



جامعة المنصورة
كلية التربية



**تصور مقترح للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس
بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة**

إعداد

د/ أميرة سمير علي عيسى
مدرس أصول التربية
كلية التربية – جامعة المنوفية

أ.د/ محمود فوزي بدوي
أستاذ أصول التربية ووكيل الكلية
لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
كلية التربية – جامعة المنوفية

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١٢٣ – يوليو ٢٠٢٣

تصور مقترح للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة

د / أميرة سمير علي عيسى
مدرس أصول التربية
كلية التربية – جامعة المنوفية

أ.د / محمود فوزي بدوي
أستاذ أصول التربية ووكيل الكلية
لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
كلية التربية – جامعة المنوفية

الملخص:

استهدف البحث الحالي الكشف عن الأسس الفكرية والأطر النظرية للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وبعض الاتجاهات المعاصرة لتحقيقه، والتعرف على واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، ومعوقات تحقيقه، وتقديم تصور مقترح لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي نظراً لمناسبته لطبيعته، مستعيناً بالاستبانة التي تم إعدادها وتطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (٢٩٨) عضواً، من مجتمع الدراسة البالغ (٢٦١٠) أعضاء هيئة تدريس، وذلك للتعرف على واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ومعوقات تحقيقه.

وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها؛ أن واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية جاء بدرجة متوسطة، كما وصفته النتائج الإحصائية، وكذلك توجد معوقات (إدارية، خاصة بأعضاء هيئة التدريس، مالية) تقف حائلاً دون تحقيقه، وقدم البحث تصوراً مقترحاً لتحسين واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة المتمثلة في (التشارك المعرفي- التمكين الوظيفي- الحراك الأكاديمي).

الكلمات المفتاحية: التميز الأكاديمي- أعضاء هيئة التدريس- الاتجاهات المعاصرة- التصور المقترح- جامعة المنوفية.

Abstract

The current research aimed to reveal the intellectual foundations and theoretical frameworks for academic excellence for faculty members in universities, and some contemporary trends to achieve it, and to identify the reality of academic excellence for faculty members at Menoufia University, and the obstacles to achieving it, and to present a proposed Perspective to achieve academic excellence for faculty members at Menoufia University.

The research relied on the descriptive approach due to its suitability to its nature, using the questionnaire that was prepared and applied to a sample of (298) faculty members, from the study population of (2610) faculty members, in order to identify the reality of academic excellence for faculty members at Menoufia University and the obstacles to achieving it.

The research reached several results, the most important of which is that the reality of academic excellence for faculty members at Menoufia University came to a medium degree, as described by the statistical results, and there are also obstacles (administrative, specific to faculty members, financial) that stand in the way of achieving it. The research presented a proposed Perspective to improve the reality of academic excellence for faculty members at Menoufia University in the light of some contemporary trends (Knowledge sharing - job empowerment - academic mobility).

Key Words: Academic excellence- faculty members - Contemporary trends - proposed Perspective - Menoufia University.

المحور الأول (الإطار العام للبحث)

• مقدمة:

يواجه العالمُ تطوراتٍ علميةً وتكنولوجيةً مستمرةً ومتلاحقةً، أثّرت بشكل جيد على مناحي الحياة كافةً في المجتمعات الإنسانية، وهذه التطورات أدت لحدوث اتساع معرفي واسع في المجالات العلمية كافة، حتى سُمي هذا العصر بعصر الثورة المعرفية والمعلوماتية، فيقاس مدى تقدم مجتمع ما بمدى امتلاكه للمعرفة والتكنولوجيا واستثمارها بكفاءة وفاعلية، والقدرة على استخدامها وتوظيفها في المجالات التي تحقق الفائدة المرجوة.

وتسعى الجامعاتُ الجادة في العالم في ظل هذه التطورات المعاصرة والمنافسة الشديدة والتحديات التي تعيشها، إلى الارتقاء بخدماتها الأكاديمية والبحثية والمجتمعية؛ لتكون جامعات متميزة، فهذا العصر أصبح فيه التميز مطلباً قوياً تسعى إليه الجامعات كافة؛ لما له من آثارٍ إيجابية ترفع من شأنها، وذلك باعتباره وسيلة لتحقيق ميزة تنافسية تعزز من مكانتها ضمن التصنيفات المحلية والعالمية، فلم يعد التميز اختياريًا بل أصبح ضرورةً تفرضها التغيرات المتسارعة في حركة المجتمعات ومؤسساتها المختلفة. (المحمود وإسماعيل، ٢٠٢١، ص ٤١١)*، فإصلاح التعليم الجامعي وتطويره وتميزه وتحديثه يبدأ بوجود معلمٍ متطور في إعدادهِ وتدريبهِ، كونه أحد المدخلات المهمة في العملية التعليمية، وأن مقياسَ تميز الجامعات يعني في المقام الأول

* اتبع الباحثان نظام التوثيق العلمي للدراسات والبحوث التربوية وفق دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA (الإصدار السادس)

امتلاكها لأعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالمياً، فتساهم قدراتهم في خلق جوٍّ أكاديمي ملائم ومتطلبات جودة وتميز للعملية التعليمية بها، ومحقق لمتطلبات العصر المتجددة. (رشوان، ٢٠٢٢، ص١٤٧٧)

وينتطلب التميز في التعليم الجامعي العناية بأعضاء هيئة التدريس، أي بفكرهم وعلمهم وبحوثهم وخبرتهم ومهاراتهم وآدائهم وممارساتهم المهنية بشكل عام، فنجاح الجامعات في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها رهن بوجود أعضاء هيئة تدريس متميزين، فينبغي زيادة الوعي لديهم ورفع قدراتهم من أجل مواكبة التطورات في العملية التعليمية. (داود، العجمي، ونور، ٢٠٢٠، ص٢٧١)

ومن بديهيات القول أنه تقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مسؤوليات كبيرة تجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، ونظراً إلى أن العملية التعليمية في كل التخصصات في تطور مستمر، فلا بدّ لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة من متابعة هذه التطورات والتعامل معها، لما لها من انعكاسات على مجالات عملهم الجامعي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهذا كله يستوجب من الجامعة أن توفر الاحتياجات الأكاديمية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس، والتي من خلالها ترفع كفاياته، وتزيد إنتاجيته العلمية، وفي الوقت ذاته فإن غياب توفير هذه الاحتياجات يعوق تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي. (الشتوي، ٢٠١٧، ص ٢٢٧)

مما يدفع بشكل مستمر لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتحقيق التميز في أدائهم وذلك لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية السريعة، والوفاء بالمتطلبات الأكاديمية المتعلقة بتخصصاتهم واتجاهاتهم نحو التميز المهني في عملهم الجامعي، حيث إن تطوّرهم في حد ذاته يعدّ تطوراً للجامعة ويساعدها على تحقيق التنافسية، حيث أكدت دراسات عديدة كدراسة (النجار، ٢٠٢٢، ص١٦٠) ودراسة (محمود، ٢٠٢١، ص٨٧٣) ودراسة (عبد الرازق، عثمان، وغمري، ٢٠٢١، ص٤٤٢)، ودراسة "فام" (Pham, 2021, P.129) ودراسة (القصبي، حنفي، والشواربي، ٢٠٢١، ص٥٩٥)، ودراسة (الصرايرة وغيضان، ٢٠٢١، ص٣١٩)، ودراسة (إسماعيل، ٢٠١٩، ص٣٢) ودراسة (الأبرط، ٢٠١٩، ص٧٦)، ودراسة "تانجيري، لانجيتان، مكر، ورورنج" (Tangkere, Langitan, Maukar, & Roring, 2018, P.5) ودراسة "كارني، لورا، و كوبر" (Carney, Laura, & Cooper 2016, P.33)

على ضرورة تطوير أعضاء هيئة التدريس لقدراتهم وزيادة مؤهلاتهم وتنميتهم مهنيًا وذلك من أجل تحقيق تميزهم الأكاديمي.

وباستقراء الباحثين للأدبيات التربوية المتعلقة بالتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ومراجعة نتائج الدراسات السابقة ذات الصلة، فلقد اتضح وجود عدة اتجاهات فكرية تعلق بتسيخ التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وتفعيله، كالتشارك المعرفي، لما له من دور في تنمية وتطوير الجانب الفكري والإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، من خلال تبادل المعلومات والمعارف والخبرات والأفكار للقيام بأبحاث تعاونية لمعالجة قضايا ومشكلات مجتمعية. (الصقعي، ٢٠٢١، ص ٣٤٢)، والتمكين الوظيفي، لما له من دور في رفع مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس وزيادة دافعيتهم للعمل، بمنح أعضاء هيئة التدريس سلطة اتخاذ القرارات والمهارات والحرية للقيام بوظائفهم. (الحميدي، ٢٠١٦، ص ٢٤٠)، والحراك الأكاديمي، لما له من دور في تميز أعضاء هيئة التدريس، فهو الانتقال الفيزيقي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات عبر الحدود الوطنية لفترة زمنية محددة من خلال بروتوكولات واتفاقيات للتبادل العلمي لأغراض التدريس أو البحث أو أداء مهام علمية ثم العودة بعد انتهاء تلك المدة، بما يتيح لهم الاستفادة من تلك الخبرات والمعارف التي اكتسبوها. (أحمد، سلطان، وسيد، ٢٠٢٢، ص ٢٤٥)

ورغم المحاولات الجادة التي تبذلها الجامعات، سواء على المستوى المحلي أو العالمي للارتقاء بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بها سعيًا نحو التميز، إلا أن النظرة العالمية تشير إلى أن الجامعات ما زالت بحاجة إلى بذل المزيد من الجهود لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بها، حيث أكدت دراسات عديدة كدراسة (أبو قاعود، ٢٠٢٢، ص ١٧٦) ودراسة (الشهراني وعبد الجليل، ٢٠٢١، ص ٤٠١) ودراسة "باوديلا" (Paudel, 2021, P. 106) ودراسة (الإتربي، ٢٠١٩، ص ٦٨٤)، ودراسة (بسطويسي، ٢٠١٧، ص ٣٩٥) على ضعف الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وانخفاض مستوى الكفاءة التدريسية والنشر العلمي لهم.

والوضع لم يختلف كثيرًا في جامعة المنوفية، فلقد أكدت دراسة (يونس، بدوي، وشوشه، ٢٠٢٢، ص ١٩٩)، ودراسة (يونس، السيد، وعياد، ٢٠٢١، ص ١٦٩)، ودراسة (إبراهيم، ٢٠١٩، ص ٤٣٢) على أن الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة في واقعه الحالي لا يزال بعيدًا عن تحقيق الأهداف المنشودة، ومن هنا اقتضت الحاجة لضرورة تطوير الأداء

الأكاديمي لهم، لتحقيق تميزهم الأكاديمي، لذلك يحاول البحث الحالي وضع تصور مقترح للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة.

• **مشكلة البحث:**

تتحدد مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:
"كيف يمكن تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة؟"
ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما الإطار المفاهيمي للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
- ما أهم الاتجاهات المعاصرة لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
- ما واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية حول واقع التميز الأكاديمي لهم باختلاف متغيرات (النوع- الكلية- الدرجة العلمية)؟
- ما التصور المقترح لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة؟

• **أهداف البحث:**

- يستهدف البحث الحالي تقديم تصور مقترح لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة من خلال:
- التعرف على الأسس الفكرية والنظرية للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
 - التعرف على الملامح العامة لبعض الاتجاهات المعاصرة التي تسهم في تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
 - وصف واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ومعوقات تحقيقه.

• **أهمية البحث:**

- يستمد البحث الحالي أهميته مما يلي:
- أهمية أعضاء هيئة التدريس لكونهم الركيزة الأساسية للعملية التعليمية بالجامعة، حيث تتوقف جودة التعليم الجامعي على الكفاءة العلمية لأعضاء هيئة التدريس وأدائهم المهني ودورهم الفعال في إعداد الثروة البشرية وخدمة مجتمعهم وحل مشكلاته.

- استثمار بعض الاتجاهات المعاصرة في إثراء الجوانب الأكاديمية والبحثية والمجتمعية لأعضاء هيئة التدريس، بما يؤدي لتحقيق تميزهم الأكاديمي، مما ينعكس على تعزيز وترسيخ التفوق العلمي للجامعة بما يسهم في تحقيق التنافسية لها.
- تزويد القائمين على أمر الجامعة ببعض التوصيات والمقترحات لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الاتجاهات المعاصرة، بما يزيد من قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها وتحقيق التنافسية في بيئة سريعة التغير.
- الاستجابة لتوصيات العديد من الدراسات التي أكدت على أهمية تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
- محاولة تقديم تصور مقترح من خلال استقراء الأدب الإداري ونتائج الدراسات السابقة والتعرف على الواقع، لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، استثماراً للاتجاهات المعاصرة.

• منهج البحث وأداته:

استعان البحث الحالي بإجراءات المنهج الوصفي، نظرًا لملاءمته لطبيعته، حيث تمّ من خلاله التعرف على واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ومعوقات تحقيقه، وتم استخدام الاستبانة كأداة للبحث لتحقيق هذا الغرض، وتم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

• مجتمع البحث والعينة:

تمثّل مجتمع البحث الحالي من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية (٢٦١٠) أعضاء، وذلك وفقًا لإحصائية العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م، وبلغت عينة البحث الحالي (٢٩٨) عضو هيئة تدريس، تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية من جميع الكليات العملية والنظرية بجامعة المنوفية.

• حدود البحث:

تمثلت حدود البحث في الآتي:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث على تناول التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من حيث مفهومه وأهميته وخصائصه وأبعاده، وكذلك بعض الاتجاهات المعاصرة "التشارك المعرفي- التمكين الوظيفي- الحراك الأكاديمي" من حيث مفهوم كل اتجاه وأهميته ومتطلباته لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، والتعرف على واقع التميز

الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس (التمكن المعرفي والتدريسي- التفرد البحثي- الريادة المجتمعية- المبادرات الإبداعية- التقويم الذاتي والتطوير المستمر- الالتزام بأخلاقيات المهنة)، ومعوقات تحقيقه (المعوقات الإدارية- خاصة بأعضاء هيئة التدريس- مالية) بجامعة المنوفية.

- **الحدود البشرية:** تم تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (٢٩٨) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، انطلاقاً من أهمية أخذ آرائهم حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعتهم.

- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق أداة البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.

- **الحدود المكانية:** تم تطبيق أداة البحث ميدانياً على جميع الكليات العملية والكليات النظرية بجامعة المنوفية.

• مصطلحات البحث:

تم تناول التعريفات المختلفة لمصطلحات البحث الحالي في إطاره النظري، وسوف نستقر في الجزء التالي على التعريفات الإجرائية:

(١) التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس Academic excellence for faculty members:

يُعرف التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في البحث الحالي على أنه وصول أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية لدرجة عالية من التفرد والتفوق في أداء مهامهم التدريسية والبحثية والمجتمعية نتج عن الجودة والإتقان والفعالية، وهو ما يترتب عليه تميز الجامعة.

(٢) الاتجاهات المعاصرة Contemporary trends:

تُعرف الاتجاهات المعاصرة في البحث الحالي على أنها ممارسات عالمية ثبت جدواها في تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وهذه الاتجاهات هي (التشارك المعرفي- التمكين الوظيفي- الحراك الأكاديمي).

(٣) التصور المقترح proposed Perspective:

هو الرؤية التي يقدمها الباحثان لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، شاملة الإجراءات والمتطلبات وآليات التنفيذ ومعوقات التطبيق.

• الدراسات السابقة والتعليق عليها:

تم الاطلاع على العديد من البحوث والدراسات ذات الصلة بمتغيرات البحث الحالي، وسوف يتم عرض هذه الدراسات وفق الترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث في محورين، ثم التعليق عليها، كما يلي:

المحور الأول: دراسات تناولت التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات:

(١) دراسة " تانجيري و لانجيتان و مكر ورونج" (Tangkere, Langitan, Maukar, & Roring, 2018) بعنوان: "تميز أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية"

هدفت الدراسة إلى تأهيل أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة ولاية مانادو بإندونيسيا، ومعرفة العوامل التي تعوق تأهيلهم، واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، مستخدماً المقابلة والملاحظة كأدوات للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها التأكيد على ضرورة تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بولاية مانادو، وذلك بزيادة مؤهلاتهم الأكاديمية وتطوير ذاتهم بحضور التدريبات التربوية وإجراء المزيد من البحوث والنشر في المجالات المعتمدة.

(٢) دراسة جوهري، رضوان، وسليم (٢٠١٨) بعنوان: "متطلبات تحقيق تميز أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط".

هدفت الدراسة إلى استقصاء متطلبات تميز أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط في ضوء مؤشرات تميزهم في بعض التصنيفات العالمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، مستخدمه الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها أن آراء أعضاء هيئة التدريس أكثر إيجابية نحو استخدام عشرين مطلباً من متطلبات تميز أعضاء هيئة التدريس في ضوء مؤشرات بعض التصنيفات العالمية تمثل ثلاثة محاور رئيسة وهي الكتب والأبحاث العلمية، المؤتمرات والندوات وورش العمل والتقييم والتحفيز.

(٣) دراسة تسفيتكوفا ولمور (Tsvetkova & Lomer, 2019) بعنوان: "التميز الأكاديمي لتعزيز القدرة التنافسية للجامعات الروسية"

هدفت الدراسة إلى التحليل النقدي لمبادرة التميز الأكاديمي الروسية (المشروع ٥-١٠٠) المصمم لرفع خمس جامعات روسية للدخول إلى التصنيفات العالمية للجامعات بحلول عام ٢٠٢٠م، واعتمدت الدراسة على نهج فيركلاف لتحليل الخطاب النقدي (CDA) كشكل من

أشكال التحليل الموجه نحو النص بهدف الجمع بين ثلاث مراحل مختلفة من التحليل وهم وصف نصوص اللغة المكتوبة وتحليلها وتفسيرها، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها أن الحكومة وسعت المعرفة بمبادرات التميز الأكاديمي في التعليم الجامعي لتعزيز البحث والإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية الشاملة لأنظمة التعليم الجامعي الوطنية على مستوى العالم، وعززت الخطاب النيو ليبرالي.

(٤) دراسة الأسمر (٢٠٢٠) بعنوان: "درجة الحاجة إلى التوجهات الاستراتيجية اللازمة لتحقيق التميز الأكاديمي لجامعة أم القرى في ضوء نموذج التوجهات الاستراتيجية للجامعة المتميزة لآل زاهر السلاطين"

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة الحاجة للتوجهات الاستراتيجية اللازمة لتحقيق التميز الأكاديمي لجامعة أم القرى في ضوء نموذج التوجهات الاستراتيجية للجامعة المتميزة لآل زاهر السلاطين من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها ضرورة توفير وممارسة التوجهات الاستراتيجية اللازمة لتحقيق التميز الأكاديمي لجامعة أم القرى، حيث إن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة الحاجة إلى التوجهات الاستراتيجية اللازمة لتحقيق التميز الأكاديمي جاءت بدرجة عالية.

(٥) دراسة داود، العجمي، ونور (٢٠٢٠) بعنوان: "متطلبات تحقيق التميز في التعليم الجامعي الأزهرى على ضوء التوجهات المعاصرة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار الفكري والفلسفي للتميز في التعليم الجامعي والتوجهات المعاصرة ذات الارتباط به، وواقع التميز في التعليم الجامعي الأزهرى، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها حاجة التعليم الجامعي الأزهرى لمجموعة من المتطلبات اللازمة لتحقيق التميز على ضوء التوجهات المعاصرة، حيث إن درجة توافر مؤشرات التميز في التعليم الجامعي الأزهرى جاءت بدرجة متوسطة.

(٦) دراسة "فاسيليف" (Vasiliev, 2021) بعنوان: "التنافسية والتميز الأكاديمي كطرق لتقويم جودة التعليم الجامعي"

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقات النظرية والعملية بين التميز الأكاديمي والقدرة التنافسية في التعليم الجامعي ودراسة المبادرات والأنشطة الجامعية التي تقوم بها العديد من الدول

الأوروبية، وذلك بهدف تحسين القدرة التنافسية للجامعات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها تحديد عدة عوامل مهمة لتحقيق التميز الأكاديمي والقدرة التنافسية للجامعات في روسيا كعدد المنشورات في قواعد البيانات العالمية وزيادة رواتب الخريجين وزيادة ميزانية الجامعات للقيام بالعديد من الأنشطة وبالتالي رفع مكانة الجامعات في روسيا وتطورها.

(٧) دراسة "فام" (Pham, 2021) بعنوان: "التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسة التعليم العالي"

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية التطوير المهني في مؤسسات التعليم العالي الإنجليزية المتوسطة كجامعة فيتنام الدولية، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي معتمداً على جمع البيانات لعدد من الأساتذة المساعدين وحاملي درجة الدكتوراه، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها ضمان استدامة التعليم العالي في فيتنام إذا كان مشابهاً لمؤسسات التعليم العالي المحلية التي لديها نفس التوجه نحو تعزيز الموارد البشرية الأكاديمية، لذلك فلا بد من التركيز على التخطيط والإدارة لاختيار أعضاء هيئة تدريس وتدريبهم وتقييمهم بانتظام.

(٨) دراسة يوسف (٢٠٢١) بعنوان: "معايير مقترحة للتميز الأكاديمي للجامعات المصرية في ضوء النموذج الأوروبي للتميز: جامعة القاهرة نموذجاً"

هدفت الدراسة إلى رصد واقع أبعاد النموذج الأوروبي للتميز، تمهيداً لوضع معاييره بالنسبة للجامعات المصرية، للوقوف على المعايير المقترحة للتميز الأكاديمي لهذه الجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لوضع قائمة بالمعايير المقترحة للتميز الأكاديمي تمثلت في سبعة معايير رئيسية وهي (الغاية والرؤية والاستراتيجية، القيادة والثقافة المؤسسية، مشاركة المستفيدين، تحقيق قيمة مستدامة، إدارة الأداء وقيادة التحول، تصورات المستفيدين، نتائج الأداء الاستراتيجي والتشغيلي).

(٩) دراسة القطب، الجندي، والصيفي (٢٠٢١) بعنوان: "رؤية أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ لمتطلبات تحقيق التميز الأكاديمي"

هدفت الدراسة إلى معرفة رؤية أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ لمتطلبات تحقيق التميز الأكاديمي، واعتمدت الدراسة على المنهج الإثنوجرافي، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها وجود عدة متطلبات لتحقيق التميز الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

وهي متطلبات تتعلق بوظيفة التدريس ومتطلبات تتعلق بوظيفة البحث العلمي ومتطلبات تتعلق بوظيفة خدمة المجتمع ومتطلبات تتعلق بالجوانب الإدارية.

(١٠) دراسة النجار (٢٠٢٢) بعنوان: "التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصي"

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصي، فضلاً عن استكشاف العلاقة بين التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، معتمداً على ثلاثة مقاييس وهم التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها التأكيد على ضرورة توفير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس للحفاظ والارتقاء بمستوى أدائهم الجامعي وتشجيعهم على تقديم الأفكار المبدعة التي ترتقي بالجامعة ومستواها الأكاديمي.

(١١) دراسة أبو قاعود (٢٠٢٢) بعنوان: "المهارات (التدريسية والبحثية والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الاعتماد الأكاديمي: دراسة استكشافية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة في المملكة العربية السعودية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات توافر المهارات (التدريسية والبحثية والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي مستخدماً الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها ضرورة تطوير جميع المهارات لأعضاء هيئة التدريس، حيث إن درجة توافر المهارات التدريسية والبحثية والإدارية لديهم جاءت بدرجة متوسطة.

المحور الثاني: دراسات تناولت بعض الاتجاهات المعاصرة لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:
في هذا المحور يتم تناول الدراسات التي أكدت على عدة اتجاهات معاصرة لتجويد وتحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ومن ثم تحقيق التميز الأكاديمي كبعد نمائي في هذا الإطار.

(١) دراسة عبد الحافظ والمهدي (٢٠١٥) بعنوان: "واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية"

هدفت الدراسة للتعرف على واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في بعض الجامعات العربية، وصولاً لآليات مقترحة لتعزيز

ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس والتغلب على معوقاته، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، مستخدماً أسلوب التحليل العامل الاستكشافي لتحديد هوية العوامل المؤثرة في ممارسة التشارك المعرفي، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها التأكيد على أهمية الحاجة لتنمية التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

(٢) دراسة صوام (٢٠١٧) بعنوان: "التمكين كمدخل استراتيجي لتحقيق التميز في الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر رؤساء الأقسام: دراسة على عينة من جامعات الشرق الجزائري"

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين أبعاد التمكين والأداء المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس، وتقديم بعض التوصيات لتعزيز التمكين كمدخل استراتيجي ليسهم بفاعلية في الحصول على أداء متميز لأعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها وجود تأثير كبير لأبعاد التمكين على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ولذلك فلا بد من ترسيخ ثقافة قوية متينة تعتمد قيم التمكين لهم وتغرس فيهم حب التميز والتقاني في العمل.

(٣) دراسة الأدلبي (٢٠١٩) بعنوان: "أثر التمكين في تنمية الإبداع من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق"

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق التمكين في جامعة دمشق، بأبعاده الثلاثة المتمثلة في تفويض الصلاحيات والمشاركة في اتخاذ القرار والتحفيز الذاتي ومعرفة مقدار امتلاكها من الصلاحيات والإمكانات ما يمكنها من تنمية الإبداع لدى أعضاء الهيئة التدريسية لديها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن أبعاد التمكين جميعها تؤثر تأثيراً إيجابياً في تنمية الإبداع ووجود أثر بين تنمية الإبداع لدى أعضاء الهيئة التدريسية والتحفيز الذاتي لديهم.

(٤) دراسة عبيد، طه، وسعيد (٢٠١٩) بعنوان: "تدويل الحراك الأكاديمي كمدخل لتحقيق الريادة العالمية للجامعات المصرية الإعدادية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الحراك الأكاديمي لتحقيق الريادة بالجامعات المصرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها ضرورة تفعيل تدويل الحراك الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي كافة

بتفعيل اتفاقيات التعاون والتوأمة والشركات الدولية التي تنمي الحراك الأكاديمي للطلاب وأعضاء هيئة التدريس بطريقة منظمة ومستمرة بين الجامعات العالمية الرائدة.

(٥) دراسة السيد (٢٠٢٠) بعنوان: "تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين"

هدفت الدراسة إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين، وذلك بالتعرف على الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية ومدائل تحسينها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها وضع بعض الآليات لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس باستخدام مدخل التمكين، نظراً لما يوفره من آليات مهمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم.

(٦) دراسة الشريف، شبيب، وكاديك (٢٠٢١) بعنوان: "التمكين وعلاقته بالإبداع الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة مصراته"

هدفت الدراسة إلى استكشاف علاقة التمكين بالإبداع الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة مصراته في ليبيا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي مستخدماً الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها وجود علاقة طردية بين التمكين والإبداع الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وأكدت الدراسة على ضرورة تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة لتطوير واستخدام أساليب مختلفة لتشجيع التمكين والإبداع بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

(٧) دراسة "خسرافيفار، جليلي، جليليان، والعفيجة" & (Khosravifar, Jalili, Jalilian, & Alavijeh, 2021) بعنوان: "تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة

كرمانشاه للعلوم الطبية بإيران"

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة كرمانشاه للعلوم الطبية بإيران، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها التأكيد على ضرورة تبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس لتعزيز التشارك المعرفي بينهم لما له من أهمية في تطوير الإنتاج العلمي لهم.

(٨) دراسة محمود (٢٠٢١) بعنوان: "تصور مقترح لتعزيز المناخ الثقافي للتشارك المعرفي

بين أعضاء هيئة التدريس لتحسين جودة حياة العمل بالجامعات المصرية"

هدفت الدراسة إلى الوقوف على دور التشارك المعرفي لتحسين جودة حياة العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها وضع تصور مقترح لتعزيز المناخ الثقافي للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بما يحسن جودة عملهم.

(٩) دراسة أحمد، سلطان، وسيد (٢٠٢٢) بعنوان: "الحراك الأكاديمي الدولي لأعضاء هيئة

التدريس مدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار المفاهيمي للحراك الأكاديمي الدولي لأعضاء هيئة التدريس، والمرتكزات الرئيسية للميزة التنافسية بالجامعات، والكشف عن العلاقة بين الحراك الأكاديمي الدولي لأعضاء هيئة التدريس والميزة التنافسية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها وضع بعض الآليات المقترحة لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات المصرية في ضوء مدخل الحراك الأكاديمي الدولي لأعضاء هيئة التدريس.

(١٠) دراسة "بيلر وأوزكان" (Balyer & Ozcan,2022) بعنوان: "آراء أعضاء هيئة

التدريس حول مساهمة الحراك الأكاديمي الدولي في التطوير المهني (عينة الولايات

المتحدة الأمريكية)"

هدفت الدراسة لمعرفة آراء أعضاء هيئة التدريس في مساهمة الحراك الأكاديمي في تطوراتهم المهنية والشخصية، واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة وهو طريقة يتم فيها استكشاف وفحص حدث أو أكثر من الأحداث أو البيئات أو البرامج كتحقيق متعمق لحالة واحدة أو أكثر وتحليل البيانات المتعلقة بالموقف بنهج شامل، معتمداً على تصميم حالة فردية متداخلة، بالإضافة إلى المقابلة شبة المنظمة مع ١٥ عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها تأكيد أعضاء هيئة التدريس على أن الحراك الأكاديمي ساعدهم في بدء حياتهم المهنية من خلال إجراء البحوث والمنشورات الأكاديمية، كما أفادهم في نقل المعرفة والخبرة التي اكتسبوها في الخارج لمؤسساتهم الخاصة بعد عودتهم لوطنهم.

(١١) دراسة البيز (٢٠٢٢) بعنوان: "تصور مقترح لتطوير الحراك الأكاديمي الدولي بالجامعات السعودية لتدويل التعليم العالي"

هدفت الدراسة إلى توظيف أبرز النماذج العالمية لتدويل التعليم العالي لتطوير الحراك الأكاديمي الدولي بالجامعات السعودية لتدويل التعليم العالي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المقارن والذي يهدف لدراسة الظاهرة كما هي، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها التأكيد على حاجة الجامعات السعودية إلى الاستفادة من النماذج العالمية لتحقيق متطلبات تطوير الحراك الأكاديمي الدولي بالجامعات الحكومية السعودية لتدويل التعليم العالي، حيث إن آليات الحراك الأكاديمي الدولي المطبقة بالجامعات الحكومية السعودية لتدويل التعليم العالي جاءت بدرجة متوسطة، مما يدل على أن الحراك الأكاديمي الدولي لا يزال دون المستوى المأمول.

(١٢) دراسة خمقاني ورجم (٢٠٢٢) بعنوان: "أثر التشارك المعرفي في أداء الأستاذ الجامعي: دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة ورقلة"

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة قاصدي مرباح بورقلة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي مستخدمًا الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية بين التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي، ولذلك فلا بد من تقديم الأبحاث والمساهمات العلمية على موقع الجامعة لزيادة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

(١٣) دراسة عبد الحميد (٢٠٢٢) بعنوان: "تصور مقترح لتعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة الأزهر كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي"

هدفت الدراسة لتقديم تصور مقترح لتعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة الأزهر كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، مستخدمًا الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن التشارك المعرفي له دور في تحقيق التميز المؤسسي في مجال التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهو ما يؤدي للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

(١٤) دراسة "شى، منغ، وهوانغ" (Shi, Meng & Huang, 2022) بعنوان: "تأثير التمكين

على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الصينية: دراسة مقطعية"

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التمكين لأعضاء هيئة التدريس على أدائهم الوظيفي بإحدى الجامعات الصينية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، مستخدماً الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، بحيث يرتبط كل بعد من أبعاد التمكين بشكل إيجابي مع الأداء الوظيفي لهم، والتأكيد على أهمية التمكين لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، لأنه ضروري لتطورهم المهني، وكقوة دافعة للتنمية المستدامة بالجامعات، يمكنهم من المساهمة في تعزيز الانتاجية الأكاديمية لهم.

(١٥) دراسة "المصري" (Elmasry, 2022) بعنوان: "واقع المشاركة المعرفية بين أعضاء

هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بقنا: دراسة ميدانية"

هدفت الدراسة لمعرفة واقع تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في الجانب النظري والتطبيقي لكليات جامعة جنوب الوادي من خلال تحديد درجات المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، ودرجات المشاركة وتوافر المهارات ووسائل وقنوات المشاركة ومجالات ودوافع المشاركة، بالإضافة لتحديد المعوقات لتحقيق التشارك المعرفي بين الأعضاء، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، مستخدماً الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها ضرورة تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، وتفعيل نظام البحث الجماعي وإعطائه أهمية كبيرة، نظراً لأهميته الكبيرة.

