



الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريفية

إعداد

أ/ عبد الرازق عبد الكريم عبد الرازق
المدرس المساعد بقسم أصول التربية - جامعة الأزهر بالقاهرة

أ.د/ السيد محمود السيد عثمان
أستاذ أصول التربية كلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة
والعميد الأسبق لكلية التربية - جامعة الأزهر بالدقهلية

د/ السيد إسماعيل محمد شمري
أستاذ أصول التربية المساعد كلية التربية - جامعة الأزهر بالقاهرة

الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريادية

عبد الرازق عبد الكريم عبد الرازق*، السعيد محمود السعيد عثمان، السيد إسماعيل محمد غمري.
قسم أصول التربية، كلية التربية للبنين، جامعة الأزهر.
*البريد الإلكتروني: abdraziksaid9009@gmail.com

مستخلص البحث:

يعد التعليم الجامعي أحد أهم مقتضيات التقدم الحضاري الذي يشهده القرن الحادي والعشرين، والذي يتميز بالنمو السريع في كافة مجالات الحياة المختلفة، كما يسهم في ترقية المجتمعات وتحقيق طموحاتها وتطلعات أبنائها بما يقدمه للمجتمع من كفاءات وكوادر بشرية قادرة على المشاركة في مجالات التنمية المتنوعة، ونظراً لأن أعضاء هيئة التدريس هم العنصر الفاعل في قيام التعليم الجامعي بمهامه وأدواره وتطويره والنهوض به والتغلب على مشكلاته، لذا تسعى الجامعات إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ووصولهم للمستوى الاحترافي المتميز، كما تهتم الجامعات كذلك بالاتجاهات الحديثة التي قد تسهم في تحسين أداءاتهم لأدوارهم المتنوعة، وتعد فلسفة الجامعة الريادية إحدى أهم الاتجاهات الحديثة التي يمكن أن تسهم في تدعيم الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وقد استهدف البحث تدعيم الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال فلسفة الجامعة الريادية. ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث ضرورة: تبني الجامعات المصرية رؤية مستقبلية لإصلاح التعليم الجامعي، وتدعيم تميز أداء أعضاء هيئة التدريس. الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس لزيادة قدراتهم لمسايرة المتغيرات العالمية. تدريب الطلاب على الإبداع والابتكار، وصقل أفكارهم ومساعدتهم على تصميم نماذج أولية لأفكارهم وتحويلها إلى مشاريع واقعية.

الكلمات الافتتاحية: الاحتراف الأكاديمي، أعضاء هيئة التدريس- الجامعة الريادية .



Academic professionalism of faculty members Based on the philosophy of the pioneering university

Abdel Razek Abdel Karim Abdel Razek*, Al-Saeed Mahmoud Al-Saeed Othman -Al Sayed Ismail Mohamed Ghamry
Department of Fundamentals of Education, College of Education for Boys, Al-Azhar University.
*Email: abdrziksaid9009@gmail.com

Abstract:

University education is one of the most important requirements of civilized progress, which is witnessed in the twenty-first century, which is characterized by rapid growth in all different fields of life. It also contributes to the advancement of societies and the achieving their ambitions and aspirations of their children, by providing the community with competencies and human capable of participating in various fields of development. And since the faculty members are the active element in the university education carrying out its tasks and roles, developing and advancing it and overcoming its problems, so universities seek to develop the faculty members' performance and reach the distinguished professional level, Universities are also interested in modern trends that may contribute to improving their performance for their various roles. The university's entrepreneurship philosophy is one of the most important modern trends that can contribute to strengthening the academic professionalism of faculty members. The research aimed to strengthen the academic professionalism of faculty members through the entrepreneurship philosophy of the university. Among the most important findings of the research :Egyptian universities adopt a future vision for the reform of university education, and the consolidation of the excellence of the performance of faculty members. Giving due care to the sustainable professional development of faculty members to increase their abilities to keep pace with global changes. Training students on creativity and innovation, refining their ideas and helping them design prototypes of their ideas and turn them into realistic projects capable of growth and development.

key words :Academic professionalism, faculty members, the entrepreneurship university.

مقدمة

يعد التعليم بوابة العبور للتقدم الحضاري الذي يشهده القرن الحادي والعشرين الذي يتميز بالنمو السريع في مجالات الحياة المختلفة ، كما يعد القلب الذي ينبض ويتأثر بواقع المجتمع ، وينبض بأماله وطموحاته ، ويعد أعضاء هيئة التدريس هم العقل المفكر داخل المجتمع الساعي لحل مشكلاته المحقق لطموحاته .

