقتباسات والتوثيق العلمي"، بمتوسط حسابي (٤,٣٥)، وانحراف معياري (٠,٧٤)، ودرجة تقدير موافق بشدة، وهذا يُعزى إلى وفرة الأبحاث والدراسات العلمية على المواقع الإلكترونية؛ مما قد يُعزّي بعض الطلاب في اقتباس أعمال الآخرين بشكلٍ غير شرعيّ، ونسبتها لأنفسهم؛ لذلك تبرز أهمية تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمانة العلمية في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في المجال البحثي.

هـ/ البُعد الخامس: آليات تطوير الدور الإداري لأعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات البُعد، كما في الجدول

التالي:

جدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات "بُعْد آليات تطوير الدور الإداري لأعضاء هيئة التدريس" (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية)

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
٣٨	إدارة عضو هيئة التدريس لوقته بكفاءة، من خلال قوائم وجداول توزيع المهام؛ وفقاً لأولوياتها.	٤,٤٧	٠,٦٥	١	موافق بشدة
٣٧	استخدام التقنية الحديثة للتواصل مع منسوبي الجامعة.	٤,٤٧	٠,٧٠	٢	موافق بشدة
٤٢	تنمية قدرات عضو هيئة التدريس الإدارية، عن طريق الدورات التدريبية.	٤,٤٦	٠,٧٠	٣	موافق بشدة
٤٣	المساهمة في تحديد مواقع القصور، وإيجاد طرق العلاج المناسبة للارتقاء بمستوى الجامعة.	٤,٤٤	٠,٦٩	٤	موافق بشدة
٤٠	المشاركة في تطوير الخطط والمناهج والمقررات الدراسية.	٤,٤٣	٠,٧٦	٥	موافق بشدة
٤١	تقييم عضو هيئة التدريس لذاته في ممارسة أدواره، من خلال تقارير تقييم الأداء.	٤,٤١	٠,٧٢	٦	موافق بشدة
٣٦	المشاركة في القرارات ذات الصلة بعمله.	٤,٤٠	٠,٦٧	٧	موافق بشدة
٣٩	المشاركة في وضع خطط إستراتيجية، تهدف لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس.	٤,٣٥	٠,٧٦	٨	موافق بشدة
	الدرجة الكلية للبعْد	٤,٠٧	٠,٨٥	-	موافق بشدة

يتبين من الجدول (١٤): أن المتوسط الكلي للبعْد الإداري (٤,٠٧)، والانحراف المعياري (٠,٨٥)، ودرجة التقدير موافق بشدة، وأن الانحرافات المعيارية للبعْد تراوحت بين (٠,٦٥ - ٠,٧٦)، وهذا يشير إلى تقارب في الاستجابات بين أفراد العينة، وأن جميع الفقرات وعددها (٨) فقرات جاءت بدرجة موافق بشدة، وبمتوسط حسابي تراوح بين (٤,٤٧ - ٣,٥٤).

وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة (٣٨)، والتي نصها: "إدارة عضو هيئة التدريس لوقته بكفاءة؛ من خلال قوائم وجداول توزيع المهام وَفْقاً لأولوياتها"، بمتوسط حسابي (٤,٤٧)، وانحراف معياري (٠,٦٥)، ودرجة موافقة بشدة، وهذا يعود إلى إدراك أهمية الوقت وضرورة التخطيط لإدارته، لا سيما وأن مهام عضو هيئة التدريس متعددة ومتنوعة بين التدريس والعمل الإداري وخدمة المجتمع المحلي والبحث العلمي؛ لذا فإنه يجب الاهتمام بالتخطيط لإدارة الوقت، وترتيب الأولويات وَفْقَ جدول زمني، والحرص على تطوير الذات. وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (٣٧)، والتي نصها: "استخدام التقنية الحديثة للتواصل مع منسوبي الجامعة"، بمتوسط حسابي (٤,٤٧)، وانحراف معياري (٠,٧٠)، ودرجة تقدير موافق بشدة، وهذا يعود إلى أهمية توظيف التقنية في عمليات الاتصال والتواصل داخل الجامعة، مثل الواتس أب، والبريد الإلكتروني،

ومواقع التواصل الاجتماعي، وذلك لتوفير الوقت والجهد في الاستفسار عن بعض القضايا المتعلقة بالعمل، ومتابعة المعاملات، والخطابات الصادرة إلكترونياً، بدلاً من الأساليب التقليدية في المتابعة والروتين في العمل؛ لما لأهمية الاتصال من دور بارز وفعال في تحقيق الوظائف الإدارية.

وجاء في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٣٦)، والتي نصها: "المشاركة في القرارات ذات الصلة بعمله"، بمتوسط حسابي (٤,٤٠)، وانحراف معياري (٠,٦٧)، ودرجة تقدير موافق بشدة، وهذا يعود إلى إدراك أفراد عينة البحث أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس للقرارات المتعلقة بعملهم؛ سيحملهم مسؤولية الالتزام بتنفيذ هذه القرارات، وتقبل المساءلة في حالة التقصير في تنفيذها، بالإضافة إلى أن مشاركة عضو هيئة التدريس في القرارات المتعلقة بعمله؛ سيشعره بأهمية دوره وتقدير الرؤساء له، وسيزيد من رضاه الوظيفي، والانتماء للمهنة والمؤسسة، وسيزيد من العمل الفريقي في الجامعة.

وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (٣٩)، والتي نصها: "المشاركة في وضع خطط إستراتيجية، تهدف لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس"، بمتوسط حسابي (٤,٣٥)، وانحراف معياري (٠,٧٦)، ودرجة تقدير موافق بشدة، وهذا يُعزى إلى إدراك أفراد عينة البحث لأهمية التخطيط الإستراتيجي القائم على تحديد الرؤية والرسالة من عملية التطوير، والتعريف على حاجات أعضاء هيئة التدريس، وترتيب هذه الحاجات حسب الأولويات، ومن ثم دراسة البيئة الداخلية وما فيها من عوامل قوة وضعف، والبيئة الخارجية وما فيها من فرص وتهديدات، والاستفادة منها في بناء الخطة التطويرية لأدوار أعضاء هيئة التدريس.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد حول آليات تطوير أدوارهم (الدور التدريسي، والبحثي، والمجتمعي، والإرشادي، والإداري) من منظور الاحتراف الأكاديمي، تُعزى لمتغيرات: (الرتبة العلمية، النوع، تخصص الكلية)؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي، واختبار (ت)، كما هو موضح في التالي:

أ/ الفروق بين المتوسطات المتعلقة بمتغير الرتبة العلمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور، كما في الجدول (١٥) الآتي:

جدول (١٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

الرقم	الفئات		أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		الكلية			
	المتوسط	الانحراف المعياري	(ن ٣٦)	المتوسط	الانحراف المعياري	(ن ٧٤)	المتوسط	الانحراف المعياري	(ن = ٢٧٩)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري

الرقم	الفئات	أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		الكلية (ن= ٢٧٩)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	آليات تطوير الدور التدريسي	٣,٩٠	٠,٩٣	٣,٧٣	١,٠٠	٤,٢٥	٠,٦٩	٤,٠٧	٠,٨٥
٢	آليات تطوير الدور البحثي	٤,٠٨	٠,٧٣	٤,٠٧	٠,٧٣	٤,٣٨	٠,٦٠	٤,٢٦	٠,٦٧
٣	آليات تطوير الدور المجتمعي	٤,١٦	٠,٥٤	٤,١٣	٠,٦١	٤,٣٠	٠,٥٥	٤,٢٣	٠,٥٧
٤	آليات تطوير الدور الإرشادي	٤,٣٣	٠,٦٣	٤,٣٦	٠,٥٦	٤,٥١	٠,٤٥	٤,٤٥	٠,٥١
٥	آليات تطوير الدور الإداري	٤,٢٨	٠,٥٦	٤,٤٨	٠,٦٢	٤,٤٣	٠,٤٩	٤,٤٢	٠,٥٣
	الدرجة الكلية	٤,١٤	٠,٦٠	٤,١٤	٠,٥٦	٤,٣٧	٠,٤٧	٤,٢٨	٠,٥٢

يتبين من جدول (١٥) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في جميع أبعاد الأداة تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وجاءت نتائجه كما في الجدول (١٦).

جدول (١٦): تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
آليات تطوير الدور التدريسي	بين المجموعات	١٥,٢٤١	٢	٧,٦٢٠	١١,٣٠٠	*,٠٠٠٠
	داخل المجموعات	١٨٦,١٢٣	٢٧٦	٠,٦٧٤		
	الكلية	٢٠١,٣٦٤	٢٧٨			
آليات تطوير الدور البحثي	بين المجموعات	٦,١٤٧	٢	٣,٠٧٣	٧,١٠٠	*,٠٠٠١
	داخل المجموعات	١١٩,٤٨١	٢٧٦	٠,٤٣٣		
	الكلية	١٢٥,٦٢٨	٢٧٨			
آليات تطوير الدور المجتمعي	بين المجموعات	١,٦١٧	٢	٠,٨٠٩	٢,٤٧٩	٠,٠٨٦
	داخل المجموعات	٩٠,٠٤٢	٢٧٦	٠,٣٢٦		
	الكلية	٩١,٦٦٠	٢٧٨			

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
آليات تطوير الدور الإرشادي	بين المجموعات	١,٥٩٩	٢	٠,٨٠٠	٣,٠٣٤	٠,٠٥٠
	داخل المجموعات	٧٢,٧٣٩	٢٧٦	٠,٢٦٤		
	الكلية	٧٤,٣٣٩	٢٧٨			
آليات تطوير الدور الإداري	بين المجموعات	١,٠١٧	٢	٠,٥٠٩	١,٧٦٣	٠,١٧٣
	داخل المجموعات	٧٩,٦٣٥	٢٧٦	٠,٢٨٩		
	الكلية	٨٠,٦٥٣	٢٧٨			
الدرجة الكلية للأبعاد	بين المجموعات	٣,٦٠٠	٢	١,٨٠٠	٦,٧١٢	*٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٧٤,٠٢٢	٢٧٦	٠,٢٦٨		
	الكلية	٧٧,٦٢٢	٢٧٨			

* دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

تشير النتائج في جدول (١٦) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) في درجة تقدير أفراد عينة البحث لآليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي تُعزى لمتغير الرتبة العلمية في أبعاد (آليات تطوير الدور المجتمعي، والإرشادي، والإداري)، في حين وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) على بُعد آليات تطوير الدور التدريسي؛ حيث بلغت قيمة ف (١١,٣٠٠)، ومستوى الدلالة (٠,٠٠٠)، وعلى بُعد آليات تطوير الدور البحثي؛ حيث بلغت قيمة ف (٧,١٠٠)، ومستوى الدلالة (٠,٠٠١)، وعلى الدرجة الكلية للأبعاد؛ حيث بلغت قيمة ف (٦,٧١٢)، ومستوى الدلالة (٠,٠٠١)، وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق بالنسبة للمحاور والدرجة الكلية للأداة، تمّ استخدام اختبار (شيفيه Scheffe) للمقارنات البعدية، كما في جدول (١٧) الآتي:

جدول (١٧): اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لبُعديّ الدور التدريسي والدور البحثي

والدرجة الكلية للأداة تبعًا لمتغير الرتبة العلمية

المحاور	الفئات	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
آليات تطوير الدور التدريسي	أستاذ (٣,٩٠)	-		-
	أستاذ مشارك (٣,٧٥)	-	-	*٠,٠٠
	أستاذ مساعد (٤,٢٥)	-	-	-
آليات تطوير الدور البحثي	أستاذ (٤,٠٨)	-	-	-
	أستاذ مشارك (٤,٠٧)	-	-	*٠,٠٠٤

المحاور	الفئات	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
الدرجة الكلية	أستاذ مساعد (٤,٣٨)	-	-	-
	أستاذ (٤,١٥)	-	-	-
	أستاذ مشارك (٤,١٤)	-	-	٠,٠٠٦*
	أستاذ مساعد (٣٧,٤)	-	-	-

* دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

أظهرت النتائج في الجدول (١٧) فروقًا ذات دلالة إحصائية على بُعْدِ آليات تطوير الدور التدريسي بين فئة أستاذ وفئة أستاذ مشارك؛ حيث كان مستوى الدلالة (٠,٠٠٠)، وكانت الفروق لصالح فئة أستاذ، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٠)، في حين كان متوسط فئة أستاذ مشارك (٣,٧٥). كما تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على بُعْدِ آليات تطوير الدور البحثي بين فئة أستاذ، وفئة أستاذ مشارك، حيث كان مستوى الدلالة (٠,٠٠٤)، وكانت الفروق لصالح فئة أستاذ، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٨)، في حين كان متوسط فئة أستاذ مشارك (٤,٠٧). وتشير النتائج أيضًا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية لأبعاد محور تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بين فئة أستاذ، وفئة أستاذ مشارك؛ حيث كان مستوى الدلالة (٠,٠٠٦)، وكانت الفروق لصالح فئة أستاذ، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,١٥)، في حين كان متوسط فئة أستاذ مشارك (٤,١٤).