• التعليق على الدراسات السابقة:

باستقراء الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، اتضح للباحثين توافر العديد من الدراسات والبحوث التي أكدت على أهمية التميز الأكاديمي للجامعات ولأعضاء هيئة التدريس، وأن التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس صار اهتماماً عالمياً غائباً، لأنه يتعلق بجودة وارتقاء الأداء سواء على مستوى الأفراد أو مستوى المؤسسات، إلا أنه لا توجد دراسة تناولت التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، وفيما يلي استعراض أوجه التشابه والاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة:

-
- اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في التأكيد على أهمية سعي الجامعات لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، لأن ذلك يؤثر على مكانتها في التصنيفات العالمية.
 - اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في استخدامه المنهج الوصفي، وفي الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتحليلها.
 - اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في النظر لبعض الاتجاهات المعاصرة لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وتقديم تصور مقترح للوفاء بهذه الغاية.
 - استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث، وصياغتها، وبناء الإطار النظري، وأداة البحث، والإجراءات المنهجية، وتفسير النتائج، وتقديم التصور المقترح.
- **إجراءات البحث:**

تمثلت إجراءات البحث الحالي، فيما يلي:

- مراجعة الأدب التربوي فيما يتعلق بالتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وبعض الاتجاهات المعاصرة لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، ومراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بالبحث الحالي.
 - إعداد أداة البحث (الاستبيان) وتقنينها وتطبيقها على عينة البحث الحالي من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، للتعرف على واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعوقات تحقيقه.
 - تحليل نتائج البحث وتفسيرها.
 - تقديم تصور مقترح للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة.
- المحور الثاني (الإطار النظري للبحث)**

وفقاً لطبيعة البحث وأهدافه، فإن الإطار النظري له، سوف يتناول بالعرض والتحليل

الأبعاد التالية:

البعد الأول: الإطار المفاهيمي والفلسفي للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات:

في السطور التالية من البحث، يعرض الباحثان الملامح العامة الفكرية والفلسفية للتميز

الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، كما يلي:

أولاً: مفهوم التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

يعرف المحمدي (٢٠٢٢، ص ٢٠) التميز بأنه "القدرة على الابتكار والإبداع وطرح أفكار خلاقة، وعمل أشياء جديدة لم يألّفها الآخرون، وتغيير التقليدي والقديم بطريقة منظمة بكل ما هو متطور وجديد، وتحقيق نتائج وإنجازات، فهو تفوق أداء الفرد من حيث الدقة والاحترافية بمستويات غير تقليدية في التنفيذ لأنشطتها ووظائفها، فينتج عنه إنجاز عالي المستوى مقارنة بما يحققه المنافسون وتتبع نتائج برضى العملاء وأصحاب المصلحة في المنظمة".

وعرفه أحمد (٢٠٢٠، ١٩٩) بأنه "مستوى الأداء المنشود في عصر التنافسية، والمعرفة، فإذا كانت الفلسفة السائدة في الماضي هي أنه لا بقاء للمؤسسات الضعيفة، فإن الفلسفة الحديثة اليوم هي أنه لا بقاء إلا للمؤسسات المتميزة، فالتميز هو التفوق على الآخرين في تحقيق النتائج المنشودة ونيل رضا المستفيدين، بل والوصول لنتائج غير مسبوقة تفوق توقعات المستفيد". ومن ثم يمكن تعريف التميز بأنه الابتكار والإتيان بما هو مختلف عن الآخرين، بمعنى أن تكون الأفضل من بين المنافسين في واحد أو أكثر من الأداء، فهو التفرد في أداء الفرد بالقدر الذي يلفت الانتباه ويستحق التقدير والإثابة.

ويعرف التميز الأكاديمي بشكل عام، على أنه "قدرة الجامعة على تحقيق أفضل الممارسات في أدائها لأعمالهم للتمكن من حل المشكلات واستغلال إمكاناتهم لتحقيق أهداف العملية التعليمية المنشودة والمتمثلة في الارتقاء بمخرجات العملية التعليمية. (القحطاني، ٢٠٢٢، ص ٦٨٢) وعرفه يوسف (٢٠٢١، ص ١٤١) بأنه "قدرة الجامعة على تحقيق نتائج غير مسبوقة في مجال التدريس الجامعي والبحث العلمي بما يؤهلها للمشاركة في نهضة الأمة وحل مشاكلها ومواجهة التحديات التي تعترض تقدمها"، كما عرفه الأسمر (٢٠٢٠، ص ٨٤) بأنه "تفوق الجامعة في جميع ممارساتها على مثيلاتها، وتحقيق أداء يفوق توقعات العملاء والمستفيدين منها، ويحقق استدامة النتائج الباهرة، فهو مفهوم شامل ومترابط، وغير قابل للتجزئة، أي لا يمكن تصور جامعة متميزة في مجال معين، بينما يقل أدائها في مجالات أخرى"، بينما عرفته كل من محمود وعبد الوهاب (٢٠١٨، ص ٥١) بأنه "نهج استراتيجي وفلسفة تؤسس لترسيخ مجموعة من المفاهيم والقيم الأساسية والممارسات التي تساعد على توفير إطار عمل مشترك يوجه نحو تحقيق السبق والتفوق، وبالتالي جعل الإبداع والابتكار سمة أساسية تدعم القدرة التنافسية للجامعة"، وعرفه "أوفوجبو وأولونج" (Ofoegbu & Alonge, 2017, P. 111) بأنه التدريس والتعليم الفعال والبحوث التنموية عالية التأثير على الخدمات المجتمعية والإبداع والابتكار واكتساب

المهارات الاقتصادية المستقلة لخريجي الجامعات، فهو اكتساب المهارات العلمية والتكنولوجية من قبل كل من الموظفين والطلاب والانضباط الأخلاقي العالي لهم، وأيضًا عرفه "فارلاموفا" (Varlamova, 2016, P. 1) بأنه تلك الخاصية التي تعبر عن قدرات أعضاء هيئة التدريس والموظفين والإداريين في تنفيذ أهداف الجامعة مع تقديم أفضل الممارسات في التعليم والتعلم والإبداع.

ومن ثمَّ يمكن تعريف التميز الأكاديمي بأنه: التفرد في أداء أو أكثر، بالقدر الذي يلفت الانتباه، ويستحق التقدير والإثابة، ومن ثم فهو تطوع وطموح، يمكن أن يسعى إليه الفرد أو المؤسسة أو المجتمع، وبالتالي جعل الإبداع والابتكار سمة أساسية تدعم القدرة التنافسية للجامعة في عالم متغير.

وفيما يتعلق بمفهوم التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

فلقد تعددت التعريفات الخاصة بالتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، حيث عرفه النجار (٢٠٢٢، ص ١٥٥) بأنه "ممارسات مهنية متطورة أو أفكار إبداعية تمكن أعضاء هيئة التدريس من التفرد والتفوق في أداء مهامهم بشكل يتخطى التوقعات المستقبلية، وتحقيق التوازن لمتطلبات جميع الأفراد وتدقيقها من عاملين وطلاب ومجتمع خارجي، والاستثمار الأمثل للموارد المتاحة، وتكييف وتعديل الأولويات واستخدامها على المدى القريب والبعيد لتضمن الاستمرارية في الإبداع والتحسين والتميز عن الآخرين".

وعرفه يونس، بدوي، وشوشه (٢٠٢٢، ص ٢٢٤) بأنه "مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات المتداخلة التي ترتبط بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس والتي يمكن قياسها بمعايير متعارف عليها، ويمكن تنميتها من خلال التنمية الوظيفية".

كما عرفه جوهر، رضوان، وسليم (٢٠١٨، ص ٧) بأنه "قدرة عضو هيئة التدريس على التفكير في طرق جديدة والاستعداد لتقبل أفكار مبتكرة والعمل التعاوني في سبيل تطوير معارفه وقدراته المهنية واستثمارها في دعم أهداف وغايات الجامعة"، في حين عرفه "شلايشر" (Schleicher, 2016, P.24) بأنه السلوك الذي يرتبط بقدرة أعضاء هيئة التدريس على إنجاز مهامه في شكل أنشطة وسلوكيات قابلة للملاحظة والقياس، وعلى مستوى متميز من الدقة والوضوح.

بينما عرفه علي (٢٠٠٥، ص ٣٨) بأنه "قدرة أعضاء هيئة التدريس على القيام بتنفيذ جميع أدوارهم ووظائفهم سواء ما يتعلق منها بالتدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع، أو غير ذلك

من أنشطة ووظائف أخرى متوقعة منه بدرجة عالية من الجودة والإتقان، بحيث يتحقق أداؤهم بدرجة عالية من التميز والجودة والفاعلية، فيترتب عليه جودة الأداء الجامعي للجامعة التي ينتمي إليها وتميزها بين الجامعات الأخرى".

ومن ثمَّ يمكن تعريف التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بأنه وصول أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية لدرجة عالية من التفرد والتفوق في أداء مهامهم التدريسية والبحثية والمجتمعية، نتج عن الجودة والإتقان والفاعلية، وهو ما يترتب عليه تميز الجامعة.

ثانياً: أهمية التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

تتضح أهمية التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في إسهامه فيما يلي:

- إعداد أعضاء هيئة التدريس متخصصين أكفاء ذوي مهارات عالية، والارتقاء بجوانب شخصيتهم وأدائهم الأكاديمي، وتشجيعهم على التجاوب مع التغيير وزيادة خبراتهم والاستعداد للمهام الجديدة والتغيرات داخل الجامعة وخارجها، وبالتالي وصولهم لمستوى التمكن من عملهم والمساهمة في تشجيعهم على الابتكار والإبداع. (صالح، ٢٠١٦، ص ٦٢)

- تحقيق أهداف الجامعة، فنُقاس كفاءة الجامعة بكفاءة أعضاء هيئة التدريس بها، كما أن نوع التعليم الذي تقدمه الجامعة يعتمد إلى حد بعيد على صفات وكفايات وأصالة أعضاء هيئة التدريس بها. (الجعافرة، ٢٠١٥، ص ١٤٠)

- إعداد أعضاء فاعلين في خدمة مهنتهم، فأعضاء هيئة التدريس هم المسؤولون عن إعداد الطلبة المعلمين للحياة المستقبلية، إذ يزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم. (نصار، ٢٠١٧، ص ١٦٢)

- تحقيق تميز كل من الطلاب والخريجين والقسم العلمي الذي ينتمي له العضو، وبالتالي تحقيق تميز الجامعة وارتقائها وجودتها وتحقيق الميزة التنافسية لها، فهو مقوم أساسي لنجاح وتميز العملية التعليمية. (Nadaf & Siddiqui, 2019, P.5)

- يساعد في خلق بيئة تدعم وتحافظ على التحسين المستمر لأداء عضو هيئة التدريس.

- تحسين المشاركة والمسئولية الجماعية لعضو هيئة التدريس. (الزهيري والعباسي، ٢٠١٩، ص ١٢٥)

يتضح مما سبق إن تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس يسهم في رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس والارتقاء بجوانب شخصيتهم وأدائهم الأكاديمي وتشجيعهم على الإبداع

والابتكار وضمان وصولهم لمستوى التمكن من عملهم، مما يسهم في تحقيق تميز الطلاب والقسم العلمي والجامعة التي ينتمون لها.

ثالثاً: خصائص التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

يتسم التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بمجموعة من الخصائص، وفق ما أشارت إليه بعض الدراسات، كدراسة (القطب، الجندي، والصيفي، ٢٠٢١، ص ٤٥٥)، ودراسة (النجار، ٢٠٢٢، ص ١٥٠)، ويمكن توضيحها، فيما يلي:

- التمسك بالقيم الأخلاقية ونشرها بين طلابهم، والجدية والإخلاص في أداء أعماله، وكذلك الإصغاء الجيد والاستماع لطلابيه، والعدالة بين طلابه في عطائه وتقويمه.

- التمكن من المادة العلمية، الإحاطة بالمادة العلمية وتقديمها بتسلسل منطقي، ثم يشجع الطلاب على المناقشة العلمية وربط المحتوى النظري بالجانب التطبيقي.

- احترام مشاعر الطلاب وعدم الإساءة لهم، والدقة والانضباط في المحافظة على الوقت، واستخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم، والقدرة على جذب الطلاب وتشويقهم للمادة.

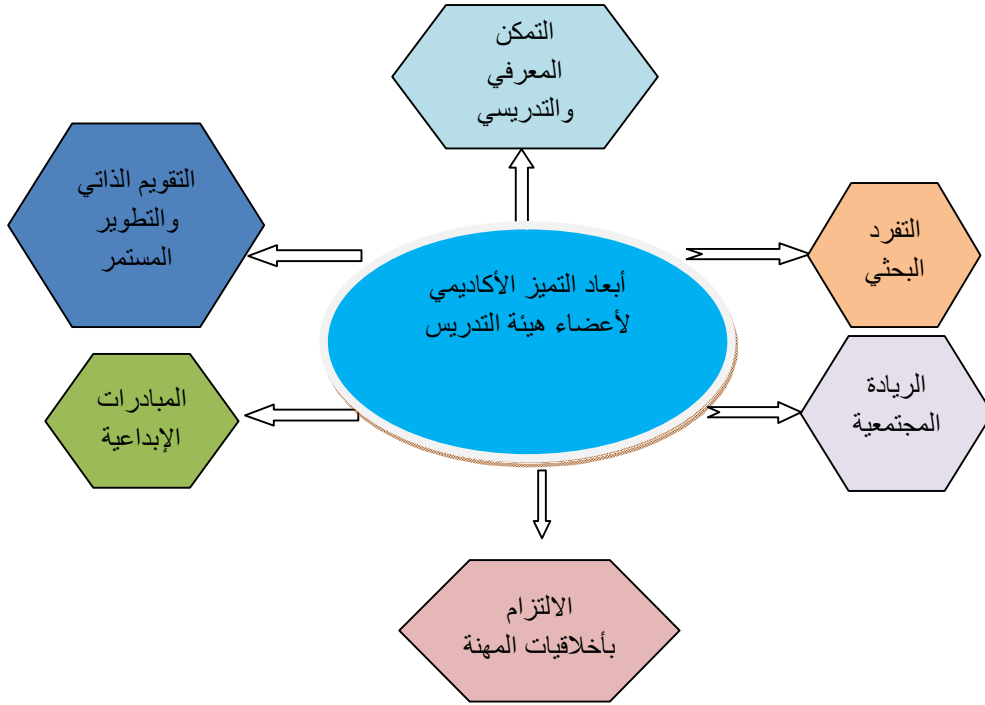
- الإصغاء لطلابهم واحترام آرائهم، والقدرة على ربط العلم بقضايا المجتمع، وتوزيع خطة دراسية تبين متطلبات المادة التي يدرسها.

- إتاحة الفرصة للطلبة لممارسة الأنشطة وجعل التعليم أكثر متعة، وجعل التعلم نشطاً، مما يشكل تحدياً ومنتعة في الوقت نفسه.

يتضح مما سبق أن أعضاء هيئة التدريس المتميزين هم الذين يتمكنون من مادتهم العلمية ويطلعون على الجديد في تخصصهم، بالإضافة لتمسكهم بالقيم الأخلاقية، فهم يحترمون طلابهم ويستمعون لهم، ويخلصوا في عملهم.

رابعاً: أبعاد التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

باطلاع الباحثين على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، كدراسة (النجار، ٢٠٢٢)، ودراسة (سلطان وهاشم، ٢٠٢٢)، ودراسة (العبيري، ٢٠٢٢)، ودراسة (محمود، ٢٠٢١)، ودراسة "فام" (Pham, 2021)، ودراسة (الشيخ والفهيدي، ٢٠٢٠)، ودراسة "جلال" (Jalal, 2020)، ودراسة (الجنابي، ٢٠١٩)، ودراسة (عسيري، ٢٠١٨)، فلقد تم الاستقرار على ستة أبعاد تصف وتتضمن التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ويمكن توضيحهم من خلال الشكل التالي:



شكل (١) أبعاد التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس "إعداد الباحثين"

ويمكن تناول هذه الأبعاد بالتفصيل على النحو التالي:

(١) التمكن المعرفي والتدريسي:

يعد التدريس من أهم الوظائف لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، فهو ما يقوم به من إجراءات، وما يتبعه من استخدام أساليب ووسائل ومناشط تعليمية مقصودة داخل القاعة الدراسية، بهدف تحقيق أهداف تعليمية، وبقدر ما يرتقي الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بقدر ما يرتفع مستوى التحصيل لأداء الطلاب والوصول بهم لمستوى التمكن والتميز، فلا يمكن الوصول للتميز التدريسي إلا بوجود عضو هيئة تدريس متمكن معرفياً، وبرنامج متميز وبيئة تعليمية متميزة، حتى نصل إلى الخريج المتميز الذي تطمح إليه كل جامعة، فالأصل في ذلك هو وجود عضو هيئة تدريس متمكن معرفياً. (الشيخ والفهد، ٢٠٢٠، ص ٤٣٥)

فالتمكن المعرفي والتدريسي لأعضاء هيئة التدريس هو تهيئة البيئة الأكاديمية المناسبة لهم لإكسابهم المعرفة اللازمة لأداء وظيفتهم على نحو يتسم بالكفاءة والفاعلية واتخاذ القرارات المناسبة في المكان والزمان المناسبين، حتى يمتلكوا رؤية أكثر وضوحاً عن طبيعة العمل المراد إنجازه بشكل أكثر دقة، مع الاهتمام بتنمية قدراتهم على ابتكار وإنتاج معارف جديدة لم تكن

موجودة من قبل وتسهم في البناء المعرفي حتى يستطيعوا توظيفها عملياً. (محمود، ٢٠٢١، ص ٨٤٨)

ويتحقق التمكّن المعرفي والتدريسي لأعضاء هيئة التدريس وفق ما أشارت إليه جملة من الدراسات السابقة، فيما يلي:

- وجود استعداد وتهيئة نفسية يجعل عضو هيئة التدريس منتمياً إلى مهنته مطوراً لأدائها باستمرار، فغياب الاستعداد والتهيؤ النفسي يتسبب في تقليل الرغبة والاجتهاد في الأداء. (الفيل، ٢٠١٩، ص ١٦١)

- الاطلاع على كل ما يكتب في تخصصه باللغات والثقافات الأجنبية، والإلمام بأحدث النظريات والتطبيقات التربوية، والعمل على توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية، واستخدام وسائل تعليمية متنوعة. (الربيع، ٢٠١٨، ص ٣٠٠)

- تفعيل التعاون الجماعي والحوار المهني مع زملاء المهنة، أي التعلم من الأقران والاستفادة من الخبرات والمشورة التعليمية، أي تبادل الخبرات والمعارف المختلفة ومناقشة المستجدات في مجال التخصص. (Wardoyo, Herdiani & Sulikah, 2017, P.94)

- أن يتم التدريس داخل بيئة صحية تتوافر فيها مقومات التعليم والتعلم الجيدين، بحيث يتاح للطلاب جو من الألفة والاستقرار والراحة النفسية بما يجعل التعلم ممتعاً ومفيداً، ولكي يتحقق ذلك فينبغي أن يتصف عضو هيئة التدريس بقدرته على الاستماع إلى طلابه والمساواة بينهم في المعاملة وتشجيعهم على العمل الجماعي والاهتمام بمشكلاتهم ومحاولة حلها، وذلك حتى يولد بينهم نوعاً من الثقة بينه وبين طلابه. (Nadaf & Siddiqui, 2019, P. 9)

- تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس وبين الخبراء في مواقع العمل المختلفة، لتجنب وجود فجوة كبيرة بين ما يدرسه الطالب في الجامعة وبين ما يواجه ويمارسه في الحياة العملية. (القصيبي، حنفي، والشواربي، ٢٠٢١، ص ٦٢٨)

- تقديم حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في أدائهم التدريسي، فيتم تكريم أعضاء هيئة التدريس المتميزين سنوياً، لأن ذلك سيدفع الآخرين للوصول للتميز التدريسي. (Johnson, 2021, P. 6)

- تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بصفة مستمرة، وتطوير كل ما يرتبط بالعملية التدريسية سواء داخل حجرات الدراسة أو خارجها، فيفيد التقويم في معرفة مدى الوصول أو تجاوز

المستوى أو المعيار للتدريس الجيد أو الإخفاق في تحقيقه، حيث يتم من خلاله تعرف فجوات الأداء وتقديم تغذية راجعة وذلك للوصول لمستويات عالية من أداء أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم متخصصين في مجالهم. (أحمد، خليل، وجان، ٢٠١٥، ص ٣٥٧)

فوضع كل من "جونسون" (Johnson, 2021, P.7) ومنصور (٢٠١٩، ص ٥٤-٥٥) بعض المعايير التي ينبغي توافرها في أداء أعضاء هيئة التدريس ليصلوا للمعنى والتدريسي، ومنها ما يلي:

- القدرة على استخدام التكنولوجيا واستراتيجيات التدريس وأساليب التقويم الحديثة وتوظيفهم في العملية التعليمية وجذب الطلاب وتشويقهم للمادة التعليمية.
- القدرة على تطبيق المعرفة على سيناريوهات الحياة الواقعية.
- القدرة على التفاعل مع طلابه، وجذبهم وتشويقهم للعملية التعليمية.
- القدرة على تقديم التغذية الراجعة في الوقت المناسب.

يتضح مما سبق أن عضو هيئة التدريس المتمكن معرفياً وتدريبياً هو الذي يسعى لتطوير ذاته ورفع كفاءته وتميزه في كل ما يتعلق بمهنته، فيحرص على المتابعة المستمرة للمستجدات في مجال تخصصه، ويوظف طرق التدريس والتقويم الحديثة، ويطور مهاراته في البحث العلمي.

(٢) التفرد البحثي:

يعد التفرد البحثي من الموضوعات المهمة التي يتم الاهتمام بها في الجامعات، فالتوجه نحو تحقيق التميز في البحث العلمي من أهم آليات دخول مجتمع المعرفة، فالجامعة كمؤسسة بحثية تعمل على زيادة الإنتاج المعرفي من خلال نتائج البحوث العلمية وربطها بالتنمية المجتمعية، علاوة على دورها في تنمية الثروة البشرية ورفع كفاءتها، فأصبحت الوظيفة البحثية للجامعات ليست مجرد أداء روتيني لوظائفها التقليدية، بل هي أداء متميز في المجال البحثي، فيتحقق التفرد البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بإكسابهم الجدارات البحثية المتمثلة في كيفية انتقاء المعلومات وتحليلها وتبويبها وكتابة التقارير النهائية للبحث بما يتفق مع مطالب إنتاج المعرفة في مجتمع المعرفة. (محمود، ٢٠٢١، ص ١٥٠)

ويتحقق التفرد البحثي لأعضاء هيئة التدريس وفق ما أشارت إليه جملة من الدراسات السابقة، من خلال:

- إجرائهم البحوث على المستوى الدولي، ونشر نتائج بحوثهم في المجالات الوطنية والدولية ذات السمعة، والمشاركة في نقل المعرفة، ودعم القيادة لذلك من خلال رصد مكافآت للنشر

-
- الدولي، وتطوير جودة البحوث من الناحية النوعية في مجالات متعددة، وتشجيع البحوث التطبيقية ونقل التكنولوجيا، وتسويق البحوث الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس. (Shankara, Gowtham, & Surekha, 2020, P.359)
- إجرائهم البحوث المشتركة مع أقرانهم المحليين والدوليين، وذلك لتحقيق التبادل والتواصل المعرفي بينهم من أجل خلق بيئة إبداعية ابتكارية تساعدهم على التميز. (Demes, Murphy, Burt, 2019, P.110)
- مشاركتهم في العديد من الدورات والندوات واللقاءات والمؤتمرات العلمية والتربوية، ومساهماتهم في إنجاح المشروعات البحثية التي تقوم بها الجهات المختصة لتطوير التعليم والنهوض بحركة التأليف والإنتاج العلمي بما يطوع العلوم، وترجمة العلوم وفنون المعرفة النافعة مع تنمية الثروة المعرفية. (الزهراني وغندوره، ٢٠١٨، ص١٥٥)
- مشاركتهم في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات بحثية محلية وإقليمية وعالمية يمكن من خلالها النشر على نطاق أوسع في دوريات ذات معامل تأثير، والعناية بالباحثين المتميزين ومتابعتهم وتشجيعهم وتهيئة البيئة المساعدة لهم والتنويه عنهم. (الشهراني وعبد الجليل، ٢٠٢١، ص٤١٩)
- دعم البحث العلمي بالجامعة وذلك بأن تقوم كل المراكز والوحدات التابعة للجامعة بتقديم كافة الخدمات التي تساعدهم على إجراء البحوث العلمية والتواصل مع الهيئات والمجالات المعنية من أجل نشر بحوثهم. (النجار، ٢٠١٩، ص٢٢٢)
- توفير الموارد المالية والمادية اللازمة للبحث العلمي، وتخصيص حوافز مادية لأعضاء هيئة التدريس الذين ينشرون بحوثهم في مصادر لها معاملات تأثير عالية، فكلما توافرت كان هناك أداء بحثي متميز وزاد الإبداع والابتكار لأعضاء هيئة التدريس. (داود، العجمي، ونور، ٢٠٢٠، ص٢٨٦)
- تقليل الأعباء الإدارية وتخفيف الساعات التدريسية لتوفير الوقت لأعضاء هيئة التدريس حتى يتفرغوا للقيام ببحوث علمية مبتكرة في مجال اختصاصهم، مع توفير كل الوسائل المساعدة لهم من طابعات وأوراق وغيرهم. (Parmar, & Singh, 2020, p.2)
- وبالإضافة لذلك ينبغي أن يتسم عضو هيئة التدريس بعدد من المهارات والصفات التي تصقل إبداعه البحثي وتسهم في زيادة إنتاجه العلمي كالصبر والإخلاص والاتصال مع زملائه داخل الجامعة وخارجها. (لاشين، ٢٠٢٠، ص٢٥٩)
-

يتضح مما سبق أن عضو هيئة التدريس المتفرد بحثيًا هو الذي يظهر القدرة على إجراء الأبحاث والرصد والتحليل بطرق مبتكرة وفعالة، والتي تؤدي لإنتاج معرفة جديدة في مجالات تخصصهم، فيؤدي إلى التميز والتفوق في الأبحاث والتدريس، وبالتالي يعزز مكانة أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات الأكاديمية والبحثية.

(٣) المبادرات الإبداعية:

الإبداع سلوك إنساني خلاق يكمن في داخل كل فرد، يظهر في حالات تحفيز المدارك واستثارة الأحاسيس ضمن وسائل عديدة، ليوحد أفرادًا متميزين لديهم ملكة الحضور الدائم والحيوي للعقل الباطن وباستطاعتهم الحصول على أنسب الحلول وأفضلها من مجموعة خيارات مطروحة أو استنباط مجموعة رؤى وتصورات مبتكرة لمشكلة مستعصية. (القصاص، ٢٠١٨، ص٣٦٨)

فتعرفه بسطويسي (٢٠٢٢، ص٢٦٤) بأنه العملية التي يمكن من خلالها استخدام أساليب تنمية مهارات التفكير الإبداعي في البحث والتقصي والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس، من أجل مواكبة التقدم العلمي ومواجهة تحديات المستقبل، بهدف إنتاج عدد كبير من الأفكار، والسهولة والتنوع في توليدها، بحيث تكون أفكارًا غير متوقعة مع المحافظة على التفرد والتميز لأفكار كل فرد، وإضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة لكل فكرة، بهدف تحقيق الجودة والتحسين المستمرين في أدائهم، والوصول لأفضل مستوى من المخرجات كمًا ونوعًا، كما عرفه الشوربجي (٢٠٢٢، ص٢٦٣) بأنه قدرة الشخص على الكشف الاستباقي للمشكلات والقدرة على توليد وإنتاج أفكار جديدة غير مألوفة وحلول غير تقليدية لإنجاز المهام".
وتتحقق المبادرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس وفق ما أشارت إليه جملة من الدراسات السابقة، من خلال:

- المشاركة في ورش العمل والندوات وبرامج استشارة الأقران وحضور المؤتمرات المتعلقة بالتعليم والتعلم وبتكريم أعضاء هيئة التدريس المبدعين في التدريس. Bakr, 2018, (P.1835)

- تنمية وتطوير وتحديث قدراتهم وفق المتغيرات العالمية والتطلعات المستقبلية، والعمل على تجسيد الفكر الريادي كحاضن للإبداع والابتكار والتميز لديهم وزيادة قدرتهم على توليد الأفكار والتأمل والتحرر من النمطية، وتزويد المجتمع بالمعرفة والعمل على استثمارها وفق احتياجات السوق المحلية والعالمية. (عبد الرازق، عثمان، وغمري، ٢٠٢١، ص٤٦٣)

- التأكيد على أهمية التدريب الإبداعي لهم الذي يساعدهم في تطوير قدراتهم ومهاراتهم، وأن يصبحوا ذوي إمكانيات ومؤهلات ومواصفات نوعية متطورة كي يتواءموا مع التطورات المذهلة التي يشهدها العالم اليوم، فلا يقدموا المعلومات في صورة نهائية للمتعلمين، وإنما يحرصوا على تكوين علاقات جديدة بين الموضوعات، لتنمية الرؤية النقدية لدى طلابهم. (المفتي، ٢٠١٨، ص ٥٩).

- وضع حوافز مادية ومعنوية للمتميزين منهم بتنظيم مسابقات للأفكار الإبداعية في مجال البحث العلمي أو الأفكار الابتكارية التي تساهم في تطوير العملية، فهذا من شأنه أن يدعم إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لجدوى الأفكار الإبداعية ويعتبر عاملاً محفزاً لتوليد مزيد من الأفكار الجديدة والمتنوعة، وتشجيعهم على تنمية دورهم في تنمية الإبداع لدى الطلبة. (الزعبوط، ٢٠١٧، ص ٣١٧)

- إنشاء وحدة لبراءات الاختراعات تابعة للجامعة تكون مسؤولة عن توثيق حقوق الملكية الفكرية للأفكار الإبداعية، وتكون مسؤولة أيضاً عن إنشاء شراكات استراتيجية بين الجامعة والقطاع الخاص، لتبني الأفكار الإبداعية وتحويلها لمنتج ابتكاري يعود بالنفع على المجتمع. (الشوربجي، ٢٠٢٢، ص ٢٩٦)

يتضح مما سبق أن عضو هيئة التدريس المبدع هو القادر على الكشف الاستباقي للمشكلات، فهو الذي ينتج أفكاراً وحلولاً جديدة غير مألوفة للمواقف المعقدة، كما أنه لا يقدم المعلومة في صورتها النهائية، وإنما يحرص على تكوين علاقات جديدة بين العناصر المكونة للمواقف.

(٤) الريادة المجتمعية:

تعد خدمة المجتمع من الوظائف الأساسية للجامعة، فتقوم الجامعة بمسؤوليات متعددة نحو المجتمع الذي تتواجد فيه، فهي ليست بمعزل عن المجتمع، بل تتركز وظائفها على التواصل الفعال مع المجتمع الخارجي وحل مشكلاته المتعددة وخدمة أغراضه التنموية بجميع صورها، فلم يعد قيامها بخدمة مجتمعها أمراً اختياريًا، بل أصبح أمراً ضروريًا تفرضه المتغيرات المعاصرة. (محمود، ٢٠٢١، ص ٨٥١)

و عضو هيئة التدريس الرائد اجتماعياً هو الذي له دور حيوي في تقديم الخدمات المجتمعية، بربط البحوث التي يتم إجرائها بمشكلات مجتمعه واحتياجات مؤسساته وينظم دورات تدريبية وورش عمل وندوات ومؤتمرات لزيادة وعي أفراد المجتمع، مما يساعد على الانفتاح

على المجتمع والتفاعل معه والعمل على تنميته وحل مشكلاته، ويجب أن يراعى ذلك عند اختياره وإعداده وتقويمه، والوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون قيامه بهذه الأدوار على الوجه الأمثل. (الخلف، ٢٠٢٢، ص ٢٢)

وتتحقق الريادة المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس وفق ما أشارت إليه جملة من الدراسات السابقة، من خلال:

- إسهامهم بشكل فعال في ريادة مجتمعهم وتطويره وقيادة التغيير فيه، بربط البحوث التي يقوموا بإجرائها بمشكلات مجتمعهم واحتياجاته وإطلاعهم على مستجدات تخصصاتهم وملاحظتهم بالتطورات الحديثة لتنمية وعي أفراد المجتمع بأهم المشكلات المجتمعية وكيفية المساهمة في حلها. (عبد الحكيم، ٢٠٢١، ص ٥١)

- مساهمتهم في إلقاء المحاضرات التثقيفية العامة في وسائل الإعلام، والكتابة في الصحف وإصدار نشرات تثقيفية، وتقديم الاستشارات والمشاركة في المؤتمرات والندوات الدينية والأخلاقية. (وصوص، الجوارنة، والعطيات، ٢٠١٥، ص ١٠٣١)

- مشاركتهم في الأعمال التطوعية التي تخدم المجتمع واستخدام مواقع التواصل الاجتماعي لمساعدة أفراد المجتمع بالإجابة عن استفساراتهم فيما يتعلق بتخصصهم والمساهمة في تهيئة طلابهم للأنشطة المستقبلية وتقديم الاستشارات العلمية للهيئات المعنية بالمجتمع. (عسيري، ٢٠١٨، ص ٦٥)

- إلحاقهم بدورات تدريبية ولقاءات وورش عمل لتوضيح أهمية الدور الذي يقومون به في خدمة مجتمعهم وإعداد الخطط الاستراتيجية لهم في ضوء الاحتياجات المجتمعية والبيئية المعاصرة، مع إعادة النظر فيها وتطويرها باستمرار لمقابلة الحاجات المتغيرة للمجتمع. (زيدان، ٢٠١٢، ص ١٩)

- تدعيم علاقتهم بالعمل في خدمة مجتمعهم وفتح قنوات شرعية للاتصال بمؤسسات مجتمعهم، وتوجيه بحوثهم العلمية لحل قضاياهم ومشكلاتهم، وتبادل الخبرات والمعلومات بين أعضاء هيئة التدريس والخبراء في مواقع العمل المختلفة لتجنب وجود فجوة بين ما يدرسه الطالب في الجامعة وبين ما يواجهه في الحياة العملية. (سلطان وهاشم، ٢٠٢٢، ص ٨٧)

- بمشاركة الجامعة في كل المناسبات التي لها علاقة بالمجتمع، وإشراك أعضاء هيئة التدريس في تلك المناسبات. (دفع الله، ٢٠١٥، ص ٨٤)

- تقليل العبء التدريسي لهم في مقابل دورهم في خدمة مجتمعهم، وجعل خدمة المجتمع شرطاً من شروط ترقيتهم، وأن يخصص لخدمة المجتمع نصاب في جدولهم. (الزبد، ٢٠١٩، ص ٥٥٦)

- تشجيع المتميزين منهم المشاركين في أنشطة خدمة مجتمعهم بحوافز مادية ومعنوية للانخراط في مشاركة حقيقية مع المؤسسات المجتمعية، وتبني الجامعة للمبادرات الإبداعية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس لخدمة مجتمعهم وتقديم العون اللازم لإتمامها. (حجازي، ٢٠٢٠، ص ٣٨٦)

يتضح مما سبق أن عضو هيئة التدريس الرائد اجتماعياً هو الذي يحرص على تقديم الخدمات المجتمعية، كالمشاركة في الندوات الدينية والأخلاقية لتزويد أفراد المجتمع بالعديد من السلوكيات الأخلاقية الإيجابية، والمشاركة في الأعمال التطوعية، والمساهمة في تهيئة الطلاب للأنشطة المستقبلية، بالإضافة لحرصه على تقديم الاستشارات العلمية للهيئات المعنية بالمجتمع.