ولقد شهد القرن الحادي والعشرون طفرة غير مسبوقة في مجالات المعرفة والتكنولوجيا ، وأصبح تقدم الأمم ورفاهيتها مرهونا بما تكشفه وتختبره وتسبق إليه في مجالات العلم والمعرفة والتكنولوجيا ، ولقد أدت تلك المتغيرات والعوامل إلى تغيرات ضخمة وواسعة ولقد تركت تلك المتغيرات آثارها على التعليم الجامعي ، والذي أصبح مطالبا بتجديد سياساته وتطوير برامجه ومناهجه وأنظمة العمل به ، مما ألقى بدوره بمهام وأدوار متنوعة وجديدة ومتجددة لأعضاء هيئة التدريس حتى يمكنهم المشاركة الفاعلة في تطوير المجتمع وترقيته وإمداده بما يحتاج إليه من كوادر بشرية وكفاءات متنوعة ومدربة في كافة القطاعات والمجالات .

ويحاول البحث التأكيد على إمكانية تدعيم منظومة متقدمة للاعتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من خلال تطبيق فلسفة ومبادئ الجامعة الريادية . حيث يؤدي أعضاء هيئة التدريس دورًا مهمًا و متميزًا في إنتاج المعرفة وتوليدها وتوظيفها لخدمة الجامعة والمجتمع ، ولذا فمن الضروري البحث عن اتجاهات حديثة قادرة على تحسين وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بما يحقق تحسين مخرجات التعليم الجامعي ، ومواجهة التحديات الخطيرة على المجتمعات والمنظمات والأفراد وكافة قطاعات العمل والإنتاج والخدمات ، ومن هنا فقد أكدت التوجهات التربوية الحديثة على أهمية الاعتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ، والذي يتمحور حول تحقيق متطلبات التنمية المهنية المستدامة ، كما يساعد أعضاء هيئة التدريس على تطوير أدائهم والقيام بأدوارهم ومسئولياتهم بشكل جيد و متميز .

ويعد تطبيق فلسفة ومبادئ الجامعة الريادية إحدى أهم الاتجاهات الحديثة والتقدمية القادرة على تفعيل مجهودات وإسهامات الجامعة في تنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا من خلال تبني المشاريع الابتكارية ودعم ثقافة العمل الحر لدى طلابها ، وتسعى الكثير من الجامعات المصرية للأخذ بفلسفة ومبادئ الجامعة الريادية مستهدفة تحويل البحوث والمعرفة الجديدة إلى ابتكارات اقتصادية تخدم المجتمع ، وتعزز الشراكة وتبادل التكنولوجيا والمعرفة والخبرات بينها وبين مؤسسات الإنتاجية المتخلفة ، كما تعزز التعليم القائم على الإبداع والابتكار ، وتدعيم الأفكار الريادية الجديدة المتميزة ، بما يساهم في تبادل المعرفة وتحقيق مستويات عالية من التعاون الدولي ، وقطاعات العمل والإنتاج إقليميًا وعالميًا .

مشكلة البحث:

تعد الجامعة الريادية إحدى أهم الصيغ التجديدية في منظومة التعليم الجامعي وخاصة في إطار عالم كوكبي يتسم بالتغير الدينامي ، والذي يقود بدوره إلى تنامي دور العديد من التحديات التي تواجه الجامعات منها التغير المتسارع في عالم الوظائف والأعمال وسوق العمل والتنافسية المحلية والدولية ، وتحسين السمعة الأكاديمية للجامعات من خلال جودة مستوى الطلاب ، وتميز أعضاء هيئة التدريس ، وجودة البحوث العلمية ، وتنوع مصادر التمويل للجامعة ، والوصول للأداء الاحترافي المتميز لأعضاء هيئة التدريس غير أن التعليم الجامعي المصري لا يزال

يواجه العديد من التحديات والمعوقات ، ولقد أكدت دراسة (5 ، 2018 جمعة) ⁽²¹⁾ أن التعليم الجامعي المصري يعاني جملة من التحديات على كافة الأصعدة منها العلمية والتعليمية والاقتصادية والتقنية والسياسية والاجتماعية والثقافية ، والتي تؤثر في أداء التعليم الجامعي لأدواره في تقدم المجتمع . وقد يكون لفلسفة الريادية والأخذ بمبادئها دورا واضح في تطوير أداء التعليم الجامعي والوصول بأداء أعضاء هيئة التدريس للاعتراف الأكاديمي .