وهذا يعود إلى أن هذه الفئة لديها تجربة طويلة في توظيف أساليب وإستراتيجيات التدريس من حوار ومناقشة، ومشاريع، وتوجيه الطلبة إلى العمل التعاوني، والتعلم القائم على النشاط، والتعلم الفرقي، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب، والتدرُّج في تقديم المعلومة من السهل إلى الصعب، بالإضافة إلى خبرة هذه الفئة في مجال البحث العلمي؛ من خلال إعدادهم للبحوث العلمية من أجل الارتقاء الوظيفي من جهة، وخدمة البحث العلمي من جهة أخرى، ومشاركتهم في المجالات العلمية كمحكمين، ومن خلال المؤتمرات العلمية المحكمة، ودعمهم لما يُسمَّى بفرق البحث، والتي تقوم على فكرة أن العلم هو عبارة عن المعرفة المجمعّة بوسائل المنهج العلمي، وكذلك إشرافهم العلمي على الأبحاث والدراسات لطلبة الدراسات العليا، وهي أمورٌ تجعل لديهم رؤيةً لآليات تطوير الدور التدريسي والدور البحثي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

ب/ الفروق بين المتوسطات المتعلقة بمتغير النوع:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات تقدير أفراد عينة البحث لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي، والتي تُعزى إلى اختلاف متغير النوع؛ تم التأكد من تساوي التباين بين أفراد العينة على المجالات والدرجة الكلية للأداة، كما في الجدول أدناه، وقد أشارت

نتائج اختبار تباين التجانس إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) في المجالات والمجموع الكلي، الأمر الذي يؤكد تجانس التباين لأفراد العينة، ويسمح باستخدام اختبار (ت) "T.Test" للمقارنة بين متوسطين مستقلين، كما يبين الجدول (١٨).

جدول (١٨): اختبار (ت) لاستجابات أفراد عينة البحث لآليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي تبعاً لمتغير النوع

م	البُعد	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين للتجانس		اختبار (ت)	
						قيمة (ف)	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	آليات تطوير الدور التدريسي	ذكر	١١٧	٤,٠٦	٠,٨٦	٠,٠٠١	٠,٩٧٦	٠,٢١٣	٠,٨٣١
		أنثى	١٦٢	٤,٠٨	٠,٨٤				
٢	آليات تطوير الدور البحثي	ذكر	١١٧	٤,٢٤	٠,٦٦	٠,١٠٥	٠,٧٤٦	٠,٢٥١	٠,٨٠٢
		أنثى	١٦٢	٤,٢٧	٠,٦٧				
٣	آليات تطوير الدور المجتمعي	ذكر	١١٧	٤,٢٢	٠,٦٠	١,١٠٤	٠,٢٩٤	٠,٣٢٧	٠,٧٤٤
		أنثى	١٦٢	٤,٢٤	٠,٥٥				
٤	آليات تطوير الدور الإرشادي	ذكر	١١٧	٤,٤٤	٠,٥٢	٠,١٨٠	٠,٦٧١	٠,٣٣٣	٠,٧٣٩
		أنثى	١٦٢	٤,٤٦	٠,٥١				
٥	آليات تطوير الدور الإداري	ذكر	١١٧	٤,٣٩	٠,٥٥	٠,٠٣٧	٠,٨٤٧	٠,٩٧٥	٠,٣٣٠
		أنثى	١٦٢	٤,٤٥	٠,٥٢				
	الدرجة الكلية	ذكر	١١٧	٤,٢٦	٠,٥٥	٠,٦٠٣	٠,٤٣٨	٠,٤٥٧	٠,٦٤٨
		أنثى	١٦٢	٤,٢٩	٠,٥٠				

يتبين من جدول (١٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) تُعزى لمتغير النوع على جميع أبعاد الأداة في درجة تقدير أفراد عينة البحث لدرجة تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي، وقد يعزى ذلك إلى أن عينة البحث -ذكورًا وإناثًا- يعايشون ظروفًا دراسية ومناخًا تعليميًا متشابهًا داخل كلياتهم؛ مما جعلهم يتفوقون في وجهات نظرهم، وقد يُعزى ذلك إلى الفهم المشترك الذي لا لبس فيه بين الذكور والإناث لطبيعة الدور الممارس والدور المأمول في الجامعة، من قِبَل أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد الواردة في أداة البحث من تدريس وبُحث وخدمة مجتمع وإرشاد وإدارة.

ج/ الفروق بين المتوسطات المتعلقة بمتغير تخصص الكلية:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي؛ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتي

تُعزى إلى اختلاف متغير تخصص الكلية؛ تم التأكد من تساوي التباين بين أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية للأداة كما في الجدول (١٩).

جدول (١٩): اختبار (ت) لاستجابات أفراد عينة البحث لآليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي تبعاً لمتغير تخصص الكلية

م	البعد	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين للتجانس		اختبار (ت)	
						قيمة (ف)	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	آليات تطوير الدور التدريسي	نظرية	١٨٥	٤,١٣	٠,٧٩	٠,٢١٨	٠,٦١٣	١,٦٨٨	٠,٠٩٢
		عملية	٩٤	٣,٩٥	٠,٩٣				
٢	آليات تطوير الدور البحثي	نظرية	١٨٥	٤,٣١	٠,٥٩	١,٥٧٥	٠,٢٣٧	١,٩٦٤	٠,٠٥٠
		عملية	٩٤	٤,١٥	٠,٧٩				
٣	آليات تطوير الدور المجتمعي	نظرية	١٨٥	٤,٢٦	٠,٥٥	٠,٠٠٢	٠,٩٦٦	٠,٨٦١	٠,٣٩٠
		عملية	٩٤	٤,١٩	٠,٦٠				
٤	آليات تطوير الدور الإرشادي	نظرية	١٨٥	٤,٤٥	٠,٥٠	٠,١٧٦	٠,٦٧٥	٠,٢٧٤	٠,٧٨٤
		عملية	٩٤	٤,٤٤	٠,٥٤				
٥	آليات تطوير الدور الإداري	نظرية	١٨٥	٤,٤٣	٠,٥٠	٠,١٠٩	٠,٧٤٢	٠,٢٣٧	٠,٨١٣
		عملية	٩٤	٤,٤١	٠,٥٩				
	الدرجة الكلية	نظرية	١٨٥	٤,٣١	٠,٥٠	١,٥٣٨	٠,٢١٦	١,٤٠٧	٠,١٦١
		عملية	٩٤	٤,٢٢	٠,٥٦				

تشير النتائج في جدول (١٩) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) في درجة تقدير أفراد عينة البحث لدرجة تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي، تبعاً لمتغير تخصص الكلية، على جميع أبعاد الأداة، وهذا يعني أن عامل تخصص الكلية ليس حاسماً في تحديد أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي، ومؤشر على عدم وجود أثر لتخصص الكلية، وهذا يعود إلى اتفاق وجهات نظر أفراد عينة البحث في الكليات النظرية والعملية على آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد وفقاً للأبعاد التي جاء بها البحث. ويعود كذلك إلى تشابه الظروف في كليات جامعة الملك خالد، كما أن اللوائح والأنظمة جميعها للكليات النظرية والعملية تصدر من إدارة الجامعة، وتطبق نفس السياسات على الكليات، فمن الطبيعي أن تكون الأدوار المتاحة للجميع هي نفسها في الكليات النظرية والعملية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما متطلبات تفعيل الاحتراف الأكاديمي من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما تتضح في الجدول (٢٠)

التالي:

جدول (٢٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على محور متطلبات

تفعيل أدوار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد (مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية)

رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب ب	درجة الموافقة
٥١	تحقيق مبدأ النسبة والتناسب بين عدد أعضاء هيئة التدريس وعدد الطلاب في القاعات الدراسية.	٤,٥٣	٠,٧١	١	موافق بشدة
٥٣	تقديم التسهيلات المادية والإدارية للنشر الدولي للبحوث.	٤,٥١	٠,٧٦	٢	موافق بشدة
٥٠	العدالة في توزيع الأعمال والأعباء على أعضاء هيئة التدريس.	٤,٥٠	٠,٧٠	٣	موافق بشدة
٥٢	تسهيل إجراءات إجازات التفرغ العلمي؛ للتمكن من إعداد البحوث العلمية.	٤,٤٨	٠,٧٩	٤	موافق بشدة
٥٤	تطبيق إستراتيجيات التبادل الأكاديمي والحراك الدولي لأعضاء هيئة التدريس.	٤,٤٦	٠,٧٣	٥	موافق بشدة
٤٥	تطوير أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة.	٤,٤٥	٠,٦٧	٦	موافق بشدة
٤٧	وضع معايير واضحة ومعلنة للاعتراف الأكاديمي.	٤,٤٥	٠,٦٩	٧	موافق بشدة
٤٨	تسهيل الإجراءات والشروط الإدارية لحضور الندوات والمؤتمرات، داخل الجامعة وخارجها.	٤,٤٤	٠,٧٩	٨	موافق بشدة
٥٥	إجراء شراكات مجتمعية بين الجامعة والجهات ذات الصلة.	٤,٤٣	٠,٧١	٩	موافق بشدة
٤٤	نشر وتوضيح ثقافة الاحتراف الأكاديمي من خلال الدورات التدريبية المتخصصة.	٤,٤١	٠,٦٥	١٠	موافق بشدة
٥٦	تناسب عدد طلاب الإرشاد الأكاديمي مع الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس.	٤,٤٠	٠,٨٥	١١	موافق بشدة
٤٦	التخطيط لوضع برامج عملية للإعداد المهني قبل التعيين لعضو هيئة التدريس.	٤,٣٦	٠,٧٢	١٢	موافق بشدة
٤٩	التركيز على معايير للترقية في جانب تميز الأداء التدريسي وخدمة المجتمع.	٤,٣٣	٠,٨٠	١٣	موافق بشدة
٥٨	توفير الضمانات اللازمة لتحقيق الاستقلالية والحرية الأكاديمية في التدريس.	٤,١١	١,٠٠	١٤	موافق
٥٧	مراعاة رغبة الطالب في الإرشاد الأكاديمي؛ لضمان التفاعل الإيجابي بين الطرفين.	٣,٩٢	١,١٨	١٥	موافق
	الدرجة الكلية للتعد	٤,٣٨	٠,٨٥	-	موافق بشدة

يتبين من الجدول (٢٠) أن المتوسط الكلي لمحور متطلبات تفعيل أدوار أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الملك خالد (٤,٣٨)، والانحراف المعياري (٠,٨٥)، ودرجة التقدير موافق بشدة، وأن جميع الانحرافات المعيارية لفقرات المحور تراوحت بين (١,١٨ - ٠,٦٥)، وهذا يشير إلى تقارب في الاستجابات بين أفراد العينة - ما عدا - فقرة واحدة انحرافها المعياري (١,١٨)، وهي الفقرة (٥٧)، وأن (١٣) فقرة جاءت بدرجة موافق بشدة، وبمتوسط حسابي تراوح بين (٤,٥٣ - ٤,٣٣)، وفقرتين بدرجة موافق ومتوسطاتهما (٤,١١، ٣,٩٢).

وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة (٥١)، والتي نصها: "تحقيق مبدأ النسبة والتناسب بين عدد أعضاء هيئة التدريس وعدد الطلاب في القاعات الدراسية"، بمتوسط حسابي (٤,٥٣)، وانحراف معياري (٠,٧١)، ودرجة موافق بشدة، وهذا يشير إلى إدراك أفراد عينة البحث لأهمية تحديد عدد الطلاب في القاعة التدريسية وفقاً للمعايير المعتمدة للاعتماد، حيث يساهم تحديد أعداد الطلبة في القاعات التدريسية إلى زيادة التفاعل بين عضو هيئة التدريس والطلبة، وبناء مناخ تعليمي إيجابي من خلال تعرّف عضو هيئة التدريس على أسماء الطلبة، وكذلك زيادة فرص التعلّم لديهم، والمشاركة الفاعلة في المحاضرة، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب، ويدل على معاناة أعضاء هيئة التدريس من هذه المشكلة وتأثيرها على أدوارهم التدريسية والبحثية والاجتماعية.

وجاء في المرتبة الثانية أيضاً الفقرة (٥٣)، والتي نصها: "تقديم التسهيلات المادية والإدارية للنشر الدولي للبحوث"، بمتوسط حسابي (٤,٥١)، وانحراف معياري (٠,٧٦)، ودرجة موافق بشدة، وهذا يشير إلى أهمية رصد الميزانيات المالية اللازمة للبحث العلمي، وتحريرها من الإجراءات الروتينية المبالغ في إجراءات ضبطها، وترسيخ النظرة إلى الإنفاق على البحث العلمي بأنه ليس هدراً للأموال، بل هو أكثر أنواع الاستثمار ربحاً، وتأمين مستلزمات البحث العلمي، من مراكز بحثية متخصصة، وكتب ومراجع، ومواد، ومخابر، وفنيين، وغيرها من مستلزمات.