(٥) التقويم الذاتي والتطوير المستمر:

يعد تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد الركائز الرئيسية لمتطلبات التميز الأكاديمي للجامعات، الذي من شأنه حث الجامعات في مختلف الدول على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، من خلال المتابعة والتقييم المستمرين للممارسات التدريسية لمنسوبيها، وتحديد جوانب القوة وجوانب الضعف التي تحتاج للتحسين، وذلك للمساعدة في تحسين جودة التعليم ومساعدة السلطات في اتخاذ القرارات لتحسين الفعالية التعليمية. (Golsha, Sheykholeslami, Charnaei & Safarnezhad, 2020, P. 8)

فالتقويم هو وسيلة لدراسة قدرة الجامعة على إنجاز أهدافها وتحقيق ما هو مطلوب منها، فهو الحكم على الأداء التدريسي الصحيح لأعضاء هيئة التدريس بما يتوافق مع معايير التميز للجامعة، وذلك بهدف رفع مستوى أدائهم التدريسي بأقل جهد وأقل تكلفة، وتحقيق مستويات عالية من تميز التعليم الجامعي. (جوهاري، ٢٠٢١، ص ٣٦٧)

ويتحقق التقويم الذاتي والتطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس وفق ما أشارت إليه جملة من الدراسات السابقة، من خلال:

- تطوير مستوى التدريس لأعضاء هيئة التدريس وتحسين أدائهم ورفع كفاءتهم في الجامعة والاعتراف بالتميز لهم والتقدير الإيجابي للمتميزين منهم. (الجنابي، ٢٠١٩، ص ١٠٢)

-
- التعرف على جوانب القوة والضعف لديهم والتي تساعدهم في اكتساب خبرات جديدة وتطوير كفاياتهم المهنية وتعوددهم على عملية النقد الذاتي، بهدف رفع مستوى أدائهم الأكاديمي. (الحميضي، ٢٠١٨، ص ٣٨٧)
- إكساب أعضاء هيئة التدريس مهارة جعلهم جيدين في عملهم، بارعين في بحوثهم، قادرين على تطوير عملهم وتحسين أدائهم حتى يسهم بفاعلية في عمليات التطوير المستقبلية للمنهج الدراسي. (السماحي، حسن، وإسماعيل، ٢٠٢٢، ص ٣٨٨)
- تقديم تغذية راجعة لأعضاء هيئة التدريس عن أدائهم التدريسي، وفاعلية تدريسيهم، والتعرف على ما يتمتعون به من الكفاءات التدريسية وبذلك يتم تعزيز عناصر القوة وإقرارها، ومعالجة عناصر الضعف في أدائهم لتقويته وعلاجه. (شتاوة، البوعيشي، وجبريل، ٢٠١٨، ص ١٢٢)
- اتخاذ قرارات إدارية تتعلق بالترقيات العلمية في الجامعة لقياس أداء أعضاء هيئة التدريس، وفاعلية تدريسيهم. (Al-Ashqar, 2017, P. 136)
- فالتقويم الذاتي هو أكثر وسائل التقويم صدقاً؛ لأن الفرد أدرى بنفسه أكثر من غيره، كما أنه يبعث على الاطمئنان فيعترف عضو هيئة التدريس بأخطائه ويسعى لمعالجتها بدلاً عن تبريرها، كما أنه يؤكد على الثقة، حيث يراجع عضو هيئة التدريس عمله بنفسه فيتقاضي أخطاءه ويطور أداءه، فهو أحد وسائل التحسين المستمر لأداء عضو هيئة التدريس، حيث يكون مقتنعاً بأخطائه فيسعى لمعالجتها دون عناء كبير. (محمد، ٢٠١٥، ص ٣١)
- يتضح مما سبق أن التقويم ليس غاية بحد ذاته، وإنما وسيلة لتحقيق حسن الأداء، فهو يوفر عمليات تغذية راجعة لعضو هيئة التدريس لإعادة النظر بمستوى الأداء وكيفية تحسينه بالوسائل والأساليب المعتمدة لتحقيق التميز في الأداء، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا إذا خضع الأداء لعمليات التقويم والتطوير المستمرين، لذا يعد تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من الأبعاد المهمة اللازم توافرها لكي يتحقق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
- (٦) الالتزام بأخلاقيات المهنة:**

تشكل القيم الأخلاقية مكانة كبيرة للإنسان بوجه عام، ولكل موظف بوجه خاص، وتزداد أهميتها لمن يمارس مهنة التعليم والبحث العلمي في مؤسسات التعليم الجامعي، نظراً لما يتسم به نسبياً من حرية أكاديمية، واستقلالية في العمل والتصرف، ولما يناط به من مسئولية إعداد الكوادر البشرية المؤهلة لريادة المجتمع في شتى المجالات، ومن ثم إذا لم يكتنفه إطار قيمية

وخلقياً يلتزم به في عمله وممارسته، سيكون محصلة ذلك ضعف تحقيق الأهداف التعليمية وتفكك
البنیان المؤسسي للجامعة، إضافة لانتشار الفساد بثتى صورته وأنواعه فيها. (Sabouri ,
Talebi, Harris & Alizadeh, 2019, P.48)

وأخلاقيات مهنة أعضاء هيئة التدريس هي مجموعة المبادئ والأسس والمثل التي يجب أن
يلتزم بها الأعضاء في العملية التعليمية، والتي تحكم سلوكهم أثناء تأدية مهنتهم، أي تلك المبادئ
التي تقع على عاتقهم وتمثل مسؤوليتهم تجاه طلابهم والعملية التعليمية بكاملها. (العوجزي،
٢٠١٩، ص١٣٨)، فتعد من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك أعضاء هيئة التدريس وبالتالي
الطالب أو المتعلم لأنها تشكل لديهم رقيباً داخلياً وتزودهم بأطر مرجعية ذاتية يسترشدون بها في
عملهم، وفي علاقتهم مع زملائهم، ويقومون أداءهم تقويماً ذاتياً يعينهم على اتخاذ القرارات
الحكيمة ليكونوا أكثر انسجاماً وتوافقاً مع ذاتهم ومع مهنتهم ومع الآخرين، فالالتزام بتلك
الأخلاقيات أمر ضروري وواجب، إذ يتحدد مقدار انتماء عضو هيئة التدريس لمهنته بموجب
درجة التزامه بقواعد تلك المهنة ومراعاتها في جميع الأحوال والمواقف. (Sahin & Yuksel,
2021, P.3)

ويتحقق التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنتهم وفق ما أشارت إليه جملة من
الدراسات السابقة، من خلال:

- التزام أعضاء هيئة التدريس بالمبادئ الأخلاقية الكريمة، كالموضوعية والعدالة وعدم التحيز،
بحيث يكون لهم القدرة على الاستماع إلى طلابهم والمساواة بينهم في المعاملة والحفاظ على
سرية المعلومات الخاصة بهم وتشجيعهم على العمل الجماعي والاهتمام بمشكلاتهم ومحاولة
حلها، وذلك حتى يولد بينهم نوعاً من الثقة بينه وبين طلابه، واحترام المراتب العلمية الأعلى
ونبذ الممارسات غير اللائقة بالجامعة وبالمجتمع. (Gurtu, 2019, P.88)

- اعتزاز أعضاء هيئة التدريس بمهنتهم، كتنمية حب الولاء والانتماء للجامعة وتقوية شعور
المحبة والإخلاص لها، والعمل على تطوير المهارات الذاتية وتنمية قدراتهم من خلال تقوية
حب المعرفة في النفس والمحافظة على أموال وممتلكات الجامعة، والمحافظة على اللوازم
والأدوات التي يستخدمها في العمل، والمحافظة على أسرار الوظيفة بأمان وإخلاص.
(Shokri, Yazdani, Ahmady & Afshar, 2022, P.149)

- التحلي بأخلاقيات البحث العلمي، فأعضاء هيئة التدريس ينبغي أن يلتزموا بأخلاقيات البحث
العلمي لتعزيز جودة ومصداقية البحث العلمي. (Sabouri , Talebi, Harris &
Alizadeh, 2020, P. 6)

وينضح مما سبق أن التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة وحسن معاملة طلابهم وزملائهم ورؤسائهم وحرصهم على العدل والأمانة وغرس القيم والأخلاق والإبداع والدافعية للتعلم لدى طلابهم ومراعاتهم ظروفهم والفروقات الفردية، والتزامهم بأخلاقيات البحث العلمي يجعل منهم أساتذة متميزين أكاديمياً.

خامساً: متطلبات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

تشير الكتابات المختلفة إلى أن التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس يحتاج لعدة متطلبات، ويمكن تقسيمها لمتطلبات خاصة بأعضاء هيئة التدريس أنفسهم، ومتطلبات خاصة بالجامعة، وهي:

(١) متطلبات خاصة بأعضاء هيئة التدريس، وتتمثل فيما يلي:

- بذل الجهد لتقديم إنتاج علمي متميز يسمح لهم بالمنافسة على الجوائز المحلية والدولية.
- الحرص على المشاركة الإيجابية في المؤتمرات والندوات المحلية.
- المشاركة في المشاريع البحثية والقيام كعضو بترجمة مؤلفات أجنبية في مجال تخصصه. (جوهر، رضوان، وسليم، ٢٠١٨، ص ٣٧)
- حسن معاملة الطلاب وإعطائهم الفرص للتعبير عن آرائهم واتجاهاتهم كجامعين، وبعدهم عن الطرق والأساليب التقليدية في التدريس كالحفظ والتلقين. (القطب، الجندي، والصيفي، ٢٠٢١، ص ٤٦٠)
- المشاركة في الدورات التدريبية المتخصصة في استراتيجيات التدريس والتقويم الحديثة، لتوظيفها في العملية التعليمية. (الشيخ والفهد، ٢٠٢٠، ص ٤٤١)

(٢) متطلبات خاصة بالجامعة، وتتمثل فيما يلي:

- توفير مراجع وأبحاث عربية وأجنبية تتسم بالحدثة والقيمة العلمية يمكن الرجوع إليها.
- إعداد وتفعيل صفحة كاملة لكل عضو هيئة تدريس على Research Gate، وتحديثها باستمرار.
- تشجيع التواصل مع الأساتذة والكليات والجامعات المناظرة الأجنبية. (جوهر، رضوان، وسليم، ٢٠١٨، ص ٣٦)
- إعداد قوائم بالندوات والمؤتمرات المحلية والدولية ذات التخصص الأكاديمي، وإعلام أعضاء هيئة التدريس بها، وتيسير فرص اشتراكهم فيها، وتحفيزهم على المشاركة الإيجابية فيها. (داود، العجمي، ونور، ٢٠٢٠، ص ٢٨٨)
- تقديم التعليمات والتوجيهات لأعضاء هيئة التدريس عند بدايه عملهم، ثم متابعتهم وتقويمهم باستمرار، وإعداد بطاقة لتقييم كل عضو من أعضاء هيئة التدريس علمياً ومهنيًا، تشمل

مؤشرات تميزه، وعدم التهاون في منح الدرجات العلمية والترقيات الخاصة بهم. (السعيد، ٢٠١٩، ص٩٤)

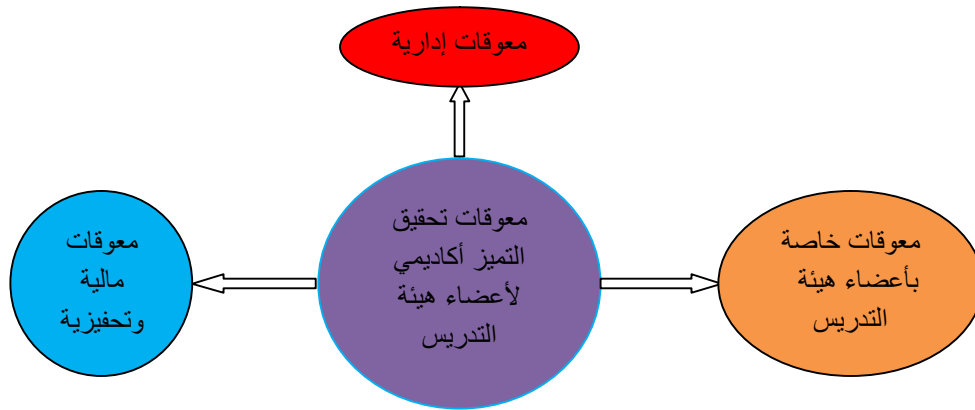
- إعادة النظر في جملة الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وتشجيعهم على التميز بتخصيص جائزة لأفضل أستاذ وأفضل بحث سنويًا. (سعيد ومحجوب، ٢٠١٦، ص١٣٣).

- رعاية الأفكار الإبداعية والابتكارية لأعضاء هيئة التدريس، وتحفيزهم على إجراء البحوث المبتكرة وفقاً لاحتياجات المجتمع والخريطة البحثية الموضوعية في ضوء تلك الاحتياجات. (محمود وعبد الوهاب، ٢٠١٨، ص١٠٤)

ويتضح مما سبق أنه ينبغي توافر العديد من المتطلبات لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، بعضها خاصة بأعضاء هيئة التدريس أنفسهم كبدل الجهد لإنتاج علمي متميز، والمشاركة في المؤتمرات والندوات ذات السمعة العالية، والنشر في المجلات الدولية، وبعضها خاصة بالجامعة كإقامة الدورات والمؤتمرات وتشجيع أعضاء هيئة التدريس المتميزين مادياً ومعنوياً.

سادساً: معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

أشارت العديد من الدراسات إلى وجود جملة من المعوقات التي تقف حاجزاً أمام تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس كدراسة (بسطويسي، ٢٠٢٢)؛ ودراسة (الدوسري، ٢٠٢٢)؛ ودراسة (حسانين، ٢٠١٩)؛ ودراسة (جوهر، رضوان، وسليم، ٢٠١٨)؛ ودراسة (الميموني، ٢٠١٩)، ولقد قام الباحثان بتقسيمها إلى معوقات إدارية ومعوقات خاصة بأعضاء هيئة التدريس ومعوقات مالية وتحفيزية، ويمكن توضيحهم من خلال الشكل التالي:



شكل (٢) معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس "إعداد الباحثين"

(١) المعوقات الإدارية:

- غياب سياسة واضحة لتنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- جمود اللوائح والقوانين التي تحكم العمل الجماعي وخاصة المرتبطة بأداء أعضاء هيئة التدريس وتطويره.
- ضعف صور وأشكال التعاون المحلي والعالمي بين الجامعات المصرية ونظائرها من الجامعات الأجنبية. (أمين، مصطفى، وعلي، ٢٠١٥، ص ١٢٥)
- قلة الدورات التدريبية المستحدثة والتعليم المستمر لرفع مستوى تأهيل أعضاء هيئة التدريس.
- ضعف الإدارة والرقابة وتفشي المجاملات على مستوى الأقسام العلمية والكليات والجامعات، مما أحدث خللاً واضحاً في مستوى مخرجات مؤسسات التعليم العالي. (حسانين، ٢٠١٩، ص ٢٦٣)
- كثرة الإجراءات الإدارية اللازمة للحصول على الموافقات الخاصة بالنشر العلمي والمشروعات البحثية. (الشمري والعمرو، ٢٠١٨، ص ٧٣)
- ضعف إشادة إعلام الجامعة بإنجازات أعضاء هيئة التدريس المتميزين في مجال البحث العلمي. (بسطويسى، ٢٠١٧، ص ٣٩٥)

(٢) معوقات خاصة بأعضاء هيئة التدريس:

- ضعف الدافعية لهم لتطوير ذاتهم مهنيًا.
- ضعف قدراتهم في اللغات الأجنبية. (الدوسري، ٢٠٢٢، ص ٢٥٩)
- كثرة أعبائهم التدريسية والامتحانية طوال العام الدراسي. (الشمري والعمرو، ٢٠١٨، ص ٧٣)
- قلة خبرتهم في استخدام قواعد البيانات، وقلة كفاءتهم في مجال البحث العلمي.
- قلة خبرتهم في معرفة الدوريات البحثية المتاحة. (الشتوي، ٢٠١٧، ص ٢٤١)
- محدودية التواصل بينهم وبين المجالات والدوريات العالمية ذات السمعة العالية.
- محدودية الاهتمام بالتنمية المهنية لهم الخاصة بأساليب التدريس الحديثة. (جوهر، رضوان، وسليم، ٢٠١٨، ص ٢٦)

(٣) معوقات مالية وتحفيزية:

- ضعف الاعتمادات المالية اللازمة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الداخلية أو الخارجية.

-
- ضعف الدعم المادي المقدم من قبل الجامعة لأعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية في تخصصهم. (الميموني، ٢٠١٩، ص ١٠٣٧)
- قلة العائد المادي المقدم من المؤسسات والأفراد لأعضاء هيئة التدريس.
- ضعف المخصصات المالية الخاصة بتمويل البحوث العلمية ومكافآت النشر العلمي. (بسطويسي، ٢٠٢٢، ص ٣٦٤)

يتضح مما سبق أنه توجد العديد من المعوقات لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، ككثرة الإجراءات الإدارية اللازمة للحصول على الموافقات الخاصة بالنشر العلمي والمشروعات البحثية وانشغال أعضاء هيئة التدريس بأعباء تدريسية وامتحانية طوال العام الدراسي، بالإضافة لقلّة المحفزات التشجيعية المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق تميزهم الأكاديمي.

سابعاً: مؤشرات التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية:

تعد جامعة المنوفية إحدى الجامعات الإقليمية في مصر، أُسِّسَتْ عام ١٩٧٦ ومقرها مدينة شبين الكوم، لتقديم خدمات التعليم الجامعي في مصر، وتتسم الجامعة بسرعة الإنشاء وشهرتها الواسعة، ولقد بدأت الجامعة بأربع كليات هي "كلية الزراعة- كلية الهندسة- كلية التربية- كلية الهندسة الإلكترونية"، ثم اتسعت وأنشئت العديد من الكليات والمعاهد التابعة لها، ككلية الزراعة، وكلية الهندسة الإلكترونية، وكلية العلوم، وكلية التجارة، وكلية الآداب، وكلية الحقوق، وكلية الطب، وكلية التمريض، وكلية الصيدلة، وكلية العلوم التطبيقية، وكلية الحاسبات والمعلومات، وكلية الذكاء الاصطناعي، وكلية الإعلام، وكلية الطب البيطري، وكلية الاقتصاد المنزلي، وكلية التربية الرياضية، وكلية التربية، وكلية التربية للطفولة المبكرة، وكلية التربية النوعية بأشمون، كما تضم معهد الكبد القومي، ومعهد التمريض. (البوابة الإلكترونية لجامعة المنوفية، ٢٠٢٣)

وتهدف الجامعة لتحقيق توسع مؤسسي هادف لفتح آفاق علمية جديدة في ظل مجتمع المعرفة والتنافسية، وتحقيق مكانة رفيعة للجامعة في منظومة التعليم العالي وكسب ثقة المجتمع، وإعداد خريج مواكب لروح العصر ومتطلبات سوق العمل، وعضو هيئة تدريس ذو جدارات علمية ومهنية متميزة إقليمياً وعالمياً، بحث علمي متقدم يخدم خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فتأمل في أن تكون من بين الجامعات المتميزة، وذلك لن يتم الا بتميز أعضاء هيئة التدريس بها. (جامعة المنوفية، ٢٠٢٠، ص ٣٩)، ولذلك تحرص الجامعة على اتخاذ خطوات جادة وسريعة لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بها من خلال توفير كافة الإمكانيات اللازمة

للارتقاء بهم، كعقد المؤتمرات والندوات العلمية، فلقد عقدت الجامعة في الفترة من "٢٠٢٠-٢٠٢٣" حوالي ١٥ مؤتمراً علمياً في رحاب الجامعة، وشاركت في حوالي ٥٠ مؤتمراً خارجياً و٤٢ مؤتمراً داخلياً، كما قامت الجامعة بإرسال ٦ من أعضاء هيئة التدريس بها في بعثات خارجية ممولة على نفقة الدولة في الفترة من "٢٠٢٠-٢٠٢٣". (الإدارة العامة للعلاقات الثقافية بجامعة المنوفية، ٢٠٢٣)

كما تحرص على الدعم المستمر لأعضائها على نشر المزيد من الأبحاث العلمية في المجالات والدوريات العالمية، فلقد تم نشر حوالي ٢٤٢٩٨ بحثاً بالمجلات والدوريات العلمية العالمية خلال الفترة الماضية، كما تسعى للوصول لمكانة متقدمة في التصنيفات العالمية للجامعات، فلقد صنفت بالفعل ضمن أفضل الجامعات المصرية في تصنيف الجامعات الأسباني "ويب متركس" لعام ٢٠٢٣، والذي يدرج ١٤ جامعة مصرية داخل التصنيف من بين أكثر من ١٠٠ جامعة مصرية حكومية وخاصة وأهلية. (البوابة الإلكترونية لجامعة المنوفية، ٢٠٢٣)

كما تسعى للارتقاء بالمستوى الأكاديمي والعلمي لها ولأعضاء هيئة التدريس بها وذلك بتفعيل التبادل العلمي بين الجامعة والدول المتقدمة في كافة المجالات، بما يساعد في زيادة الحراك الأكاديمي للطلاب ولأعضاء هيئة التدريس بها، فضلاً عن تفعيل الاتفاقيات الثنائية الموجودة بين الجامعة والهيئات الدولية وعقد اتفاقيات جديدة. (بدوي، عز الدين، ٢٠٢٣، ص ٦٠) وأيضاً تسعى لتكريم أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز كجائزة الجامعة التشجيعية وجائزة الجامعة للتأليف العلمي، وتكريم الفائزين بجائزة الدكتور مصطفى بهجت عبد المتعال، وغيرها من الجوائز، وذلك لتشجيع باقي أعضاء هيئة التدريس على تحقيق التميز في أدائهم. (البوابة الإلكترونية لجامعة المنوفية، ٢٠٢٢)

في ضوء ما سبق يتضح سعي جامعة المنوفية الدائم لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بها، وذلك لتكون من بين الجامعات المتميزة، فتعمل على عقد الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية وإرسال البعثات العلمية، بالإضافة لتشجيع المتميزين من أعضائها، لتحفيز الآخرين على التميز في أدائهم.

البعد الثاني: الاتجاهات المعاصرة لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

باستقراء الباحثين للأدبيات التربوية المتعلقة بالتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ومراجعة نتائج الدراسات السابقة ذات الصلة، فلقد اتضح وجود عدة اتجاهات فكرية

وأخرى تطبيقية تعلقت بترسيخ التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وتفعيله، ومن هذه الاتجاهات، ما يلي:

أولاً: اتجاه التشارك المعرفي:

تمثل المعرفة مقومًا ضروريًا في الارتقاء العلمي والمجتمعي بشكل عام، وهي دالة لمدى ارتقاء الأفراد وتجاوبهم مع متطلبات التميز، وفي مجال العمل الجامعي، والتشارك المعرفي، يعرفه الياامي والدوعان (٢٠٢١، ص ٣٤٥) بأنه "عملية تبادل المعارف والمهارات بين أعضاء هيئة التدريس سواء كانت بطريقة رسمية من خلال المؤتمرات والاجتماعات الرسمية أو الدورات التدريبية والنقاشات المباشرة، أو بطريقة غير رسمية من خلال التجمعات غير الرسمية بالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف المنظمة"، بينما عرفه الشبيلي والمبيريك (٢٠٢٢، ص ٥٠) بأنه "كافة الأنشطة والممارسات التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بهدف التشارك بالمعرفة وتبادل الخبرات والأفكار مع الآخرين، للوصول لمعلومات ومعارف وخبرات جديدة، تساهم في تطوير قدراتهم ومهاراتهم وممارساتهم التعليمية"، في حين عرفه أحمد والعصيمي (٢٠١٩، ص ١٣) بأنه "عملية تبادل المعرفة الظاهرة والضمنية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بشكل يؤثر على عملية التعلم ويزيد من معدل الابتكار والإنتاج المعرفي لهم، فهو عبارة عن أنشطة غير ملموسة لا يمكن فرضها وإنما تتم بشكل تطوعي".

وتتضح أهمية التشارك المعرفي في تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفق ما أشارت إليه جملة من الدراسات السابقة، فيما يلي:

- تحقيق النمو الشخصي والاجتماعي والمهني لأعضاء هيئة التدريس، فيتحقق النمو الشخصي والاجتماعي بدعم الروابط والعلاقات الإنسانية بين الزملاء ويتحقق النمو المهني بدعم مفهوم التطور المهني والتعلم المستمر. (Elmasry, 2022, p.50)
- زيادة التفاهم المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس، فهو يعد نقطة انطلاق وعنصر ضروري للتعليم المتبادل بينهم، والاستفادة من أخطاء الآخرين وآرائهم في أداء مهامهم المختلفة. (Njiraine, 2019, p.84)
- تطوير المجال التدريسي والبحثي لأعضاء هيئة التدريس بتأليف الكتب والمقالات المشتركة والقيام بمشروعات بحثية مشتركة بين أعضاء هيئة التدريس. (الشهري، ٢٠١٧، ص ٣٠)

- تنمية وتطوير الجانب الفكري لأعضاء هيئة التدريس، بما يضمن الارتقاء الفكري للجامعة وإعطائها صفة التميز البحثي لأجل تحقيق الميزة التنافسية لها. (اليامي والدوعان، ٢٠٢١، ص٣٤٦)

- إيجاد أفكار جديدة، تمكنهم من التوصل لحلول مبتكرة لمشكلة البحث، وتطوير مهاراتهم وكفاءتهم وتمكينهم من التفوق التنافسي، ودعم القدرة التنافسية للجامعة على المستوى المؤسسي ودعم التطور المهني والتعليم المستمر. (Yun & Lee, 2017, P.389)

- تطوير القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة، وتعزيز استعدادهم لمشاركة المعارف والخبرات التي يمتلكونها. (بدوي والسيد، ٢٠٢٣، ص٤٦٧)

- تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، وتعزيز الإبداع والابتكار لديهم، وبالتالي زيادة كفاءتهم وخبراتهم وإنتاجيتهم للأفكار الإبداعية، ويجنب المؤسسة ازدواجية الجهد أو تكرار الأخطاء، ويقلل من الوقت اللازم لتحقيق كفاءة عضو هيئة التدريس، ومن ثم زيادة كفاءته من خلال التحسين المستمر. (Alkasharia & Al taheerib, 2019, P. 38)

- تعزيز الأداء الكلي للجامعة من خلال إيجاد جو من الثقة بين الأعضاء، ومناخ ملائم للتفكير الجماعي، وتطوير المهارات الفردية والعلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس. (Bulan & Senses, 2013, p.134)

وتشير الكتابات المختلفة إلى أن التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس يحتاج إلى

عدة متطلبات، وهي:

- تبني رؤية واستراتيجية واضحة وإجراءات تنموية يمكن من خلالها ترسيخ ثقافة داعمة لقيم وممارسات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس والأقسام العلمية والوحدات الإدارية المختلفة في الجامعة. (الزهراني، ٢٠١٩، ص٤٧٩)

- توفير مناخ عمل يحفز على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، كتوفير الإيميلات والمقابلات واللقاءات والدورات التدريبية وورش العمل والندوات والمؤتمرات العلمية التي تسهل تبادل الأفكار وتدعم الاتصالات بين الجامعات بشكل أسهل وأكثر فاعلية. (الحربي، ٢٠٢١، ص١٧٠).

- وجود هيئة تدريسية تعي أهمية التشارك المعرفي بينهم في تحقيق طموحات وأهداف جامعتهم، فوجود طاقم مؤهل من أعضاء هيئة التدريس للقيام بأبحاث مشتركة مع زملائهم

في المجالات المختلفة يعد محورا أساسياً لتحقيق تميز كل من أعضاء هيئة التدريس والجامعة التي ينتسبون إليها. (الصقبي، ٢٠٢١، ص ٣٤٥)

- دعم روح الفريق وذلك من خلال العمل الجماعي وتكوين الفرق البحثية، فهو الأساس في تفعيل التشارك المعرفي، والاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس، بإلحاقهم بالبرامج التدريبية وورش العمل. (الزبياني، ٢٠٢٠، ص ٣٤٤)

- وجود ثقافة تنظيمية في الجامعة تشجع على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، وبناء الثقة فيما بينهم، بهدف تحقيق التميز للجامعة ورفع تصنيفها المحلي والعالمي. (عبد العال، المهدي، ومغاوري، ٢٠٢١، ص ١٩)

- وضع خطة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتدريبهم على مهارات التشارك المعرفي وتمكينهم من استخدام التكنولوجيا الحديثة في تعزيز التشارك فيما بينهم، والتقليل من الأعباء الملقاة على عاتقهم وتشجيعهم لحضور الندوات والمؤتمرات المحلية والعالمية. (عبد اللطيف، ٢٠٢١، ص ٧٠٢)

- توفير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات واستخدامها لتعزيز التشارك المعرفي من خلال إتاحة قواعد البيانات والمعلومات لأعضاء هيئة التدريس لتوثيق تجاربهم وخبراتهم وللتواصل عن بعد مع نظرائهم في الجامعات الأخرى المحلية والعالمية. (محمود، ٢٠٢١، ص ٩١)

- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي ورفع درجة وعيهم بأهمية وتنمية الحس الجماعي من قبلهم نحو التشارك المعرفي، وتضمن ذلك ضمن متطلبات الترقية الوظيفية، ودعمهم بالحوافز المادية والمعنوية لتعزيزه بينهم. (البلوي، ٢٠١٩، ص ٦١٢)

يتضح مما سبق أن التشارك المعرفي هو تبادل المعلومات والخبرات والمعارف والمهارات بين أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات المختلفة لتكامل المعرفة والقيام بأعمالهم وأبحاثهم على نحو مبدع، بما يسهم في تطوير الجانب الفكري لديهم وزيادة كفاءتهم وخبراتهم وإنتاجياتهم للأفكار الإبداعية، وتعزيز الإبداع والابتكار لديهم، وإيجاد جو من الثقة المتبادلة بينهم، بما يسهم في تطوير أدائهم وتحقيق تميزهم الأكاديمي، ولتحقيق التميز ينبغي نشر ثقافة العمل الجماعي بين أعضاء هيئة التدريس وتوفير البنية التحتية والتكنولوجية لتسهيل الاتصال بينهم وتحفيزهم المادي والمعنوي، وتؤكد بعض الدراسات ما تم الإشارة إليه سابقاً فيما يتعلق باتجاه "التشارك المعرفي" كدراسة "ادامسيجيد وجان" (Adamsjged & Janne, 2018) التي

أكدت على ضرورة تحقيق التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس والتخلص من التحديات التي تعوق تحقيقه، ودراسة (عبد الحميد، ٢٠٢٢) التي أكدت على أهمية التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس لما له دور في تحقيق تميزهم الأكاديمي.

ثانياً: اتجاه التمكين الوظيفي:

يعد التمكين الوظيفي من الأساليب الإدارية الفاعلة التي تمنح أعضاء هيئة التدريس الحرية الكاملة في التصرف عند أدائهم لمسئولياتهم الوظيفية، حيث يعمل على إعطائهم الصلاحيات والمسئوليات ومنحهم الحرية لأداء عملهم بطريقة دون تدخل مباشر من قائد المؤسسة، مع توفير كافة الموارد وبيئة العمل المناسبة وتأهيلهم فنيًا وسلوكيًا لأداء العمل والثقة المطلقة فيهم. (صالح، مجاهد، وإسماعيل، ٢٠٢٢، ص ٨٨٣)، فهو عنصر حاسم ومحفز لدعم الإبداع والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس، ودفعهم نحو التميز في أدائهم، فهو أساس التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، والذي يعتمد على الكفاءة والتميز العلمي والبحثي والسعي لتطوير قدراتهم ومهاراتهم وأخلاقياتهم المهنية. (محمود وعبد الوهاب، ٢٠١٨، ص ٤٨٧)

ولقد تعددت المفاهيم التي تناولت التمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، حيث عرفه "تورمايا، عرسان، دهنيار، أصوات، وأوندي" & (Nurmaya , Irsan , Dahniar , Aswat , Laode, 2019, P. 187) بأنه توسيع صلاحيات أعضاء هيئة التدريس وإثراء معارفهم ومعلوماتهم لصقل خبراتهم وتنمية قدراتهم على المشاركة في اتخاذ القرارات، وتنفيذها في الظروف العادية والطارئة، بهدف رفع مستوى أدائهم في العمل ومواجهة المشكلات التي تواجههم، وعرفه الأدلبي (٢٠١٩، ص ٥٣) بأنه "إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لزيادة قدراتهم والتعبير عن مواهبهم وإبداعاتهم، من خلال توسيع نطاق تفويض الصلاحيات، والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات والاهتمام بالتحفيز الذاتي لديهم"، بينما عرفه الزهيري ومرجان (٢٠١٩، ص ٤١٣) بأنه "بنية متعددة الأبعاد تتضمن منح أعضاء هيئة التدريس سلطات إضافية وفرصة للمشاركة في صنع القرارات، والاستقلالية في العمل، والقدرة على التأثير في نواتج العمل بالجامعة، والإحساس بالتقدير والفاعلية الذاتية والنمو المهني لهم من أجل تحسين الأداء بالجامعة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية".