وتؤكد دراسة (Peter 2020,1169) على أهمية تبني فلسفة الجامعة الريادية ؛ حيث تساعد الجامعة على مواكبة التطورات العالمية السريعة ، وتحقيق التجانس بين الجامعة وأدوارها وقدرتها على مواكبة احتياجات السوق المحلية والعالمية ، وتغير طابعها التقليدي لتصبح أكثر ابتكارًا من خلال الفكر الريادي ، وازدادت دراسة (9 ، Romero 2020) أن الجامعة الريادية بمثابة ثورة أكاديمية تساعد الجامعة على التحول من أدوارها التقليدية الممثلة في نقل المعرفة وإكسابها إلى إنتاجها وتوظيفها ونشرها وقيامها بدورٍ فاعل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية باعتبارها بعدًا جوهريًا في منظومة الإبداع والابتكار، والاستثمار البشري، وقد أكدت الدراسة من خلال ما توصلت له من نتائج فعلية على أهمية دور الجامعة الريادية في دعم الإبداع والابتكار التعليمي، ومواجهة التحديات الاقتصادية ، والحراك المجتمعي على مستوى الأفراد والمجتمع ، كما أكدت دراسة (Magnus 2019,157) إلى أن إدماج هدف التنمية الاقتصادية والاجتماعية ضمن مهام وأدوار الجامعة مهمة معقدة وصعبة ، ويتطلب من الجامعة إعادة صياغة رؤيتها ورسالتها، وأهدافها الاستراتيجية، وإدخال نظم التدريب والتعليم الريادي ، والعمل على تطبيق الفكر الريادي في المؤسسات الأكاديمية ، والتركيز على إنتاج المعرفة واستثمارها ، وربط مثلث التعليم والإبداع والابتكار بالتنمية الاقتصادية وهو ما يسمى بنظام الحلزون الثلاثي ، إلى جانب إبراز الدور الحيوي لأعضاء هيئة التدريس وقدرتهم على النهوض بالتعليم الجامعي ، وتحقيق الآمال المجتمعية ، والتنمية المنشودة، مما يتطلب امتلاك أعضاء هيئة التدريس لقدرات ومهارات وكفاءات خاصة تتسم بالاحترافية في أداءاتهم ، وتؤكد دراسة (209، 2007 المحسن) على أهمية أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي ودورهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة ، وسعت الدراسة للوقوف على حالة القلق الأكاديمي الذي يشهده الواقع الفعلي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية محاولة الوصول إلى معوقات بناء ثقافة الاعتراف الأكاديمي ومدى تأثيره على أداءهم الوظيفي ، كما أكدت دراسة (Elizabeth 2011,1150) على أهمية المهنية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وأثرها على تقدم الجامعات وزيادة قدرتها على مواكبة التطورات العالمية السريعة، وتحقيق الآمال المرجوة من التعليم الجامعي خاصة للشعوب النامية ، مؤكدة على الدور الحيوي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في تطوير العمل الجامعي لذا أكدت على ضرورة التغيير الحاسم في سياسية البيئة المؤسسية في نظام الاختيار والتعيين لأعضاء هيئة التدريس .

ويسهم الاعتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريادية في توفير مزايا كثيرة للجامعة ولأعضاء هيئة التدريس من خلال الارتباط بالسوق العالمي ، وعالم الأعمال، والاعتماد على الذات واستثمار رأس المال البشري ، وحل المشكلات الاجتماعية، والحماية من مخاطر المستقبل ، والذي قد يحمل العديد من التحديات للجامعات ، والقدرة مواكبة

التطورات الديناميكية المستمرة ، ومع زيادة الآمال المجتمعية من التعليم الجامعي ، وأعضاء هيئة التدريس ومواكبة التطورات العالمية ، واستنادا إلى نتائج البحوث والدراسات السابقة يمكن صياغة مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن الأسئلة الآتية :

- 1- ما الأصول الفكرية للاعتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ؟
- 2- ما الأصول الفكرية للجامعة الريادية كما تعكسها أدبيات التربية ؟
- 3- ما العلاقة بين الاعتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفلسفة الجامعة الريادية ؟
- 4- ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تحقيق الاعتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريادية ؟

هدف البحث:

يحاول البحث تحديد جوانب العلاقة بين الأدوار الأكاديمية والمهام الاحترافية لأعضاء هيئة التدريس والتي تتأثر بصيغ تطوير التعليم الجامعي ذات الصلة بالجامعة الريادية . وتحديد إمكانية تحقيق الاعتراف الأكاديمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال تطبيق فلسفة ومبادئ الجامعة الريادية .

أهمية البحث:

يقدم البحث الحالي إطارا نظريا ودراسة تحليلية وتأسيسية لأبعاد العلاقة بين الاعتراف الأكاديمي وفلسفة الجامعة الريادية مما يؤدي إلى إثراء المعرفة وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، وتبني الاتجاهات الحديثة التي تسهم في تطوير التعليم الجامعي المصري ، كما يفتح البحث آفاق رحبه أمام الباحثين نحو إجراء أبحاث علمية أخرى ذات طبيعة نظرية أو علمية أو ميدانية مما يؤدي إلى تعميق الاستفادة منه في تحسين أنظمة العمل وآلياته في التعليم الجامعي المصري من خلال رؤية استشرافية لمستقبل التعليم الجامعي في ضوء التحول نحو الريادية لدعم التنمية المستدامة .

كما توضح دور الجامعة الريادية في دعم التنمية الشاملة المستدامة ، وتعزيز ثقافة العمل الحر ، وتحسين مستوى الخريجين ، والخروج بالجامعة من النظرة التقليدية ، وقد تسهم نتائج البحث في تحقيق بعض تطلعات المجتمع المصري في رؤية مصر 2030، ودورها في تعزيز الابتكار والإبداع ، وتحسين مكانة الجامعات المصرية في التصنيفات العالمية.