وجاء في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٥٨)، والتي نصها: "توفير الضمانات اللازمة لتحقيق الاستقلالية والحرية الأكاديمية في التدريس"، بمتوسط حسابي (٤,١١)، وانحراف معياري (١,٠٠)، ودرجة تقدير موافق، وهذا يشير إلى ضعف حرية أعضاء هيئة التدريس في ممارسة الأنشطة الجامعية، بعيداً عن أي ضغوط من أي نوع. فهي تتضمن توفير الحرية للأساتذة؛ للحفاظ على كرامة مهنة التدريس والبحث العلمي في الجامعة؛ لأن ضمان هذه الحرية يفضي إلى إنجاز العمل الوظيفي على أكمل وجه، وعلى الجامعة مسؤولية توفير السبل المختلفة لضمان تحقيق هذه الحرية؛ وذلك لتحقيق وظائف الجامعة في إطار فلسفة المجتمع وتطلعاته، كما تعني منح أو إعطاء أعضاء هيئة التدريس الحرية في التعبير عن آرائهم وأفكارهم، والمشاركة في كل ما يتعلق بشؤونهم الجامعية، ضمن ما تحدده الأنظمة والتعليمات واللوائح الجامعية.

وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (٥٧)، والتي نصها: "مراعاة رغبة الطالب في الإرشاد الأكاديمي؛

لضمان التفاعل الإيجابي بين الطرفين"، بمتوسط حساسي (٣,٩٢)، وانحراف معياري (١,١٨)، ودرجة تقدير موافق، وهذا يشير إلى أهمية التعرّف على حاجات الطلاب، وإشباع الممكن منها ضمن الإمكانيات المتاحة في الجامعة، ومنح الطالب نوعاً من الحرية في اختيار المرشد الأكاديمي الذي يمكن أن يتعاون معه في عملية الإرشاد، وهذه العملية هي جزء من جودة الإدارة التي تؤكد على إشباع رغبة العملاء ضمن الممكن وصولاً إلى ما يُسمّى الاحتراف الأكاديمي.

الفصل السادس

خاتمة البحث

أولاً: ملخص نتائج البحث.

ثانياً: توصيات البحث.

ثالثاً: مقترحات البحث.

خاتمة البحث

تم في هذا الفصل عرض ملخص النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، وتقديم بعض التوصيات والمقترحات المستقبلية.

أولاً: ملخص نتائج البحث.

أهم النتائج التي توصل إليها البحث:

- أن درجة موافقة أفراد عينة البحث على محور تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي في جامعة الملك خالد جاءت بدرجة موافق بشدة من وجهة نظرهم، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٨)، وانحراف معياري بلغ (٠,٥٢)، وجاءت الأبعاد مرتبة تنازلياً على النحو الآتي:
- بُعد آليات تطوير الدور الإرشادي، بمتوسط حسابي (٤,٤٥)، وانحراف معياري (٠,٥١)، وبدرجة موافق بشدة.
- بُعد آليات تطوير الدور الإداري، بمتوسط حسابي (٤,٤٢)، وانحراف معياري (٥٣,٠)، وبدرجة موافق بشدة.
- بُعد آليات تطوير الدور البحثي، بمتوسط حسابي (٤,٢٦)، وانحراف معياري (٠,٦٧)، وبدرجة موافق بشدة.
- بُعد آليات تطوير الدور المجتمعي، بمتوسط حسابي (٤,٢٣)، وانحراف معياري (٠,٥٧)، وبدرجة موافق بشدة.
- بُعد آليات تطوير الدور التدريسي، بمتوسط حسابي (٤,٠٧)، وانحراف معياري (٠,٨٥)، وبدرجة موافق.
- أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) بين استجابات أفراد عينة البحث؛ تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، لآليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس على أبعاد الدور المجتمعي والإرشادي والإداري، في حين كانت هناك فروق دالة إحصائية على بُعدَي الدور التدريسي والبحثي، والدرجة الكلية للأبعاد لصالح فئة أستاذ.
- كما أظهرت نتائج اختبار (ت) في البحث الحالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) بين تقديرات أفراد عينة البحث لآليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي، تُعزى لمتغيري النوع وتخصُّص الكلية.
- أشارت النتائج إلى أن درجة موافقة أفراد عينة البحث على محور متطلبات تفعيل أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي جاء بدرجة موافق بشدة، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٨)، وانحراف معياري (٠,٨٥)، وبدرجة موافق بشدة.

ثانياً: توصيات البحث.

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث؛ فإنه يمكن الوصول للتوصيات التالية:

أ- توصيات تتعلق بآليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس:

- ١- تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في الجامعة؛ بما يتلاءم مع المستجدات والتحولات العالمية، ورؤية ٢٠٣٠، وذلك عن طريق تبني الإستراتيجيات الحديثة؛ كالاكتفاء الأكاديمي.
- ٢- توظيف إستراتيجيات التدريس الحديثة، والتي تعطي للطالب دوراً أكبر في عملية التعلم؛ باعتباره محور العملية التعليمية.

٣- وضع وتفعيل معايير للترقية تعتمد على تميُّز الأداء التدريسي وخدمة المجتمع.

٤- تتبني إدارة الجامعة نشر وتوزيع الأبحاث المميزة التي يُعدها أعضاء هيئة التدريس على نفقتها، وفق أسس مُحَدَّدها الجامعة، وتُشجِّع عضو هيئة التدريس على إجراء الأبحاث.

٥- تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي للطلبة؛ لتوجيههم وحل مشكلاتهم، والأخذ بأيديهم، عن طريق عقد لقاءات دورية مع الطلاب.

٦- تعيين مساعدي بحثٍ وتدرسيٍّ لأعضاء هيئة التدريس، يساعدهم في المهام الثانوية، في مجالي البحث والتدريس، ويُفضَّل أن يكونوا من طلبة الدراسات العليا المتفوقين، مما يتيح لعضو هيئة التدريس الحصول على نتائج مضمونة، ويتيح للطلاب الاستفادة من منهج عضو هيئة التدريس في تطوير معرفته وأدوات بحثه، على أن يجري ذلك وفق تعليمات وأسس مدروسة، تصدرها الجامعة، تضمن توظيف هذا المقترح بصورة إيجابية.

ب- توصيات تتعلق بمتطلبات تفعيل الاحتراف الأكاديمي في الجامعات:

١- حسن اختيار عضو هيئة التدريس، واستقطاب أصحاب الكفاءة العالية والتميز وتحديد معايير وشروط لتعيينهم.

٢- وضع برامج عملية للإعداد المهني قبل التعيين لعضو هيئة التدريس، تشمل الإعداد العلمي في مجال التخصص والإعداد التربوي.

٣- التدريب المهني، وتطوير أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة بالتأكيد على ضرورة الجمع بين التطوير الذاتي والتطوير المؤسسي.

٤- تطبيق إستراتيجيات التبادل الأكاديمي والحراك الدولي لأعضاء هيئة التدريس.

٥- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الاهتمام بالمؤتمرات العلمية، وعلى المشاركة، أو الإسهام في الإعداد لها، خاصةً تلك المؤتمرات التي تُعقد بمؤسسات وهيئات المجتمع، وتقديم حوافز مالية ومعنوية، وتسهيل الإجراءات الإدارية.

ثالثاً: مقترحات البحث.

في ضوء نتائج البحث؛ فإن الباحثة تقترح إجراء الدراسات المستقبلية الآتية:

١. دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
٢. تطبيق منظومة الاحتراف الأكاديمي في الجامعات السعودية (تصور مقترح).
٣. معوقات تحقيق الاحتراف الأكاديمي وسبل مواجهتها في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية.

أولاً: المراجع العربية.

القران الكريم.

إبراهيم، ليث حمودي (٢٠١١). مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للأدوار التربوية والبحثية وخدمة المجتمع.

مجلة البحوث التربوية والنفسية، العراق، العدد الثلاثون فلسطين. ٩٣-٢٢٠.

أبو عسكر، محمد فؤاد سعيد (٢٠٠٩). دور الإدارة المدرسية في مدارس البنات الثانوية في مواجهة ظاهرة

التسرب الدراسي بمحافظة غزة وسبل تفعيله. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية،

غزة، فلسطين.

أبوغمجة، طارق ميلاد؛ الشريف، زينب أبو بكر؛ غريبي، راشد خليفة (٢٠١٣). أهمية أدوار الأستاذ

الجامعي المتجددة في عملية التدريس كمدخل لجودة الأداء في العملية التعليمية. المؤتمر العلمي

العربي السادس والأول للجمعية المصرية لأصول التربية بالتعاون مع كلية التربية بينها بعنوان التعليم

وآفاق ما بعد ثورات الربيع العربي، مصر، مجلد ٢، ص ٩٥٥-٩٧٦.

أحمد، خالد حسن لطفي (٢٠١٤). الموارد البشرية في دائرة الاحتراف، الجزء الأول. الرياض: مكتبة

القانون والاقتصاد.

أحمد، شاكر محمد فتحي (٢٠١٠). الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي

(صيغ التنمية المهنية نموذج). المؤتمر الثامن عشر، تطوير التعليم في الوطن العربي، الجمعية المصرية

للتنمية المقارنة، كلية التربية جامعة بني سويف، ص ٢٩٩-٣١١.

إسماعيل، نihal فؤاد (٢٠١١). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في

مصر كأساس لتحقيق ضمان الجودة في التعليم. مجلة الفهرست، دار الكتب والوثائق القومية،

٩(٣٣)، ص ١٠٧-١٤٩.

أغنية، صالح عبدالجليل (٢٠١٥). متطلبات جودة أداء عضو هيئة التدريس وأثرها على مخرجات أقسام

الحاسبة "دراسة تطبيقية تحليلية على جامعة سرت". المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة

التعليم العالي. جامعة الشارقة، الإمارات، ص ٩٣٢-٩٤٣.

بصفر، حسان بن عمر؛ عامر، طارق عبد الرؤوف؛ محمد، ربيع عبدالرؤوف (٢٠١١). التنمية المهنية

لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي. القاهرة: مؤسسة طيبة.

البلادي، منى بنت سعد بن حضيض (٢٠١٥). دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة (الواقع والمأمول). رسالة دكتوراه،

كلية التربية، جامعة أم القرى.

بوشيت، الجوهره بنت إبراهيم (٢٠١٢). تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل.

مجلة جامعة الملك سعود، ٢٤م، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية (٣)، ص ٧٥٣-٧٧٤.

جرادات، محمد حسن (٢٠٠٧). واقع مسؤوليات المعلم المحترف وإستراتيجيات التدريس والتقويم في ضوء الاقتصاد المعرفي في الأردن من وجهة نظر مديري المدارس. *المجلة العلمية*، ٢(٢٣)، ص ٤٣٠-٤٥٩.

جراغ، عبدالله جراغ عباس (٢٠٠٨). مجالات التنمية المهنية المستقبلية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الكويت*، ٩(١)، ص ١٣٣-١٥٨.

الجزار، منى محمد (٢٠١١). رؤية مستقبلية لتطوير إعداد المعلم في ضوء معايير احتراف مهنة التدريس. مؤتمر ثورة ٢٥ يناير ومستقبل التعليم في مصر. معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ص ٣١١-٣٢٠.

الجميل، عبدالله حمود حمد (٢٠٠٨). دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس "تصور مقترح". رسالة دكتوراه، قسم المناهج وطرق التدريس، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
جيدوري، صبري (٢٠٠٧). تصور مقترح لإعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وسبل انتقائه. المؤتمر العربي الأول بعنوان الجامعات العربية: التحديات والآفاق المستقبلية، الرباط، المملكة المغربية، ص ٦٥٩-٦٨٠.

حميد، محمد عبدالله حسن (٢٠١٦). تطوير الأداء البحثي للجامعات في ضوء الإدارة بالقيم. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.

الحوارني، غالب صالح عبدالرحمن (٢٠٠٥). تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

الخالدي، عطا الله فؤاد؛ العلمي، دلال سعد الدين (٢٠١٤). الإرشاد المدرسي والجامعي (النظرية والتخطيط). الطبعة الثانية، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الخليفة، عبدالعزيز بن علي (٢٠١٤). رؤية تطويرية لمنظومة البحث العلمي في الجامعات السعودية في ضوء التنافسية العالمية. *المجلة السعودية للتعليم العالمي*، ع ١٢، وزارة التعليم، مركز البحوث والدراسات، ص ١٠-٤٩.