وتتضح أهمية التمكين الوظيفي في تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال إسهامه فيما يلي:

- تعزيز الشعور الإيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس وتزويدهم بالإحساس بالتوازن الشخصي والمهني، وبالتالي رفع الروح المعنوية لهم، وتعزيز دافعيتهم للعمل، وزيادة رضاهم الوظيفي، وبالتالي الإسهام في تنمية أدائهم الوظيفي. (البصير، ٢٠٢١، ص ١١٧)
- حرص أعضاء هيئة التدريس على تجنب الأخطاء في العمل، حيث إن مشاركتهم في تحمل المسؤولية يؤدي بهم لزيادة حرصهم على تجنب الأخطاء، وزيادة دافعيتهم الذاتية للعمل، وتنمية شعورهم بالمسؤولية. (الوادي، ٢٠١٢، ص ١٣١)
- إشباع حاجات أعضاء هيئة التدريس من تقدير وإثبات الذات ورفع وارتفاع مقاومتهم لضغوط العمل، وارتفاع ولائهم للمنظمة، وبالتالي ارتفاع دافعيتهم الذاتية وتنمية شعورهم بالمسؤولية ورفع الروح المعنوية لهم. (الزهيري ومرجان، ٢٠١٩، ص ٤٥٦)
- مساعدة أعضاء هيئة التدريس على التحرر من روتين الوظيفة وبيروقراطية القيادة، بما ينعكس عليهم بصورة إيجابية ويسهم في تحسين أدائهم العملي ويساعدهم في استجاباتهم للعديد من متطلبات التطوير والمشاركة في اتخاذ القرارات تحقيقاً للتميز المؤسسي، ويزيد من ثقتهم بأنفسهم وتدريبهم على تولي المناصب القيادية. (النصير والمبارك، ٢٠٢١، ص ١١٥)
- يعد وسيلة تحفيزية لدفع أداء أعضاء هيئة التدريس نحو التقدم والتميز بما يمنحهم مجالاً أوسع لحرية الممارسات والتصرف وإبداء الرأي والمناقشة الفعالة لاقتراح الحلول، مما يشجعهم على الاستمرار في تجويد الأداء، فهو عامل مهم لتنمية الإبداع لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات. (صوام، ٢٠١٧، ص ١٨)
- زيادة القدرات الابتكارية والتجديد والتطوير لأعضاء هيئة التدريس وإعطائهم مسؤولية أكبر وإحساسهم بالإنجاز في عملهم، مما قد يسهم في تحقيق ولائهم وانتمائهم لجامعتهم، فالتمكين يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالابتكار حيث وجد أن أعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بمستويات عليا من التمكين يكونون أكثر ابتكاراً وتأثيراً وإلهاماً. (Sinha , 2016, P. 523)

وتشير الكتابات المختلفة إلى أن تمكين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يحتاج إلى عدة

متطلبات، وهي:

- منح الصلاحيات لأعضاء هيئة التدريس حتى يتسنى لهم التصرف في مختلف المشكلات التي تواجههم بحرية وثقة.

- تصميم البرامج التدريبية على مختلف المستويات الجامعية التي تساعد بدورها على نشر ثقافة التمكين والارتقاء بكفاءة أعضاء هيئة التدريس حتى يكونوا قادرين على تفعيل وتطبيق آليات التمكين. (السيد، ٢٠٢٠، ص ٥٦٧)

- اعتماد هياكل تنظيمية مرنة في الجامعة وتبني رؤية مشتركة بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية تتيح مساحة واسعة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المهمة المتعلقة بالخطط الاستراتيجية والخطط التنفيذية بالجامعة. (صالح، مجاهد، وإسماعيل ٢٠٢٢، ص ٩٠٤)

- عقد ورش عمل ومحاضرات وندوات توجيهية لأعضاء هيئة التدريس من أجل توصيف المهام والتركيز على التواصل مع الأعضاء وفتح قنوات اتصال فعالة بين أعضاء هيئة التدريس والجامعة.

- توفير الحوافز المادية والمعنوية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس لحثهم على المشاركة في صنع واتخاذ القرارات.

- وضع خطة لكل جامعة لتفويض بعض السلطات الإدارية والقرارات المهمة للكفاءات من أعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم في مجال التطوير الجامعي. (حرب، ٢٠١٥، ص ٢٩٦)

يتضح مما سبق أن التمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس هو إشراكهم في اتخاذ القرار، وإعطائهم الحرية الكاملة للتصرف في القضايا والمشكلات التي تواجههم، وذلك من أجل زيادة دافعيتهم للعمل ورفع روحهم المعنوية، بما يسهم في تحقيق تميزهم الأكاديمي، ولتحقيق تميزهم فينبغي منح الصلاحيات لهم للتصرف في مختلف المشكلات التي تواجههم بحرية وثقة وتوفير الحوافز المادية والمعنوية لهم لتشجيعهم على المشاركة في صنع واتخاذ القرارات، وتؤكد بعض الدراسات ما تم الإشارة إليه سابقاً فيما يتعلق باتجاه "التمكين الوظيفي" كدراسة (السيد، ٢٠٢٠) التي أكدت على أهمية مدخل التمكين لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس،

ودراسة "شي، منغ، وهوانغ" (Shi, Meng & Huang, 2022) التي أكدت على التأثير الكبير لأبعاد التمكين على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً: اتجاه الحراك الأكاديمي:

يعد الحراك الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بمثابة التفاعل والتجاوب مع متطلبات التطوير وخاصة تطوير الذات الأكاديمية، حيث عرفه مصطفى والجوهري (٢٠١٩، ص ٤٩٠) بأنه "انتقال أعضاء هيئة التدريس إلى الخارج للاضطلاع بالمهام العلمية المختلفة"، وعرفه "روستوفسكايا، سكوروبوجاتوفا، بسمينايا، وبزفيرنا" (Rostovskaya, Skorobogatova, Pismennaya, & Bezverbny, 2020, P.155) بأنه التنقل الأكاديمي الفردي أو الجماعي لأعضاء هيئة التدريس للمؤسسات التعليمية الأجنبية لفترة معينة (تصل لسنة واحدة) لتحقيق أغراض تعليمية، كما عرفته كل من عبيد، طه، وسعيد (٢٠١٩، ص ٢٤٢) بأنه "صورة من صور التعاون والشراكة الدولية بين المؤسسات الجامعية والدول، وفق استراتيجيات واتفاقيات بغرض الدراسة أو التدريس أو تنفيذ خطط بحثية مشتركة".

وتتضح أهمية الحراك الأكاديمي في تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس فيما يلي:

- إضفاء الطابع الدولي لأعضاء هيئة التدريس بالحصول على خبرات متجددة في بيئات مختلفة، من أجل النمو المهني المستمر لهم والمشاركة في الأنشطة الدولية، وتحسين العلاقات الدولية بتشجيع الاندماج بين ثقافات وأفكار مختلفة وتعزيز دور الجامعات كمؤسسات دولية. (أحمد، ٢٠١٢، ص ١٦٦)
- زيادة الدافعية للتدريس، وتحسين المهارات التعليمية وتحسين مهارات التربوية واللغوية وزيادة الانفتاح على أوروبا والخارج وتطوير مداخل التنافسية وتحقيق الابتكار. (Tuukanen, 2013, P. 31).
- اكتساب الخبرة الأكاديمية والبحثية والتربوية لأعضاء هيئة التدريس، حيث تعرفهم على بلدان ومؤسسات أخرى، مما يصاحب ذلك تفاعل علمي وثقافي. (خليل، ٢٠١٣، ص ٣٨)
- تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، حيث إنه يدعم الثقة الأكاديمية والشخصية باطلاعهم على تجارب الدول المتقدمة والاستفادة منها، وتعزيز اكتساب اللغة الإنجليزية. (سلطان وهاشم، ٢٠٢٢، ص ١١١)

- تنمية القدرات الفكرية والإبداعية والتدريسية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس، وتمكينهم من التعامل مع المتغيرات التكنولوجية الحديثة، نتيجة للسفر لبلدان أخرى لاكتساب وتبادل المعرفة، وبالتالي تحقيق القدرة التنافسية للجامعات. (Iosava, 2019, P. 257)

- تحقيق التفوق والتميز في أداء أعضاء هيئة التدريس في الأسواق العالمية للتعليم بالتطوير المهني لهم وبمعايشتهم للثقافات وللنظم التعليمية الأجنبية، وإضفاء البعد الدولي لأنشطة التعليم والبحث العلمي بما يمكن الجامعات من تحقيق التميز في أنشطتها وبرامجها. (أحمد، سلطان، وسيد، ٢٠٢٢، ص ٢٥٢)

- تزويد أعضاء هيئة التدريس بخبرات دولية، باطلاعهم على أهم ما توصل إليه العلم من تقدم في جميع التخصصات وذلك بالاحتكاك بالجامعات الأجنبية والمشاركة في الندوات والمؤتمرات الدولية، وهو ما يترجم في نهاية المطاف إلى أنشطة دراسية وبحثية عند عودتهم لبلادهم. (نصر، ٢٠١٨، ص ١٥)

وتشير الكتابات المختلفة إلى أن الحراك الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس يحتاج لعدة

متطلبات، وهي:

- إصدار التشريعات والقوانين لتنظيم الحراك الدولي لأعضاء هيئة التدريس.
- تغيير اللوائح والقوانين التي تنظم العمل الجماعي خاصة فيما يتعلق بتعيين الأفراد واستقطاب الكفاءات المتميزة، وإصدار قوانين تسمح بتنظيم الحصول على براءات الاختراع وتشجيعها. (أحمد، سلطان، وسيد، ٢٠٢٢، ص ٢٥٤)

- توفير الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على العودة إلى بلادهم بعد إتمام مشاركتهم في برامج التبادل الأكاديمي.

- استقطاب أعضاء هيئة التدريس من ذوي الشهرة العالمية لتعزيز جودة التعليم وتعزيز مكانة الجامعة وقدرتها التنافسية، وإدخال تخصصات جديدة تتماشى مع سوق العمل الدولي.

- تعديل الاتفاقيات الدولية بما يوسع قاعدة التبادل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس للجامعات المصرية وغيرها من الجامعات الدولية وإقامة مشروعات مشتركة بين الجامعات. (مطر، ٢٠٢١، ص ١٢٠٩)

- تشجيع الجامعات الإقليمية المصرية وتأهيلها لاجتذاب المتميزين من أعضاء هيئة التدريس الدوليين، وفتح قنوات التواصل للاستفادة من خبرات الجامعات العالمية عن طريق التعاون الدولي متمثلاً في برامج التوأمة والتبادل العلمي والشراكة البحثية. (غانم، ٢٠١٥، ص ٦٣٦)

-
- تشجيع الحراك الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بين دول العالم سواء أكان ذلك لفترة قصيرة أو طويلة، بزيادة المنح الدراسية والتوسع في برامج تبادل أعضاء هيئة التدريس بين الجامعات المصرية والجامعات الأخرى (العربية والأجنبية).
- تهيئة المناخ العلمي المناسب لضمان الإبقاء على أعضاء هيئة التدريس الأكفاء، من خلال إتاحة الفرص لهم للاحتكاك بأعضاء هيئة تدريس دوليين من خلال المؤتمرات والندوات والمشاركة في البحوث الدولية، مع تقديم برامج تدريبية تنقيبية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في مجال التدويل لتنمية قدراتهم على المشاركة في فعاليات التدويل.
- افتتاح فروع للجامعات المصرية بالخارج، وجذب مؤسسات التعليم الجامعي المرموقة بالخارج لإنشاء فروع لها في مصر من خلال تخفيف القيود وتوفير الحوافز لذلك. (مصطفى والجوهري، ٢٠١٩، ص ٥٤٣)

يتضح مما سبق أن الحراك الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس هو انتقالهم للخارج لفترة زمنية محددة من خلال بروتوكولات واتفاقيات للتبادل العلمي، بغرض التدريس أو البحث أو أداء مهام علمية ثم العودة بعد انتهاء تلك المدة، للاستفادة من الخبرات والمعارف التي اكتسبوها في العملية التعليمية، بما يسهم في تحسين أدائهم وتحقيق تميزهم الأكاديمي، وذلك باطلاعهم على أهم ما توصل إليه العلم من تقدم في جميع التخصصات بالاحتكاك بالجامعات الأجنبية والمشاركة في الأنشطة الدولية، ولتحقيق ذلك ينبغي زيادة المنح والبعثات العلمية المقدمة لهم وإصدار القوانين والتشريعات لتنظيم حراكهم بين الجامعات وتوفير الحوافز المادية والمعنوية لهم لتشجيعهم على العودة لبلادهم بعد فترة زمنية، وتؤكد بعض الدراسات ما تم الإشارة إليه سابقاً فيما يتعلق باتجاه "الحراك الأكاديمي" كدراسة (أحمد، سلطان، وسيد، ٢٠٢٢) التي أكدت على أهمية الحراك الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس، ودراسة "بيلر وأوزكان" (Balyer & Ozcan, 2022) التي أكدت أهمية الحراك الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تطويرهم المهني.

المحور الثالث: الإطار الميداني للبحث (واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، ومعوقات تحقيقه)

يتناول البحث في هذا المحور أهداف الجانب الميداني، وأداته وخطوات إعدادها، وعينة البحث، والصعوبات التي واجهت الباحثين أثناء التطبيق، وإجراءات تطبيق الأداة، والأساليب الإحصائية المستخدمة، ونتائج الجانب الميداني للبحث وتفسيرها، كما يلي:

أولاً: إجراءات الجانب الميداني للبحث

وتمثلت إجراءات الجانب الميداني للبحث فيما يأتي:

(١) أهداف الجانب الميداني للبحث:

تمثلت أهداف الجانب الميداني للبحث في التعرف على واقع التميز لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، ومعوقات تحقيقه، وما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع التميز لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، ومعوقات تحقيقه، من وجهة نظر أفراد العينة باختلاف متغيرات (النوع، الكلية، الدرجة العلمية).

(٢) أداة الجانب الميداني للبحث:

اعتمد البحث على الاستبانة كأداة للتعرف على واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، ومعوقات تحقيقه من وجهة نظر أفراد العينة، وعرضت الباحثة الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من السادة المحكمين* وعددهم (١٣) وذلك للاطمئنان على مدى ملاءمتها لهدف البحث، ومدى مناسبة وارتباط كل عبارة بالبعد الذي تنتمي إليه، وحسن صياغة هذه العبارات، وبعد إجراء تعديلات المحكمين أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من ثلاثة أجزاء:

- **الجزء الأول:** يتكون من بيانات أساسية لأفراد العينة ويتضمن ثلاثة متغيرات هي (النوع- الكلية- الدرجة العلمية).
- **الجزء الثاني:** يتكون من ستة أبعاد موزعة على (٤٨) عبارة موجهة للتعرف على واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.
- **الجزء الثالث:** يتكون من ثلاثة أبعاد موزعة على (١٧) عبارة موجهة للتعرف على معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من وجهة نظر أفراد العينة، وبلغ العدد الكلي للعبارات (٦٥)، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

* ملحق (١) قائمة بأسماء السادة المحكمين

جدول (١)

أبعاد الاستبانة وعدد العبارات الممثلة لكل بعد

م	واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية	عدد العبارات	معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية	عدد العبارات
١	التمكن المعرفي والتدريسي	٨	معوقات إدارية	٦
٢	التفرد البحثي	٨	معوقات خاصة بأعضاء هيئة التدريس	٦
٣	الريادة المجتمعية	٨	معوقات مالية	٥
٤	المبادرات الإبداعية	٩		
٥	التقويم الذاتي والتطوير المستمر	٨		
٦	الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم	٧		
	المجموع	٤٨		١٧

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) بدرجة موافقة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) على الترتيب لاستجابات أفراد العينة، وقد طلب من المستجيب اختيار استجابة واحدة لكل عبارة، بحسب ما يتفق مع وجهة نظره.

(٣) مجتمع وعينة البحث:

تألف المجتمع الأصلي الذي اشتقت منه عينة البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية بكل كليات جامعة المنوفية والبالغ عددهم (٢٦١٠) أعضاء من فئة (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس) في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م. (جامعة المنوفية، ٢٠٢٣)، ونظراً لكبر حجم المجتمع الأصلي وصعوبة التطبيق عليه، لجأ الباحثان إلى اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع، وقد اعتمد الباحثان في تحديد حجم العينة على معادلات حساب العينة مثل معادلة ستيفن سامبسون، ومعادلة روبيرت ماسون. (بشمائي، ٢٠١٤، ص ٩١)، وعند تطبيق هذه المعادلات حصل الباحثان على حجم العينة نفسها تقريباً وهو (٣٣٥) عضو هيئة تدريس، وبعد ذلك حصل الباحثان على (٢٩٨) استمارة صالحة للتفريغ والتحليل الإحصائي، وهي عينة البحث الحالي وهم يمثلون (١١،٤%) من المجتمع الأصلي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة المنوفية، وتعد هذه النسبة ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلاً دقيقاً، ويمكن وصف عينة البحث حسب متغيرات (النوع- الكلية- الدرجة العلمية) من خلال الجدول التالي:

جدول (٢)

وصف عينة البحث وفق متغيرات (النوع- الكلية- الدرجة العلمية)

الدرجة العلمية			الكلية		النوع		متغيرات البحث
مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	عملية	نظرية	أنثى	ذكر	
١١٦	٩٣	٨٩	١٠٩	١٨٩	١٦٩	١٢٩	العدد
٣٨،٩٢	٣١،٢١	٢٩،٨٧	٣٦،٥٨	٦٣،٤٢	٥٦،٧١	٤٣،٢٩	النسبة المئوية
الإجمالي (٢٩٨) عضو هيئة تدريس							

يتضح من الجدول السابق (٢) أن عينة البحث بلغت (٢٩٨) عضو هيئة تدريس بكليات جامعة المنوفية، وقد جمعت هذه العينة أهم الخصائص المميزة لمجتمع البحث التي تتمثل في (النوع- الكلية- الدرجة العلمية)

(٤) صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه، وتم التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من السادة المحكمين في مجال أصول التربية والإدارة التعليمية، وذلك للتعرف على وجهة نظرهم في مدى ملاءمة الاستبانة للهدف الذي وضعت من أجله، ومدى وضوح العبارات وسلامة الصياغة، وقد أبدوا بعض الملاحظات، مما استدعى تعديل بعض العبارات وإضافة البعض الآخر، ثم تم عرض الاستبانة في صورتها النهائية على مجموعة من هؤلاء المحكمين مرة أخرى، فأجمعوا على صلاحية الاستبانة للتطبيق الميداني بنسبة تجاوزت ٩٨% من حيث الاتفاق، وأشاروا إلى أنها تتمتع بدرجة مناسبة من الصدق الظاهري.

(٥) حساب ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة إمكانية الحصول على نفس النتائج تقريبًا إذا أعيد تطبيق الأداة على نفس المجموعة من الأفراد، فيشير لمدى الاتفاق بين المستجيبين، فإن وجود درجة اتفاق لردود المستجيبين يعد أمرًا مقبولًا للاطمئنان على سلامة الأداة. (حسن، ٢٠١٩، ص ٧٥)، وتتراوح قيمة معامل الثبات بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح، دل ذلك على ارتفاع معدل الثبات. (أبو بدر، ٢٠١٩، ص ٦٤)، وتم حساب ثبات الاستبانة بعد تطبيقها على عينة عشوائية قوامها (٣٥) عضو هيئة تدريس، ثم قام الباحثان بإعادة تطبيقها مرة أخرى على نفس العينة، وقد تراوحت المدة بين التطبيقين من (١٥-٢١) يومًا، واستخدم الباحثان معامل

ألفا كرونباخ Alpha Cronbach's للتحقق من ثبات جميع أبعاد الاستبانة، والاستبانة ككل، وتم حساب معامل الصدق الذاتي للاستبانة عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٣)

معامل الثبات لأبعاد الاستبانة والاستبانة كلها باستخدام معامل ألفا كرونباخ

معامل الصدق الذاتي	معامل الثبات	عدد العبارات	أبعاد الاستبانة	
٠،٩٦٣	٠،٩٢٩	٨	التمكن المعرفي والتدريس	واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية
٠،٩٦٦	٠،٩٣٥	٨	النقد البحثي	
٠،٩٧٦	٠،٩٥٣	٨	الريادة المجتمعية	
٠،٩٧٤	٠،٩٤٩	٩	المبادرات الإبداعية	
٠،٩٦٣	٠،٩٢٨	٨	التقويم الذاتي والتطوير المستمر	
٠،٩٤٨	٠،٩٠٠	٧	الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم	
٠،٩٢٢	٠،٨٥١	٦	معوقات إدارية	معوقات التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية
٠،٨٥٢	٠،٧٢٦	٦	معوقات خصبة بأعضاء هيئة التدريس	
٠،٩٥١	٠،٩٠٥	٥	معوقات مالية	
٠،٩٨٠	٠،٩٦٢	٦٥	الاستبانة كلها	

يتضح من الجدول السابق (٣) أن قيم الثبات لأبعاد الاستبانة كلها بلغت (٠،٩٦٢) يقابلها درجة صدق ذاتي (٠،٩٨٠)، وهذا يشير إلى ارتفاع معامل الثبات ومعامل الصدق الذاتي للاستبانة، مما يؤكد على صدق أبعاد الاستبانة وثباتها، وبذلك يمكن القول إنها صالحة للتطبيق الميداني.

(٦) إجراءات تطبيق الاستبانة:

- بعد التحقق من صدق وثبات الاستبانة، بدأت عملية التطبيق على أفراد العينة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م، وقام الباحثان بالخطوات الآتية:
- استخدم الباحثان تطبيق جوجل درايف Google Drive لإنشاء استبانة إلكترونية، وتم ضبط صياغة الاستبانة الإلكترونية، بحيث تكون الإجابة إجبارية على جميع الأسئلة، ومن ثم جاءت جميع الاستبيانات صالحة للتطبيق.

- استعان الباحثان بشبكات التواصل الاجتماعي Facebook للوصول إلى أكبر عدد ممكن من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، واستخدما تطبيق واتس آب والبريد الإلكتروني.
- لجأ الباحثان في بعض الأحيان إلى استخدام الاستبانة في شكلها الورقي للتطبيق على بعض أعضاء هيئة التدريس الذين لا يُجيدون التعامل مع الاستبانة الإلكترونية والتكنولوجيا الحديثة.
- تم إغلاق الرد على الاستبانة الإلكترونية، ونقل النتائج من تطبيق جوجل درايف إلى نموذج إكسل Excel، وإدخال الاستبانة الورقية إلى نموذج إكسل، ثم نقلها لبرنامج SPSS "النسخة السادسة والعشرون".

(٧) الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- اتساقاً مع طبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، فقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وإيجاد ما يلي:
- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha واستخدمه الباحثان لقياس الثبات الكلي للاستبانة ومن ثم قياس الصدق الذاتي، حيث إن الصدق الذاتي هو الجذر التربيعي للثبات.
 - التكرارات Frequencies والنسبة المئوية Percentage لوصف خصائص العينة، وكذلك تم استخدام التكرارات والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية Means والانحرافات المعيارية Stand deviation للتعرف على واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، ومعوقات تحقيقه من وجهه نظر أفراد العينة.
 - اختبار ت (T-test) واستخدمه الباحثان لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع (ذكر- أنثى)، الكلية (نظرية- عملية).
 - تحليل التباين أحادي الاتجاه (Anova one way) واستخدمه الباحثان لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث حسب متغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس).
 - وقد استخدم الباحثان الدلالة الإحصائية Statistical Significance عند مستوى (0,005)، نظراً لشيوع استخدامها في البحوث التربوية والاجتماعية.
- وللحكم على واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ومعوقات تحقيقه من وجهة نظر أفراد العينة، تم الاستناد إلى المعايير الإحصائية الآتية:

جدول (٤)

متوسطات الحكم على واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ومعوقات تحقيقه من وجهة نظر أفراد العينة

المدى	درجة الموافقة
• من ١ إلى أقل من ١،٨٠	• قليلة جدًا
• من ١،٨٠ إلى أقل من ٢،٦٠	• قليلة
• من ٢،٦٠ إلى أقل من ٣،٤٠	• متوسطة
• من ٣،٤٠ إلى أقل من ٤،٢٠	• كبيرة
• من ٤،٢٠ إلى ٥	• كبيرة جدًا

يتضح من الجدول السابق (٤) ما يلي:

- إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات من ١ إلى أقل من ١،٨٠، فإن درجة الموافقة تكون قليلة جدًا.
- إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات من ١،٨٠ إلى أقل من ٢،٦٠، فإن درجة الموافقة تكون قليلة.
- إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات من ٢،٦٠ إلى أقل من ٣،٤٠، فإن درجة الموافقة تكون متوسطة.
- إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات من ٣،٤٠ إلى أقل من ٤،٢٠، فإن درجة الموافقة تكون كبيرة.
- إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات من ٤،٢٠ إلى ٥، فإن درجة الموافقة تكون كبيرة جدًا.

ثانيًا: نتائج الجانب الميداني للبحث وتفسيرها

بعد إجراء المعالجات الإحصائية لبيانات البحث تم عرض النتائج على النحو التالي:

- (١) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.
- (٢) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف بعض المتغيرات.
- (٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول معوقات التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

(٤) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول معوقات التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف بعض المتغيرات. ويتم عرض وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها بالتفصيل وفق الترتيب الآتي:

(١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

ويتم عرض هذه النتائج بصورتين؛ الأولى منهما بصورة مجملية والأخرى مفصلة، وذلك على النحو التالي:

(١/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية بصورة مجملية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (٥)

يوضح المتوسطات الحسابية والوزنية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لأراء أفراد العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية بصورة مجملية

م	البعد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	التمكن المعرفي والتدريسي.	٨	٢٣،٧٧	٢،٩٧	٠،٩٢١	متوسطة	٤
٢	التفرد البحثي.	٨	٢٤،٢٢	٣،٠٣	٠،٩٦٤	متوسطة	٢
٣	الريادة المجتمعية.	٨	٢٤،٠٤	٣	١،٠٦	متوسطة	٣
٤	المبادرات الإبداعية.	٩	٢٦،٣	٢،٩٢	٠،٩٩٧	متوسطة	٥
٥	التقويم الذاتي والتطوير المستمر.	٨	٢٢،٦٦	٢،٨٣	٠،٩٥٧	متوسطة	٦
٦	الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم	٧	٢٣،٣	٣،٣٣	٠،٨٨٣	متوسطة	١
٧	المجموع الكلي	٤٨	١٤٤،٢٩	٣	٠،٨٥٤	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق (٥) ما يلي:

- أن واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، جاء متوسطاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (١٤٤،٢٩)، والمتوسط الوزني العام (٣)، والانحراف المعياري (٠،٨٥٤)، ويمكن تفسير ذلك استناداً لإدراك أفراد العينة لمحاولة بعض أعضاء هيئة التدريس تطوير ذاتهم المهنية وذلك بالاطلاع والتحديث المستمر والمشاركة في المؤتمرات والندوات والاطلاع على الشبكة العنكبوتية، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الرشدي، ٢٠٢٠،

ص ٢٤٨)، وبالرغم من ذلك إلا أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لم يصل للتميز، وربما يرجع ذلك لوجود معوقات لتحقيق تميزهم الأكاديمي، كقلة مكافأة المتميزين منهم مادياً ومعنوياً، وقلة التقنيات التكنولوجية الحديثة، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (محمود، ٢٠٢١، ص ٨٦١).

- وتشير النتائج إلى احتلال البعد السادس "الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم" المرتبة الأولى في درجة الموافقة، بمتوسط حسابي (٢٣،٣)، ومتوسط وزني عام (٣،٣٣)، وانحراف معياري (٠،٨٨٣)، وهي درجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استناداً لإدراك أفراد العينة للالتزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنتهم واحترامهم لقوانينه ولوائحه، وهذا يتفق مع ما تؤكدته دراسة (محمد والمسماري، ٢٠٢١، ص ٦٥)، ودراسة (الشمري، ٢٠١٩، ص ١٧٤).

- كما تشير النتائج إلى احتلال البعد الخامس "التقويم الذاتي والتطوير المستمر" المرتبة الأخيرة في درجة الموافقة بمتوسط حسابي (٢٢،٦٦)، ومتوسط وزني عام (٢،٨٣)، وانحراف معياري (٠،٩٥٧)، وهي درجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استناداً لإدراك أفراد العينة لقلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بتطوير وتقييم ذاتهم، وربما يرجع ذلك لقلة المحفزات التشجيعية لأعضاء هيئة التدريس لتطوير ذاتهم باستمرار، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الصرايره وغيضان، ٢٠٢١، ص ٣١٢).

(٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية بصورة مفصلة:

يتم عرض النتائج الخاصة بكل بعد من أبعاد واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية على النحو التالي:

(١/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول واقع التمكن المعرفي والتدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (٦) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لآراء أفراد العينة حول واقع التمكّن المعرفي والتدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة
				قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	
٥	متوسطة	١٠٢٨	٢٠٩٦	٥٧	٥١	٦٦	٩٦	٢٨	ت يطعمون باستمرار على قواعد البيانات العالمية المرتبطة بتخصصهم الأكاديمي.
				١٩٠١	١٧٠١	٢٢٠٢	٣٢٠٢	٩٠٤	
٢	متوسطة	١٠٣٣	٣٠٠٩	٥٤	٤٣	٦٨	٨٩	٤٤	ت يحرصون على تطوير أدائهم بحضور المؤتمرات والندوات المرتبطة بتخصصهم الأكاديمي.
				١٨٠١	١٤٠٤	٢٢٠٨	٢٩٠٩	١٤٠٨	
٦	متوسطة	١٠١٩	٢٠٨٣	٥٢	٦٠	٩٦	٦٧	٢٣	ت يهتمون بالتأليف والترجمة من أبرز اللغات المختلفة في تخصصهم.
				١٧٠٥	٢٠٠١	٣٢٠٢	٢٢٠٥	٧٠٧	
٣	متوسطة	١٠٣٠	٣٠٠٥	٥٢	٤٧	٧٤	٨٤	٤١	ت يعملون على إثراء المقررات الدراسية للوفاء بمتطلبات سوق العمل المستقبلي للطلبة.
				١٧٠٤	١٥٠٨	٢٤٠٨	٢٨٠٢	١٣٠٨	
١	متوسطة	١٠٢٩	٣٠١٠	٥١	٣٥	٨٩	٧٩	٤٤	ت يحرصون على تطبيق مبدأ العمل الجماعي والنقاش المشترك مع طلابهم أثناء التدريس.
				١٧٠١	١١٠٧	٢٩٠٩	٢٦٠٥	١٤٠٨	
٧	متوسطة	١٠٣٤	٢٠٨٠	٧٧	٤٩	٥٤	٩٤	٢٤	ت يوظفون التقنيات التعليمية الحديثة أثناء العملية التعليمية.
				٢٥٠٩	١٦٠٤	١٨٠١	٣١٠٥	٨٠١	
٤	متوسطة	١٠٢٤	٣٠٠٣	٤٣	٦١	٧١	٩٠	٣٣	ت يحرصون على تفعيل الحوار المهني مع زملاء المهنة ونظرائهم في الجامعات المحلية والعالمية.
				١٤٠٤	٢٠٠٥	٢٣٠٨	٣٠٠٢	١١٠١	
	متوسطة	١٠٣٢	٢٠٩١	٦٢	٥٠	٨٠	٦٦	٤٠	ت يشتركون في عضويات الجمعيات والروابط المهنية المتخصصة في مجال التدريس محلياً وإقليمياً ودولياً.
				٢٠٠٨	١٦٠٨	٢٦٠٨	٢٢٠٢	١٣٠٤	
	متوسطة	٠٠٩٢١	٢٠٩٧						المتوسط العام

يتضح من الجدول السابق (٦) ما يأتي:

• أن واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في بعد "التمكن المعرفي والتدريسي"، جاء متوسطاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (٢،٩٧)، والانحراف المعياري (٠،٩٢١)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً لإدراك أفراد العينة لاهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بمحاولة التمكن المعرفي والتدريسي لهم، فهم يهتمون بتخصصهم العلمي، ويحاولون الاطلاع على كل ما هو جديد في تخصصهم، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الرشيدى، ٢٠٢٠، ص ٢٥٠)، وعلى الرغم من ذلك إلا أن التمكن المعرفي والتدريسي لأعضاء هيئة التدريس لا يصل للتميز، وربما يرجع ذلك لقلة المحفزات المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين تدريسيًا، وكثرة الأعباء التدريسية والإدارية لهم، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (محمود، ٢٠٢١، ص ٨٦٢).

• جاءت العبارة رقم (٥) التي مؤداها "يحرصون على تطبيق مبدأ العمل الجماعي والنقاش المشترك مع طلابهم أثناء التدريس" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣،١٠)، وانحراف معياري (١،٢٩)، ودرجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استناداً لإدراك أفراد العينة لتفاعل أعضاء هيئة التدريس مع طلابهم أثناء التدريس، فالطالب هو محور العملية التعليمية، بحيث يكون مشاركاً فيها، معتمداً على ذاته في الحصول على المعلومات وليس مجرد مستمع ومتلقي لها فقط، فهم يشجعون طلابهم على البحث عن المعلومات من مصادر متعددة، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (إبراهيم، ٢٠١٩، ص ٤٦٤)، ودراسة (عسيري، ٢٠١٨، ص ٩٠)، وعلى الرغم من ذلك إلا أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس للطلاب في العملية التعليمية لم يصل للمستوى المطلوب، وربما يرجع ذلك لزيادة أعداد الطلاب في القاعات التدريسية، مما يجعل أعضاء هيئة التدريس غير قادرين على التفاعل مع كل الطلاب.