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يُعد الانسب للدراسة للتعرف على واقع التعليم الجامعي المصري وأدوار أعضاء هيئة التدريس وتحليل وتفسير هذا الواقع حتى يستطيع صياغة مجموعة المقترحات لتفعيل الفكر الريادي داخل الجامعات المصرية . كما يسهم في التعرف على الأصول الفكرية للاعتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ، والأصول الفكرية للجامعة الريادية ، وتحديد جوانب العلاقة بين الاعتراف الأكاديمي والجامعة الريادية .

مصطلحات البحث :

أولاً : الاحتراف الأكاديمي .

يعرف جينس الاحتراف الأكاديمي (Gines Mora 2001,131) على أنه أحد المداخل الذكية لتحقيق التنمية المستدامة وزيادة الدافعية المهنية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وتحسين قدرتهم على مواجهة التحديات التي تواجه التعليم الجامعي على المستوى المحلي والعالمي .

ويعرف (169, 2009, خالد يعقوب) الاحتراف : بأنه القدرة على امتلاك الخبرة والتأهيل العلمي والعملية المتخصص ، ومن ثم يتمكن من تفعيل الأداء العام بطريقة فعالة ومتميزة.

ثانياً: الجامعة الريادية :

عُرفت على أنها الجامعة القادرة على تقديم التسهيلات المادية وتدعيم الأنشطة المتعلقة بها من خلال إبداع الأعمال الريادية المبتكرة ، والتخطيط لها ، وتنظيم وتطوير المشاريع داخل الجامعة ، والإعداد للتنمية الريادية الأكاديمية محلياً وعالمياً والإسهام بأدوار إيجابية في خدمة المجتمع اقتصادياً واجتماعياً (Padilla2020, 1409).

وعرفها (437, 2018 أبو ليهان 2018) بأنها الجامعة التي تتبع منهجاً شاملاً لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني والإقليمي ، وذلك من خلال إعداد جيلٍ من رواد الأعمال القادرين على استثمار فرص العمل الحر، وترجمتها إلى أعمال إبداعية من خلال تدبير وتوفير الموارد واستثمارها بالتعاون مع مختلف الأطراف المعنية .

ونلاحظ أن أنشطة الجامعة الريادية من إبداع الأعمال الريادية المبتكرة وتخطيط وتنظيم مشروعات إبداعية داخل الجامعة ، واعتماد التنمية الريادية الأكاديمية محلياً وعالمياً والإسهام في أدوار إيجابية في خدمة المجتمع ، وتحقيق التنمية ، وإعداد جيل من رواد الأعمال القادرين على الاستثمار والإبداع والابتكار كلها أنشطة ترتبط بوظائف وأدوار أعضاء هيئة التدريس الجديدة والمتجددة : كما أن أنشطة وأدوار أعضاء هيئة التدريس من خلال الاحتراف الأكاديمي كامتلاك الخبرة ، والتأهيل العلمي والعملية ، وتحسين الأداء ترتبط بالجامعة الريادية . وبعد استعراض الإطار المنهجي للبحث يحاول البحث الإجابة عن الأسئلة ومعالجة النقاط البحثية المحورية من خلال عرض المحاور الآتية :

المحور الأول: الأصول الفكرية للاعتراف الأكاديمي :

1. مدخل تاريخي لنشأة وتطور الاعتراف الأكاديمي .

يسعى البحث في ذلك المحور للإجابة عن السؤال البحثي الأول ومفاده : ما الأصول الفكرية للاعتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس كما تعكسها أدبيات البحث التربوي ؟

يعد الاعتراف مفهوماً قديماً وحديثاً في ذات الوقت حيث أن أصل كلمة الاعتراف يعني بها المهنة وتنبع الكلمة من كلمة " Profiteri " اللاتينية وكانت تطلق على المهنة والعمل قديماً في بلاد اليونان، وقد استخدمت للمرة الأولى في اللغة الإنجليزية في القرن الثالث عشر الميلادي ويقصد بها العمل والمهنة ذات المهارة، ثم استُخدمت بصورة أخرى في القرن السادس عشر لتكون قاصرة على رجال الدين في الكنائس للتأكيد على امتلاكهم المهارة والخبرة في التعليم الديني، ومع ظهور القرن

التاسع عشر تم استخدامها في إنجلترا لتصف كل من يمتلك المهارة والخبرة وخاصة في مجال التعليم الجامعي حتى اطلق على الاستاذ لقب المحترف Professional ومن هنا جاء الاهتمام بمفهوم الاحتراف الأكاديمي واقتصارها على التعليم الجامعي الكائن في قمة التعليم. وعلى هذا فالاحتراف هو نموذج اجتماعي تطور بمرور الوقت في التعليم من مجرد الأداء إلى تعزيز الانتماء ثم إلى الارتقاء بالمهنة من خلال الاهتمام بامتلاك مهارات وخصائص أساسية للمتخصص أو للخبير في مجال التعليم الجامعي (Vollmer 1966, 12).