الحوالدة، تيسير محمد؛ مقابلة، عاطف يوسف؛ العميرة، محمد حسن (٢٠١٣). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الأردنية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة. *مجلة العلوم التربوية*، جامعة الملك سعود، ٢٥(١)، ص ١٩-٤٢.

دشاش، نادية (٢٠١٤). مهنة التعليم، أخلاقياتها وأدوار المعلم القدوة. *مجلة البحوث والدراسات الإنسانية*، ع ٨، ص ٢١٨-٢٣٧.

الدليمي، طارق (٢٠١٠). تطلعات أعضاء هيئة التدريس نحو الممارسات التدريسية المستنبطة من فلسفات التربية. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، ٢٤، ص ٣٦٣-٤٤٤.

دياب، سهيل رزق (٢٠٠٦). المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين) أدواره المتوقعة- سماته ومقوماته). مؤتمر المعلم في الألفية الثالثة - رؤية آنية ومستقبلية، جامعة الإسراء الخاصة، فلسطين.

الرامي، فواز فتح الله (٢٠٠٩). المعلم مُحترِّفًا - نصائح تربوية-. العين: دار الكتاب الجامعي.
آل زاهر، علي بن ناصر بن شتوي (٢٠٠٢). برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي: مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

آل زاهر، علي بن ناصر بن شتوي (٢٠١٤). الشراكة المؤسسية بين الجامعة ومؤسسات المجتمع "بحوث ودراسات علمية محكمة". عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

زكي، خديجة محمود (٢٠١٢). الانضباط السلوكي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء القيم الأخلاقية الإسلامية من وجهة نظر طلابهم "دراسة تطبيقية على جامعتي طيبة والطائف". رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.

زيدان، أسامة محمود (٢٠١٢). تفعيل دور عضو هيئة التدريس في التخطيط الإستراتيجي لتحسين جودة الأداء بالجامعات. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، ٣٢٤، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ص ١٠-٢٧.

السديري، محمد بن أحمد؛ آل الشيخ، أحمد بن عبدالعزيز؛ متولي، أحمد سيد محمد؛ إسماعيل، عماد عبدالجواد؛ أبو هاشم، السيد محمد (٢٠١٣). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية، ٢٥(١)، ص ٤٣-٦٨.

سلامي، دلال؛ عزي، إيمان (٢٠١٣). تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد الثالث، ص ١٥١-١٦٤.

السلمي، علي (٢٠١٧). جامعات المستقبل في زمن التميز والعالمية. مصر: دار سما للنشر والتوزيع.
سليم، رانية يوسف صدقة (٢٠٠٩). برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي. رسالة دكتوراه، كلية التربية للبنات، جامعة الملك عبدالعزيز.

سليم، صيفور (٢٠١٣). التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي بالجزائر بين حقائق الواقع ومتطلبات الأداء الوظيفي دراسة نظرية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة جيجل، ٣٤، ص ٦٤-٧٩.

الشبيبي، خالد بن محمد بن سعيد (٢٠٠٧). المعلم المحترف. دورية التطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم،

سلطنة عمان، العدد ٣٣، ص ص ٢٤-٢٥.

الشخشير، حلا محمود تيسير (٢٠١٠). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، فلسطين.

الشريف، فانتة (٢٠١٤). مدى مساهمة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في تحقيق جودة التعليم جامعة المدينة العالمية نموذجًا. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، ٥٤، ص ص ٩١-١١١. الشمري، مسلم خير الله؛ الجرادات، محمود خالد (٢٠١١). دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري لدى طلاب جامعة حائل. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، ٢٧ (٥٤)، ص ص ١٥٣-٢٠٠.

الصريرة، خالد أحمد (٢٠٠٧). درجة الشعور بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي. المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ٢٧(٢).

الصغير، أحمد حسين (٢٠٠٨). بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس التي تؤثر على أدائهم المهني. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، مصر، العدد ١٠، ص ص ٧-٥٦.

طه، هيثم جبار؛ طه، آلاء؛ الدليمي، عبد الستار جبار (٢٠١٥). الجودة الشاملة والبحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي العربية. المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي. جامعة الشارقة، الإمارات، ص ص ٨١٦ - ٨٢٩.

عبدالغفار، نورة عواد (٢٠٠٦). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي والإعداد لتنفيذه. مجلة جامعة طيبة: العلوم التربوية، العدد ٤، ص ص ١٤٨-١٨٨.

عبدالله، صفاء رفعت؛ ابراهيم، منال الحاج (٢٠١١). سمات الأستاذ الجامعي المتمسك بالوسطية. مؤتمر دور الجامعات العربية في تعزيز مبدأ الوسطية بين الشباب العربي، جامعة طيبة

عبدالمطلب، أحمد محمود (٢٠١٠ أ). البحث العلمي في مؤسسات التعليم الجامعي "مدخل لتطوير الأداء البحثي في هذه المؤسسات". المؤتمر السنوي (العربي الخامس، الدولي الثاني) بعنوان: الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي، ص ص ٥٥٠-٥٨٦.

عبدالمطلب، أحمد محمود (٢٠١٠ ب). مدخل لتطوير التعليم الجامعي. المؤتمر الثامن عشر "تطوير التعليم العربي في الوطن العربي"، الجمعية المصرية للتربية المقارنة، كلية التربية، جامعة بني سويف، ص ص

العنبي، نواف محمد البادي (٢٠١٣). تطوير الأداء في المؤسسات التعليمية بين التأصيل المنهجي والتطبيقي. الكويت: دار المسيلة للنشر والتوزيع.

عثمان، محمد موسى (٢٠٠٨). الإستراتيجية المقترحة لإعداد أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي في مصر. المؤتمر العلمي الخامس عشر بعنوان: إعداد المعلم وتنميته (آفاق التعاون الدولي وإستراتيجيات التطوير).

العرفج، عبدالمحسن بن حسين محمد (٢٠٠٩). التحفيز وكسب ولاء أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. المؤتمر العربي السنوي العاشر (الإدارة العربية ومقاربات الجودة العالمية والريادة والشراكة التنافسية)، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية ص ص. ١٧٧-٢٠٥.

عزب، محمد علي (٢٠١١). التعليم الجامعي وقضايا التنمية. سلسلة التربية والمستقبل العربي، مكتبة الأنجلو المصرية.

عساس، فتحية معتوق (٢٠١١). مدى استخدام مهارات ما وراء المعرفة في البحث التربوي من خلال دراسة المقررات لدى طالبات الدراسات العليا في كليات التربية للبنات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٢(٢)، ص ص. ١٣-٤٥.

العساف، صالح محمد (٢٠٠٦). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الطبعة الرابعة، الرياض: مكتبة العبيكان.

العساف، عبدالله خلف (٢٠١٥). آليات تطوير الجودة في البحث العلمي والتعليم العالي. المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي. جامعة الشارقة، الإمارات، ص ص. ٢٩٦-٣٠٤.

عسكر، علاء صاحب (٢٠٠٨). الكفايات التعليمية ودورها في تطوير أداء معلمي المستقبل. مجلة جامعة كركوك - الدراسات الإنسانية، ٣م ٢٤، ص ص ١٧٤ _ ١٩٥، العراق.

عطيفة، حمدي أبو الفتوح (٢٠٠٦). بحوث العمل طريق إلى تمهين المعلم وتطوير المؤسسة التربوية. مصر: دار النشر للجامعات.

عطية، عماد محمد (٢٠١١). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة الصعيد المصري في ضوء متطلبات الجودة "تصور مقترح". المجلة العربية للتربية، المجلد ٣١، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ص ص. ١٣٨-١٨٣.

العقيلي، عبدالعزيز سعد عبدالعزيز (٢٠١٤). معوقات إدارة الاحتراف بأندية دوري المحترفين لكرة القدم بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير، كلية التربية، قسم التربية البدنية، جامعة أم القرى.

علي، بدر نادر؛ الكندري، عبدالله عبدالرحمن؛ يونس، سمير (٢٠٠٣). الأدوار المستقبلية للمعلم الجامعي بالوطن العربي في ضوء تحديات الواقع ورؤى المستقبل. مستقبل التربية العربية، ٩ (٣١)، ص

ص ٢٣٥ - ٢٥٥.

عمر، فيصل؛ زيدان، عفيف (٢٠٠٧). معوقات البحث العلمي لدى المشرفين المتفرغين في جامعة القدس المفتوحة. *المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بُعد*. ١ (١) ص ص. ١٨٩ - ٢١٨.

العمرى، جمال فواز (٢٠٠٩). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي. *مجلة جامعة دمشق، كلية التربية*. جامعة دمشق. ٣+٤ (٢٥)، ص ص. ٥٣٣-٥٧٣.

العمرى، عبدالله مفلح سليمان؛ طناش، سلامة يوسف (٢٠٠٧). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية. *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*، ٣١ ج ٢، ص ص. ١٢٥-١٥٦.

العنزى، سعود بن عيد (٢٠١٥). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. *مجلة دراسات، العلوم التربوية، الجامعة الأردنية*، ٤٢ (٣)، ص ص. ٧٨٧-٨٠٥.

العنزى، مشعل سليمان العدواني (٢٠١٤). الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية*، ٩ (٢)، ص ص. ٢٦٥-٢٨٦.

عون، وفاء (٢٠١٠). فاعلية برامج عمادة تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود. *مجلة كلية التربية، عين شمس*، ٣٤ ج ٢، ص ص. ٦٠٥-٦٧٤.

غالب، ردمان محمد سعيد؛ عالم، توفيق علي (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، ١ (١)، ص ص. ١٦٠-١٨٨.

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

غبور، أماني السيد (٢٠١٠). دراسة تقييمية لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية. *المؤتمر السنوي (العربي الخامس، الدولي الثاني): الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي*، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية، ص ص. ٢١٢-٢٥٧.

غربي، علي؛ حفيظي، سليمة (٢٠١٢). الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد ٢، ص ص. ١٥-٣٤.

- آل فرحان، محمد بن مسفر بن عبدالله (٢٠١٢). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى. رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى.
- فضل الله، محمد رجب (٢٠١٢). معلم المعلم أداءه التدريسي ورضاه الوظيفي وتميزه الجامعي. القاهرة: عالم الكتب.
- القادري، سليمان أحمد (٢٠٠٥). المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة. المؤتمر العربي الخامس حول "المدخل المنظومي في التدريس والتعلم"، ص ١١١ - ١٢٣.
- قاسم، مجدي عبدالوهاب؛ شحاتة، صفاء أحمد (٢٠١٤). صناعة مستقبل التعليم الجامعي بين إرادة التغيير وإدارته. مصر: دار الفكر العربي.
- القحطاني، منصور بن عوض (٢٠٠٥). تفعيل روح الشراكة بين الجامعة والقطاع الخاص الواقع وسبل التطوير. مؤتمر الشراكة بين الجامعات والقطاع الخاص في البحث والتطوير، جامعة الملك سعود، الرياض، ص.ص. ١٤٥-٢٠٣.
- القربي، نورة عوض عبدالله (٢٠١٠). دور الإدارة الجامعية في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس ومعاوناتها في الجامعات السعودية. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.
- الكبيسي، عبدالواحد؛ الحياني، صبري (٢٠١٥). إستراتيجيات التعليم الجامعي. الطبعة الثانية، عمان: مركز ديونو لتعليم التفكير.
- الكبيسي، عبدالواحد حميد؛ سويدان، سعادة حمدي؛ الحياني، صبري بردان؛ الجاني، طارق كامل داود؛ حسين، إسماعيل علي (٢٠١٢). أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي. عمان: مركز ديونو لتعليم التفكير.
- ليلي، زرقان (٢٠١٣). اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف ١-٢ نموذجاً. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سطيف-٢، الجزائر.
- المحسن، محسن بن عبدالرحمن (٢٠٠٧). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. مجلة مستقبل التربية، ١٣ (٤٤)، ص ٩ - ٣٩.
- المحسن، محسن بن عبدالرحمن (٢٠١٣). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. مجلة العلم الأوروبي، ٤، ص ٢٢٧ - ٢٤٠.
- مدكور، علي أحمد (٢٠١٣). تطوير إعداد المعلمين وأعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية، مصر، ٢١(٢)، ص ١-٣٥.
- مرسي، محمد منير (٢٠٠٢). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. القاهرة: عالم الكتب.