• جاءت العبارة رقم (٦) التي مؤداها "يوظفون التقنيات التعليمية الحديثة أثناء العملية التعليمية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢،٨٠)، وانحراف معياري (١،٣٤)، ودرجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استناداً لإدراك أفراد العينة لقلة التقنيات التعليمية الحديثة كأجهزة الكمبيوتر والوسائل المسموعة والمرئية، بالإضافة إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس ما زالوا متمسكين بطريقة المحاضرة في التدريس نتيجة لكثرة عدد الطلبة في القاعات التدريسية، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (لاشين، ٢٠٢٠، ص ٢٩٣)، ودراسة (أبوسنية، سليم، والكرامنه، ٢٠٢٠، ص ٢١٨).

(٢/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول واقع التفرد البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (٧) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لآراء أفراد العينة حول واقع التفرد البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا				
١	يشركون في المؤتمرات العلمية ذات السمعة الأكاديمية العالية.	٤٦	١١٠	٦٠	٣٦	٤٦	٣٠٢٥	١٠٢٩	متوسطة	١
		١٥٠٤	٣٦٠٩	٢٠٠١	١٢٠١	١٥٠٥				
٢	يحرصون على إجراء البحوث العلمية الرائدة في تخصصهم.	٣٦	١٠١	٥٢	٢٤	٨٥	٢٠٩٣	١٠٤٣	متوسطة	٨
		١٢٠١	٣٣٠٩	١٧٠٤	٨٠١	٢٨٠٥				
٣	يلتزمون بالمعايير العالمية في إنجاز بحوثهم العلمية.	٤٩	٨٠	٦٥	٣٥	٦٩	٣٠٠٢	١٠٤١	متوسطة	٤
		١٦٠٤	٢٦٠٩	٢١٠٨	١١٠٧	٢٣٠٢				
٤	يحرصون على نشر أبحاثهم العلمية في أرقفه البحث المشهود لها بالسمعة العالمية الفاتحة.	٤٧	٨٧	٦٩	٢٦	٦٩	٣٠٠٦	١٠٣٩	متوسطة	٣
		١٥٠٨	٢٩٠٢	٢٣٠٢	٨٠٧	٢٣٠١				
٥	يقومون بعمل بحوث مشتركة مع طلابهم الباحثين ونشرها في مجلات ودوريات علمية.	٤٣	٧٢	٧٨	٤٧	٥٨	٢٠٩٨	١٠٣٣	متوسطة	٥
		١٤٠٤	٢٤٠٢	٢٦٠٢	١٥٠٨	١٩٠٤				
٦	يشركون بفاعلية في المسابقات العلمية كالجوائز الدولية والتشجيعية.	٣٢	٨٤	٧٨	٤٥	٥٩	٢٠٩٥	١٠٢٩	متوسطة	٧
		١٠٠٧	٢٨٠٢	٢٦٠٢	١٥٠١	١٩٠٨				
٧	يتابعون مستجدات البحث العلمي في تخصصهم.	٤٩	٨٥	٧١	٢٥	٦٨	٣٠٠٧	١٠٣٩	متوسطة	٢
		١٦٠٤	٢٨٠٥	٢٣٠٨	٨٠٥	٢٢٠٨				
٨	يحرصون على إجراء البحوث البينية المشتركة التي تساعدهم على خلق بيئة إبداعية ابتكارية.	٤٨	٥٩	٧٥	٦٥	٥١	٢٠٩٦	١٠٣٢	متوسطة	٦
		١٦٠١	١٩٠٨	٢٥٠٢	٢١٠٨	١٧٠١				
		المتوسط العام					٣٠٠٣	٠٠٩٦٤	متوسطة	

ويتضح من الجدول السابق (٧) ما يأتي:

- أن واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في بعد "التفرد البحثي"، جاء متوسطاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط حسابي (٣،٠٣)، والانحراف المعياري (٠،٩٦٤)، ويمكن تفسير هذه النتيجة، استناداً لإدراك أفراد العينة لحرص بعض أعضاء هيئة التدريس على التفوق والتفرد في بحوثهم العلمية، وذلك لأنها مرتبطة بترقياتهم، حيث يشترط ترقية أعضاء هيئة التدريس أن يقوموا بإجراء خمسة بحوث علمية في تخصصهم،

كما أن معايير الترقية للوظائف الأكاديمية لها أثرها على المهنة، وأن فرص تنمية دخل أعضاء هيئة التدريس تأتي من خلال البحث العلمي، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (عبد الفتاح، ٢٠٢١، ص ٦٧)، ودراسة (يونس، السيد، وعياد، ٢٠٢٢، ص ١٦١)، وعلى الرغم من ذلك إلا أن مستوى أعضاء هيئة التدريس لم يصل لمستوى التفرد البحثي، وربما يرجع ذلك لكثرة الإجراءات الإدارية الخاصة بالنشر العلمي وقلة الدعم المالي للبحوث العلمية المقدم من الجامعة والقطاع الخاص، مما يضطر عضو هيئة التدريس إلى أن يدفع تكاليف بحثه حتى يتمكن من إنجازه، وذلك بغرض الحصول على الترقية التي ينتظرها بفارغ من الصبر، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الصرايرة وغيضان، ٢٠٢١، ص ٣١٤).

• جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "يشاركون في المؤتمرات العلمية ذات السمعة الأكاديمية العالية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣،٢٥)، وانحراف معياري (١،٢٩)، ودرجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استنادًا لإدراك أفراد العينة لاهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بحضور المؤتمرات العلمية ذات السمعة الأكاديمية، وربما يرجع ذلك لاهتمامهم بالموضوعات البحثية الحديثة التي اقتضاها التطور العلمي، فهم يحضرون المؤتمرات العلمية بهدف الحصول على موضوعات بحثية حديثة، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (لاشين، ٢٠٢٠، ص ٢٩٥)، ودراسة (محمد، ٢٠٢٠، ص ١٥٧)، وعلى الرغم من ذلك إلا أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية لم يصل للمستوى المطلوب، وربما يرجع ذلك لقلة المخصصات المالية المخصصة للمؤتمرات العلمية وقلة إعطاء المؤتمرات العلمية وزنا أكبر في معامل نشر الإنتاج البحثي، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (إسماعيل، ٢٠٢١، ص ٢١٩).

• جاءت العبارة رقم (٢) التي مؤداها "يحرصون على إجراء البحوث العلمية المبتكرة الرائدة في تخصصهم" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢،٩٣)، وانحراف معياري (١،٤٣)، ودرجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استنادًا لإدراك أفراد العينة لقلة إجراء أعضاء هيئة التدريس لأبحاث علمية مبتكرة ورائدة في تخصصهم، فهم يقومون بإجراء أبحاث علمية سريعة وذلك بهدف الحصول على الترقيات والمكافآت المتعلقة بها، وليس بهدف الوصول لإنتاج علمي متميز، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (أبو قاعد، ٢٠٢٢، ص ١٧٦)، ودراسة (الميموني، ٢٠١٩، ص ١٠٢٣).

(٣/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول واقع الريادة المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (٨) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لآراء أفراد العينة حول واقع الريادة المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				
١	يحرصون على الربط بين المقررات الدراسية التي يدرسونها وما يستجد من متغيرات مجتمعية.	ت	٤٦	٩٣	٦٦	٣٩	٥٤	١.٣٣	متوسطة	١
		%	١٥.٤	٣١.٢	٢٢.٢	١٣.١	١٨.١			
٢	يساهمون في تهيئة الطلاب للأشطة المستقبلية في سوق العمل.	ت	٣٧	٩٢	٧٥	٢٨	٦٦	٣.٠٢	متوسطة	٢
		%	١٢.٤	٣٠.٩	٢٥.٢	٩.٤	٢٢.١			
٣	يساهمون في حل المشكلات المجتمعية من خلال النشرات الإعلامية والثقافية التي يصدرها.	ت	٣٩	٧٢	٨٠	٥٠	٥٧	٢.٩٥	متوسطة	٧
		%	١٣.١	٢٤.٢	٢٦.٨	١٦.٨	١٩.١			
٤	يحرصون على إجراء البحوث المشتركة مع زملائهم والموجهة لخدمة مجتمعهم.	ت	٤١	٨٢	٧٢	٤٢	٦١	٣	متوسطة	٤
		%	١٣.٧	٢٧.٥	٢٤.٢	١٤.١	٢٠.٥			
٥	يستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي لمساعدة أفراد المجتمع فيما يتعلق بتخصصهم.	ت	٣٦	٨٩	٧٠	٤١	٦٢	٢.٩٩	متوسطة	٥
		%	١٢.١	٢٩.٩	٢٣.٥	١٣.٧	٢٠.٨			
٦	يشتركون في الندوات الدينية والأخلاقية لتزويد أفراد المجتمع بالعديد من السلوكيات الأخلاقية الإيجابية.	ت	٣٦	٨٧	٨٦	٣٥	٥٤	٣.٠١	متوسطة	٣
		%	١٢.١	٢٩.٢	٢٨.٩	١١.٧	١٨.١			
٧	يحضرون المنتديات المجتمعية التي تقيمها الجامعة لمناقشة القضايا المجتمعية وإيجاد حلول لها.	ت	٢٩	٧٨	١٠٢	٣٤	٥٥	٢.٩٧	متوسطة	٦
		%	٩.٧	٢٦.٢	٣٤.٢	١١.٤	١٨.٥			
٨	يوظفون نتائج أبحاثهم في مساعدة المجتمع ومؤسساته على الارتقاء.	ت	٣٣	٧٨	٧٦	٤١	٧٠	٢.٨٨	متوسطة	٨
		%	١١.١	٢٦.٢	٢٥.٥	١٣.٧	٢٣.٥			
المتوسط العام							٣	١.٠٦	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق (٨) ما يأتي:

- أن واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في بعد "الريادة المجتمعية"، جاء متوسطاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط حسابي (٣)، والانحراف المعياري

(١٠٦)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استنادًا لإدراك أفراد العينة لمحاولة قيام بعض أعضاء هيئة التدريس بخدمة مجتمعهم، فهي الوظيفة الثالثة لهم، وبالرغم من ذلك إلا أن أعضاء هيئة التدريس لم يصلوا بدورهم تجاه مجتمعهم لمستوى الريادة، وربما يرجع ذلك لتحمل أعضاء هيئة التدريس أعباء كثيرة، فهم ينشغلون بأداء مهامهم التدريسية والبحثية عن المشاركة في خدمة مجتمعهم، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (عبد الحكيم، ٢٠٢١، ص ٦١)، ودراسة (الشمري، ٢٠١٩، ص ١٧٨).

• جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "يحرصون على الربط بين المقررات الدراسية التي يدرسونها وما يستجد من متغيرات مجتمعية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣،١٣)، وانحراف معياري (١،٣٣)، ودرجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استنادًا لإدراك أفراد العينة أن أعضاء هيئة التدريس يحاولون الربط بين المقررات الدراسية التي يدرسونها وما يستجد من متغيرات مجتمعية، وربما يرجع ذلك لوعيهم بضرورة توعية طلابهم بقضايا مجتمعهم، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (حرب، الشناوي، الحبشي، وأحمد، ٢٠١٦، ص ١٢٣).

• جاءت العبارة رقم (٨) التي مؤداها "يوظفون نتائج أبحاثهم في مساعدة المجتمع ومؤسساته على الارتقاء" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢،٨٨)، وانحراف معياري (١،٣٣)، ودرجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استنادًا لإدراك أفراد العينة أن أعضاء هيئة التدريس لا يهتمون بتوظيف نتائج أبحاثهم لمساعدة المجتمع ومؤسساته على الارتقاء، وربما يرجع ذلك لقلّة انفتاح الجامعة على المجتمع والقيود الأكاديمية المتمثلة في المركزية الشديدة التي فرضت على الأعضاء، فجعلتهم بعيدين عن القضايا المجتمعية، وربما يعود ذلك لضعف تمويل مؤسسات المجتمع المستفيدة من أعضاء هيئة التدريس، فالقائمين على تلك المؤسسات يركزون على الكسب السريع، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الصررايرة وغيضان، ٢٠٢١، ص ٣١٥).

(٤/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول واقع المبادرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (٩) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لآراء أفراد العينة حول واقع المبادرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً	قليلة				
١	يحرصون على تنبني المبادرات الإبداعية وتشجيع التميز لدى طلابهم.	٤٩	٨٤	٧٣	٣٢	٦٠	٣٠١	١٠٣٦	متوسطة	١
		١٦٠٤	٢٨٠٣	٢٤٠٥	١٠٠٧	٢٠٠١				
٢	يستغلون وقتهم في الاهتمام بالحلول الابتكارية وتوليد أفكار جديدة.	٢٨	٦٥	٩٩	٥٧	٤٩	٢٠٨٩	١٠٢٠	متوسطة	٥
		٩٠٥	٢١٠٨	٣٣٠٢	١٩٠١	١٦٠٤				
٣	يقدمون أبحاثاً إبداعية غير مسبوقة في تخصصهم.	٣٦	٤١	١١٦	٤٠	٦٥	٢٠٨١	١٠٢٦	متوسطة	٨
		١٢٠١	١٣٠٨	٣٨٠٩	١٣٠٤	٢١٠٨				
٤	يحرصون على تطوير منظومة الأداء الإلكتروني في جامعتهم.	٣٣	٩٤	٦١	٣٨	٧٢	٢٠٩٣	١٠٣٦	متوسطة	٤
		١١٠١	٣١٠٥	٢٠٠٥	١٢٠٨	٢٤٠١				
٥	يتصرفون بشكل واع ومنظم وسريع في المواقف المختلفة.	٣٦	٩٣	٧٦	٣٣	٦٠	٣٠٠٤	١٠٣١	متوسطة	٢
		١٢٠١	٣١٠٢	٢٥٠٥	١١٠١	٢٠٠١				
٦	يشجعون العمل الجماعي للوصول لأفكار إبداعية مبتكرة.	٣٨	٥٥	٩٨	٤٢	٦٥	٢٠٨٦	١٠٣٠	متوسطة	٦
		١٢٠٧	١٨٠٥	٣٢٠٩	١٤٠١	٢١٠٨				
٧	ينفذون الأفكار الإبداعية حتى لو كان فيها نوع من المخاطرة.	٢٨	٥٨	١٠١	٥٥	٥٦	٢٠٨٢	١٠٢٢	متوسطة	٧
		٩٠٤	١٩٠٥	٣٣٠٩	١٨٠٤	١٨٠٨				
٨	يقدمون حلول إبداعية لما يمكن أن يعيق العمل الأكاديمي.	٣٦	٦٨	٨٢	٥٢	٦٠	٢٠٨٩	١٠٣٠	متوسطة	٥
		١٢٠١	٢٢٠٨	٢٧٠٥	١٧٠٥	٢٠٠١				
٩	يمتلكون القدرة على إقناع الآخرين أثناء التعامل معهم بأفكار جديدة.	٣٣	٨٧	٧٥	٤٤	٥٩	٢٠٩٧	١٠٣٠	متوسطة	٣
		١١٠١	٢٩٠٢	٢٥٠١	١٤٠٨	١٩٠٨				
المتوسط العام							٢٠٩٢	٠٠٩٩٧	متوسطة	

ويتضح من الجدول السابق (٩) ما يأتي:

- أن واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في بعد "المبادرات الإبداعية"، جاء متوسطاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط حسابي (٢٠٩٢)، والانحراف المعياري (٠٠٩٩٧)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً لإدراك أفراد العينة لاتصاف بعض أعضاء هيئة التدريس بالإبداع والابتكار في أدائهم، وربما يرجع ذلك للخبرة والقدرة العلمية والمعرفية والخبرة الواسعة لدى أعضاء هيئة التدريس لتقديم اقتراحات وتقييمات واتخاذ

إجراءات إبداعية، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (المطيري، ٢٠١٩، ص ٤٨٢)، وبالرغم من ذلك إلا أنه يوجد قصور في الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس، وربما يرجع ذلك لوجود العديد من أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بدورهم التقليدي في تلقين العلم والمعرفة، ويعزفون عن الالتحاق بالبرامج التدريبية، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الصليبي، ٢٠٢١، ص ٢٤٩).

- جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "يحرصون على تبني المبادرات الإبداعية وتشجيع التميز لدى طلابهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣،١)، وانحراف معياري (١،٣٦)، ودرجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استنادًا لإدراك أفراد العينة لقيام بعض أعضاء هيئة التدريس بتطوير القدرات الإبداعية لدى الطلبة بصورة تؤدي لإكسابهم السلوك الإبداعي وتنمية فاعلية الذات الإبداعية لديهم، فيتيح لهم الفرصة لإبداء وجهة نظرهم ويشاركونهم في النقاشات، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (المطيري، ٢٠١٩، ص ٤٨٢)، وعلى الرغم من ذلك إلا أن حرص أعضاء هيئة التدريس على تبني المبادرات الإبداعية لم يصل للمستوى المطلوب، وربما يرجع ذلك إلى قلة المحفزات التشجيعية لأعضاء هيئة التدريس المبدعين، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الزعبوط، ٢٠١٧، ص ٣١٢).
- جاءت العبارة رقم (٣) التي مؤداها "يقدمون أبحاثًا إبداعية غير مسبوقه في تخصصهم" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢،٨١)، وانحراف معياري (١،٢٦)، ودرجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استنادًا لإدراك أفراد العينة أن أعضاء هيئة التدريس لم يهتموا بتقديم أبحاث إبداعية، وربما يرجع ذلك لقلة المحفزات التشجيعية المقدمة للأبحاث العلمية المتميزة، فهم يقومون بأبحاثهم بغرض الترقية، لذلك فهم لم يتطرقوا لموضوعات بحثية جديدة، وإنما يستنبطوا موضوعات بحثية سبق للباحثين الآخرين أن تطرقوا إليها وذلك من أجل إنهاؤها بسرعة والحصول على الترقية، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (مصطفى، ٢٠١٥، ص ١١٩).

(٥/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول واقع التقويم الذاتي والتطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (١٠) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لآراء أفراد العينة حول واقع التقويم الذاتي والتطوير المستمر لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				
١	يحرصون على وضع خطط تطويرية لتحسين أدائهم الأكاديمي.	ت	٣٨	٩٥	٥٧	٣١	٧٧	٢٠٩٥	١٠٤٠	متوسطة
		%	١٢٠٨	٣١٠٩	١٩٠١	١٠٠٤	٢٥٠٨			
٢	يحرصون على وضع خطة للتقييم الذاتي المنتظم لأدائهم التدريسي	ت	٢٠	٩٤	٧٨	٤٣	٦٣	٢٠٨٨	١٠٢٥	متوسطة
		%	٦٠٧	٣١٠٦	٢٦٠٢	١٤٠٤	٢١٠١			
٣	يحرصون على الاطلاع على نموذج تقييم أدائهم التدريسي من وجهة نظر طلابهم.	ت	٢٢	٥٩	٩٨	٥١	٦٨	٢٠٧٢	١٠٢٣	متوسطة
		%	٧٠٤	١٩٠٨	٣٢٠٩	١٧٠١	٢٢٠٨			
٤	يستخدمون نتائج تقويمهم في تحسين أدائهم بشكل مستمر.	ت	٢٨	٧٤	٨٨	٤٧	٦١	٢٠٨٧	١٠٢٦	متوسطة
		%	٩٠٤	٢٤٠٨	٢٩٠٥	١٥٠٨	٢٠٠٥			
٥	يراجعون باستمرار لتطوير توصيفات مقرراتهم الدراسية بما يتواءم مع مجتمع المعرفة.	ت	٢٤	٧٤	٧٨	٥٠	٧٢	٢٠٧٦	١٠٢٩	متوسطة
		%	٨٠١	٢٤٠٨	٢٦٠١	١٦٠٨	٢٤٠٢			
٦	يلتحقون ببرامج تدريبية لتطوير أدائهم الأكاديمي.	ت	٣٠	٧٣	٨٧	٤٨	٦٠	٢٠٨٨	١٠٢٧	متوسطة
		%	١٠٠١	٢٤٠٥	٢٩٠٢	١٦٠١	٢٠٠١			
٧	يحرصون على تطوير مهاراتهم الشخصية بالتدريب المستمر بما يحسن أدائهم الأكاديمي.	ت	٣٨	٦٧	٧٣	٥٧	٦٣	٢٠٨٧	١٠٣٣	متوسطة
		%	١٢٠٨	٢٢٠٥	٢٤٠٥	١٩٠١	٢١٠١			
٨	يستفيدون من النماذج الرائدة من أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم.	ت	٣٠	٦٠	٨٥	٤٦	٧٧	٢٠٧٣	١٠٣١	متوسطة
		%	١٠٠٢	٢٠٠١	٢٨٠٥	١٥٠٤	٢٥٠٨			
	المتوسط العام						٢٠٨٣	٠٠٩٥٧	متوسطة	

ويتضح من الجدول السابق (١٠) ما يأتي:

- أن واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في بعد "التقويم الذاتي والتطوير المستمر"، جاء متوسطاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط حسابي (٢٠٨٣)، والانحراف المعياري (٠٠٩٥٧)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً لإدراك أفراد العينة أن التقويم أحد المكونات الأساسية في المنظومة التربوية، كما أنه أحد المدخل الأساسية لتطوير التعليم، كما أنهم يدركون أن التقويم الذاتي مهم لأعضاء هيئة التدريس، وذلك لأنه يعرفهم

نقاط القوة لتعزيزها ونقاط الضعف لتقويتها، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (حرنان ومخزومي، ٢٠٢٢، ص ٣٣٠)، ودراسة (عسيري، ٢٠١٨، ص ٩١)، وعلى الرغم من ذلك إلا أن تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم لم يصل لمستوى التميز، وربما يرجع ذلك لقلّة قيام الجامعة بعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس عن كيفية القيام بالتقييم المستمر لأدائهم، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الصرايره وغيضان، ٢٠٢١، ص ٣١٢).

• جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "يحرصون على وضع خطط تطويرية لتحسين أدائهم الأكاديمي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢،٩٥)، وانحراف معياري (١،٤٠)، ودرجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استنادًا لإدراك أفراد العينة لاهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بتحسين أدائهم باستمرار، وربما يرجع ذلك لرغبتهم في امتلاك مهارات متنوعة في التدريس والتقييم والتي من شأنها أن تطور أدائهم في العملية التعليمية، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الفيل، ٢٠١٩، ص ١٧٤)، وبالرغم من ذلك إلا أن قيام أعضاء هيئة التدريس بتحسين أدائهم لم يصل للتميز، وربما يرجع ذلك لقلّة المحفزات التشجيعية المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين.

• جاءت العبارة رقم (٣) التي مؤداها "يحرصون على الاطلاع على نموذج تقييم أدائهم التدريسي من وجهة نظر طلابهم" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢،٧٢)، وانحراف معياري (١،٢٣)، ودرجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استنادًا لإدراك أفراد العينة أن الجامعة لا تأخذ تقييم الطلبة في الاعتبار بشأن ترقية أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي لا يهتم أعضاء هيئة التدريس بتقييمهم، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (غيضان وبطاح، ٢٠٢٠، ص ٢٠٧).

(٦/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول واقع الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى أعضاء

هيئة التدريس بجامعة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (١١) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لآراء أفراد العينة حول واقع الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		كبيرة جدًا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدًا				
١	يحرصون على الظهور بالمظهر اللائق بالمهنة من حيث الشكل العام.	ت	٨٨	١٢٦	١٨	٢١	٤٥	٣٠٦٤	كبيرة	٢
		%	٢٩٠٥	٤٢٠٣	٦	٧٠١	١٥٠١			
٢	يتصرفون من النزعات الذاتية والتوجهات العقائدية أثناء تعاملهم مع طلابهم.	ت	٧١	٨٩	٦٩	٢٤	٤٥	٣٠٣٩	متوسطة	٤
		%	٢٣٠٨	٢٩٠٩	٢٣٠١	٨٠١	١٥٠١			
٣	يتقبلون النقد البناء من زملائهم في تعديل سلوكهم المهني.	ت	٣٥	٧٤	٨٦	٥٦	٤٧	٢٠٩٨	متوسطة	٦
		%	١١٠٧	٢٤٠٨	٢٨٠٩	١٨٠٨	١٥٠٨			
٤	يلتزمون بالأمانة والإخلاص في التعامل مع طلابهم.	ت	٧٠	١٣٤	٤٨	١٧	٢٩	٣٠٦٧	كبيرة	١
		%	٢٣٠٥	٤٥	١٦٠١	٥٠٧	٩٠٧			
٥	يلتزمون بأخلاقيات البحث العلمي عند إجراء البحوث والمناقشات العلمية.	ت	٦١	١٠٢	٦٦	٢٧	٤٢	٣٠٣٨	متوسطة	٥
		%	٢٠٠٥	٣٤٠٢	٢٢٠١	٩٠١	١٤٠١			
٦	يحترمون القوانين واللوائح المعمول بها في الجامعة.	ت	٦١	١١٦	٥٣	٢١	٤٧	٣٠٤١	كبيرة	٣
		%	٢٠٠٥	٣٨٠٩	١٧٠٨	٧	١٥٠٨			
٧	يشاركون في نشاطات الجامعة وفعاليتها بيجابية.	ت	٢٧	٧٨	٧٦	٥٢	٦٥	٢٠٨٣	متوسطة	٧
		%	٩٠١	٢٦٠٢	٢٥٠٥	١٧٠٤	٢١٠٨			
	المتوسط العام						٣٠٣٣	٠٠٨٨٣	متوسطة	

ويتضح من الجدول السابق (١١) ما يأتي:

- أن واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في بعد "الالتزام بأخلاقيات المهنة"، جاء متوسطاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط حسابي (٣،٣٣)، والانحراف المعياري (٠،٨٨٣)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً لإدراك أفراد العينة على احترام أعضاء هيئة التدريس للنظام الجامعي، فهم يحترمون قوانينه ولوائحه وربما يرجع ذلك إلى أن الالتزام بأخلاقيات المهنة تعتبر من الأساسيات لدى أعضاء هيئة التدريس، فهم قدوة لطلابهم، بالإضافة لتزويد الجامعة لهم بالأدلة واللوائح المنظمة وتوعيتهم باستمرار بضرورة الالتزام بها، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (يونس، السيد، وعياد، ٢٠٢٢، ص ١٦١)، ودراسة

(محمد والمسماري، ٢٠٢١، ص ٦٥) ودراسة (الشمري، ٢٠١٩، ص ١٧٤)، وعلى الرغم من ذلك إلا أن موافقة أفراد العينة على التزام أعضاء هيئة التدريس لم تصل لدرجة الموافقة بدرجة كبيرة، وربما يعود ذلك لإدراك أفراد العينة لوجود بعض الظواهر غير الصحية في مجال البحوث العلمية، كتفشي ظاهرة تجارة البحوث الأكاديمية، والقرصنة، والسطو الفكري، والسراقات العلمية وغيرها، وربما يعود ذلك لانتشار أجهزة الكمبيوتر والإنترنت وكثرة الأبحاث، فليجأ البعض إلى اقتباس أعمال الآخرين بطريقة غير شرعية ونسبتها لأنفسهم، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (عسيري، ٢٠١٨، ص ٩٢).

• جاءت العبارة رقم (٤) التي مؤداها "يلتزمون بالأمانة والإخلاص في التعامل مع طلابهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣،٦٧)، وانحراف معياري (١،١٨)، ودرجة موافقة كبيرة، ويمكن تفسير ذلك استناداً لإدراك أفراد العينة لأهمية الأمانة والإخلاص في أداء أعضاء هيئة التدريس مع طلابهم، فالأمانة والإخلاص يعتبرون روح العمل في جميع مناحي الحياة وخصوصاً في العمل التربوي، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (غيطان ويطاح، ٢٠٢٠، ص ١٩٨)، ودراسة (الشمري، العمرو، وأحمد، ٢٠١٩، ص ١١٨٨) ودراسة (المالكي، ٢٠١٧، ص ١٢٠).

• جاءت العبارة رقم (٧) التي مؤداها "يشاركون في نشاطات الجامعة وفعاليتها بإيجابية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢،٨٣)، وانحراف معياري (١،٢٨)، ودرجة موافقة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استناداً لإدراك أفراد العينة لانشغال أعضاء هيئة التدريس بأعبائهم التدريسية والبحثية والامتحانية طوال العام الدراسي والتي تأخذ أغلب وقتهم، مما يشغلهم عن المشاركة في نشاطات الجامعة بإيجابية، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (عبد الحليم، ٢٠٢١، ص ٦١)، ودراسة (غيطان ويطاح، ٢٠٢٠، ص ٢٠٤).

(٢) النتائج الخاصة بمدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة

حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف بعض

المتغيرات:

ويتم تناول عرض هذه النتائج بالتفصيل على النحو التالي:

(١/٢) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد

العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الكلية

(عملية / نظرية):

ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

جدول (١٢)

يوضح قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية لآراء أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الكلية (عملية/ نظرية)

المحور	الكلية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
التمكن المعرفي والتدريسي	عملية	١٨٩	٢،٩٥	٠،٩٨١	٢٩٦	٠،٥٥٠	غير دالة إحصائياً
	نظرية	١٠٩	٣،٠١	٠،٨٠٨			
التفرد البحثي	عملية	١٨٩	٣،٠٥	١،٠٠	٢٩٦	٠،٥٢٦	غير دالة إحصائياً
	نظرية	١٠٩	٢،٩٩	٠،٩٠			
الريادة المجتمعية	عملية	١٨٩	٢،٩٦	١،١٢	٢٩٦	٠،٧٤٠	غير دالة إحصائياً
	نظرية	١٠٩	٣،٠٦	٠،٩٥			
المبادرات الابداعية	عملية	١٨٩	٢،٩٣	١،٠٩	٢٩٦	٠،٢٤٨	غير دالة إحصائياً
	نظرية	١٠٩	٢،٩٠	٠،٨٠٧			
التقويم والتطوير المستمر	عملية	١٨٩	٢،٨٠	١،٠٠	٢٩٦	٠،٨٦٣	غير دالة إحصائياً
	نظرية	١٠٩	٢،٩٠	٠،٨٦٩			
الالتزام بأخلاقيات المهنة	عملية	١٨٩	٣،٣٧	٠،٩٤١	٢٩٦	٠،٩٧١	غير دالة إحصائياً
	نظرية	١٨٩	٣،٢٦	٠،٧٧١			
مجموع المحور	عملية	١٨٩	٣،٠٠	٠،٨٩٩	٢٩٦	٠،١١٣	غير دالة إحصائياً
	نظرية	١٠٩	٣،٠١	٠،٧٧٣			

قيمة "ت" الجدولية = ١،٩٨ عند مستوى دلالة ٠،٠٥

يتبين من الجدول السابق (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول جميع أبعاد واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الكلية (عملية- نظرية)، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة لجميع الأبعاد (٠،١١٣) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس سواء كانوا في كليات (عملية أو نظرية) يتفقون في محاولتهم لتحقيق التميز في أدائهم الأكاديمي، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (غيضان وبطاح، ٢٠٢٠، ص ٢٠٣)، ولكن هذا يختلف مع دراسة "الاشقا" (Al- Ashqa, 2017, p.146) التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة لصالح الكليات العملية.

(٢/٢) النتائج الخاصة بمدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير النوع (ذكر/أنثى):

ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

جدول (١٣)

يوضح قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية لآراء أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير النوع (ذكر/ أنثى):

المحور	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
التمكن المعرفي والتدريسي	ذكر	١٢٩	٢،٩٤	٠،٨٢٩	٢٩٦	٠،٥٢٩	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٩	٢،٩٩	٠،٩٨٧			
التفرد البحثي	ذكر	١٢٩	٣،١	٠،٨٨٧	٢٩٦	٠،٩٩٨	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٩	٢،٩٨	١،٠٢			
الريادة المجتمعية	ذكر	١٢٩	٢،٩٩	٠،٩٤٠	٢٩٦	٠،٠٦٥	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٩	٣،٠	١،١٤			
المبادرات الإبداعية	ذكر	١٢٩	٢،٩٢	٠،٩١٢	٢٩٦	٠،٠٣٣	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٩	٢،٩٢	١،٠٦			
التقويم والتطوير المستمر	ذكر	١٢٩	٢،٩٤	٠،٩٢٦	٢٩٦	١،٦٩٧	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٩	٢،٧٥	٠،٩٧٤			
الالتزام بأخلاقيات المهنة	ذكر	١٢٩	٣،٢٩	٠،٨٦٦	٢٩٦	٠،٦٠٤	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٩	٣،٣٦	٠،٨٩٧			
مجموع المحور	ذكر	١٢٩	٣،٠٢	٠،٧٩٢	٢٩٦	٠،٢٩٦	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٩	٢،٩٩	٠،٩٠١			

قيمة "ت" الجدولية = ١،٩٨ عند مستوى دلالة ٠،٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير النوع (ذكر/ أنثى)، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة لجميع الأبعاد (٠،٢٩٦)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس سواء كانوا (ذكوراً أو إناثاً) يتفقون في محاولتهم لتحقيق التميز في أدائهم الأكاديمي، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الخلف، ٢٠٢٢، ص ٣١).