وقد تطور الاحتراف الأكاديمي تطورًا ملحوظًا في أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية خاصة في ألمانيا، حيث تطور الفكر السائد حول وظائف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، حيث ساد لفترة طويلة أن وظائف الجامعة تركز على التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وتعتمد الجامعة في أداء تلك الوظائف على قدراتها الفكرية والبشرية خاصة أعضاء هيئة التدريس، ولكن بعد الحرب العالمية الثانية كانت ألمانيا هي أولى الدول الأوروبية التي فتحت باب التطور في الأداء الجامعي وبدأت بالاعتماد على أساتذة أكفاء ذوي خبرة عالية من الجامعات الخارجية للاستفادة منهم في المجالات البحثية المختلفة، وتلبية احتياجات الحكومة من أجل التنمية الشاملة وكانت مركزة بنسبة كبيرة على الجامعات البحثية، والتكنولوجيا في شتى المجالات العلمية، وكان الهدف من هذه الفكرة هو تطوير التعليم الجامعي الألماني حتى يستطيع تلبية حاجات الدولة في مجالات التنمية بعد الحرب، وزيادة القدرة على منافسة الجامعات الأمريكية ذات الريادة والسمعة العلمية الكبيرة (Rozita 2012, 522).

ولقد ازداد الاهتمام بمفهوم الاحتراف في معظم دول أوروبا بصفة خاصة في نهاية القرن العشرين بالاعتماد على أعضاء هيئة التدريس من دول أخرى خاصة بعد ظهور اتجاهات لتطوير التعليم الجامعي من خلال تطوير الحوكمة بغرض تحسين الأداء وجودة مخرجات التعليم، وتحقيق مستوى متميز في مجالات البحث العلمي والتي تسهم بدورها في تطوير المجتمع، أو تصنيف الجامعات وسعي معظم الجامعات للحصول على مستوى متميز في ترتيب التصنيف العالمي للجامعات، أو الاتجاه نحو اقتصاديات التعليم، خاصة بعد ظهور العديد من التحديات الداخلية والخارجية لمعظم دول العالم بصفة عامة ومنها على وجه الخصوص العولمة، ولقد ظهرت هذه الفكرة في شكل منح دراسية، لاستقطاب المتميزين في المجالات المختلفة وخاصة البحثية والتكنولوجية، مع توفير الإقامة والجنسية لهم (Rozita, 524).

والجدير بالذكر أن الاحتراف الأكاديمي مر بعدة مراحل ليصل إلى المعنى المقصود، والهدف المنشود تحقيقه من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أجل النهوض بالتعليم الجامعي، وتحقيق التنمية والتقدم للمجتمع ومن أهمها (Evans 2007, 12):

- الاحتراف المطلوب (Required Professionalism): ويقصد به توفير الكفايات اللازمة لتحقيق الأداء المتميز لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس والتعليم.

- الاحتراف الموصوف (Described Professionalism): ويقصد به توفير المتطلبات التي تساعد في تحقيق الأداء المتميز في مجالي التدريس، والبحث العلمي، وكان هذا النوع سائد في ألمانيا بعد الحرب العالمية الثانية حيث كان التركيز منصبا على منافسة الجامعات الأمريكية ذات السمعة العالية في مجالي التدريس والبحث العلمي.

- الاحتراف الفعلي (Actual Professionalism): ويعني امتلاك أعضاء هيئة التدريس القدرات والمهارات التدريسية والبحثية التي كان يتمتع بها الأساتذة القادمون من الخارج ، وخاصة من الجامعات الألمانية في ثمانينيات القرن العشرين بغرض احتكار العلم والتكنولوجيا داخل ألمانيا .

- الاحتراف المفترض (Suppose Professionalism): وهو الصورة المستقبلية للاعتراف الأكاديمي وفق المعايير المحلية والعالمية، والتي تهدف إلى وضع معايير تكون بمثابة مرجعية للأداء الجامعي، وعامل لتطور التعليم الجامعي في ظل التحديات المحلية والعالمية . ولقد ركزت هذه المرحلة على عدة ابعاد تساعد على رسم الصورة المستقبلية للاعتراف الأكاديمي وهي (البعد العملي ، البعد الإنتاجي ، البعد التحليلي) فالبعد العملي هو القدرة على القيام بالمهام التدريسية داخل الجامعة ، بينما يؤكد البعد الإنتاجي هو القيام بالأبحاث العلمية التي تخدم الجامعة والمجتمع وتساعد على حل المشكلات ، وبما يحقق أهداف التنمية المستدامة الشاملة ، والبعد التحليلي للموضوع بالمؤسسة التعليمية وفق رؤيتها ورسالتها، وأهدافها الاستراتيجية الموضوعية ، ويلاحظ مدى الارتباط بين هذه الأبعاد وبين الوظائف الأساسية للجامعة .