- مشهور، ثروت (٢٠١٠). *استراتيجيات التطوير الإداري*. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع
- المسعودي، سعد بن بركي (٢٠٠٧). الاحتراف في إدارة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
لمقابلة تحديات التعليم. المنتدى الرابع للتربية والتعليم: التعليم واحتياجات سوق العمل، الأردن:
عمّان، ص.ص. ١٣٧-١٤٥.
- المعمري، عبدالوهاب عبدالله أحمد (٢٠١٣). حقوق المؤلفين من أعضاء هيئة التدريس في القانون
والمواثيق الدولية. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، ٦(١١)، ص.ص. ٢١١-٢٤٢.
- المفرج، بدرية؛ المطيري، عفاف؛ حمادة؛ محمد (٢٠٠٦). *الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته*
مهنيًا. وزارة التربية، قطاع البحوث التربوية والمناهج، الكويت.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٠). *التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات*
العربية الدليل المرجعي. تونس: إدارة التربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- موسى، محمد فتحي علي؛ العتيبي، منصور بن نايف (٢٠١١). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة
نجران وفقًا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. *مجلة التربية*، جامعة الأزهر، ع ١٤٥ ج ١، ص
٤٥٣-٥٢٥.
- الوذيني، محمد معيض (٢٠٠٨). *إجازة التفرغ العلمي مدخل للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس*
بمؤسسات التعليم العالي. *مجلة العلوم التربوية*، العدد ١، جامعة أم القرى، ص.ص. ١١٤-١٩٧.
- ويح، محمد عبدالرزاق إبراهيم؛ الباز، أحمد نصحي أنيس (٢٠١٢). تطوير إدارة التعليم الجامعي في ضوء
أسلوب حلقات الجودة. *المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي*، الجامعة
الخليجية، مملكة البحرين، ص.ص. ٨٧٦-٨٩٨.
- يوسف، منال سيد (٢٠١٥). *التميز البحثي المفهوم والأسس والمتطلبات*. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Al-Hattami A. , Muammar O. , & Elmahdi I. , (2013). The need for professional training programs to improve faculty members teaching skills. *European Journal of Research on Education*, 2013, 1(2), 39-45
- Baggini,J.(2005). What professionalism means for teachers today? *Education Review*, 18 (2),5-11.
- Boyt, T., Lusch, R. F. ve Naylor, G. (2001). The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services: a study of marketing researchers, *Journal of Service Research*, 3(4), 321-330.
- Evans, Linda. (2008). Professionalism, professionalism and development. *British Journal of educational studies*, 56 (1), p.p.20-38.
- Gonzalez, P ; Laura , E(2004). *Faculty Academic Socialization: Strengthening the academic profession in Mexico*. Unpublished Thesis. The Calremont Graduate University.

- Jeannin, Loise M. (2016). Professional Development Needs of Faculty Members in an International University in Thailand. Ph.D , College of Education, Walden University
- Loveder ,Phil (2005). World Trends in Staff Development: Implications on the performance of Technical Education Institutions. Paper Presented to *National Seminar: The Development of Technology and Technical-Vocational Education and Training in an Era of Globalization* on at Pan Pacific KLIA p.p.1-10
- Maphosa, Cosmas ; Mudzielwana, Ndileleni P (2014).Professionalization of Teaching in Universities:A Compelling Case. *Kamla-Raj Int J Edu Sci*, University of Venda, South Africa , 6(1): p.p.65-73.
- Mat, Nik Hazimah Nik; Zbidi, Zaharul Nizal(2010). Professionalism in Practices: A Preliminary Study on Malaysian Public Universities. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 8,p.p.138-145.
- Nihan,D. (2010). Defining “Teacher Professionalism” from different perspectives. *Prcedia Social and Behavioral Sciences* 9, p.p. 2047-2051
- Pleschova, Gabriela; Simon, Eszter; Quinlan, Kathleen M. ; Murphy, Jennifer; Roxa,Torgny & Szabo, Matyas (2012). The professionalisation of academics as teachers in higher education. science position paper, Standing Committee for the Social Sciences (SCSS) European Science Foundation .*Vocational Education and Training in an era of Globalization*, pp. 23-24.

ثالثًا: المراجع الإلكترونية.

- جامعة الملك خالد (٢٠١٧) الرؤية والرسالة والأهداف [/http://www.kku.edu.sa/ar/kku/about/info](http://www.kku.edu.sa/ar/kku/about/info) م٢٠١٧/٨/١٩
- جامعة الملك خالد (٢٠١٧)، الإطار الأخلاقي [/http://www.kku.edu.sa/ar/kku/about/ethics_code](http://www.kku.edu.sa/ar/kku/about/ethics_code) م٢٠١٧/٦/٤
- جامعة الملك خالد، (٢٠١٧). [/http://www.kku.edu.sa/ar/features/2020](http://www.kku.edu.sa/ar/features/2020) . م٢٠١٧/٨/١٩
- حسن، السيد محمود أبو هاشم (٢٠١٠). طرق حساب حجم العينة. ٢٠١٧/٦/١٤ <http://faculty.ksu.edu.sa/70810/DocLib18/Forms/AllItems.aspx>
- رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية. [/http://vision2030.gov.sa](http://vision2030.gov.sa) م٢٠١٦ /٨ /١٥
- السمان، محمد بن عدنان (٢٠١١). الاحتراف التربوي. مجلة المعرفة، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية، العدد ١٩٧. http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=385&Model=M&SubModel=131&ID=1119&ShowAll=On
- اللائحة المنظمة للابتعاث والتدريب لمنسوبي الجامعات السعودية(١٩٩٦) . http://hr.kku.edu.sa/sites/hr.kku.edu.sa/files/general_files/files/5_6.pdf
- المكتبة الوقفية (٢٠١٤) . [https://ia801404.us.archive.org/5/items/FP144251/05_144255-](https://ia801404.us.archive.org/5/items/FP144251/05_144255-2.pdf) م٢٠١٧/٨/٢٠، ص ٣٨٨-٣٨٩، ص ١٠.

المكتبة الوقفية، القاموس المحيط للفيروزآبادي

<https://archive.org/stream/WAQ143740/143740#page/n1/mode/2up>

نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، ٢٠٠٧

٢٤/٨/٢٠١٧م، <http://hr.kku.edu.sa/sites/hr.kku.edu.sa/files/files/Daleel.pdf>

وزارة التعليم (٢٠١٣). البيان الختامي لمؤتمر المسؤولية الاجتماعية للجامعات.

<https://www.moe.gov.sa/ar/news/Pages/news7-6-1434-2.aspx>

<http://www.businessdictionary.com/definition/professionalism.html> BusinessDictionary

٢٨/٨/٢٠١٧م

قائمة الملاحق

ملحق رقم (١): قائمة بأسماء المحكّمين.

ملحق رقم (٢): الاستبانة في صورتها الأولية.

ملحق رقم (٣): الاستبانة في صورتها النهائية.

ملحق رقم (٤): المخاطبات الرسمية.

ملحق رقم (١)

قائمة بأسماء المحكّمين

قائمة بأسماء المحكّمين
(مرتبّة وفقاً للرتبة العلمية والترتيب الأبجدي)

م	اسم المحكّم	الرتبة العلمية	التخصّص	جهة العمل
١	أ.د. ثروت عبدالحميد عبدالحافظ	أستاذ	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الملك خالد - كلية التربية
٢	أ.د. سلطان سعيد عبده المخلافي	أستاذ	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الملك خالد - كلية التربية
٣	أ.د. السيد السيد البحيري	أستاذ	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الملك خالد - كلية التربية
٤	أ.د. علي بن ناصر شتوي آل زاهر السلاطين	أستاذ	إدارة تربوية وتخطيط	جامعة الملك خالد - كلية التربية
٥	أ.د. محسن بن عبدالرحمن المحسن	أستاذ	أصول التربية	جامعة القصيم
٦	أ.د. منصور بن عوض صالح القحطاني	أستاذ	إدارة تربوية وتعليم عالي	جامعة الملك خالد - كلية التربية
٧	أ.د. نحلة عبدالقادر هاشم	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة عين شمس
٨	أ.د. وفاء حسن مرسي أحمد	أستاذ	أصول التربية	جامعة الملك خالد - كلية التربية
٩	د. إيمان زغلول راغب أحمد	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بمصر
١٠	د. عبدالرزاق محمد زيان	أستاذ مشارك	الإدارة التعليمية	جامعة الإسكندرية
١١	د. عبدالعزيز سعيد محمد الهاجري	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة الملك خالد - كلية التربية
١٢	د. مفرح سعيد آل كردم	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة الملك خالد - كلية التربية
١٣	د. أمل محمد حسن البدوي	أستاذ مساعد	إدارة وإشراف تربوي	جامعة الملك خالد - كلية التربية
١٤	د. الطيب محمد إبراهيم	أستاذ مساعد	إدارة وإشراف تربوي	جامعة الملك خالد - كلية التربية
١٥	د. عاصم أحمد حسين	أستاذ مساعد	إدارة تعليمية	جامعة الملك خالد - كلية التربية
١٦	د. عبدالله بن محمد العامري	أستاذ مساعد	إدارة وتخطيط تربوي	كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي - قسم الدراسات المدنية

ملحق رقم (٢)

أداة البحث في صورتها الأولية



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
كلية التربية
قسم الإدارة والإشراف التربوي

نسخة للتحكيم

استبانة حول

تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد من منظور الاحتراف الأكاديمي

إعداد الطالبة

أمل عبدالله جليد عسيري

الرقم الجامعي : ٤٣٤٨٢٠٤٩٩

المشرف العلمي

د. السيدة محمود إبراهيم سعد

أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم المشارك

كلية التربية - جامعة الملك خالد

	اسم المحكم
	الجامعة
	التخصص
	الرتبة العلمية
	البريد الإلكتروني
	رقم الجوال

سعادة الأستاذ الدكتور..... وفقه الله.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد...

نفيد سعادتك بأن الباحثة تجري بحثاً علمياً بعنوان: "تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد من منظور الاحتراف الأكاديمي"^(١)، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص "الإدارة والإشراف التربوي" بكلية التربية بجامعة الملك خالد، ويهدف البحث في جانبه الميداني إلى : تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد من منظور الاحتراف الأكاديمي من وجهة نظرهم، ولتحقيق أغراض هذا البحث تم إعداد الاستبانة التي بين يدي سعادتك والتي تتكون من قسمين أساسيين:

القسم الأول: البيانات الأولية، وتشمل: (النوع، الرتبة العلمية، تخصص الكلية).

القسم الثاني: محوري الاستبانة :

المحور الأول: آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي:

البعد الأول: آليات تطوير **الدور التدريسي** لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي

البعد الثاني: آليات تطوير **الدور البحثي** لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي

البعد الثالث: آليات تطوير **الدور المجتمعي** لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي

البعد الرابع: آليات تطوير **الدور الإرشادي** لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي

البعد الخامس: آليات تطوير **الدور الإداري** لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي

المحور الثاني: المتطلبات الإدارية والتنظيمية لتحقيق الاحتراف الأكاديمي في أدوار أعضاء هيئة التدريس

لذا أرجو من سعادتك التكرم بإبداء رأيكم ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبانة فيما إذا كانت واضحة أو غير واضحة، ومدى انتماء كل فقرة للمجال المحدد لها، وبنائها اللغوي، وإضافة أي اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف البحث الحالي، علمًا بأن الإجابة على الفقرات سوف تتم وفق مقياس ليكرت الخماسي طبقاً لدرجة الموافقة حسب للتدرج التالي :

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

مع خالص الشكر والتقدير

الباحثة/ أمل بنت عبدالله جليل عسيري

كلية التربية- قسم الإدارة والإشراف التربوي

Al.jooohrh@hotmail.com

٠٥٠٠٥٨٥٩٣٤

(١) تم تعريف الاحتراف الأكاديمي إجرائياً في البحث الحالي بأنه: "منظومة فكرية وعملية وقيمية ترتبط بالعمل في المجال الأكاديمي الجامعي، وترتكز على مجموعة من الأبعاد: (الكفاءة والتميز العلمي، والسعي لتطوير الذات، والتحلّي بأخلاقيات العمل الجامعي، والالتزام باللوائح والقوانين)، والتي يمارس عضو هيئة التدريس من خلالها أدواره: التدريسية، والبحثية، والمجتمعية، والإرشادية، والإدارية بما يحقق التميز الشخصي والمؤسسي، ومجمله التوافق التنظيمي بين أهداف الفرد وقيمه وتطلعاته، وأهداف الجامعة وقيمتها وتطلعاتها ليتحول العمل الجامعي بذلك إلى مهنة يتفرغ بها أستاذ الجامعة لأداء أدواره بتميز ومهنية.

القسم الأول: بيانات أولية عن المستجيب:

الرجاء تعبئة البيانات التالية:

١- الرتبة العلمية :

- أستاذ .
- أستاذ مشارك .
- أستاذ مساعد .

٢- النوع:

- ذكر .
- أنثى .

٣- تخصص الكلية:

- نظرية .
- عملية .