(٣/٢) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الدرجة العلمية (أستاذ/أستاذ مساعد/ مدرس):

ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

جدول (١٤) يوضح قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية لآراء أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الدرجة العلمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التمكن المعرفي والتدريسي	بين المجموعات	٤,٧٣٩	٢	٢,٣٧٠	٢,٨٢٩	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٢٤٧,٠٩١	٢٩٥	٠,٨٣٨		
	الإجمالي	٢٥١,٨٣٠	٢٩٧			
التفرد البحثي	بين المجموعات	١١,٠٠١	٢	٥,٥٠١	٦,١٢٢	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٢٦٥,٠٤٣	٢٩٥	٠,٨٩٨		
	الإجمالي	٢٧٦,٠٤٤	٢٩٧			
الريادة المجتمعية	بين المجموعات	٧,٠٣٢	٢	٣,٥١٦	٣,١٨٦	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٣٢٥,٥٤٦	٢٩٥	١,١٠٤		
	الإجمالي	٣٢٢,٥٧٨	٢٩٧			
المبادرات الابداعية	بين المجموعات	٨,٣٤٦	٢	٤,١٧٣	٤,٢٨٩	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٢٨٧,٠٤٢	٢٩٥	٠,٩٧٣		
	الإجمالي	٢٩٥,٣٨٨	٢٩٧			
التقويم والتطوير المستمر	بين المجموعات	٦,٦٧٥	٢	٣,٣٨٢	٣,٧٦٦	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٢٦٤,٩٦٦	٢٩٥	٠,٨٩٨		
	الإجمالي	٢٧١,٧٣١	٢٩٧			
الالتزام بأخلاقيات المهنة	بين المجموعات	٠,٨٥٣	٢	٠,٤٢٧	٠,٥٤٦	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٢٣٠,٧١٤	٢٩٥	٠,٧٨٢		
	الإجمالي	٢٣١,٥٦٨	٢٩٧			
مجموع المحور	بين المجموعات	٥,٨١٤	٢	٢,٩١	٤,٠٧	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٢١٠,٨٣٠	٢٩٥	٠,٧١٥		
	الإجمالي	٢١٦,٦٤٣	٢٩٧			

قيمة "ف" الجدولية = ٣,٠٤ عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الدرجة العلمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس) حيث تراوحت قيمة "ف" المحسوبة لجميع الأبعاد (٤,٠٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، باستثناء البعد الأول الخاص "بالتمكن المعرفي والتدريسي"، حيث تراوحت قيمة "ف" المحسوبة (٢,٨٢٩) والبعد الأخير الخاص "بالالتزام بأخلاقيات المهنة"، حيث تراوحت قيمة "ف" المحسوبة (٠,٥٤٦) وهي قيم غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وربما يرجع ذلك إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس بمختلف درجاتهم العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس) يتفقون في التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم ومحاولتهم للتمكن المعرفي والتدريس وذلك بالاطلاع على الجديد في تخصصهم.

ولتحديد اتجاه الفروق بين استجابات أفراد العينة تم الاستعانة باختبار توكي، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (١٥)

نتائج اختبار توكي للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الدرجة العلمية

(أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس)

المحور	المجموعة الأولى		المجموعة الثانية		الفرق بين المتوسطين	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي			
التفرد	أستاذ	٣,٣١	أستاذ مساعد	٢,٩٩	٠,٣١٥٥٩	٠,٠٦٥	غير دالة إحصائياً
			مدرس	٢,٨٤	*٠,٤٦٣٥١	٠,٠٠٢	دالة إحصائياً
	أستاذ مساعد	٢,٩٩	أستاذ	٣,٣١	٠,٣١٥٥٩	٠,٠٦٥	غير دالة إحصائياً
			مدرس	٢,٨٤	٠,١٤٧٩٢	٠,٥٠٢	غير دالة إحصائياً
الريادة	أستاذ	٣,٢٣	أستاذ مساعد	٢,٩٤	٠,٢٨٥٣٨	٠,١٦١	غير دالة إحصائياً
			مدرس	٢,٨٧	*٠,٣٦٣٥٥	٠,٠٣٩	دالة إحصائياً
	أستاذ مساعد	٢,٩٤	أستاذ	٣,٢٣	٠,٢٨٥٣٨	٠,١٦١	غير دالة إحصائياً
			مدرس	٢,٨٧	٠,٠٧٧١٧	٠,٨٥٨	غير دالة إحصائياً
المبادرات	أستاذ	٣,١٠	أستاذ مساعد	٣,٠٠	٠,١٠١٢٣	٠,٧٦٨	غير دالة إحصائياً
			مدرس	٢,٧٢	*٠,٣٨٥٢٣	٠,٠١٦	دالة إحصائياً
	أستاذ مساعد	٣,٠٠	أستاذ	٣,١٠	٠,١٠١٢٣	٠,٧٦٨	غير دالة إحصائياً
			مدرس	٢,٧٢	٠,٢٨٤٠٠	٠,٠٩٨	دالة إحصائياً
التقويم	أستاذ	٣,٠٣	أستاذ مساعد	٢,٨٦	٠,١٦٧٨١	٠,٤٥٨	غير دالة إحصائياً
			مدرس	٢,٦٦	*٠,٣٦٣٩٧	٠,٠١٩	دالة إحصائياً
	أستاذ مساعد	٢,٨٦	أستاذ	٣,٠٣	٠,١٦٧٨١	٠,٤٥٨	غير دالة إحصائياً
			مدرس	٢,٦٦	٠,١٩٦١٦	٠,٢٩٩	دالة إحصائياً
إجمالي المحور	أستاذ	٣,١٩	أستاذ مساعد	٣,٠٢	٠,١٧٢٦٢	٠,٣٥٤	غير دالة إحصائياً
			مدرس	٢,٨٥	*٠,٣٣٩٠٧	٠,٠١٣	دالة إحصائياً
	أستاذ مساعد	٣,٠٢	أستاذ	٣,١٩	٠,١٧٢٦٢	٠,٣٥٤	غير دالة إحصائياً
			مدرس	٢,٨٥	٠,١٦٦٤٥	٠,٣٣٥	دالة إحصائياً

يتضح من الجدول السابق (١٥) وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الدرجات العلمية لصالح درجة الأستاذ صاحب المتوسط الحسابي الأعلى، وربما يرجع ذلك لأنه مصدر الخبرة

العلمية على خلاف الدرجات العلمية الاخرى، فنتيجة لخبرته الأكاديمية، فهو أكثر قدرة على القيام بالعديد من البحوث العلمية المبتكرة في مجال تخصصه، وشارك في التدريس وخدمة المجتمع بصورة كبيرة، وبالتالي فهو أكثر قدرة على الابداع والابتكار في ارائه وأفكاره الجديدة الغير مألوفة، مما أثر على زيادة جودة أدائه الأكاديمي، وهذا يتفق مع دراسة (غيضان وبطاح، ٢٠٢٠، ٢٠٨) ودراسة (أمين، مصطفى، وعلي، ٢٠١٥، ص ١٣٠).

(٣) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول معوقات التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

ويتم عرض هذه النتائج بصورتين، الأولى منهما بصورة مجملية والآخرى مفصلة، وذلك على النحو التالي:-

(١/٣) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول معوقات التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية بصورة مجملية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (١٦) يوضح المتوسطات الحسابية والوزنية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لأراء أفراد العينة حول معوقات التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية بصورة مجملية

م	البعد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	معوقات إدارية.	٦	٢٣،١	٣،٨٥	٠،٧٦٨	كبيرة	٢
٢	معوقات خاصة بأعضاء هيئة التدريس.	٦	٢٢،٢٩	٣،٧٢	٠،٧٩٧	كبيرة	٣
٣	معوقات مالية.	٥	٢٢،٢	٤،٤٤	٠،٨٢٧	كبيرة جداً	١
٧	المجموع الكلي	١٧	٦٧،٦٢	٣،٩٨	٠،٦٦٩	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق (١٦) ما يلي:

- أن معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، جاءت بدرجة كبيرة، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (٦٧،٦٢)، والمتوسط الوزني (٣،٩٨)، والانحراف المعياري (٠،٦٦٩)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً لإدراك أفراد العينة لوجود معوقات كثيرة لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، كقلة

المخصصات المالية المخصصة للبحوث العلمية وقلة الحوافز التشجيعية المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين، ومحدودية الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس وكثرة الإجراءات الإدارية الخاصة بالنشر الدولي، بالإضافة لانشغال أعضاء هيئة التدريس بأعمال التدريس والامتحانات طوال العام، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (جوهر، رضوان، وسليم، ٢٠١٨، ص ٣٨)، ودراسة (الدوسري، ٢٠٢٢، ص ٢٥٩).

- ونشير النتائج إلى احتلال البعد الثالث "المعوقات المالية" المرتبة الأولى في درجة الموافقة، بمتوسط حسابي (٢٢،٢)، ومتوسط وزني عام (٤،٤٤)، وانحراف معياري (٠،٨٢٧)، وهي درجة موافقة كبيرة جداً، ويمكن تفسير هذه النتيجة لإدراك أفراد العينة لوجود معوقات مالية كثيرة لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة "تانجيري، لانجيتان، مكر، ورورنج" (Tangkere, Langitan, Maukar, & Roring, 2018, P.4)

- كما تشير النتائج إلى احتلال البعد الثاني "معوقات خاصة بأعضاء هيئة التدريس" المرتبة الأخيرة في درجة الموافقة، بمتوسط حسابي (٢٢،٢٩)، ومتوسط وزني عام (٣،٧٢)، وانحراف معياري (٠،٧٩٧)، وهي درجة موافقة كبيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة لإدراك أفراد العينة لوجود معوقات خاصة بأعضاء هيئة التدريس لتحقيق تميزهم الأكاديمي كقلة المحفزات التشجيعية لهم، وهذا يتفق مع دراسة (الصالح، ٢٠٢١، ص ٣٤٦)، وبالرغم من ذلك جاءت في الترتيب الأخير، وربما يرجع ذلك لإدراك أفراد العينة أن المعوقات المالية والإدارية يمكن اعتبارهم أشد المعوقات لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

(٢/٣) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول معوقات التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية بصورة مفصلة:

يتم عرض وتفسير هذه النتائج ومناقشتها بالتفصيل وفق الترتيب الآتي:

(١/٢/٣) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول المعوقات الإدارية لتحقيق التميز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (١٧)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لآراء أفراد العينة حول المعوقات الإدارية لتحقيق التميز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				
١	ضعف وجود خطة متكاملة لتنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	٥١	١٣٤	٥٩	٤٨	٦	٣,٥٩	١,٠٠٢	كبيرة	٥
		١٧,١	٤٥	١٩,٨	١٦,١	٢				
٢	قلة الدورات التدريبية المستحدثة والتعليم المستمر لرفع مستوى تأهيل أعضاء هيئة التدريس.	٤٦	١٢٩	٦٣	٥٠	١٠	٣,٥١	١,٠٠٥	كبيرة	٦
		١٥,٤	٤٣,٣	٢١,١	١٦,٨	٣,٤				
٣	ضعف صور وأشكال التعاون المحلي والعالمي بين الجامعات المصرية ونظائرهم من الجامعات الأجنبية.	٨٦	١١٤	٥٩	٣٣	٦	٣,٨١	١,٠٠٤	كبيرة	٤
		٢٨,٩	٣٨,٢	١٩,٨	١١,١	٢				
٤	كثرة الإجراءات الإدارية اللازمة للحصول على الموافقات الخاصة بالنتشر العلمي والمشروعات البحثية.	١٠,٩	١٢٥	٣٩	٢٥	٠	٤,٠٧	٠,٠٩١	كبيرة	٢
		٣٦,٦	٤١,٩	١٣,١	٨,٤	٠				
٥	ضعف توظيف نتائج البحوث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس ومرئياتهم حولها.	١١٦	١٢٢	٣٨	٢٢	٠	٤,١١	٠,٨٩٥	كبيرة	١
		٣٨,٩	٤٠,٩	١٢,٨	٧,٤	٠				
٦	تجاهل الإدارة للنماذج الرائدة من أعضاء هيئة التدريس وإجازاتهم.	١١٧	١٠٧	٤٧	٢٢	٥	٤,٠٤	٠,٩٩٩	كبيرة	٣
		٣٩,٢	٣٥,٩	١٥,٨	٧,٤	١,٧				
٤	المتوسط العام						٣,٨٥	٠,٧٥١	كبيرة	٤

يتضح من الجدول السابق (١٧) ما يأتي:

• أن المعوقات الإدارية للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة المنوفية، جاء بدرجة كبيرة، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (٣،٨٥)، والانحراف المعياري (٠،٧٥١)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استنادًا لإدراك أفراد العينة لوجود معوقات إدارية لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، ككثرة الإجراءات الإدارية اللازمة للحصول على الموافقات الخاصة بالنشر العلمي وقلّة الاتصال بين جامعة المنوفية والجامعات العربية والأجنبية، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الشمري والعمرو، ٢٠١٨، ص٦٨).

• جاءت العبارة رقم (٥) التي مؤداها "ضعف توظيف نتائج البحوث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس ومبرياتهم حولها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤،١١)، وانحراف معياري (٠،٨٩٥)، ودرجة موافقة كبيرة، ويمكن تفسير ذلك استنادًا لإدراك أفراد العينة لقلّة توظيف نتائج البحوث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس، وربما يرجع ذلك لقلّة العلاقة بين المؤسسات البحثية والمؤسسات المستفيدة من تلك البحوث، فأصحاب تلك المؤسسات لم يهتموا بالاستفادة من نتائج البحوث العلمية التي يجريها أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي فهم لم يمولوا تلك البحوث، فهم يريدون تحقيق المكاسب السريعة، وبالتالي فالبحوث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس لم توظف نتائجها، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (غبور، ٢٠١٩، ص٩٣).

• جاءت العبارة رقم (٢) التي مؤداها "قلّة الدورات التدريبية المستحدثة والتعليم المستمر لرفع مستوى تأهيل أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣،٥١)، وانحراف معياري (١،٠٥)، ودرجة موافقة كبيرة، ويمكن تفسير ذلك استنادًا لإدراك أفراد العينة لقلّة الدورات التدريبية المستحدثة لتأهيل أعضاء هيئة التدريس، وربما يرجع ذلك لقلّة المخصصات المالية اللازمة لعمل دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وعلى الرغم من ذلك إلا أنها جاءت في الترتيب الأخير، وربما يرجع ذلك لإدراك أفراد العينة لقيام الجامعة بعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ولكن هذه الدورات لم تصل بمستواهم للتميز، لأنهم يأخذونها بغرض الحصول على الترقيات العلمية، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الشمري والعمرو، ٢٠١٨، ص٦٦)، ودراسة (الخليفة، ٢٠٢١، ص٤٦).

(٢/٢/٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول المعوقات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس
 بجامعة المنوفية لتحقيق تميزهم الأكاديمي:
 ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (١٨) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
 ودرجة الموافقة والترتيب لآراء أفراد العينة حول المعوقات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس

بجامعة المنوفية لتحقيق تميزهم الأكاديمي

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				
١	ت ضعف الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس لتطوير ذاتهم المهنية.	٤٨	١٢١	٧٣	٤٧	٩	٣,٥٠	١,٠٠٤	كبيرة	٦
		%	١٦,١	٤٠,٦	٢٤,٥	١٥,٨				
٢	ت انشغال أعضاء هيئة التدريس بأعباء تدريسية وامتحانيه طوال العام الدراسي.	١١١	١٢٢	٣٧	٢٣	٥	٤,٠٤	٠,٩٧٩	كبيرة	١
		%	٣٧,٣	٤٠,٩	١٢,٤	٧,٧				
٣	ت قلة استفادة أعضاء هيئة التدريس من زملائهم الحاصلين على درجاتهم العلمية من الجامعات المتقدمة.	٧٧	١٣٣	٤٣	٤٣	٢	٣,٨١	١,٠٠٣	كبيرة	٢
		%	٢٥,٨	٤٤,٧	١٤,٤	١٤,٤				
٤	ت ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات التي تتعلق بتخصصهم.	٥٨	١٢٤	٥٦	٥٢	٨	٣,٥٨	١,٠٧١	كبيرة	٤
		%	١٩,٥	٤١,٦	١٨,٨	١٧,٤				
٥	ت ضعف قدرات أعضاء هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.	٤٤	١٣٩	٦٤	٤٤	٧	٣,٥٧	٠,٩٩٠	كبيرة	٥
		%	١٤,٨	٤٦,٦	٢١,٥	١٤,٨				
٦	ت محدودية التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والمجلات والدوريات العالمية ذات السمعة العالية.	٨٠	١٢٨	٤١	٤٥	٤	٣,٧٩	١,٠٤٤	كبيرة	٣
		%	٢٦,٨	٤٣	١٣,٨	١٥,١				
	المتوسط العام						٣,٧٢	٠,٧٩٧	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق (١٨) ما يأتي:

• أن المعوقات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس للتمييز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة المنوفية، جاء بدرجة كبيرة، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (٣،٧٢)، والانحراف المعياري (٠،٧٩٧)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استنادًا لإدراك أفراد العينة لوجود معوقات خاصة بأعضاء هيئة التدريس لتحقيق تميزهم الأكاديمي، كقلة دافعيتهم للتمييز نتيجة لقلة التحفيز المادي والمعنوي المقدم للمتميزين منهم، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الصالح، ٢٠٢١، ص ٣٥٢)، ودراسة (الشمرى والعمرو، ٢٠١٨، ص ٦٨)، ودراسة (خوخ، ٢٠٢١، ص ١٣٤).

• جاءت العبارة رقم (٢) التي مؤداها "انشغال أعضاء هيئة التدريس بأعباء تدريسية وامتحانية طوال العام الدراسي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤،٠٤)، وانحراف معياري (٠،٩٧٩)، ودرجة موافقة كبيرة، ويمكن تفسير ذلك استنادًا لإدراك أفراد العينة لانشغال أعضاء هيئة التدريس طوال العام الدراسي بأعباء تدريسية وامتحانية، وتلك المهام تشغلهم عن تحقيق تميزهم، فهم يحاولون الاضطلاع على كل جديد في تخصصهم، ويحاولون عمل أبحاث إبداعية، ويحاولون تحقيق الريادة المجتمعية، ولكن انشغالهم بأعباء تدريسية وامتحانية تجعلهم غير قادرين على القيام بتلك المهام بالمستوى المأمول فيه، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الحويطي، ٢٠١٧، ص ٤٢٧)، ودراسة (الصررايرة وغيضان، ٢٠٢١، ص ٣١٣).

• جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "ضعف الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس لتطوير ذاتهم المهنية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣،٥٠)، وانحراف معياري (١،٠٤)، ودرجة موافقة كبيرة، ويمكن تفسير ذلك استنادًا لإدراك أفراد العينة لقلة دافعية أعضاء هيئة التدريس لتطوير ذاتهم، وربما يرجع ذلك لقلة المحفزات التشجيعية للمتميزين منهم، وعلى الرغم من ذلك إلا أنها جاءت في الترتيب الأخير، وربما يرجع ذلك لإدراك أفراد العينة لقيام بعض أعضاء هيئة التدريس بتطوير ذاتهم المهنية، وربما يرجع ذلك لرغبتهم في تحسين أدائهم وامتلاكهم لمهارات متنوعة لتعزيز العملية التعليمية، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الفيل، ٢٠١٩، ص ١٧٤).

(٣/٢/٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول المعوقات المالية لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (١٩)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لآراء أفراد العينة حول المعوقات المالية لتحقيق التميز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				
١	انخفاض رواتب أعضاء هيئة التدريس مقارنة مع زملائهم المعارين بالخارج.	٢٠٧	٥٦	١٧	١٤	٤	٤٠٥٠	٠٠٨٩٩	كبيرة جداً	١
	%	٦٩٠٥	١٨٠٨	٥٠٧	٤٠٧	١٠٣				
٢	قلة الاعتمادات المالية اللازمة للمشاركة في المؤتمرات المحلية أو الدولية.	١٩٢	٧١	١٥	٩	١١	٤٠٤٢	٠٠٩٨٦	كبيرة جداً	٤
	%	٦٤٠٤	٢٣٠٩	٥	٣	٣٠٧				
٣	قلة مشاركة القطاع الخاص في تمويل المشروعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.	١٩٤	٦٨	٢٥	٠	١١	٤٠٤٦	٠٠٩٢٨	كبيرة جداً	٢
	%	٦٥٠١	٢٢٠٨	٨٠٤	٠	٣٠٧				
٤	قلة دعم وتمويل برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.	١٦٦	٩٦	٢١	١١	٤	٤٠٣٧	٠٠٨٧٢	كبيرة جداً	٥
	%	٥٥٠٧	٣٢٠٢	٧٠١	٣٠٧	١٠٣				
٥	ضعف المخصصات المالية الخاصة بتمويل البحوث العلمية ومكافآت النشر العلمي.	١٩٣	٦٣	٢٧	٨	٧	٤٠٤٣	٠٠٩٣٤	كبيرة جداً	٣
	%	٦٤٠٨	٢١٠١	٩٠١	٢٠٧	٢٠٣				
٦	المتوسط العام						٤٠٤٤	٠٠٨٢٧	كبيرة جداً	

ويتضح من الجدول السابق (١٩) ما يأتي:

• أن المعوقات المالية للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة المنوفية، جاء بدرجة كبيرة جدًا، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (٤،٤٤)، والانحراف المعياري (٠،٨٢٧)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استنادًا لإدراك أفراد العينة لوجود العديد من المعوقات المالية لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

• يوضح الجدول (١٩) الأهمية النسبية وترتيبها للمعوقات المالية لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية حيث تراوحت الأهمية النسبية لهذا البعد ما بين (٤،٥٠) للمعوق الذي احتل الترتيب الأول وهو "انخفاض رواتب أعضاء هيئة التدريس مقارنة مع زملائهم المعارين بالخارج" ونسبه (٤،٣٧) للمعوق الذي احتل الترتيب الأخير وهو "قلة دعم وتمويل برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس" وهي كلها تقع في درجة الموافقة الكبيرة جدًا، وذلك يؤكد أن المعوقات المالية تعد معوقًا كبيرًا جدًا لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، وربما يرجع ذلك لقلّة مشاركة القطاع الخاص في تمويل المشروعات والبحوث العلمية وقلّة الميزانية الخاصة برواتب أعضاء هيئة التدريس، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة "تانجكيري، لانجيتان، مكر، ورونج" (Tangkere, Langitan, Maukar, & Roring, 2018, P.4) ودراسة (غيطان ويطاح، ٢٠٢٠، ص ٢٠٦).

(٤) النتائج الخاصة بمدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف بعض المتغيرات:

ويتم تناول عرض هذه النتائج بالتفصيل على النحو التالي:

(١/٤) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الكلية (عملية / نظرية):

ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

جدول (٢٠) يوضح قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية لآراء أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الكلية (عملية / نظرية)

المحور	الكلية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المعوق الإداري	عملية	١٨٩	٣،٧٣	٠،٧٦٩	٢٩٦	٣،٨٢	دالة إحصائية
	نظرية	١٠٩	٤،٠٧	٠،٦٦٣			
معوق خاص بأعضاء هيئة التدريس	عملية	١٨٩	٣،٥٧	٠،٨١٤	٢٩٦	٤،٢٨	دالة إحصائية
	نظرية	١٠٩	٣،٩٧	٠،٦٩٩			
المعوق المالي	عملية	١٨٩	٤،٤١	٠،٨٣٦	٢٩٦	٠،٦٨١	غير دالة إحصائية
	نظرية	١٠٩	٤،٤٨	٠،٨٢٠			
مجموع المحور	عملية	١٨٩	٣،٨٧	٠،٦٦٤	٢٩٦	٣،٥٤	دالة إحصائية
	نظرية	١٠٩	٤،١٥	٠،٦٤٢			

قيمة "ت" الجدولية = ١،٩٨ عند مستوى دلالة ٠،٠٥

يتبين من الجدول السابق (٢٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول جميع أبعاد معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الكلية (عملية- نظرية) لصالح الكليات النظرية وذلك لحصولها على المتوسط الحسابي الأعلى، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة لجميع الأبعاد (٣،٥٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، وربما يرجع ذلك لأن أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية يشعرون بهذه المعوقات أكثر من الكليات العملية، وربما يرجع ذلك لطبيعة أبحاث الكليات العملية التطبيقية التي من الممكن أن تستفيد منها بعض المؤسسات في المجتمع، أما الأبحاث الخاصة بالكليات النظرية، فأغلبها نظرية غير تطبيقية، كما أن الكليات العملية يتاح لهم الفرصة لنشر بحثهم في المجالات ذات الأروقة العالمية، بالإضافة إلى أن أغلب دراساتهم تكون باللغات الأجنبية مما يسهل عليهم الاطلاع على الثقافات الغربية وبالتالي تحقيق التميز في أدائهم، باستثناء البعد الثالث الخاص بالمعوقات المالية، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (٠،٦٨١) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، وربما يرجع ذلك لاتفاق أفراد العينة سواء من الكليات النظرية أو العملية على وجود معوقات مالية لتحقيق تميزهم الأكاديمي.

(٢/٤) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير النوع (ذكر/ أنثى):

ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

جدول (٢١) يوضح قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية لآراء أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير النوع (ذكر/ أنثى):

المحور	الكلية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المعوق الإداري	ذكر	١٢٩	٣،٩٠	٠،٦٧٠	٢٩٦	٠،٩٦٣	غير دالة إحصائية
	أنثى	١٦٩	٣،٨٢	٠،٨٠٣			
معوق خاص بأعضاء هيئة التدريس	ذكر	١٢٩	٣،٨٠	٠،٦١٠	٢٩٦	١،٦٠	غير دالة إحصائية
	أنثى	١٦٩	٣،٦٥	٠،٩١٠			
المعوق المالي	ذكر	١٢٩	٤،٥٢	٠،٦٣٧	٢٩٦	١،٥٥	غير دالة إحصائية
	أنثى	١٦٩	٤،٣٧	٠،٩٤٨			
مجموع المحور	ذكر	١٢٩	٤،٠٥	٠،٥١٦	٢٩٦	١،٦٢	غير دالة إحصائية
	أنثى	١٦٩	٣،٩٢	٠،٧٦١			

قيمة "ت" الجدولية = ١،٩٨ عند مستوى دلالة ٠،٠٥

يتبين من الجدول السابق (٢١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول جميع أبعاد معوقات التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير النوع (ذكر- أنثى)، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة له (١،٦٢) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، وربما يرجع ذلك لإدراك أفراد العينة لوجود معوقات لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، بصرف النظر عن كونهم ذكور أو إناث، وهذا يتفق مع دراسة (الدوسري، ٢٠٢٢، ص ٢٦٥).

(٣/٤) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الدرجة العلمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس):

ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

جدول (٢٢)

يوضح قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية لآراء أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الدرجة العلمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المعوق الإداري	بين المجموعات	٢،٦٢١	٢	١،٣١	٢،٣٦١	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٦٣،٧٢٣	٢٩٥	٠،٥٥٥		
	الإجمالي	١٦٦،٣٤٥	٢٩٧			
معوق خاص بأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	١،٢٠٣	٢	٠،٦٠١	٠،٩٤٧	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٨٧،٢٨٦	٢٩٥	٠،٦٣٥		
	الإجمالي	١٨٨،٤٨٩	٢٩٧			
المعوق المالي	بين المجموعات	٧،٢٨٥	٢	٣،٦٤٣	٥،٤٥	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٩٧،١٧٤	٢٩٥	٠،٦٦٨		
	الإجمالي	٢٠٤،٤٥٩	٢٩٧			
مجموع المحور	بين المجموعات	٢،٤٧٣	٢	١،٢٣٧	٢،٨١	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٣٠،٠٧١	٢٩٥	٠،٤٤١		
	الإجمالي	١٣٢،٥٤٤	٢٩٧			

قيمة "ف" الجدولية = ٣،٠٤ عند مستوى دلالة ٠،٠٥

يتبين من الجدول السابق (٢٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول جميع أبعاد معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الدرجة العلمية، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة لجميع الأبعاد (٢،٨١) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، وربما يرجع ذلك إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس بمختلف درجاتهم العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس) يتفقون على وجود معوقات لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وهذا يتفق مع دراسة (الحويطي، ٢٠١٧، ص ٤٣٧)، باستثناء المعوق المالي حيث تراوحت قيمة "ف" المحسوبة له (٥،٤٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠٥).
ولتحديد اتجاه الفروق بين استجابات أفراد العينة تم الاستعانة باختبار توكي، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٢٣)

نتائج اختبار توكي للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة حول المعوقات المالية لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الدرجة العلمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس)

مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	الفرق بين المتوسطين	المجموعة الثانية		المجموعة الأولى		المحور
			المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية	
دالة إحصائية	٠,٠١٨٧	٠,٣٠٤٢٦ *	٤,٣٧	أستاذ مساعد	٤,٦٧	أستاذ	المعوق المالي
دالة إحصائية	٠,٠٩٢٤	٠,٣٦٣٨١ *	٤,٣١	مدرس			
دالة إحصائية	٠,٥٨٩٨	٠,٣٠٤٢٦ *	٤,٦٧	أستاذ	٤,٣٧	أستاذ مساعد	
غير دالة إحصائية	٠,٢٠٨٥	٠,٠٥٩٥٥	٤,٣١	مدرس			

يتضح من الجدول السابق (٢٣) وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة حول المعوقات المالية لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الدرجات العلمية لصالح درجة الأستاذ صاحب المتوسط الحسابي الأعلى، وربما يرجع ذلك لأنه مصدر الخبرة العلمية على خلاف الدرجات العلمية الأخرى، فنتيجة لخبرته الأكاديمية وقيامه بنشر العديد من البحوث، وأخذة لمكافآت النشر العلمي التي قدمته له الجامعة فهو يدرك أن المعوقات المالية هي أكثر المعوقات لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (الصالح، ٢٠٢١، ص ٣٥٢).

ملخص لأهم نتائج البحث:

- أسفر الجانب الميداني للبحث عن مجموعة من النتائج من أبرزها ما يأتي:
- أن واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية جاء بمتوسط حسابي (٣) ودرجة موافقة متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة، وهذا يتطلب الأخذ ببعض الاتجاهات المعاصرة لتحقيق التميز الأكاديمي لهم.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير النوع والكلية، في حين

وجدت فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس) لصالح درجة الأستاذ.

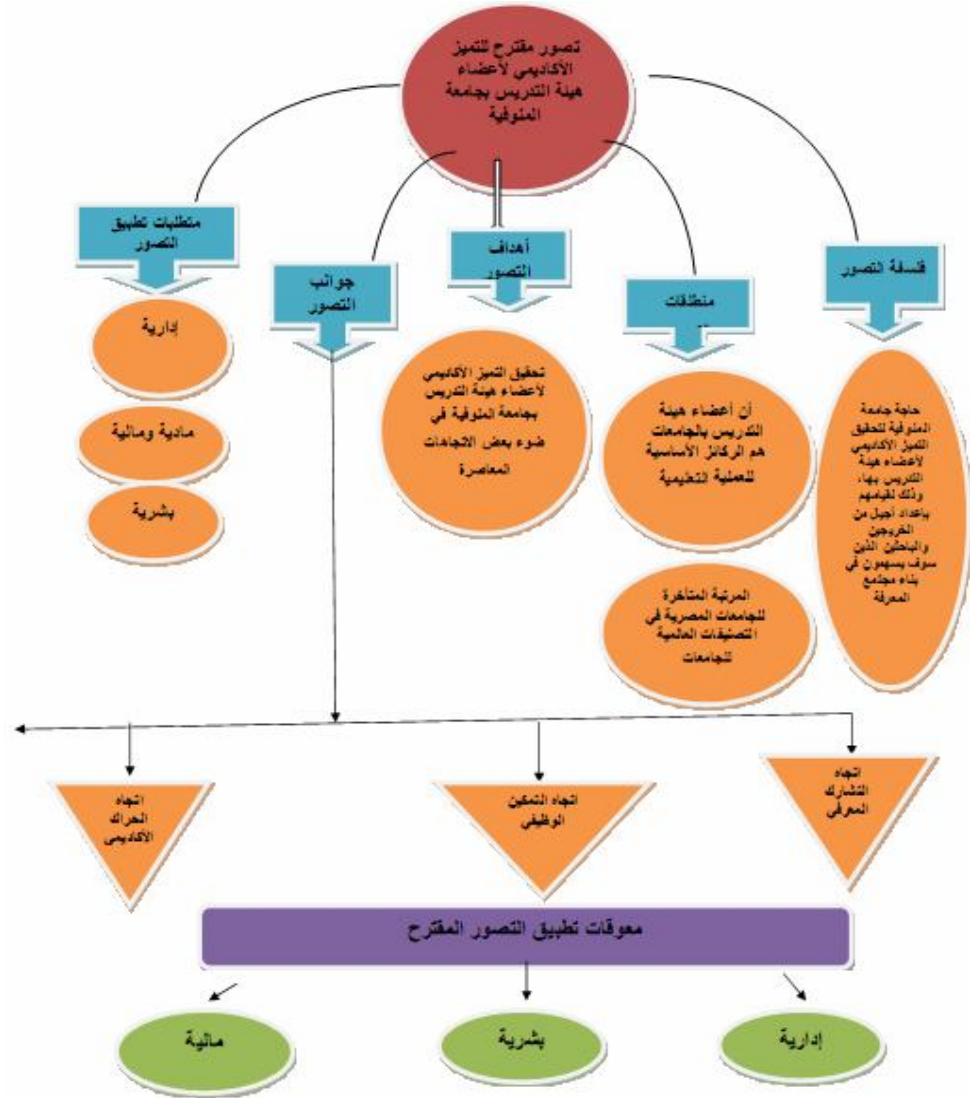
- أن معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية جاءت بمتوسط حسابي (٣،٩٨) ودرجة موافقة كبيرة من وجهة نظر أفراد العينة، وهذا يتطلب ضرورة مواجهة هذه المعوقات لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير النوع، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول معوقات تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باختلاف متغير الدرجة العلمية، باستثناء المعوق المالي، فوجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح درجة الأستاذ، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغير الكلية (عملية- نظرية) لصالح الكليات النظرية.