وبناء على ذلك يمكن التأكيد على أن الاعتراف الأكاديمي قد تطور بشكل واضح في إطاره الفكري والمفاهيمي، ويرجع السبب في ذلك إلى التغيرات التي حدثت في العديد من الدول على المستوى العالمي في جميع المجالات بصفة عامة ، والتعليم الجامعي بصفة خاصة، في السنوات العشر الأخيرة من القرن المنصرم . فلقد كان الاعتراف في التعليم الجامعي ولعضو هيئة التدريس هو مجرد القدرة على إثبات الذات في لقاء المحاضرات والحصول على المعلومات، ولكن مع التطور التكنولوجي والثورة المعرفية الهائلة تأثرت البيئة التعليمية التي يعمل فيها الأكاديميون، والتي بدورها أثرت على أداء عضو هيئة التدريس ومفهوم الاحتراف (Evans, 15) .

2. مفهوم الاحتراف الأكاديمي :

تتكرر كلمة (الاحتراف professionalism) كثيراً في المجال الرياضي، حتى باتت هذه الكلمة مقترنة به إلا في بعض الاستعمالات اللغوية خاصة في الثقافة العربية. ويعني الاحتراف امتلاك القدرة والمهارة التي تميز المحترف عن غيره من أبناء تخصصه . ومن ثم يقدم أفضل ما عنده في تخصصه (136, 2011 السمان) .

أما عن كلمة الاحتراف في المعاجم اللغوية والعربية فقد جاء في لسان العرب أن الحرفة من الاحتراف وهو الاكتساب يقال " يحترف لعباله ويحترف " بمعنى يكتسب من هنا وهناك ، وقيل هو الصناعة فيقال الصانع محترف اي يمتلك المهارة والتميز عن غيره ، وصاحب حرفة اي صاحب مهنة ويكتسب منها، وهو صاحب عمل وصناعة محدودة، وهو من يمتلك الخبرة والمهارة والاختصاص في العمل، ويؤدي عمله ببراعة وابتكار (44, محمد بن منظور د ت - 112, 2008 أحمد مختار) .

وفي اللغة الإنجليزية تستعمل كلمة " professionalism " لتشير إلى الفرد الذي يمتلك الكفاءة والاختصاص والمهارة في نشاط أو علم محدد ويتوقع أن يؤديها على نحو مؤثر وفعال ، ويتضح بذلك أن المحترف تقابل الهاوي وغير المتقن، وهو الذي تعوزه الخبرة والبراعة (230 المحسن) .

أما عن المعنى الاصطلاحي للاعتراف الأكاديمي فقد تباينت وجهات النظر حول مفهومه على ما يلي (Rozita , 521).

- أكد امتلاك الخبرة والكفاءة المهنية المميزة عن الغير.
- القدرة على القيام بالواجبات المهنية وفقاً للوائح والقوانين التنظيمية .
- امتلاك القدرة والكفاءة البحثية.
- الوفاء بالمسؤولية المهنية بطريقة صحيحة، وفق القيم الدينية، والأخلاقية، والمستجدات العلمية والتكنولوجية والثقافية.

ولكن الاعتراف مفهوم يشمل كل هذه المراحل عبر تطوره التاريخي فهو لا يقتصر على خبرات وكفاءات، ولا على القدرة للقيام بالواجبات فقط ، بل هذه الآراء جزء من الاعتراف.

ويؤكد (Tronie 1997, 985) على أن الاعتراف الأكاديمي قدرة أعضاء هيئة التدريس على أداء مهامهم بشكل مؤثر وفعال ، وأداء أدوارهم المتنوعة بشكل احترافي للحصول على درجات علمية أفضل في السلم الوظيفي .

ويمكن تعريف الاعتراف الأكاديمي إجرائياً على أنه : نظام تقديمي للعمل والأداء المنظم الهادف والشامل والمتكامل والذي يمكن أعضاء هيئة التدريس من الاضطلاع بمهامهم وأداء أدوارهم التعليمية والبحثية والإدارية والتنموية والتثقيفية بكفاءة وتميز واقتدار من خلال مساهمة مجموعة الاتجاهات التربوية الحديثة ووفقاً لمجموعة متميزة من المعايير والمؤشرات والممارسات التربوية الحاكمة لأدائه لأدواره الجديدة والمتجددة .

3. فلسفة الاعتراف الأكاديمي .