القسم الثاني: فقرات الاستبانة:

م	العبارة	القياس		الصياغة		الانتماء للمحور	
		قابلة	غير قابلة	مناسبة	غير مناسبة	ينتهي	لا ينتهي
المحور الأول: آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.							
البعد الأول: آليات تطوير الدور التدريسي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي							
١.	تطبيق طرق واستراتيجيات التدريس الحديثة.						
٢.	جعل الطالب هو المحور داخل قاعة الدراسة.						
٣.	تطبيق الأساليب الحديثة في تقويم أداء الطلاب.						
٤.	تبنى قيمة التجديد والإبداع في الأداء التدريسي.						
٥.	الالتحاق بالدورات التدريبية المتعلقة بمستجدات طرق التدريس وتقنياته.						
٦.	استخدام التقنيات الحديثة في التدريس وتبادل المعلومات والمعرفة مع الطلاب.						
٧.	المتابعة المستمرة لأحدث المستجدات في مجال التخصص (أحدث المؤلفات - حضور مؤتمرات عالمية،... الخ).						
٨.	هيكله الدروس بحيث تتوافق مع جوانب التنمية الفكرية والاجتماعية والسمات الشخصية لدى الطلاب.						

م	العبارة	القياس		الصياغة		الانتماء للمحور	
		قابلة	غير قابلة	مناسبة	غير مناسبة	لا ينتمي	ينتمي
٩.	تطبيق القواعد المؤسسية المنظمة للعملية التدريسية وتمثلها (رؤية المؤسسة، قيمها، أهدافها، معاييرها، تشريعاتها ونظمها... الخ).						
١٠.	التخطيط المبكر لتنفيذ المقررات الدراسية وتحديد متطلباتها.						
١١.	اعتماد مدخل التدريس العابر للتخصصات.						
١٢.	اعتماد مبدأ العمل الجماعي والنقاش المشترك مع الطلاب في العملية التدريسية.						
١٣.	عضوية الجمعيات والروابط الإقليمية والدولية المتخصصة في مجال التدريس.						
١٤.	الحوار المهني مع الزملاء في الفروع المعرفية ذات الصلة للتعرف على كل جديد في تخصصاتهم.						
١٥.	وضع خطة للتقييم الذاتي المنتظم للأداء التدريسي.						
١٦.	التواصل مع أعضاء هيئة تدريس في نفس التخصص من جامعات أخرى لتبادل الخبرات حول تطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة.						
١٧.	التركيز على الدمج بين الجوانب النظرية والعملية في التدريس.						
١٨.	الاستعانة بالزملاء لتحليل وتقييم طرق وتقنيات التدريس المستخدمة.						
١٩.	تبنى المبادرات الإبداعية وتشجيع التميز لدى الطلاب.						
٢٠.	الاطلاع على البحوث التي تساعد على تطوير الذات في مجال التدريس.						
٢١.	قياس رضا الطلاب بشكل منتظم حول طرق وتقنيات التدريس المستخدمة.						
٢٢.	الاستفادة من الخبرات التي تحسن من ممارسات الطلاب في المقرر والمقررات الأخرى.						
	فقرات أخرى ترون سعادتكم إضافتها:						
البعد الثاني: آليات تطوير الدور البحثي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي							
٢٣.	الالتزام بمعايير البحث العلمي في إجراء البحوث العلمية.						
٢٤.	إنتاج المعرفة ونشرها في المؤتمرات العلمية الإقليمية والدولية.						
٢٥.	ترجمة البحوث الأجنبية والمستكشفات الجديدة في مجال التخصص.						

م	العبارة	القياس		الصياغة		الانتماء للمحور	
		قابلة	غير قابلة	مناسبة	غير مناسبة	لا ينتمي	ينتمي
٢٦.	حضور ورش العمل ذات الصلة بتطوير مهارات البحث العلمي.						
٢٧.	الأمانة العلمية في التأليف والنشر العلمي.						
٢٨.	التصدي البحثي للقضايا والمشكلات التعليمية والمجتمعية الجديدة.						
٢٩.	تبني قيمة تشارك المعرفة ونشرها في مجال تخصصه وتبادلها مع الآخرين. (الإيثار العلمي)						
٣٠.	إعلاء قيمة البحث من أجل إثراء المعرفة وحل المشكلات على فكرة البحث للترقية.						
٣١.	إتقان مهارات البحث عبر محركات البحث المختلفة في قواعد المعلومات العلمية.						
	فقرات أخرى ترون سعادتكم إضافتها:						
البعد الثالث: آليات تطوير الدور المجتمعي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي							
٣٢.	العمل التطوعي في المؤسسات التي تخدم المجتمع.						
٣٣.	تقديم استشارات علمية لمؤسسات المجتمع و أفراده.						
٣٤.	تنفيذ دورات تطوعية هدفها الارتقاء بقيم المجتمع.						
٣٥.	مساعدة أفراد المجتمع و الإجابة عن استفساراتهم فيما يتعلق بتخصصه عبر مواقع التواصل الاجتماعي.						
٣٦.	تخصيص حساب أو صفحة توعوية عبر شبكة الانترنت.						
٣٧.	تهيئة الطلاب للمستقبل لشغل نشاطات متعددة في سوق العمل.						
٣٨.	إقامة الندوات الأخلاقية والدينية لتزويد أفراد المجتمع بالعديد من السلوكيات الأخلاقية الايجابية.						
٣٩.	التعامل مع أفراد المجتمع بالقيم والأخلاق الفاضلة واحترام وجهات نظرهم ليكون قدوة لهم.						
٤٠.	تدريب الكفاءات البشرية من أبناء المجتمع المرشحة لشغل وظائف أعلى حسب تخصصه الدقيق وخبرته الأكاديمية.						
٤١.	تنظيم الحملات الطلابية لخدمة أفراد المجتمع في المناطق النائية في مجالات العلاج والتوعية البيئية والاجتماعية.						

م	العبارة	القياس		الصياغة		الانتماء للمحور	
		قابلة	غير قابلة	مناسبة	غير مناسبة	لا ينتمي	ينتمي
٤٢	الاشتراك في مجالس إدارات الهيئات المعنية بالمجتمع المحيط؛ كمستشار في مجال التخصص للهيئات ذات الصلة. فقرات أخرى ترون سعادتكم إضافتها:						
البعد الرابع: آليات تطوير الدور الإرشادي لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي							
٤٣	حث الطلاب على مهارة البحث والاستكشاف.						
٤٤	توجيه طلابه للرجوع لمراجع ومصادر معلومات حديثة.						
٤٥	احترام مشاعر الطلاب و تقديرهم.						
٤٦	تقديم المعلومات والخبرات والتوجيهات التي تجعل من الطلاب أفراداً صالحين للاندماج في المجتمع.						
٤٧	تقديم ندوات لتوعية الطلاب بكيفية إعداد البحوث والرسائل العلمية.						
٤٨	استخدام التقنيات الحديثة في استقبال استفسارات الطلاب والرد عليها.						
٤٩	تقويم السلوكيات الخاطئة لدى بعض الطلاب في الاقتباسات والتوثيق داخل البحوث العلمية.						
٥٠	غرس وتعزيز القيم الجامعية في نفوس الطلاب.						
٥١	إعلاء قيمة الوسطية والاعتدال ورفض الغلو والتطرف في نفوس الطلاب.						
٥٢	تعزيز قيم المشاركة والتفاعل والحوار لدى الطلاب.						
٥٣	مراعاة ظروف الطلاب النفسية والصحية والاجتماعية ومتابعتها.						
٥٤	التركيز على الإيجابيات أكثر من السلبيات في العملية الإرشادية للطلاب.						
٥٥	مساعدة الطلاب على التخطيط و تنظيم مراحل العمل البحثي.						
٥٦	تشجيع الطلاب على حضور المناقشات و الندوات والسيمنارات العلمية.						
٥٧	توجيه الطلاب لاكتشاف المعلومة عبر محركات البحث المختلفة.						
٥٨	تطبيق أحدث الأساليب الإرشادية لاكتشاف المواهب من الطلاب. فقرات أخرى ترون سعادتكم إضافتها:						

م	العبارة	القياس		الصياغة		الانتماء للمحور	
		قابلة	غير قابلة	مناسبة	غير مناسبة	لا ينتمي	ينتمي
البعد الخامس: آليات تطوير الدور الإداري لعضو هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي							
٥٩	مشاركة عضو هيئة التدريس في القرارات ذات الصلة بصلب عمله.						
٦٠	استخدام التقنية للتواصل مع الزملاء ومنسوبي الجامعة.						
٦١	تشخيص الخلل ومواقع الضعف وإيجاد طرق العلاج المناسبة.						
٦٢	توزيع عضو هيئة التدريس لوقته على مهامه و أعماله.						
٦٣	المشاركة في وضع خطط إستراتيجية تهدف لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس.						
٦٤	المشاركة في تطوير الخطط والمناهج والمقررات الدراسية.						
٦٥	تقييم عضو هيئة التدريس لذاته في ممارسة أدواره من خلال تقارير تقييم الأداء.						
٦٦	رغبة عضو هيئة التدريس في التطور المهني والأكاديمي.						
	فقرات أخرى ترون سعادتكم إضافتها:						
المحور الثاني: المتطلبات الإدارية والتنظيمية لتحقيق الاحتراف الأكاديمي في أدوار أعضاء هيئة التدريس							
٦٧	نشر وتوضيح ثقافة الاحتراف الأكاديمي من خلال الدورات التدريبية المتخصصة.						
٦٨	وضع معايير واضحة ومعلنة للاعتراف الأكاديمي.						
٦٩	تطوير أساليب الإعداد المهني أثناء الخدمة لعضو هيئة التدريس.						
٧٠	الدعم المعنوي لأعضاء هيئة التدريس المتميزين من خلال الجوائز التشجيعية وشهادات التقدير.						
٧١	زيادة الحوافز المادية لأعضاء هيئة التدريس بما يتفق مع تميز أدؤهم.						
٧٢	تسهيل الإجراءات و الشروط الإدارية لحضور الندوات والمؤتمرات داخل الجامعة وخارجها.						
٧٣	التخطيط لوضع برامج عملية للتطوير و التدريب المهني أثناء الخدمة.						
٧٤	وضع معايير للترقية تعتمد على تميز الأداء التدريسي و خدمة المجتمع إضافة لنشر البحوث						

م	العبارة	القياس		الصياغة		الانتماء للمحور	
		قابلة	غير قابلة	مناسبة	غير مناسبة	لا ينتمي	ينتمي
٧٥	العدالة في توزيع الأعمال والأعباء على منسوبي القسم من أعضاء هيئة التدريس.						
٧٦	تنمية مهارات عضو هيئة التدريس الإدارية عن طريق الدورات التدريبية.						
٧٧	تطوير قدرات عضو هيئة التدريس في الاتصال الفعّال.						
٧٨	تحقيق مبدأ النسبة والتناسب بين عدد أعضاء هيئة التدريس وعدد الطلاب في القاعات الدراسية.						
٧٩	إعطاء إجازات تفرغ للتمكن من إعداد البحوث العلمية.						
٨٠	تقديم التسهيلات المادية والإدارية للنشر الدولي للبحوث.						
٨١	تطبيق استراتيجيات التبادل الأكاديمي والحراك الدولي لأعضاء هيئة التدريس.						
٨٢	إجراء شركات مجتمعية بين الجامعة و الجهات ذات الصلة.						
٨٣	تناسب عدد طلاب الإرشاد الأكاديمي مع الأعباء التدريسية.						
٨٤	مراعاة رغبة الطالب في الإرشاد الأكاديمي؛ لضمان التفاعل الإيجابي بين الطرفين.						
٨٥	توفير المزيد من الضمانات لتحقيق الاستقلالية والحرية الأكاديمية في التدريس.						
٨٦	إصدار النشرات الإعلامية والثقافية لنشر الوعي بالمشكلات الاجتماعية وطرق الحماية منها بين أفراد المجتمع المحيطين به.						
	فقرات أخرى ترون سعادتكم إضافتها:						

ملحق رقم (٣)

أداة البحث في صورتها النهائية



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
كلية التربية
قسم الإدارة والإشراف التربوي

**استبانة حول
تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد من منظور
الاحتراف الأكاديمي**

إعداد الطالبة
أمل عبدالله جليد عسيري

المشرف العلمي
د. السيدة محمود إبراهيم سعد
أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم المشارك
كلية التربية - جامعة الملك خالد



وفقه الله

سعادة الأستاذ الدكتور

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

نفيد سعادتكم بأن الباحثة تقوم بإجراء بحث علمي بعنوان: "تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد من منظور الاحتراف الأكاديمي"^(١)، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص "الإدارة والإشراف التربوي" بكلية التربية بجامعة الملك خالد، ويهدف البحث في جانبه الميداني إلى: تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد من منظور الاحتراف الأكاديمي من وجهة نظرهم، ولتحقيق أغراض هذا البحث تم إعداد الاستبانة التي بين يدي سعادتكم، والتي تتكون من قسمين أساسيين:

القسم الأول: البيانات الأولية، وتشمل: (النوع، الرتبة العلمية، تخصص الكلية).