المحور الرابع: التصور المقترح

(تصور مقترح للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة)

تمهيد:

تأسيساً على ما سبق عرضه من إطار نظري عن التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس والاتجاهات المعاصرة في تحقيقه، وما أسفرت عنه نتائج الجانب الميداني للبحث من وجود قصور في واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، ووجود معوقات تحقيقه، كما أفادت بذلك عينة البحث، فإن الأمر يتطلب وضع تصور مقترح للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة وهي "التشارك المعرفي- التمكين الوظيفي- الحراك الأكاديمي"، ويرتكز هذا التصور على عدة أسس ومنطلقات، كما يلي:



شكل (٣) يوضح ملامح التصور المقترح للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض

الاتجاهات المعاصرة "إعداد الباحثين"

أولاً: فلسفة التصور المقترح:

تتطلب فلسفة التصور المقترح من حاجة جامعة المنوفية لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بها، وذلك لقيامهم بإعداد أجيال من الخريجين والباحثين الذين سوف

يسهمون في بناء مجتمع المعرفة، بالإضافة إلى ما يقدمه أعضاء هيئة التدريس من إنتاج علمي وبحوث علمية تسهم في بناء مجتمع المعرفة وفي تطوير المجتمع وتميمته اقتصادياً واجتماعياً، ومن ثم فلا بد من الاهتمام بالتطوير المستمر للأداء الأكاديمي لأهم مكون بالتعليم الجامعي وهو عضو هيئة التدريس وذلك بالتطوير الأكاديمي المستمر له.

ثانياً: منطلقات التصور المقترح:

ينطلق التصور المقترح من مجموعة من الركائز والمنطلقات، تتمثل فيما يأتي:

(١) أصبح التعليم الجامعي في عصر مجتمع المعرفة مختلفاً تماماً عما سبقه من العصور، ويتطلب تطويره ضرورة إمام أعضاء هيئة التدريس بكل ما هو جديد من استخدام وتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس وفي البحث العلمي وفي خدمة المجتمع.

(٢) أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات هم الركائز الأساسية للعملية التعليمية، فهم يسهمون في نقل المعلومات والخبرات والمعارف والتكنولوجيا وغيرهم، بما يسهم في تحسين العملية التعليمية وجودة مخرجاتها، وبالتالي تحسين مكانة الجامعة والحصول على مواقع متقدمة في التصنيفات العالمية.

(٣) أن زيادة حدة التنافسية العالمية تعد المحرك الأساسي الذي يدفع الجامعات للنظر في الاتجاهات المعاصرة لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، كالتشارك المعرفي والتمكين الوظيفي والحراك الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، لبناء مزايا تنافسية تتفوق من خلالها على منافسيها.

(٤) المرتبة المتأخرة للجامعات المصرية في التصنيفات العالمية للجامعات، نتيجة للعديد من المعوقات التي تعرقل تقدمها وتؤدي لضعف قدرة الجامعات على التكيف مع الاتجاهات المعاصرة في شتى المجالات البحثية والأكاديمية، فأدى ذلك للبحث عن سبل لتحسين ترتيبها وتصنيفها.

(٥) نتائج الدراسة الميدانية، التي كشفت عن وجود قصور في تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، حيث جاءت درجة موافقة أفراد العينة على واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، مما تتطلب النظر في بعض الاتجاهات المعاصرة لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

(٦) نتائج الدراسة الميدانية، التي كشفت عن وجود العديد من المعوقات لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، كقلة التشجيع المادي والمعنوي لأعضاء هيئة

التدريس المتميزين، وضعف توظيف نتائج البحوث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى انشغال أعضاء هيئة التدريس بأعبائهم التدريسية والامتحانية طوال العام الدراسي.

ثالثاً: أهداف التصور المقترح:

يستهدف التصور المقترح بصورة عامة تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، من خلال الأبعاد والمتطلبات والآليات اللازمة لتحقيقه.

رابعاً: جوانب التصور المقترح:

أكدت نتائج الدراسة الميدانية وجود قصور في تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، ولكي نتمكن من تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، فإن ذلك يتطلب اتخاذ عدة إجراءات وفعاليات مهمة، كما يلي:

(1) فيما يتعلق باتجاه التشارك المعرفي:

- يمكن تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس استثماراً لهذا الاتجاه من خلال ما يلي:
- تعزيز ثقافة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وتجسيد ذلك فعلياً في رؤية وقيم الجامعة واستراتيجياتها وسياساتها الإدارية خصوصاً ما يتعلق بسياسات التدريب ونظم الحوافز والمكافآت.
- نشر أهمية التشارك المعرفي في الأوساط الجامعية من خلال موقع الجامعة أو الندوات والدورات التدريبية، وورش العمل والكتيبات والمطويات لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
- تنظيم فعاليات ومبادرات لتشجيع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس كالندوات العلمية والمسابقات وإكسابهم القيم والممارسات والقواعد السلوكية المرتبطة بالتشارك المعرفي.
- وجود خطة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي، بوضع نظام الحوافز والمكافآت لهم، وتقديم جوائز سنوية لأفضل بحث علمي تشاركي بين الأقسام المختلفة.
- إتاحة التواصل بين أعضاء هيئة التدريس وذلك بتوفير شبكة إنترنت داخلية للجامعة تربط كلياتها في المحيط الواحد أو شبكة "إكسترا نت" تربط بين الكليات في الفروع المختلفة للجامعة بما يساهم في نشر المعرفة.

-
- توطيد الصلات المهنية والعلمية والأكاديمية بين الأعضاء الجدد من معاوني أعضاء هيئة التدريس والأساتذة بحيث يستفيدون من علمهم وخبراتهم.
- تشجيع التشارك المعرفي بين جامعة المنوفية والجامعات العربية والأجنبية المتميزة في المجال الأكاديمي والبحثي وخدمة المجتمع من خلال بروتوكولات التعاون المشترك محلياً وعالمياً.
- تشجيع التعاون العلمي المعرفي لإجراء البحوث العلمية المشتركة بين أعضاء هيئة التدريس ودعمها وتضمن ذلك ضمن متطلبات الترقية الوظيفية مما يشجع التشارك المعرفي بينهم.
- إشراك أعضاء هيئة التدريس في اللجان التنسيقية وإقامة الاحتفالات والمناسبات والمؤتمرات والندوات وغيرها مما يزيد من قوة وترابط العلاقات بين الأفراد وتزيد من الحب والاحترام بينهم.
- تفعيل البحوث البينية بين الأقسام الأكاديمية وبين الكليات والجامعات من خلال المزج بين التخصصات المختلفة والقائمة على الفرق البحثية والاشتراك في الجمعيات العلمية العالمية.
- تنظيم برامج تدريبية لتنمية وعي القيادات الأكاديمية في الجامعات بأهمية تعزيز ثقافة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال تبني قيمة المشاركة في المعرفة كقيمة محورية للعمل الجامعي وإزالة جميع المعوقات والحوجز التي تعوق مجالات التشارك المعرفي بينهم.
- تأسيس بنية تحتية تكنولوجية قوية تعزز وتيسر تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وإنشاء منصات لتبادل المعرفة بينهم وتشجيعهم على التفاعل معها ومتابعة هذا التفاعل واستغلال مواقع التواصل الاجتماعي لزيادة التشارك المعرفي بينهم.
- وضع خطة للاتفاقيات الثقافية والعلمية بين جامعة المنوفية والجامعات العالمية، وذلك بتبني برامج فعالة للزيارات العلمية ومراعاة العدالة في توزيع الزيارات العلمية على أعضاء هيئة التدريس من كليات الجامعة للاستفادة منها.
- تخفيف الأعباء الإدارية عن أعضاء هيئة التدريس من أعمال اللجان والتنظيم للاختبارات والاشتراك في اللجان الإدارية للكليات وغير ذلك.
- (٢) فيما يتعلق باتجاه التمكين الوظيفي:**
- يمكن تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس استثماراً لهذا الاتجاه من خلال ما يلي:
-

-
- اعتماد هياكل تنظيمية مرنة في الجامعة تتيح مساحة واسعة من مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع واتخاذ القرارات، مما يؤدي لجعلهم أكثر قبولاً وتجاوباً مع هذه القرارات، بما ينعكس على ولائهم التنظيمي.
 - ترسيخ ثقافة قوية متينة تعتمد قيم التمكين وتغرس لدى أعضاء هيئة التدريس حب التميز والتفاني في العمل وتعريفهم بالمعلومات التي تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرارات، وتوعيتهم بالتشريعات والقوانين الخاصة بحقوقهم وواجباتهم تجاه عملهم الجامعي.
 - توطيد العلاقة بين الرؤساء وأعضاء هيئة التدريس ودعم الثقة فيما بينهم، بما يسهم في تشجيع التعاون المشترك بينهم نحو تحقيق الأهداف وتحسين سمعة الجامعة.
 - توفير الحوافز المادية والمعنوية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس لحثهم على المشاركة في صنع واتخاذ القرارات.
 - إعطاء مزيد من الفعالية في المشاركة لأعضاء هيئة التدريس في المشاريع التطويرية وتدريبهم على مهارات صنع القرار التشاركي باعتباره أساساً في عملية التمكين التربوي لهم.
 - وضع خطة للجامعة لتفويض بعض السلطات الإدارية والأكاديمية للكفاءات من أعضاء هيئة التدريس، للاستفادة من خبراتهم ومنحهم الصلاحيات الكافية للعمل باستقلالية وتحملهم مسؤولية قراراتهم والنتائج المترتبة عليها.
 - مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عملية صنع واتخاذ القرارات المهمة والتي تتعلق بالخطط الاستراتيجية والخطط التنفيذية بالجامعة، وغيرها من الأمور التي ترتبط بمهامهم.
 - التطبيق الفعال لمبدأ لا مركزية السلطة، وذلك من خلال تقليل المستويات التنظيمية الهرمية وتبني نمط الإدارة الذاتية، وإتاحة قدر كبير لمشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في صنع واتخاذ القرار.
 - تغيير المفاهيم السلبية التي يعتنقها بعض أعضاء هيئة التدريس، بما يؤثر سلباً على عملهم الأكاديمي، كالخوف والرهبة والمسئولية وعدم الثقة في الآخرين وقدراتهم، واستبدالها بمفاهيم إيجابية، كالثقة والمبادأة والابتكار، والمشاركة والعمل الجماعي وتحمل المسئولية.
 - عقد ورش عمل ومحاضرات وندوات وبرامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، يتم فيها التركيز على متطلبات تمكين أعضاء هيئة التدريس في جميع الجوانب المعرفية والمهارية والشخصية والإدارية.
-

- توضيح مهام ومسئوليات أعضاء هيئة التدريس، بحيث يكون لديهم مساحة من الحرية للتصرف دون انتظار التعليمات، والبعد عن الرقابة المباشرة واستبدالها بالرقابة الذاتية ضمن الثقة المتبادلة بين القيادات العليا وأعضاء هيئة التدريس.

(٣) فيما يتعلق باتجاه الحراك الأكاديمي:

- يمكن تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس استثماراً لهذا الاتجاه من خلال ما يلي:
- وجود استراتيجية واضحة للتعاون الدولي على مستوى الجامعات توضع وفق منهجية علمية من خلال إضفاء البعد الدولي في رؤية ورسالة وأهداف الجامعات مع وضع خطة زمنية لتنفيذ آليات التعاون الدولي، تحدد فيها الأهداف، آليات التنفيذ والتمويل اللازم.
 - إصدار التشريعات والقوانين لتنظيم الحراك الدولي لأعضاء هيئة التدريس وتغيير اللوائح والقوانين التي تنظم العمل الجماعي خاصة فيما يتعلق بتعيين الأفراد واستقطاب الكفاءات المتميزة، واستصدار قوانين تسمح بتنظيم الحصول على براءات الاختراع وتشجيعها.
 - تشجيع الحراك الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بين دول العالم سواء أكان ذلك لفترات قصيرة أو طويلة، وذلك من خلال زيادة المنح الدراسية والتوسع في برامج تبادل أعضاء هيئة التدريس بين الجامعات المصرية والجامعات الأخرى من أجل تعزيز التعاون العلمي والبحثي.
 - تكوين ثقافة داعمة ومحفزة لتشجيع القيادات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة بفاعلية في أشكال وصيغ التعاون الدولي في العمل الجامعي وتأهيلهم لذلك من خلال توفير ودعوة خبراء واستشاريين من الخارج لعمل لقاءات مع الهيئة التدريسية لتوضيح مزايا التعاون الدولي وكيفية وضع الخطط وآليات تنفيذها.
 - تعديل الاتفاقيات الدولية بما يوسع من قاعدة التبادل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس للجامعات المصرية وغيرها من الجامعات ذات التصنيفات العالمية الدولية، بما يسمح بانتقال أعضاء هيئة التدريس بين الجامعات لتبادل الخبرات والثقافات.
 - تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمهارات اللازمة للتعامل مع تكنولوجيا العصر في مجال المعلومات والتواصل مع الشبكات العالمية على المستوى الدولي.
 - التخطيط الجيد والتوسع في البعثات والمنح الدراسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وبرنامج التدريب والمشروعات البحثية المشتركة مع الجامعات والمراكز البحثية المتقدمة

-
- وخاصة في العلوم المستحدثة والعلوم المستقبلية، بما يدعم فرص التعليم والتنمية المهنية المستمرة لهم.
- كفالة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بما يتيح لهم حرية التعليم والبحث والنقاش والتعبير عن الرأي والمشاركة في الروابط العلمية المحلية والإقليمية والدولية والمشاركة في الأنشطة الدولية، والاشتراك في المجالات العلمية الرقمية.
 - تشجيع الجامعات الإقليمية المصرية وتأهيلها لاجتذاب المتميزين من أعضاء هيئة التدريس الدوليين، وفتح قنوات التواصل للاستفادة من خبرات الجامعات العالمية عن طريق التعاون الدولي متمثلاً في برامج التوأمة والتبادل العلمي والشراكة البحثية.
 - إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للاحتكاك بأعضاء هيئة تدريس دوليين من خلال المؤتمرات والندوات والمشاركة في البحوث الدولية، مع تقديم برامج تدريبية تنقيفية لهم في مجال التدويل لتنمية قدراتهم على المشاركة في فعاليات التدويل.
 - الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في تعظيم أنصبتها من الحراك الأكاديمي الدولي لأعضاء هيئة التدريس، بالاعتماد على الآليات التي أثبتت نجاحها في هذا المجال، بهدف تقليل الفجوة بين إمكانيات الجامعات المصرية وما تستغله منها بالفعل.
 - تعزيز وزيادة برامج التبادل الأكاديمي والبحثي بين المؤسسات البحثية المصرية والأجنبية لدعم التبادل ولجذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين من الخارج للدراسة في مصر، وكذلك التوسع في إقامة الفرق البحثية الدولية وتدويل البحث العلمي.
 - الاستفادة من خبرات العلماء العرب المغتربين في الخارج ودعوتهم لحضور المؤتمرات الإقليمية للاستفادة من خبراتهم وعلاقاتهم بالخارج وإنشاء قاعدة بيانات لهم ليكونوا حلقة وصل بين الجامعات المصرية والجامعات الأجنبية لدعم المبتعثين المصريين بالخارج.
 - توفير الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس لتشجعهم للعودة لجامعاتهم الأصلية بعد إتمام المشاركة في برامج التبادل الأكاديمي أو للدراسة بالخارج حتى يتم التغلب على مشكلة هجرة العقول والكفاءات المصرية للخارج.
 - تطبيق استراتيجيات حديثة لضمان الاعتراف المتبادل بالشهادات العلمية التي تقدمها الجامعات من خلال تعزيز الإشراف الحكومي على برامج التعليم الدولي، والمحاسبية والتقييم المستمر لكل أبعاد عملية تدويل التعليم العالي المصري.
-

- افتتاح فروع للجامعات المصرية بالخارج وجذب مؤسسات التعليم الجامعي المرموقة بالخارج لإنشاء فروع لها في مصر من خلال تخفيف القيود وتوفير الحوافز لذلك.

خامساً: متطلبات تطبيق التصور المقترح:

لكي تتحقق الإجراءات السابقة لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، يجب توفير مجموعة من المتطلبات يمكن توضيحها فيما يلي:

(١) متطلبات إدارية، ومنها:

- تبني رؤية واستراتيجية واضحة وإجراءات تنموية لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- إصدار عدد من التشريعات التي من شأنها تيسير الإجراءات الإدارية لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والتقليل من الأعباء الملقاة على عاتقهم.
- لا مركزية الجامعات، من أجل السماح لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات.
- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لنشر الوعي لديهم بكيفية تحقيق تميزهم الأكاديمي.
- ربط مؤسسات المجتمع مع الجامعة عبر شبكة المعلومات الدولية لتوفير المعلومات اللازمة لتوفير الشراكة بينهم.

(٢) متطلبات مادية ومالية، ومنها:

- توفير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وإتاحة قواعد البيانات والمعلومات لأعضاء هيئة التدريس للتواصل مع نظرائهم في الجامعات الأخرى المحلية والعالمية.
- وضع خطة للتنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتمكينهم من استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- تحديث البوابات الإلكترونية، مع تحديث ما تتضمنه من آليات الحصول على المعرفة وتبادلها، وذلك بما يتيح الوصول الفوري للمعلومات التي تتمتع بالأمن والموثوقية.
- تقديم الحوافز والمكافآت والجوائز للمتميزين والمبدعين من أعضاء هيئة التدريس؛ لتشجيعهم على التميز في أدائهم.

- تشجيع مؤسسات القطاع الخاص والمؤسسات الإنتاجية على تقديم الدعم والمساندة للبحث العلمي الجامعي للاستفادة من نتائجه بدلاً من الاعتماد واللجوء إلى الخبرات الأجنبية عند طلب المشورة.

(٣) متطلبات بشرية، ومنها:

- الاستعانة بالخبراء من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العالمية.
- توفير القيادة الجامعية الفعالة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على التميز في أدائهم.
- دعم أعضاء هيئة التدريس الذين لهم إسهامات في مجال النشر الدولي للبحوث أو ممن يسجلون براءات اختراع عالمية أو تم الاستشهاد ببحوثهم في مجلات عالمية.
- تكريم أعضاء هيئة التدريس المتميزين في لقاءات اجتماعية تعزز أوامر العلاقات الاجتماعية بينهم.

ساساً: معوقات تطبيق التصور المقترح وسبل التغلب عليها:

يمكن أن يواجه التصور المقترح المقدم من جانب البحث الحالي جملة من المعوقات التي يمكن أن تقف كحجر عثرة في تفعيله، ويرى الباحثان أن هذه المعوقات يمكن أن تتمثل فيما يلي:

(١) معوقات إدارية:

وتتمثل تلك المعوقات فيما يلي:

- ضعف وجود خطة متكاملة لتنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
 - ضعف الوعي لدى القيادات الإدارية بأهمية تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
 - عدم وجود وحدات إدارية تعنى بالتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
 - تولي المناصب القيادية من قبل أشخاص قد لا تتوافر فيهم معايير التميز من أعضاء هيئة التدريس.
 - ضعف وجود ثقافة للتميز على مستوى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
 - تجاهل الإدارة للنماذج الرائدة من أعضاء هيئة التدريس وإنجازاتهم.
- ويمكن التغلب على تلك المعوقات باتخاذ مجموعة من الإجراءات ومنها:
- (١/١) وضع خطة متكاملة للتطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- (٢/١) تؤكد رؤية الجامعة ورسالتها على ضرورة التعاون والتنسيق بين الجامعات المحلية والعالمية لتحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

-
- (٣/١) التأكيد على الاستقلالية والحرية الأكاديمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس.
- (٤/١) تقليل الأعباء الإدارية على أعضاء هيئة التدريس للتفرغ لتحقيق التميز في أدائهم الأكاديمي.
- (٥/١) زيادة الوعي لدى القيادات الإدارية بأهمية تحقيق التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- (٦/١) تسهيل إجراءات مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية، وإجراءات النشر العلمي لبحوثهم.
- (٢) معوقات مادية ومالية:**
- وتتمثل تلك المعوقات فيما يلي:

- انخفاض رواتب أعضاء هيئة التدريس مقارنة بزملائهم المعارين بالخارج.
- قلة الاعتمادات المالية اللازمة للمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية.
- قلة مشاركة القطاع الخاص في تمويل المشروعات البحثية.
- قلة دعم وتمويل برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- ضعف المخصصات المالية الخاصة بتمويل البحوث العلمية ومكافآت النشر العلمي.

ويمكن التغلب على تلك المعوقات باتخاذ مجموعة من الإجراءات ومنها:

- (١/٢) توفير الجامعة لبنية تحتية من معامل وتجهيزات لأعضاء هيئة التدريس لتنفيذ الأبحاث التطبيقية وتطوير ابتكاراتهم البحثية.
- (٢/٢) تقوية روابط التعاون بين الجامعة والقطاع الخاص لتمويل الأبحاث العلمية بالجامعات، وتنفيذ المشاريع البحثية.
- (٣/٢) زيادة المخصصات المالية الخاصة برواتب أعضاء هيئة التدريس ومكافآت النشر العلمي.

(٤/٢) تسويق الإنتاج العلمي المميز لأعضاء هيئة التدريس.

(٣) معوقات بشرية:

وتتمثل تلك المعوقات فيما يلي:

- ضعف الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس لتطوير ذاتهم المهنية.
- انشغال أعضاء هيئة التدريس بأعباء تدريسية وامتحانية طوال العام الدراسي.

• قلة استفادة أعضاء هيئة التدريس من زملائهم الحاصلين على درجاتهم العلمية من الجامعات المتقدمة.

• ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات التي تتعلق بتخصصهم.

• ضعف قدرات أعضاء هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.

• محدودية التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والمجلات والدوريات العالمية ذات السمعة العالمية.

ويمكن التغلب على تلك المعوقات باتخاذ مجموعة من الإجراءات ومنها:

(١/٣) تقوية الإعداد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

(٢/٣) زيادة الحراك الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بين جامعة المنوفية والجامعات العالمية.

(٣/٣) اختيار القيادات الجامعية المؤمنة بالديمقراطية وبأهمية تشارك المعرفة، والاعتماد على معايير الكفاءة في اختيارها من أجل بناء الثقافة التنظيمية وتعزيز القيادة الداعمة لمشاركة المعرفة.

(٤/٣) منح أعضاء هيئة التدريس الحق في الاطلاع على نتائج تقييمهم حتى يتسنى لهم تحسين أدائهم.

(٥/٣) تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الانضمام للجمعيات المهنية والعلمية.

(٦/٣) وضع حوافز مالية ومادية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على تحقيق التميز في أدائهم الأكاديمي.

• **بحوث مستقبلية مقترحة:**

يوصي البحث الحالي بإجراء الدراسات التالية:

- تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم التميز الأكاديمي.
- إجراء دراسات مماثلة في جامعات أخرى للتعرف على واقع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بها.
- متطلبات التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- نماذج معاصرة في التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
- معايير مقترحة للتميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- (١) إبراهيم، جودة إبراهيم (٢٠١٩). دراسة تقييمية للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام الإعلام التربوي من وجهة نظر رؤساء الأقسام والطلاب. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*. تالين. ٢(٤): ٤٣١-٤٩٩.
- (٢) الأبرط، نايف علي صالح (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء تكنولوجيا التعليم. *مجلة جامعة البيضاء*. اليمن. ١(١): ٦٨-٧٨.
- (٣) أبو بدر، سليمان حسن (٢٠١٩). استخدام الأساليب الإحصائية في بحوث العلوم الاجتماعية. قطر: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
- (٤) أبو قاعود، غازي رسمي عايد (٢٠٢٢). المهارات (التدريسية والبحثية والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الاعتماد الأكاديمي: دراسة استكشافية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة في المملكة العربية السعودية. *مجلة مؤتم للبحوث والدراسات*. جامعة مؤتم. الأردن. ٣٧(١): ١٤٩-١٨٨.
- (٥) أبوسنية، عودة عبد الجواد عودة، سليم، شيرين سهيل، والكرامنة، محمد صالح محمد (٢٠٢٠). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة من وجهة نظر الطلبة. *مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية*. مركز البحث وتطوير الموارد البشرية. تركيا. ٣(٢): ١٩٨-٢٣١.
- (٦) الاتريبي، هويدا محمود محمد (٢٠١٩). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. المؤتمر السنوي الرابع عشر - الدولي الحادي عشر: التعليم النوعي وتطوير القدرة التنافسية والمعلوماتية للبحث العلمي في مصر والوطن العربي - رؤى مستقبلية. ٢(١٤): ٦٨١-٧٢٧.
- (٧) أحمد، إبراهيم أحمد (٢٠١٢). التربية الدولية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- (٨) أحمد، حنان سمير عبد العظيم، خليل، عزه عبد النبي، وجان، إلهام صدقه سليمان (٢٠١٥). متطلبات إدارة الجودة الشاملة والتميز وأثرها في تطوير الأداء الوظيفي لأنشطة عضو هيئة التدريس (من وجهة نظر المعيدات والمحاضرات) بجامعة الطائف. *مجلة علوم وفنون*. جامعة حلوان. ٢٧(٢): ٣٤٣-٣٦٦.

-
- (٩) أحمد، عباس بلة محمد. (٢٠٢٠). الأساليب الإدارية الحديثة الممارسة في إدارة الجامعات الخاصة وعلاقتها بالتميز الأكاديمي. مجلة كلية التربية. جامعة الخرطوم. ١٢(١٥): ١٧٣-٢٢٩.
- (١٠) أحمد، محمد جاد حسين، والعصيمي، خالد محمد (٢٠١٩). توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف. مجلة العلوم التربوية. كلية التربية بالغرذقة. جامعة جنوب الوادي. ٢(٤): ٦٠-١.
- (١١) أحمد، نعمات عبد الناصر، سلطان، أمل علي محمود، وسيد، نادية مخيمر عمر (٢٠٢٢). الحراك الأكاديمي الدولي لأعضاء هيئة التدريس مدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. المجلة التربوية لتعليم الكبار. كلية التربية. جامعة أسيوط. ٤(١): ٢٣٨-٢٦٢.
- (١٢) الإدارة العامة للعلاقات الثقافية بجامعة المنوفية (٢٠٢٣). بيان عددي بالفعاليات الثقافية لإدارة الاتفاقيات والمؤتمرات في الفترة من ٢٠٢٠-٢٠٢٣. إدارة الاتفاقيات والمؤتمرات.
- (١٣) _____ (٢٠٢٣). بيان عددي بالمنح الدراسية والبحوث التي تم الحصول عليها في الفترة من ٢٠٢٠-٢٠٢٣. إدارة المنح والبعثات.
- (١٤) الأدلبي، سارة (٢٠١٩). أثر التمكين في تنمية الإبداع من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. الأردن. ٣٩(٢): ٥١-٧١.
- (١٥) إسماعيل، آمنه عبد الخالق عبد الصادق (٢٠١٩). تطوير الأداء الأكاديمي بجامعات صعيد مصر في ضوء الاتفاقيات مع الجامعات الأجنبية. مجلة العلوم التربوية. كلية التربية بالغرذقة. جامعة جنوب الوادي. ٥(٥): ٣١-٨٨.
- (١٦) إسماعيل، علا عاصم السيد (٢٠٢١). أسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور المؤتمرات التربوية وسبل مواجهتها. مجلة كلية التربية. جامعة بورسعيد. ٣٣(٣): ٢١٨-٢٨٢.
- (١٧) الأسمر، منى بنت حسن بن حسن (٢٠٢٠). درجة الحاجة إلي التوجهات الاستراتيجية اللازمة لتحقيق التميز الأكاديمي لجامعة أم القرى في ضوء نموذج التوجهات الاستراتيجية
-

-
- للجامعة المتميزة لا زاهر السلاطين. **مجلة العلوم التربوية**. جامعة الامام محمد بن سعود
الاسلامية. السعودية. (٢٤): ٦٩-١٥٨.
- (١٨) أمين، رشا عويس حسين، مصطفى، يوسف عبد المعطي، وعلي، عيبر أحمد محمد
(٢٠١٥). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم علي ضوء خبرات بعض
الجامعات الأجنبية. **مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية**. جامعة الفيوم. ٢(٤):
٨٩-١٣٨.
- (١٩) بدوي، محمود فوزي أحمد، والسيد، سماح السيد محمد (٢٠٢٣). الأمية الأكاديمية لدي
بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية "دراسة لآراء بعض خبراء التعليم". **مجلة
كلية التربية**. جامعة سوهاج. ١(١٠٦): ٤٣٢-٥٢٣.
- (٢٠) بدوي، محمود فوزي أحمد، وعزالدين، سماح فؤاد عبد الغفار (٢٠٢٣). الريادة
الاستراتيجية مدخلاً لتحسين ترتيب جامعة المنوفية في التصنيفات العالمية للجامعات. **مجلة
كلية التربية**. جامعة سوهاج. ١(١٠٩): ١-١٠٧.
- (٢١) بسطويسي، نشوة سعد محمد (٢٠١٧). متطلبات تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة
التدريس كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. **مجلة كلية التربية**. جامعة
الأزهر. ٣(١٧٤): ٣١٤-٤٢١.
- (٢٢) _____ (٢٠٢٢). متطلبات تنمية الموارد البشرية لأعضاء هيئة
التدريس بالجامعات المصرية كمدخل لتحقيق الإبداع الفكري: جامعة قناة السويس نموذجاً.
مجلة كلية التربية. جامعة المنوفية. ٣٧(٢): ٢٤٥-٤١٢.
- (٢٣) بشمائي، شكيب (٢٠١٤). دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة
العشوائية. **مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية**. سوريا. ٣٦(٥): ٨٥-١٠٠.
- (٢٤) البصير، خالد بن عبد الكريم بن سليمان (٢٠٢١). التمكين الإداري لرؤساء الأقسام العلمية
وعلاقته بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
مجلة كلية التربية. جامعة طنطا. ٨٤(٤): ٨٩-١٥٢.
- (٢٥) البلوي، سلمى محمود محمد (٢٠١٩). درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة
التدريس وعلاقته بالثقافة التنظيمية في جامعتي تبوك والملك سعود. **مجلة كلية التربية**.
جامعة الأزهر. ٢(١٨٣): ٥٦١-٦٢٠.
-

- (٢٦) البوابة الالكترونية لجامعة المنوفية (٢٠٢٢). رئيس جامعة المنوفية يكرم أعضاء هيئة التدريس والطلبة، تم الاطلاع بتاريخ ٢٠٢٣/٦/٤ م. متاح علي <https://gate.ahram.org.eg/News/3935215.aspx>
- (٢٧) _____ (٢٠٢٣). النشأة والتطور. تم الاطلاع بتاريخ ٢٠٢٣/٦/٤ م. متاح علي <https://www.menofia.edu.eg/View/576/ar>
- (٢٨) البيز، جواهر عيسى (٢٠٢٢). تصور مقترح لتطوير الحراك الأكاديمي الدولي بالجامعات السعودية لتدويل التعليم العالي. *مجلة كلية التربية. جامعة كفر الشيخ*. ١(١٠٥): ٣٣-١٠٨.
- (٢٩) جامعة المنوفية (٢٠٢٣). بيان بإجمالي أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلليات. الإدارة العامة لمركز المعلومات: إدارة الإحصاء.
- (٣٠) _____ (٢٠٢٠). الخطة الإستراتيجية لجامعة المنوفية ٢٠٢٠-٢٠٣٠. الادارة العامة لجامعة المنوفية.
- (٣١) الجعافرة، عبد السلام يوسف (٢٠١٥). فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء- الأردن من وجهة نظر طلبتها. *مجلة دراسات العلوم التربوية. جامعة الزرقاء. الأردن*. ٤٢(١): ١٣٥-١٥٥.
- (٣٢) الجنابي، عبد الرزاق شنين (٢٠١٩). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. *المجلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة. الأكاديمية العربية للعلوم الإنسانية والتطبيقية. مصر*. ١٣(١): ١٠١-١٣١.
- (٣٣) جوهاري، سمير (٢٠٢١). تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في ضوء معايير ضمان جودة التعليم من وجهة نظر الطلبة. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة عبد الحميد مهري. قسنطينة*. ٧(٢): ٣٦١-٣٩١.
- (٣٤) جوهري، علي صالح، رضوان، وائل توفيق، وسليم، البكري محمد البكري (٢٠١٨). متطلبات تحقيق تميز أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط. *مجلة الثقافة والتنمية. جمعية الثقافة من أجل التنمية. سوهاج*. ١٩(١٣٠): ٤٤-١.
- (٣٥) حجازي، هناء شحات (٢٠٢٠). تصور مقترح لتفعيل المسؤولية المجتمعية للجامعات المصرية: جامعة بنها نموذجاً. *مجلة كلية التربية. جامعة كفر الشيخ*. ٢٠(١): ٢٠٩-٤١٧.