تنامى التوجه التربوي نحو الاهتمام بالصيغ الجديدة لتحسين التعليم الجامعي ، ومن بينها الاعتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات مما أدى إلى ضرورة صياغة رؤية كلية فكرية وفلسفية قادرة على تحليل واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلال الأسلوب التحليلي النقدي التفكري ، ولذا يمكن التأكيد على أن الاعتراف الأكاديمي من منظور فلسفي : بأنه مجموعة من الأنشطة العقلية التأميلية الهادفة لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المتنوعة وفق جملة من الصيغ التجديدية الحديثة ، ومن خلال بناء جملة من المعايير والمؤشرات المتوافقة مع نظم التعليم الجامعي ولوائحه الداخلية المنظمة للعمل به، مع التعاطي الجاد مع تداعيات بعض المستجدات المحلية والإقليمية والعالمية ذات التأثير في منظومة التعليم الجامعي، وفقاً للمعايير والمؤشرات العالمية المنظمة لذلك . وتتمثل فلسفة الاعتراف الأكاديمي لدى لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي في جملة من النقاط والمجاور منها:

- نقد وتحليل سياسة منظومة التعليم الجامعي، والأدوار المنوطة بها وبرامجها التربوية وآليات.
- تحديد الأهداف التعليمية في صورة إجرائية ، واستشراف المستقبل والأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس من خلال معايير عالمية ، للوصول إلى المستوى الاحترافي.
- صياغة مجموعة من المعايير والمؤشرات الحاكمة لأداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المتنوعة بكفاءة وتميز.
- صياغة رؤية مستقبلية لأداء عضو هيئة التدريس تعتمد على الخصائص والاستراتيجيات الوطنية كآليات دينامية لتغيير آليات العمل الجامعي وأدواته.

- بناء رؤية جديدة للأدوار الجديدة والمتجددة لأعضاء هيئة التدريس بما يتضمن ثقافة الاحتراف الأكاديمي.

وعليه فإن فلسفة الاحتراف عمل نقدي تحليلي للواقع التعليمي في مصر، وأهدافه، ومحاولة لرسم صورة مستقبلية لتطوير التعليم الجامعي في ضوء الاتجاهات الحديثة، والمعايير المحلية والعالمية، وذلك بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وفق هذه المعايير، ووجود ومؤشرات للاعتراف الأكاديمي .

4. أهداف الاحتراف الأكاديمي.

يساعد الاعتراف الأكاديمي في رسم صورة مستقبلية للسياسات الجامعية ، وصياغة نموذج تقديمي لسياسات التعليم الجامعي وتطوير آليات العمل الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ، ووجود المشاركة الفاعلة لأعضاء هيئة التدريس في صياغة برامج واستراتيجيات التنمية المستدامة (David 2005,15). ولكي يتم ذلك بشكل صحيح فيلزم تحديد أهداف واضحة وهي:

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس قاعدة عريضة من المعارف والمعلومات في مجال التخصص الأكاديمي من الأطر الفكرية والمفاهيمية والمعرفية في مجال التخصص.
 - القدرة على القيام بأدوارهم المهنية بشكل احترافي في ضوء معايير الاعتراف الأكاديمي ومؤشراته وممارساته المهنية.
 - بناء مجتمعات للتعلم المهني والتعلم أثناء العمل .
 - تحسين الإنتاجية العلمية القادرة على المشاركة في حل مشكلات المجتمع وقضاياها.
 - ممارسة الأدوار الجديدة القادرة على التعاطي مع متطلبات الثورة الصناعية الرابعة.
 - تزويدهم بالمهارة والقدرة على توصيل المعلومات للطلاب، مواكبة المتغيرات السريعة في مجالي المعرفة والتكنولوجيا .
 - زيادة القدرة على التعلم الذاتي والممارسات التربوية بدوافع داخلية، دعم المشاركة العلمية والإدارية لتحقيق أهداف الجامعة، وتعزيز روح التنافس الايجابي في أداءاتهم في الجامعة، وزيادة الكفاءات للقيام بالوظائف الأساسية كالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع .
5. أهم المنطلقات الفكرية لمنظومة الاحتراف الأكاديمي .

ظهر الاهتمام برأس المال البشري بعد أن كان الاعتقاد السائد أن ثروات الأمم تتكون من الأصول المادية الملموسة كالمباني والمنشآت والمعدات ... وغيرها من الثروات المادية، ولم تكن المجتمعات لتعطي اهتمامًا كبيرًا للعنصر البشري ودوره في تكوين تلك الثروات، ومع التقدم العلمي وثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات تحول الاهتمام إلى الثروة البشرية، وظهرت مفاهيم اقتصادية جديدة تعتمد على المعرفة، وعلى الاهتمام بالعنصر البشري، حيث يزيد ذلك من قيمة الناتج الإجمالي للدول والمؤسسات (4 ، 2011 مدني) .