القسم الثاني: محوري الاستبانة:

المحور الأول: آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي:

البعد الأول: آليات تطوير الدور التدريسي من منظور الاحتراف الأكاديمي.

البعد الثاني: آليات تطوير الدور البحثي من منظور الاحتراف الأكاديمي.

البعد الثالث: آليات تطوير الدور المجتمعي من منظور الاحتراف الأكاديمي.

البعد الرابع: آليات تطوير الدور الإرشادي من منظور الاحتراف الأكاديمي.

البعد الخامس: آليات تطوير الدور الإداري من منظور الاحتراف الأكاديمي.

المحور الثاني: متطلبات تفعيل الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد.

لذا نرجو من سعادتكم التكرم بتعبئة الاستبانة بدقة. مع خالص الشكر والتقدير.

الباحثة/ أمل بنت عبدالله جليلد عسيري

كلية التربية- قسم الإدارة والإشراف التربوي

Al.jooohrh@hotmail.com

(١) تم تعريف الاحتراف الأكاديمي إجرائياً في البحث الحالي بأنه: "منظومة فكرية وعملية وقيمية، تركز على مجموعة من الأبعاد: (التفرغ، الكفاءة والتميز الأكاديمي، السعي لتطوير الذات، الانتماء للجامعة، والتحلي بأخلاقيات العمل الجامعي)، والتي يمارس عضو هيئة التدريس من خلالها أدواره: (التدريسية، والبحثية، والمجتمعية، والإرشادية، والإدارية)؛ بما يحقق التميز الشخصي والمؤسسي؛ ليتحول العمل الجامعي بذلك إلى مهنة يتفرغ بها أستاذ الجامعة لأداء أدواره بتميز ومهنية.

القسم الأول: بيانات أولية عن المستجيب:

الرجاء تعبئة البيانات التالية:

١- الرتبة العلمية :

- أستاذ.
- أستاذ مشارك.
- أستاذ مساعد.

٢- النوع:

- ذكر.
- أنثى.

٣- تخصص الكلية:

- نظرية.
- عملية.

القسم الثاني: فقرات الاستبانة:

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المحور الأول: آليات تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي.						
البعد الأول: آليات تطوير الدور التدريسي.						
١.	المتابعة المستمرة لأحدث المستجدات في مجال التخصص (أحدث المؤلفات - حضور مؤتمرات علمية... إلخ).					
٢.	هيكله الدروس بما يتوافق مع جوانب التنمية الفكرية والاجتماعية والسمات الشخصية لدى الطلاب.					
٣.	تطبيق القواعد المؤسسية المنظمة للعملية التدريسية (رؤية الجامعة، قيمها، أهدافها، معاييرها، تشريعاتها ونظمها... إلخ).					
٤.	اعتماد مداخل التدريس الحديثة؛ مثل: مدخل التدريس العابر للتخصصات.					
٥.	تطبيق مبدأ العمل الجماعي، والنقاش المشترك مع الطلاب في العملية التدريسية.					
٦.	الاشتراك في عضويات الجمعيات، والروابط المهنية المتخصصة في مجال التدريس (محلياً، إقليمياً، دولياً).					

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٧.	تفعيل الحوار المهني مع زملاء المهنة لتبادل الخبرات والمعارف المختلفة.					
٨.	وضع خطة للتقييم الذاتي المنتظم للأداء التدريسي.					
٩.	الدمج بين الجوانب النظرية والعملية في التدريس.					
١٠.	تبني المبادرات الإبداعية، وتشجيع التميُّز لدى الطلاب.					
البعد الثاني: آليات تطوير الدور البحثي.						
١١.	الالتزام بمعايير البحث العلمي في إجراء البحوث العلمية.					
١٢.	إنتاج المعرفة ونشرها في المؤتمرات العلمية الإقليمية والدولية.					
١٣.	ترجمة البحوث الأجنبية والمستكشفات الجديدة في مجال التخصص.					
١٤.	تطوير مهارات البحث العلمي.					
١٥.	تقديم ندوات لمساعدة الطلاب على التخطيط، وتنظيم مراحل العمل البحثي.					
١٦.	الالتزام بالأمانة العلمية في التأليف والنشر العلمي.					
١٧.	البحث لغرض إثراء المعرفة والتصدي للقضايا والمشكلات التعليمية والمجتمعية.					
١٨.	تعزيز الشراكات المعرفية مع الآخرين (الإيثار العلمي).					
١٩.	تشجيع الطلاب على حضور الندوات والمناقشات العلمية.					
البعد الثالث: آليات تطوير الدور المجتمعي.						
٢٠.	المشاركة في العمل التطوعي في المؤسسات التي تخدم المجتمع ووفقاً لأنظمة الجامعة.					
٢١.	استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لمساعدة أفراد المجتمع بالإجابة عن استفساراتهم فيما يتعلق بتخصصه.					
٢٢.	المساهمة في تهيئة الطلاب للأنشطة المستقبلية في سوق العمل.					
٢٣.	المشاركة في الندوات الدينية والأخلاقية؛ لتزويد أفراد المجتمع بالعديد من السلوكيات الأخلاقية الإيجابية.					
٢٤.	تدريب الكفاءات البشرية من أبناء المجتمع المرشحة لشغل وظائف أعلى ووفقاً لتخصصاتهم وخبراتهم الأكاديمية.					
٢٥.	تقديم الاستشارات العلمية لإدارات الهيئات المعنية بالمجتمع.					
٢٦.	إصدار النشرات الإعلامية والثقافية؛ لنشر الوعي بالمشكلات الاجتماعية، وطرق الحماية منها بين أفراد المجتمع المحيطين به.					

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الرابع: آليات تطوير الدور الإرشادي.						
٢٧.	تمكين الطلاب من مهارة البحث والاستكشاف.					
٢٨.	توجيه الطلاب للرجوع لمراجع ومصادر معلومات حديثة.					
٢٩.	استخدام التقنيات الحديثة في استقبال استفسارات الطلاب والرد عليها.					
٣٠.	تقويم السلوكيات الخاطئة لدى بعض الطلاب في الاقتباسات والتوثيق العلمي.					
٣١.	تعزيز القيم الإيجابية في نفوس الطلاب؛ كالمشاركة والتفاعل والحوار والإبداع.					
٣٢.	إعلاء قيمة الوساطة والاعتدال، ورفض الغلو والتطرف؛ في نفوس الطلاب.					
٣٣.	مراعاة ظروف الطلاب النفسية والصحية والاجتماعية.					
٣٤.	توجيه الطلاب لكيفية الاستخدام السليم لمحررات البحث وقواعد البيانات؛ للحصول على المعلومات.					
٣٥.	تطبيق أحدث الأساليب الإرشادية؛ لاكتشاف المواهب من الطلاب.					
البعد الخامس: آليات تطوير الدور الإداري.						
٣٦.	المشاركة في القرارات ذات الصلة بعمله.					
٣٧.	استخدام التقنية الحديثة للتواصل مع منسوبي الجامعة.					
٣٨.	إدارة عضو هيئة التدريس لوقته بكفاءة، من خلال قوائم وجدول توزيع المهام وفقاً لأولوياتها.					
٣٩.	المشاركة في وضع خطط إستراتيجية تهدف لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس.					
٤٠.	المشاركة في تطوير الخطط والمناهج والمقررات الدراسية.					
٤١.	تقييم عضو هيئة التدريس لذاته في ممارسة أدواره؛ من خلال تقارير تقييم الأداء.					
٤٢.	تنمية قدرات عضو هيئة التدريس الإدارية؛ عن طريق الدورات التدريبية.					

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٤٣	المساهمة في تحديد مواقع القصور، وإيجاد طرق العلاج المناسبة؛ للارتقاء بمستوى الجامعة.					
المحور الثاني: متطلبات تفعيل الاحتراف الأكاديمي.						
٤٤	نشر وتوضيح ثقافة الاحتراف الأكاديمي؛ من خلال الدورات التدريبية المتخصصة.					
٤٥	وضع معايير واضحة ومعلنة للاعتراف الأكاديمي.					
٤٦	التخطيط لوضع برامج عملية للإعداد المهني قبل التعيين لعضو هيئة التدريس.					
٤٧	تطوير أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة.					
٤٨	تسهيل الإجراءات والشروط الإدارية لحضور الندوات والمؤتمرات، داخل الجامعة وخارجها.					
٤٩	التركيز على معايير للترقية في جانب تميز الأداء التدريسي وخدمة المجتمع.					
٥٠	العدالة في توزيع الأعمال والأعباء على أعضاء هيئة التدريس.					
٥١	تحقيق مبدأ النسبة والتناسب بين عدد أعضاء هيئة التدريس وعدد الطلاب في القاعات الدراسية.					
٥٢	تسهيل إجراءات إجازات التفريح العلمي؛ للتمكن من إعداد البحوث العلمية.					
٥٣	تقديم التسهيلات المادية والإدارية للنشر الدولي للبحوث.					
٥٤	تطبيق إستراتيجيات التبادل الأكاديمي والحراك الدولي لأعضاء هيئة التدريس.					
٥٥	إجراء شراكات مجتمعية بين الجامعة والجهات ذات الصلة.					
٥٦	تناسب عدد طلاب الإرشاد الأكاديمي مع الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس.					
٥٧	مراعاة رغبة الطالب في الإرشاد الأكاديمي؛ لضمان التفاعل الإيجابي بين الطرفين.					
٥٨	توفير الضمانات اللازمة لتحقيق الاستقلالية والحرية الأكاديمية في التدريس.					

ملحق رقم (٤)

المخاطبات الرسمية



جامعة الملك خالد
كلية التربية / مدرسات عبد

طلب موافقة على تحكيم تطبيق
أداة بحث لطالب ماجستير دكتوراه

اسم الطالب: أحمد عبد الله محمد طيري

الرقم الجامعي: ٤٩٩ ٨٠ ٣٤ ٤

التخصص: إدارة وإشراف تجوي

المشرف على الرسالة: السيدة محمود إبراهيم سعد

عنوان الرسالة: تطوير أدوات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد من منظور الاشراف الأكاديمي

حفظه الله

سعادة الدكتور/ رئيس القسم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

آمل موافقة سعادتكم على:

تحكيم أداة البحث المرفقة.

تطبيق الأداة البحثية المرفقة.

والرفع إلى سعادة الدكتور/ وكيل الكلية للمدرسات العليا.

المشرف على الرسالة

د. السيدة محمود إبراهيم سعد

٧١٤
٥١٤٦٨
وكيل الكلية للمدرسات عبد

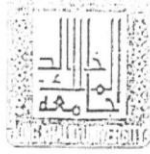
د. بهير ليا
مختار



رئيس القسم

د. منيرة بن عبد الله آل كرم
التوقيع:

رقم:
التاريخ:
الموافق:



الجامعة الإسلامية
بمدينة الرياض
كلية التربية / الدراسات العليا

طلب موافقة على تحكيم تطبيق

أداة بحث لطالب ماجستير دكتوراه

اسم الطالب: أهل عبد الله محمد عيسى

الرقم الجامعي: ٤٣٤٨٢٠٤٩٩

التخصص: إدارة مشرف تروبي

المشرف على الرسالة: د. السيدة محمود إبراهيم سعد

عنوان الرسالة: تطوير أحوال أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك

خالد من منظور الاشراف الأكاديمي

حفظه الله

سعادة الدكتور/ رئيس القسم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

آمل موافقة سعادتكم على:

تحكيم أداة البحثية المرفقة.

تطبيق أداة البحثية المرفقة.

والرفع إلى سعادة الدكتور/ وكيل الكلية للدراسات العليا

سعادة وكيل الكلية للدراسات العليا

د. السيد محمود إبراهيم سعد

العلمية أودود بنات ك. السيد محمد بنات

العلمية بنات ك. وداد بنات

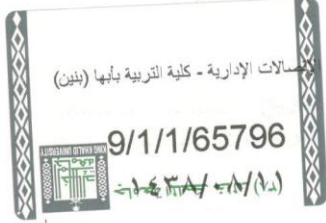
المشرف على الرسالة
د. السيد محمود إبراهيم سعد
٣١٨
٥٢٥٢

وكيل الكلية للدراسات العليا

د. محمد بنات
٣١٨
٥٢٥٢

رئيس القسم

د. محمد بنات
٣١٨
٥٢٥٢



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
كلية التربية

المحترم سعادة الأستاذ الدكتور / وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

نرفع لسعادتكم طلب تطبيق الاستبانة المقدمة من طالبة الدراسات العليا/أمل عبدالله محمد عسيري تخصص " الإدارة والإشراف التربوي " بشأن رغبتها في تطبيق استبانة بعنوان: "تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد من منظور الاحتراف الأكاديمي" أمل من سعادتكم التكرم بالتوجيه حيال تطبيق الاستبانة المرفقة على القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد (بكلية التربية بنين وبنات وكلية الصيدلة بنين وبنات وكلية العلوم بنين وبنات وكلية الآداب بنات) وذلك من خلال الرابط التالي:

<https://goo.gl/forms/KfZ0RUXiHdxObhCb2>

وتقبلوا فائق احترامي وتقديري،،،

عميد كلية التربية

د. عبدالله بن علي الكاسي



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
كلية التربية

المحترم

سعادة المشرف على مركز الدراسات والمعلومات

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

نفيدكم بأن طالبة الدراسات العليا /أمل عبدالله محمد عسيري التي تدرس الماجستير في تخصص " الإدارة والاشراف التربوي" بكلية التربية والتي تقوم بإجراء دراسة بعنوان "تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد من منظور الاحتراف الأكاديمي" وتحتاج إلى إحصائية دقيقة عن:
١- أعضاء هيئة التدريس.