- (٣٦) حرب، سحر محمد محمد، الشناوي، أحمد محمد سيد، الحبشي، مجدي علي حسين، وأحمد، زينب عبد النبي (٢٠١٦). رؤية مقترحة لتطوير الدور المجتمعي لعضو هيئة التدريس الجامعي الفلسطيني لتلبية متطلبات مجتمع المعرفة. *مجلة كلية التربية*. جامعة عين شمس. (١٧٥): ١٠١-١٢٨.
- (٣٧) حرب، محمد خميس (٢٠١٥). تمكين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بين إدراك القيادات ودرجة الممارسة. *مجلة العلوم التربوية*. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض. (٢): ٢٧٩-٣٦٤.
- (٣٨) الحربي، حياة بنت محمد بن سعد (٢٠٢١). التشارك المعرفي كمتطلب لتحسين وتطوير جودة برامج الدراسات العليا بكليات التربية ببعض الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة. *مجلة جامعة الجوف للعلوم التربوية*. السعودية. (٢): ١٤٣-١٧٩.
- (٣٩) حرنان، نجوي، ومخزومي، لطفي (٢٠٢٢). تقويم الأداء التدريسي الجامعي من منظور جودة التعليم العالي: وجهة أعضاء هيئة التدريس - جامعة خنثلة. *مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية*. الجزائر. (٢): ٣١٨-٣٣١.
- (٤٠) حسانين، محمود (٢٠١٩). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- (٤١) حسن، علي صلاح عبد المحسن (٢٠١٩). تعلم الإحصاء من البداية وحتى التمكن. أسبوط: ماستر للنشر والتوزيع.
- (٤٢) الحميدي، منال (٢٠١٦). التمكين الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف من وجهة نظرهم. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*. جامعة الطائف. (٤): ٢٣٦-٢٦٦.
- (٤٣) الحميضي، خالد بن محمد (٢٠١٨). تصور مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم في ضوء تجارب بعض الجامعات المحلية والدولية. *مجلة كلية التربية*. جامعة أسبوط. (٣): ٣٧٤-٤٢٤.
- (٤٤) الحويطي، عواد بن حماد بن حسن (٢٠١٧). معوقات الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية*. جامعة الأزهر. (٢): ١٧٤): ٤٠٧-٤٤٢.

- (٤٥) الخلف، غسان (٢٠٢٢). دراسة تقويمية للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا. *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية*. جامعة دمشق. ٣٨(١): ٦-٤٠.
- (٤٦) الخليفة، الزين الخليفة الخضر (٢٠٢١). الاحتياجات التدريبية التربوية والأكاديمية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظرهم. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*. جامعة العلوم والتكنولوجيا. اليمن. ١٤(٤٧): ٣١-٤٩.
- (٤٧) خليل، نبيل سعد (٢٠١٣). *التربية الدولية أصولها وتطبيقاتها*. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- (٤٨) خمقاني، عنتره، ورجم، خالد(٢٠٢٢). أثر التشارك المعرفي في أداء الأساتذة الجامعي: دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة ورقلة. *مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية*. جامعة محمد خيضر بسكرة. ١٦(١): ٦٤٥-٦٦٤.
- (٤٩) خوخ، حنان أسعد (٢٠١٢). الاتجاهات الحديثة لتطوير نظم التعليم الجامعي ودورها في الارتقاء بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية. *مجلة تطوير التعليم الجامعي*. ٢(١): ٩٠-١٥٤.
- (٥٠) داود، السيد خيرى ، العجمي، محمد عبد السلام، ونور، حسين محمد (٢٠٢٠). متطلبات تحقيق التميز في التعليم الجامعي الأزهرى علي ضوء التوجهات المعاصرة. *مجلة كلية التربية*. جامعة الأزهر. ٥(١٨٨): ٢٥٧-٢٩٧.
- (٥١) دفع الله، سهير حسن خير السيد (٢٠١٥). مدي حاجة عضو هيئة التدريس إلي تطوير أدائه التدريسي. *مجلة القراءة والمعرفة*. كلية التربية. جامعة عين شمس. (١٦٩): ٥٥-٨٨.
- (٥٢) الدوسري، عيسى بن خلف سعد (٢٠٢٢). التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. *مجلة كلية التربية*. جامعة أسيوط. ٣٨(٢): ٢٣٠-٢٧٤.
- (٥٣) الربيع، حنان ونيس بن عمير (٢٠١٨). تقويم أداء عضو هيئة التدريس ودوره في تطوير أدائه التدريسي من وجهة نظر طالبات جامعة الجوف. *مجلة كلية التربية*. جامعة طنطا. ٧٢(٤): ٢٨٧-٣٠٧.

- (٥٤) رشوان، محمد أحمد حسين (٢٠٢٢). متطلبات التميز المؤسسي في الجامعات المصرية علي ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م - رؤية مستقبليّة. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربويّة*. كلية التربية. جامعة سوهاج. (١١): ١٤٤٠-١٤٩٠.
- (٥٥) الرشيدى، شيخة ثاري النفعي (٢٠٢٠). تقويم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في الجامعات السعودية في ضوء المتطلبات الأكاديمية المتجددة. *مجلة كلية التربية*. جامعة كفر الشيخ. (٢)٢٠: ٢٢٥-٢٦٨.
- (٥٦) الزيد، ياسمين فهد (٢٠١٩). اتجاهات عضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر. *المجلة العلمية لكلية التربية*. جامعة أسيوط. (١٠)٣٥: ٥٥٨-٥٢٢.
- (٥٧) الزبياني، منى سليمان حمد (٢٠٢٠). تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية: جامعة حائل نموذجاً. *مجلة العلوم التربويّة*. جامعة القاهرة. (٢)٢٨: ٢٩٣-٣٥٥.
- (٥٨) الزعبوط، سمية عيد (٢٠١٧). دور الجامعة الأردنية في تنمية الإبداع لدي الطلبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية*. عمان. (١)١٧: ٣٠١-٣١٨.
- (٥٩) الزهراني، إبراهيم بن حنش سعيد (٢٠١٩). متطلبات تعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة القصيم: دراسة ميدانية. *مجلة العلوم التربويّة*. كلية التربية. جامعة الملك سعود. (٣)٣١: ٤٧٥-٥٠٣.
- (٦٠) الزهراني، أميرة سعد محسن، وغندوره، ابتهاج صالح (٢٠١٨). سمات عضو هيئة التدريس في تعزيز الوسطية من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة. *المجلة العربية للعلوم التربويّة والنفسية*. المؤسسة العربية للتربية والعلوم والأداب. (٥): ١٤٧-١٧٢.
- (٦١) الزهيري، إبراهيم عباس، والعباسي، عزة السيد السيد (٢٠١٩). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي "جامعة بورسعيد نموذجاً". *مجلة كلية التربية*. جامعة بورسعيد: ١٠٥-١٥٥.
- (٦٢) الزهيري، إبراهيم عباس، ومرجان، رانيا قدري أحمد (٢٠١٩). أثر التمكين علي أعضاء هيئة التدريس بجامعة بورسعيد: دراسة حالة. *مجلة العلوم التربويّة*. (٢)٢٧: ٤٠٤-٤٨٨.

- (٦٣) زيدان، أسامه محمود (٢٠١٢). تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس في التخطيط الاستراتيجي لتحسين جودة الأداء بالجامعات. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية*. جامعة الإمارات العربية. (٣٢): ١-٢٧.
- (٦٤) السعيد، عثمان جمال (٢٠١٩). رؤية لتمييز طلاب كليات التربية، المؤتمر العلمي الثاني بعنوان "متطلبات التميز بكليات التربية بالجامعات المصرية في ضوء رؤية ٢٠٣٠". كلية التربية. جامعة الأزهر: ٩٢-٩٦.
- (٦٥) سعيد، فيصل محمد عبد الوهاب، ومحجوب، ياسر محمد (٢٠١٦). تطوير الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء المواصفة الدولية للجودة ISO 9002 ومقترحات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بها. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*. جامعة العلوم والتكنولوجيا. ٩(٢٣): ١١٩-١٤١.
- (٦٦) سلطان، أمل علي محمود، وهاشم، غادة فوزي (٢٠٢٢). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية. *المجلة العلمية*. كلية التربية. جامعة سوهاج. ٣٨(١٢): ٦٠-١٧٩.
- (٦٧) السماحي، محمد السيد عبد الرحمن يوسف، حسن، رجب عليوة علي، وإسماعيل، طلعت حسيني (٢٠٢٢). العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاتهما "دراسة تحليلية". *مجلة دراسات تربوية ونفسية*. كلية التربية بالزقازيق. ٣٧(١١٧): ٣٢٩-٤١٥.
- (٦٨) السيد، أسماء فتحي (٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين. *مجلة كلية التربية*. جامعة بنها. ٣١(١٢١): ٥٠٧-٥٧٨.
- (٦٩) الشبيلي، منال بنت صالح، والمبيريك، هيفاء بنت فهد (٢٠٢٢). تطبيقات الويب 2.0 ودورها في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*. رابطة التربويين العرب. مصر. ٢(١٤٢): ٤٥-٥٨.
- (٧٠) شناوة، عبد الكريم محمد، البوعيشي، نجيب إبراهيم، وجبريل، العماري عماد (٢٠١٨). تقييم كفاءة أعضاء هيئة التدريس من منظور إدارة الجودة الشاملة: دراسة ميدانية بكلية طب وجراحة الفم والأسنان بجامعة غريان. *مجلة الجامعي*. (٢٧): ١١٩-١٣١.
- (٧١) الشنوي، ريم بنت عبد الله (٢٠١٧). واقع المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء. *مجلة كلية التربية*. جامعة أسبوط. ٣٣(٢): ٢٢١-٢٤٨.

- (٧٢) الشريف، هاجر أحمد، شبس، خيرية محمد، وكاديك، ريمما التهامي (٢٠٢١). التمكين وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة مصراته. **مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال**. جامعة مصراته. ٨(١): ٩٧-١١٤.
- (٧٣) الشمري، مشعان بن ضيف الله مقبل، والعمرو، عبد العزيز بن رشيد بن فهد (٢٠١٨). التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل. **مجلة العلوم الإنسانية**. السعودية. (١): ٤٣-٧٧.
- (٧٤) الشمري، مشعان بن ضيف الله مقبل، العمرو، عبد العزيز بن رشيد بن فهد، وأحمد، سمية علي عبد الوارث، والعمرو، عبد العزيز بن رشيد بن فهد (٢٠١٩). تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم التربوي بجامعة حائل والطائف. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**. جامعة القصيم. ١٢(٣): ١١٧٠-١٢١٠.
- (٧٥) الشمري، نعيمة حبيب الثويني (٢٠١٩). الممارسة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهم. **المجلة العربية للنشر العلمي**. (١١): ١٥٧-١٨٧.
- (٧٦) الشهراني، أمل ظاهر غندق، وعبد الجليل، رباح رمزي (٢٠٢١). تصور مقترح لتفعيل البحث العلمي بجامعة الملك خالد لتحقيق الميزة التنافسية في ضوء بعض التصنيفات العالمية. **مجلة كلية الدراسات العليا للتربية**. جامعة القاهرة. ٢٩(٢): ٣٩٩-٤٢٣.
- (٧٧) الشهري، فوزية بنت ظافر علي (٢٠١٧). دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بأبها. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة الملك خالد.
- (٧٨) الشوربجي، أميرة سالم عبد اللطيف (٢٠٢٢). دور المرونة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالجامعات المصرية. **مجلة البحوث التجارية**. كلية التجارة. جامعة الزقازيق. ٤٤(٢): ٢٥٧-٣٠٤.
- (٧٩) الشيخ، بسبوني إسماعيل عبد الجواد، والفهد، خالد بن عبد الرحمن بن عبد اللطيف (٢٠٢٠). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالإحساء في ضوء معايير التميز في التدريس الجامعي. **مجلة كلية التربية**. جامعة بنها. ٣١(١٢١): ٤٢٠-٤٧٩.

- (٨٠) صالح، أمير عمر حسنين (٢٠١٦). أثر إدارة الجودة الشاملة كاستراتيجية لتطوير الأداء الأكاديمي بجامعة الطائف. **بحوث المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي LACQA**. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. جامعة الخرطوم: ٥٨-٦٩.
- (٨١) صالح، عواطف عبد الفتاح محمود، مجاهد، محمد إبراهيم عطوة، واسماعيل، علي عبد ربه حسين (٢٠٢٢). تمكين أعضاء هيئة التدريس مدخل لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات المصرية. **مجلة كلية التربية**. جامعة المنصورة. (١١٨): ٨٧٠-٩١٢.
- (٨٢) الصالح، مي بنت عبد العزيز عبد الله (٢٠٢١). معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء. **مجلة العلوم التربوية**. جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بن عبد الله. السعودية. (١)٧: ٣٢١-٣٥٦.
- (٨٣) الصرايرة، خالد أحمد، وغيضان، ميساء وليد (٢٠٢١). الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. **مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث**. مجلة علمية محكمة دورية تصدر عن عمادة البحث العلمي والدراسات العليا. (٣)٧: ٣٠٥-٣٢١.
- (٨٤) الصقبي، بدور خالد (٢٠٢١). متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. **المؤتمر الدولي لتأهيل وتمكين القيادات التربوية لتحقيق التميز المؤسسي خلال الفترة ١-٣ أكتوبر: ٣٤١-٣٥٢**.
- (٨٥) الصليبي، سراء عبد الحليم محمود (٢٠٢١). دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في تحقيق الإبداع الفكري لطلبة الدراسات العليا. **المجلة العربية للنشر العلمي**. الأردن. (٣١): ٢٣٩-٢٥٦.
- (٨٦) صوام، راضية (٢٠١٧). التمكين كمدخل استراتيجي لتحقيق التميز في الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر رؤساء الأقسام: دراسة علي عينة من جامعات الشرق الجزائري. **مجلة جامعة عمار ثليجي بالأغواط**. الجزائر. (٥٠): ١١-٣٣.
- (٨٧) عبد الحافظ، ثروت عبد الحميد، والمهدي، ياسر فتحي الهنداوي (٢٠١٥). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية علي كليات التربية في بعض الجامعات العربية. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**. البحرين. (٤)١٦: ٤٨٠-٥١٧.

- (٨٨) عبد الحكيم، إيمان سيد (٢٠٢١). المسؤولية المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بقسم المكتبات والمعلومات بجامعة جنوب الوادي بقنا: دراسة حالة. *المجلة الدولية للمعلوماتية والإعلام وتكنولوجيا الاتصال*. جامعة بني سويف. ٣(١): ٤٥-٧٦.
- (٨٩) عبد الحميد، أسماء عبد الفتاح نصر (٢٠٢٢). تصور مقترح لتعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة الأزهر كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي. *مجلة كلية التربية*. جامعة الأزهر. ١(١٩٥): ٤٤٥-٤٠٠.
- (٩٠) عبد الرازق، عبد الكريم عبد الرازق، عثمان، السعيد محمود السيد، وغمري، السيد إسماعيل محمد (٢٠٢١). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريادية. *مجلة كلية التربية*. جامعة الأزهر. ١(١٩٢): ٤٤١-٤٧٢.
- (٩١) عبد العال، إيناس عبد الله أحمد، مغاوري، هالة أمين، والمهدي، سوزان محمد (٢٠٢١). تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. *مجلة بحوث*. كلية البنات للعلوم والتربية. جامعة عين شمس. ١(٢): ٧١-٩٤.
- (٩٢) عبد الفتاح، عصام عطية (٢٠٢١). دراسة تقويمية لبرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الوظيفة الثالثة للجامعة. *مجلة البحث العلمي في التربية*. جامعة عين شمس. ٨(٢٢): ٤٦-٨٩.
- (٩٣) عبد اللطيف، عماد عبد اللطيف محمود (٢٠٢١). دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية بجامعة سوهاج. *مجلة كلية التربية*. جامعة بني سويف. ١٨(١٠٧): ٦٢٦-٧١٤.
- (٩٤) عبيد، هدي شوقي أحمد، طه، أشرف محمد، وسعيد، منال موسى (٢٠١٩). تدويل الحراك الأكاديمي كمدخل لتحقيق الريادة العالمية للجامعات المصرية الإعدادية. *المجلة العلمية لكلية التربية*. جامعة الوادي الجديد. (٢٨): ٢٢٧-٢٧٩.
- (٩٥) العبيري، فهد حمدان. (٢٠٢٢). تحليل العلاقة بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية للاحتراف الأكاديمي ومستوي الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية بجامعة تبوك. *مجلة كلية التربية*. جامعة سوهاج. ١(١٠٣): ٣٨٧-٤٣١.
- (٩٦) عسيري، أمل بنت عبد الله جليد (٢٠١٨). تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية.

- (٩٧) علي، نادية حسن (٢٠٠٥). تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة بحث مرجعي. *مجلة دراسات في التعليم الجامعي*. مركز تطوير التعليم الجامعي. جامعة عين شمس. (٨): ٢٨-٨٧.
- (٩٨) العوجزي، مني سالم أحمد (٢٠١٩). أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي. *مجلة الجامعة*. جامعة الزاوية. ليبيا. ٢١(٣): ١٢٣-١٥٢.
- (٩٩) غانم، عصام جمال سليم (٢٠١٥). الاتجاهات المعاصرة في تدويل التعليم العالي دراسة تحليلية. *مجلة العلوم التربوية*. كلية التربية بقنا. جامعة جنوب الوادي. (٢٣): ٥٩٨-٦٤٢.
- (١٠٠) غبور، أماني السيد (٢٠١٩). رؤية استراتيجية مقترحة لتطوير البحث العلمي في الجامعات المصرية لتعزيز قدرتها التنافسية. *مجلة بحوث التربية النوعية*. جامعة المنصورة. (٥٤): ٦٣-١٠٩.
- (١٠١) غيطان، ميساء وليد أحمد، وبطاح، أحمد محمد (٢٠٢٠). درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة التربوية الأردنية*. الأردن. (٢)٥: ١٨٦-٢٠٩.
- (١٠٢) الفيل، ناصر عبد الله (٢٠١٩). إدارة الجودة الشاملة وأثرها علي كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية. *مجلة الجامعة الوطنية*. اليمن. (٧): ١٥٣-١٩٠.
- (١٠٣) القحطاني، ريم بنت ثابت محمد بني زيد (٢٠٢٢). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتميز الأكاديمي لدي القيادات الأكاديمية في جامعة أم القرى وجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية. *مجلة ديالي للبحوث الإنسانية*. العراق. (٦٤): ٦٧٤-٧١٥.
- (١٠٤) القصاص، ياسر عبد الفتاح (٢٠١٨). متطلبات استخدام مدخل الإدارة الإبداعية في رفع مستوي الولاء التنظيمي للمخطط الاجتماعي بالمستشفيات الحكومية. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*. جامعة حلوان. (٤٦)١: ٣٥٣-٤٠٩.
- (١٠٥) القصيبي، راشد صبري، حنفي، محمد ماهر محمود، والشواربي، أميرة عباس حسب (٢٠٢١). الجامعة المنتجة مدخل لتحسين الأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بورسعيد. *مجلة كلية التربية*. جامعة بورسعيد. (٣٤): ٥٩٤-٦٣٦.

- (١٠٦) القطب، سمير عبد الحميد، الجندي، ياسر مصطفى، والصيفي، ذكري عبد التواب (٢٠٢١). رؤية أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ لمتطلبات تحقيق التميز الأكاديمي. *مجلة كلية التربية. جامعة كفر الشيخ*. (١٠١): ٤٤٣-٤٦٩.
- (١٠٧) لاشين، كريمة محمد (٢٠٢٠). الصحة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا. *مجلة كلية التربية. جامعة بنها*. ١ (١٢٤): ٢١٤-٣١٤.
- (١٠٨) المالكي، فهد بن عبد الرحمن (٢٠١٧). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة جدة بأخلاقيات المهنة. *المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية. معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية. الرياض*. (١٠): ٩٣-١٣٨.
- (١٠٩) محمد، حسين علي، والمسماري، عبد السلام معيوف علي محمد (٢٠٢١). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة: دراسة حالة كلية الاقتصاد بالجامعة، *مجلة الدراسات الاقتصادية، جامعة سرت. ليبيا*. ٤ (٤): ٤٨-٧٤.
- (١١٠) محمد، محمد حمد النيل (٢٠١٥). التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس. *مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية. اليمن*. (٣١): ٣٩-١.
- (١١١) محمد، محمد ماهر الحمار (٢٠٢٠). تطوير دور جامعة نجران في مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة العلوم التربوية. جامعة القاهرة*. ٢٨ (٣): ١١٧-١٦١.
- (١١٢) المحمدي، سعد علي ربحان (٢٠٢٢). إدارتا التميز والجودة صورة المنظمات المعاصرة. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- (١١٣) المحمود، سعد فاضل عباس، وإسماعيل، أفين إدريس سعدون (٢٠٢١). الجودة المدركة لخدمات الموقع الإلكتروني وأثرها في تعزيز التميز الأكاديمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة دهوك. *المجلة الأمريكية لجامعة نوروز. العراق*. ٩ (٤): ٤١١-٤٢٩.
- (١١٤) محمود، مديحة فخري (٢٠٢١). تصور مقترح لتعزيز المناخ الثقافي للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحسين جودة حياة العمل بالجامعات المصرية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية. كلية التربية. جامعة الفيوم*. ٥ (١٥): ١٠٩-١.

- (١١٥) محمود، ولاء محمود عبد الله (٢٠٢١). رؤية مقترحة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية. *مجلة كلية التربية*. جامعة بنها. ٣٢(١٢٨): ٧٩٧-٩٠٠.
- (١١٦) محمود، ولاء محمود عبد الله، وعبد الوهاب، إيمان جمعه محمد (٢٠١٨). التدريب الإبداعي مدخل لتنمية الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. *المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير*. جامعة بنها. ١(١): ٤٨٣-٤٩٣.
- (١١٧) _____ (٢٠١٨). تصور مقترح لتطوير الدراسات العليا بقسم أصول التربية بكلية التربية جامعة بنها في ضوء فلسفة التميز الأكاديمي. *مجلة كلية التربية*. جامعة بنها. ٣٣(١): ٣٨-١٢٣.
- (١١٨) مصطفى، أميمة حلمي، والجوهري، وفاء سليمان (٢٠١٩). آليات مقترحة لتحسين فعاليات تدويل التعليم الجامعي بمصر في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية. *مجلة كلية التربية*. جامعة طنطا. ٧٣(١): ٤٧٤-٥٥٥.
- (١١٩) مصطفى، محمد مصطفى محمد (٢٠١٥). تصور مقترح لتعزيز الابداع في بحوث الانتاج العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة أسيوط. *مجلة رابطة التربويين العرب*. مصر. ٦٥(١): ٩٣-١٢٨.
- (١٢٠) مطر، محمد محمد إبراهيم (٢٠٢١). تدويل التعليم الجامعي مدخل لتلبية الوظائف المتوقعة لسوق العمل. *مجلة كلية التربية*. جامعة سوهاج. ٢(٨٣): ١١٦٠-١٢٢٤.
- (١٢١) المطيري، شيماء نايف عيد سهيل (٢٠١٩). العلاقة بين سلوكيات التدريس الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفاعلية الذات الإبداعية لدي طلابهم: دراسة ميدانية في جامعة الكويت. *مجلة بحوث في التربية النوعية*، كلية التربية النوعية. جامعة القاهرة. (٣٥): ٤٣٠-٤٩٣.
- (١٢٢) المفتي، محمد أمين (٢٠١٨). الجودة من أجل تنمية الإبداع. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*. استونيا. ٤(٤): ٤٧-٦٣.
- (١٢٣) منصور، عبد الحليم (٢٠١٩). متطلبات التميز بكليات التربية بالجامعات المصرية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. *المؤتمر العلمي الثاني بعنوان "متطلبات التميز بكليات التربية بالجامعات المصرية في ضوء رؤية ٢٠٣٠"*. كلية التربية. جامعة الأزهر: ٥١-٥٥.

- (١٢٤) الميموني، مشعل سعود (٢٠١٩). تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت في ضوء متطلبات إدارة المعرفة. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*. جامعة عين شمس. ٤٣(٤): ١٠٤٨-٩٩٥.
- (١٢٥) النجار، خالد محمد محمود (٢٠١٩). تأثير النشر الدولي والسمعة الأكاديمية علي ترتيب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة في التصنيفات العالمية. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*. السعودية. ٢(٢): ١٧١-٢٣٢.
- (١٢٦) _____ (٢٠٢٢). التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*. فلسطين. ١٣(٣٩): ١٤٨-١٦٣.
- (١٢٧) نصار، أنور شحادة (٢٠١٧). واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطلبة بجامعات غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*. غزة. ٢٥(١): ١٦٠-١٧٤.
- (١٢٨) نصر، أماني محمد حسن (٢٠١٨). دراسة مقارنة لتهيئة المبتعثين للخارج في كل من كندا وأستراليا والإفادة منها في جمهورية مصر العربي. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*. كلية التربية. جامعة عين شمس. ٤٣(٢): ١١٠-١١٤.
- (١٢٩) النصير، دلال بنت منزل، والمبارك، هنادي عبد العزيز حمد (٢٠٢١). دور جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في تمكين أعضاء هيئة التدريس للمناصب القيادية. *مجلة كلية التربية*. جامعة الزقازيق. (١١٣): ١٠٧-١٦٣.
- (١٣٠) الوادي، حسين (٢٠١٢). *التمكين الإداري في العصر الحديث*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- (١٣١) وصوص، ديمة محمد، الجوارنه، المعتصم بالله، والعطيات، خالد (٢٠١٥). درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال. *مجلة العلوم التربوية*. الأردن. ٤٢(٣): ١٠٢٣-١٠٤١.
- (١٣٢) اليامي، رحمه حمد محمد، والدوغان، حامد محمد إبراهيم (٢٠٢١). أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية "دراسة ميدانية علي أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران". *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*. ١٠(٢): ٣٤١-٣٦٥.

(١٣٣) يوسف، عبد التواب سيد عيسى (٢٠٢١). معايير مقترحة للتميز الأكاديمي للجامعات المصرية في ضوء النموذج الأوروبي للتميز: جامعة القاهرة أنموذجاً. **مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية**. جامعة الفيوم. ١٢(١٥): ١١٧-٢٥٢.

(١٣٤) يونس، مجدي محمد، بدوي، محمود فوزي، وشوشه، محمد السيد. (٢٠٢٢). متطلبات التميز لأداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل التسويق الداخلي. **مجلة كلية التربية. جامعة المنوفية**. (٣٧): ١٩٩-٢٥٢.

(١٣٥) يونس، محمد محمد، السيد، سماح السيد، وعياد، مها فؤاد (٢٠٢١). تطوير الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة: دراسة ميدانية علي جامعة المنوفية. **مجلة كلية التربية. جامعة المنوفية**. (١٣٦): ١٢٨-١٧٦.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- (1) Adamseged, H., & Janne, J.(2018). Knowledge Sharing Among University Faculty Members. **The Journal of Educational Research**. 9(24):1-10.
- (2) Al- Ashqa, W.(2017). Faculty Members' Attitudes towards the Performance Appraisal Process in the Public Universities in Light of Some Variables. **International Education Studies**. 10(6): 135- 149.
- (3) AlKasharia, Z., & Al taheerib, F.(2019). The Role Of Knowledge Sharing in Organizational Performance. **American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)**. 62(1): 30-39.
- (4) Bakr, M.(2018). Faculty Attitudes Toward The Teaching Excellence Award At Imam Abdulrahman Bin Faisal University: A Proposed Perspective. **Ilkogretim Online - Elementary Education Online**. 17(3):1832-1854.
- (5) Balyer, A., & Ozcan, K. (2022). Academicians Views on the Contribution of International Academic Mobility for Professional Development (The USA Sample). **Journal of Qualitative Research in Education**. (31):140-158.

-
-
- (6) Bulan, S., & Sensuse .(2013). Knowledge Sharivg Model Among Academics Staff In Universities. **Journal of information Systems.** 8(2): 133-139.
- (7) Carney, M ., Laura, N., & Cooper, T.(2016). Professional Development Amid Change: Fostering Academic Excellence and Faculty Productivity at Teaching-Intensive Universities, **Journal of Faculty Development.** 30(2): 27-35.
- (8) Demes, K. Murphy, G. & Burt, H.(2019). Catalyzing Clusters Of Research Excellence: An Institutional Case Study. **The Journal Of Research Adiministration.** 50(1): 108-122.
- (9) Elmasry, M .(2022). The reality of knowledge sharing among faculty members at South Valley University in Qena: A field study. **The International Journal of Informatics.** Media and Communication Technolog. 4 (1): 23 -70.
- (10) Golsha, R., Sheykhholeslami, A., Charnaei, T. & Safarnezhad, Z.(2020). Educational Performance of Faculty Members from the Students and Faculty Members' Point of View in Golestan University of Medical Sciences. **Journal of Clinical and Basic Research (JCBR).** 4(1): 7-13.
- (11) Gurtu, A.(2019). Professional Ethics In Teacher Education. TechnoEARN. **An International Journal of Educational Technology.** 9(2): 87-89.
- (12) Iosava, L.(2019). Internationalization and Academic Mobility: Trends and Prospects in Georgian Higher Education. **International Perspectives on Education and Society Emerald Publishing Limited.** (37): 255–267 .
- (13) Jalal, A.(2020). The Concept Of Teaching In Higher Education, **Journal of Higher Education Service Science and Management,** 3(2):1-10.

-
-
- (14) Johnson, M .(2021). Teaching Excellence In The Context Of Business And Management Education: Prespectives From Australin. British and Canadian Universities. **The International Journal Of Management Education**. Elsevier.19(3): 1-22.
- (15) Khosravifar, M., Jalili, C., Jalilian, F. & Alavijeh, M .(2021). Status of Knowledge Sharing Intention Among the Faculty Members of Kermanshah University of Medical Sciences. Iran (2019). **Educational Research in Medical Sciences Research Gate**. 10(1): 1-7.
- (16) Nadaf, Z., & Siddiqui, M .(2019). Achieving Excellence In Higher Education. Research gate. 1-17. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/318723583>
- (17) Njiraine, D .(2019) . Enabling Knowledge Sharing Practices For Academic and Research In Higher Education Institutions. **Information and Knowledge Management**. 9(3):82-91.
- (18) Nurmaya, A., Irsan, Dahniar, N., Aswat, H. & Laode, M .(2019). Effectiveness of Teacher Professionalism Development Through Self-Empowerment in Primary Schools. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. **1st Borobudur International Symposium on Humanities, Economics and Social Sciences**. (436): 186-190.
- (19) Ofoegbu, F., & Alonge, H. (2017). Effective University Leadership as Predictor of Academic Excellence in Southern Nigerian Universities . **Journal of Education and Practice**. 8(8) : 111-116.
- (20) Parmar, S., & Singh, D.(2020). Research Excellence Of Newly Recruited Faculty at Haryana Agricultural University. **Libraries at University of Nebraska- Lincoln**:1-16.
- (21) Paudel, K .(2021). Level of Academic Performance Among Faculty Members in the Context of Nepali Higher Educational Institution. **Journal Of Comparative & International Higher Education**.13(2): 98-110.

-
-
- (22) Pham, D.(2021). The Professional Development of Academic Staff in Higher Education Institution. **Journal of Teacher Education for Sustainability**. 23(1):115- 131.
- (23) Rostovskaya T., Skorobogatova, V., Pismennaya, E. & Bezverbny, V.(2020). Incoming and outgoing academic mobility in Russia and abroad: main trends. administrative challenges. **International Journal of Sociology and Social Policy**. 41 (1): 154-166.
- (24) Sabouri, M., Talebi, B., Harris, Z. & Alizadeh, M.(2019). Designing a non-clinical model of professionalism in education for faculty members of a medical sciences university in Iran: A grounded theory study. **Res Dev Med Educ**. 8(1): 48-57.
- (25) _____(2020). Validating a research professionalism model for faculty members at the Tabriz University of Medical Sciences: partial least squares structural equations modeling. **Res Dev Med Educ**. 9(1): 1-10.
- (26) Sahin, F., & Yuksel, I .(2021). Meaning and Uniqueness Of Ethics and Teacher Behaviors in The Teaching Profession. **Inquiry in education**. 13(2):1-16.
- (27) Schleicher, A.(2016). Teaching Excellence Through Professional Learning and Policy Reform: Lessons From Around The World. **International Summit On The Teaching Profession**. Available at: <https://doi.org/10.1787/9789264252059-en>
- (28) Shankara, S., Gowtham, N. & Surekhaba, T .(2020). Faculty Competency Framework: Towards A Better Learning Profession. **Procedia Computer Science**. Elsevier .(172): 357-363.
- (29) Shi, R., Meng, Q., & Huang, J.(2022). Impact of psychological empowerment on job performance of Chinese university faculty members: A cross-sectional study. **Social Behavior and Personality: an international journal**. 50(1) : 1-11.

-
-
- (30) Shokri, T., Yazdani, S., Ahmady, A. & Afshar, L. (2022). Concept analysis of professionalism in teachers and faculty members. **Journal of Contemporary Medical Sciences**. Researchgate. 8(3):147-152.
- (31) Sinha, S. (2016). Organizational culture innovative behavior and work related attitude: role of psychological empowerment. **Journal of workplace learning**. 28(8): 519-535.
- (32) Tangkere, T. , Langitan, F., Maukar, S. & Roring, R. (2018). Professionalism of Lecturers at Faculty of Education. **IOP Conference Series: Materials Science and Engineering**: 1-5.
- (33) Tsvetkova, E., & Lomer, S. (2019). Academic excellence as “competitiveness enhancement” in Russian higher education. **International Journal of Comparative Education and Development**. 21(2): 127-144.
- (34) Tuukanen, M. (2013). **Enhancing Staff Mobility – case Saimmaa University of Applied Sciences**. Master’s Thesis. Saimmaa University Of Applied Sciences, Finland.
- (35) Varlamova, A. (2016). Academic excellence in the age of information technology. **SHS Web of Conferences**. (29): 1-4.
- (36) Vasiliev, A. (2021). Competitiveness and Academic Excellence with Emerging Technologies: Methods for Assessing the Quality of University Education. **International Journal of Instruction**. 14(4): 1013-1032.
- (37) Wardoyo, C., Herdiani, A. & Sulikah S. (2017). Teacher Professionalism: Analysis of Professionalism Phases. **International Education Studies**. 10(4): 90-100.
- (38) Yun, Y., & Lee, K. (2017). Social Skills as a moderator between R&D personnel’s Knowledge Sharing and job Performance. **Journal of Managerial Psychology**. 32(5):387-400.