أمل مساعدتها في الحصول على الأعداد المطلوبة على مستوى عمادات وكليات الجامعة للبنين والبنات بأبها وخميس مشيط.

وتقبلوا فائق احترامي وتقديري،،،

عميد كلية التربية

د. عبدالله بن علي آل كاسي

توزيع أعضاء هيئة التدريس على كليات الجامعة بحسب الرتب العلمية والجنسية للعام الجامعي ١٤٣٦-١٤٣٧ هـ

اسم الكلية	الجنس	الرتبة العلمية												
		الإجمالي	مجموع النوع		أستاذ مساعد			أستاذ مشارك			أستاذ			
			ذ	ث	إجمالي	النوع		إجمالي	النوع		إجمالي	النوع		
						ذ	ث		ذ	ث		ذ	ث	
أولاً: كليات الجامعة للبينين														
١- كليات الجامعة للبينين بمدينة أبها														
س	١٦	٠	١٦	١٥	٠	١٥	١٥	٠	١٥	١١	٠	١١	٣٠	٣,٧
غ	٥	١	٦	٤٢	٠	٤٢	١٩	٠	١٩	٦	١	٧	٣٠	٣,٧
مجموع	١٦	١	١٧	٥٧	٠	٥٧	٣٤	٠	٣٤	١٧	١	١٨	٦٠	٧,٤
س	٦	٠	٦	٢٣	٠	٢٣	١٠	٠	١٠	٦	٠	٦	٣٠	٢,٢
غ	١٢	٠	١٢	١٤	١	١٥	٢٢	١	٢٣	١٢	٠	١٢	٣٦	٢,٧
مجموع	١٨	٠	١٨	٣٧	١	٣٨	٣٢	١	٣٣	١٨	٠	١٨	٦٦	٤,٩
س	١	٠	١	١٠	٠	١٠	٦	٠	٦	١	٠	١	١٧	٠,٩
غ	٢	٠	٢	٣١	٠	٣١	٦	٠	٦	٢	٠	٢	٣٩	٢,٢
مجموع	٣	٠	٣	٤١	٠	٤١	١٢	٠	١٢	٣	٠	٣	٥٦	٣,١
س	٣	٠	٣	٢٣	٠	٢٣	١٢	٠	١٢	٣	٠	٣	٣٨	٢,١
غ	٦	٠	٦	٣٥	٥	٤٠	١٣	٢	١٥	٦	٠	٦	٥٢	٣,٣

مجموع	٩	٠	٩	٢٣	٢	٢٥	٥٨	٥	٦٣	٩٠	٧	٩٧	٥,٤
س	١٣	٠	١٣	١٩	٠	١٩	٣٢	١	٣٣	٦٤	١	٦٥	٣,٦
غ	١٧	٤	٢١	٢٢	٥	٢٧	٣٨	١١	٤٩	٧٧	٢٠	٩٧	٥,٤
مجموع	٣٠	٤	٣٤	٤١	٥	٤٦	٧٠	١٢	٨٢	١٤١	٢١	١٦٢	٩
س	٥	٠	٥	٩	٠	٩	٩	١	١٠	٢٨	١	٢٩	١,٦
غ	١٢	١	١٣	٣٩	٥	٤٤	٦٢	١٣	٧٥	١١٣	١٩	١٣٢	٧,٤
مجموع	١٧	١	١٨	٤٨	٥	٥٣	٧١	١٤	٨٥	١٤١	٢٠	١٦١	٩
س	٢	٠	٢	٢	٠	٢	٢	٠	٢	١٤	٠	١٤	٠,٨
غ	١	٠	١	٥	١	٦	٤٠	٦	٤٦	٤٦	٧	٥٣	٣
مجموع	٣	٠	٣	٧	١	٨	٤٠	٦	٤٦	٦٠	٧	٦٧	٣,٧
س	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٦	١	٧	٠,٣
غ	٣	٠	٣	٢٠	٧	٢٧	٣٩	٩	٤٨	٦٢	١٦	٧٨	٤,٤
مجموع	٣	٠	٣	٢٠	٧	٢٧	٣٩	١٠	٤٩	٦٧	١٧	٨٤	٤,٧
س	١	٠	١	١	٠	١	٦	٠	٦	٨	٠	٨	٠,٤
غ	٤	٠	٤	١٥	٠	١٥	٥٧	٠	٥٧	٧٦	٠	٧٦	٤,٢
مجموع	٥	٠	٥	١٦	٠	١٦	٦٣	٠	٦٣	٨٤	٠	٨٤	٤,٧
س	٠	٠	٠	١	٠	١	١	٠	١	٢	٠	٢	٠,١
غ	٢	٠	٢	٣	٣	٦	١٩	٨	٢٧	٢٤	١١	٣٥	٢
مجموع	٢	٠	٢	٤	٣	٧	٢٠	٨	٢٨	٢٦	١١	٣٧	٢,١
س	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١١	١	١٢	٠,٦
غ	١	٠	١	١٢	١	١٣	٥١	١٣	٦٤	٦٤	١٤	٧٨	٤,٤

صفحة ٣ من ٦

٥	٨٩	١٥	٧٤	٧٥	١٤	٦١	١٣	١	١٢	١	٠	١	مجموع
٠,٢	٤	١	٣	٤	١	٣	٠	٠	٠	٠	٠	٠	س
٢,١	٣٧	١٠	٢٧	٢٦	٧	١٩	١١	٣	٨	٠	٠	٠	غ
٢,٣	٤١	١١	٣٠	٣٠	٨	٢٢	١١	٣	٨	٠	٠	٠	مجموع
×													
٢ - كليات الجامعة للبين بمدينة خميس مشيط													
٠,١	١	٠	١	١	٠	١	٠	٠	٠	٠	٠	٠	س
١,٦	٢٨	١٤	١٤	١٤	٨	٦	٩	٤	٥	٥	٢	٣	غ
١,٦	٢٩	١٤	١٥	١٥	٨	٧	٩	٤	٥	٥	٢	٣	مجموع
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	س
٠,٨	١٥	١٥	٠	١٠	١٠	٠	٥	٥	٠	٠	٠	٠	غ
٠,٨	١٥	١٥	٠	١٠	١٠	٠	٥	٥	٠	٠	٠	٠	مجموع
٠,١	٢	٠	٢	١	٠	١	١	٠	١	٠	٠	٠	س
١,١	٢٠	٠	٢٠	١٧	٠	١٧	٣	٠	٣	٠	٠	٠	غ
١,٢	٢٢	٠	٢٢	١٨	٠	١٨	٤	٠	٤	٠	٠	٠	مجموع
×													
٣ - كليات الجامعة للبين بمدينة محابل عسير													
٠,٢	٤	٠	٤	١	٠	١	٢	٠	٢	١	٠	١	س
٢,٥	٤٥	٠	٤٥	٣٨	٠	٣٨	٧	٠	٧	٠	٠	٠	غ
٢,٧	٤٩	٠	٤٩	٣٩	٠	٣٩	٩	٠	٩	١	٠	١	مجموع
٠,١	١	٠	١	١	٠	١	٠	٠	٠	٠	٠	٠	س
٠,٥	٩	٠	٩	٨	٠	٨	١	٠	١	٠	٠	٠	غ
٠,٦	١٠	٠	١٠	٩	٠	٩	١	٠	١	٠	٠	٠	مجموع

صفحة ٤ من ٦

×													
٤ - كليات الجامعة للبين بمدينة تنومة													
٠,١	١	٠	١	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١	٠	١	س
١	١٨	٠	١٨	١٦	٠	١٦	٢	٠	٢	٠	٠	٠	غ
١,١	١٩	٠	١٩	١٦	٠	١٦	٢	٠	٢	١	٠	١	مجموع
تالياً: كليات الجامعة للبيئات													
١ - كليات الجامعة للبيئات بمدينة أبها													
٠,٤	٨	٨	٠	٨	٨	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	س
٣,٤	٦١	٤٣	١٨	٥٣	٣٨	١٥	٨	٥	٣	٠	٠	٠	غ
٣,٩	٦٩	٥١	١٨	٦١	٤٦	١٥	٨	٥	٣	٠	٠	٠	مجموع
٠,١	١	١	٠	١	١	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	س
٠,٩	١٧	١٧	٠	١٧	١٧	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	غ
١	١٨	١٨	٠	١٨	١٨	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	مجموع
١,٨	٣٢	٣٢	٠	٣١	٣١	٠	١	١	٠	٠	٠	٠	س
٣,٩	٧٠	٥٠	٢٠	٤٨	٣٥	١٣	٢٢	١٥	٧	٠	٠	٠	غ
٥,٧	١٠٢	٨٢	٢٠	٧٩	٦٦	١٣	٢٣	١٦	٧	٠	٠	٠	مجموع
٠,٤	٨	٨	٠	٦	٦	٠	٢	٢	٠	٠	٠	٠	س
٢,٣	٤١	٤٠	١	٣٦	٣٥	١	٥	٥	٠	٠	٠	٠	غ
٢,٧	٤٩	٤٨	١	٤٢	٤١	١	٧	٧	٠	٠	٠	٠	مجموع
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	س
٢,٢	٣٩	٣٩	٠	٢٥	٢٥	٠	١٠	١٠	٠	٤	٤	٠	غ
٢,٢	٣٩	٣٩	٠	٢٥	٢٥	٠	١٠	١٠	٠	٤	٤	٠	مجموع

English Abstract

University: King Khalid University.

Donor Faculty: Faculty of Education..

Academic Department: Administration and Educational Supervision.

Specialization / Path: Administration and Educational Supervision.

Academic Degree: Master of Education in Administration and Educational Supervision.

Thesis Title: Developing the Roles of Faculty Members from the Perspective of Academic Professionalism at King Khalid University "Field study".

Researcher Name: Amal Abdullah Jlide Asiri.

University Number: (434820499).

Academic Supervisor: Dr. Elsaïda Mahmoud Ibrahim Saad

Discussion Date:

Abstract:

The objective of the current research is to know the concept of academic professionalism in universities and its dimensions, ways of activating it, and the expected roles of faculty members at King Khalid University from the perspective of academic professionalism. The descriptive approach and the questionnaire were used as a research tool, Of the faculty members at King Khalid University in Abha. The research sample consisted of (279) faculty members who were selected by random sampling method. The results showed that the degree of approval of the mechanisms of developing the roles of the faculty members at King Khalid University came to a strongly approved level with an average of 4.28. , In the first order, the development of the supervisory role was strongly agreed with an average of 4.45., After the development of the administrative role with a high degree of approval, with an average of (4.42) and after the development of the research role with a strongly approved level with an average of 4.26. After the development of the community role was strongly agreed, (4.28), after the development of the teaching role with the approval level, with an average of (4.07), the focus of the requirements for the development of academic professionalism with a strongly agreeable, and the mean arithmetic (4.38); the results also showed statistically significant differences according to the scientific level variable Teaching and research role and the total degree of dimensions in favor of the rank of professor, and There were no statistically significant differences between the estimates of the sample according to the gender variables and the specialization of the college. The research concluded with a number of recommendations, including the need to develop the roles of faculty members in the universities in line with the latest developments and changes in the world and contribute to realizing the vision of 2030. High efficiency and excellence. Setting criteria for selecting faculty members, attracting high-caliber and distinguished employees, setting up programs for professional retraining before appointment, appointing research assistants and teaching them, and activating promotion criteria based on excellence in teaching and community performance next to excellence of research performance.

Keywords: Academic Professionalism, Role, Roles of Faculty Members.

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Education
King Khalid University
Deanship of Graduate Studies
College of Education
Department of Management and
Educational Supervision

Developing the Roles of Faculty Members in the light of
Academic Professionalism at King Khalid University
"Field study"

A Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements
for the Master degree in Education
"management and Educational Supervision "

Student

Amal Abdullah Jlide Asiri

Supervisor

Dr.Elsaida Mahmoud Ibrahim Saad

Associate Professor in Educational Administration and Policies

1439AH - 2018AD