ويعد تجديد وتطوير مؤسسات التعليم الجامعي مرهونا بتطوير قدرات الموارد البشرية والفكرية والتي يتبوأ أعضاء هيئة التدريس مكانة مهمة في قمة أولوياتها ، ولقد تعددت النظريات التي اهتمت بإعداد الموارد البشرية وتزويدها بالمعارف والمعلومات ووسائل اكتسابها للقدرة على مواكبة متغيرات العصر ، ويعد أعضاء هيئة التدريس أحد أهم الموارد البشرية فهم رأس المال الذي لا ينفد وإنما يزداد ويتطور بزيادة الاستثمار فيه ، لذا تولى الجامعات اهتماما كبيرا بأعضاء هيئة التدريس ، لما لهم من دور كبير في تحقيق أهداف الجامعة والمجتمع ، كما تعد تلك النظريات

داعمة للاعتراف الأكاديمي ، وسيتناول هذا الجزء أهم النظريات الداعمة للاعتراف الأكاديمي كمدخل لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، ونجاح الجامعات في تحقيق أهدافها . وبناء على ذلك فإن البحث الحالي يحاول تحديد بعض المنطلقات الفكرية والنظرية التي تؤصل لعلاقة متينة بين الاعتراف الأكاديمي وتطوير قدرات وأداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المتنوعة ومن أهم هذه النظريات ما يلي:

أ - نظرية رأس المال البشري (Human capital theory)

لقد تبلورت نظرية رأس المال البشري على يد (ثيودور شولتز 1902-1988م) غير أن الجذور الحقيقية للاهتمام بالموارد البشرية ترجع إلى القرن الثامن عشر ، حيث ظهرت عدة محاولات في النصف الثاني من القرن الثامن عشر لتحديد مفاهيم رأس المال البشري ، وكان من بينها محاولة (آدم سميث Adam Smith) 1776م في كتابه الشهير " ثروة الأمم " عندما أشار إلى تأثير العاملين في زيادة العملية الإنتاجية ، وطالب بأن تحدد الأجور وفق ما يبذله العاملون من جهد في زيادة الإنتاج ، واكتساب مهارات جديدة لتطوير أدائهم ، وأوضح أن موهبة الفرد لا تعود عليه فقط ، وإنما تعود أيضا بالنفع على المؤسسة التي يعمل بها وعلى المجتمع الذي ينتمي إليه (23 ، 2007فليه) .

ومع ظهور شولتز وأبحاثه العلمية جذب الاهتمام أكثر إلى أهمية العنصر البشري، ومفهوم رأس المال البشري ، وقد حاول شولتز التركيز على مهارات الفرد ، وتطوير الأداء ، وزيادة الإنتاج والعلاقة بينهما(25 ، مدني) . ويتضمن مفهوم رأس المال البشري ثلاثة فروض أساسية هي (27 ، 2014الفيل) :

- يمكن إرجاع التنمية الاقتصادية والإنتاجية إلى تراكم المخزون المعرفي والمهاري للعاملين في المؤسسات الإنتاجية .
- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات بين الأفراد والمؤسسات والمجتمعات في ضوء تنوع قدرات ومهارات الموارد البشرية والقدرة على استثمارها ، بالإضافة إلى ولائهم لمؤسساتهم وأدائهم لأدوارهم كما ينبغي .
- التأكيد على تحقيق العدالة في دخول العاملين ، حيث يحقق عائدا إنتاجيا تزيد نسبته عن رأس المال التقليدي ، وهذا يؤكد أهمية الاستثمار في رأس المال البشري وقدرته على تطوير المؤسسة وتحقيق أهدافها ، لذا يتطلب تحقيق المساواة بين العاملين في المؤسسات في الرواتب والحوافز .

ولقد بدأت هذه النظرية في الانتشار في مجالات الاقتصاد المختلفة ، ثم ركز شولتز على التعليم على أساس أنه استثمار لازم لرأس المال البشري ، ومن ثم أطلق على التعليم تنمية رأس المال البشري طالما أنه يبنى قدرات ومهارات الأفراد ويساعد على زيادة إنتاجيتهم ، ويحقق أهداف المؤسسة . والمجتمع (29، مدني) ، فهو أفضل أنواع الاستثمار، لذا ربطت دول كثيرة بين تطوير التعليم وتطوير رأس المال البشري ، والذي يعرف الآن باقتصاديات التعليم وكيفية توظيف المعارف والمعلومات واستثمارها، ولا شك أن الاستثمار في التعليم ، وتحقيق أهداف المجتمع لا يمكن تحقيقه إلا من خلال أعضاء هيئة التدريس فهم محور العملية التعليمية وعلمهم يتوقف نجاحها .

وتركز نظرية رأس المال البشري على زيادة العائد المادي، وزيادة الإنتاج، وتحقيق أهداف المؤسسة، من خلال تطوير قدرات ومهارات الأفراد العاملين وتعزيز انتمائهم للمؤسسة، وتحقيق العدالة والمساواة في الدخل وتحقيق الرضا الوظيفي، وتقليل الصراعات بين العاملين، كما يؤدي إلى الاحتراف الحقيقي في جميع قطاعات العمل والإنتاج والخدمات.

كيفية الاستفادة من نظرية رأس المال البشري في تدعيم الاحتراف الأكاديمي.

في ضوء العرض السابق لنظرية رأس المال البشري يؤكد البحث أن تلك النظرية ركزت على مجموعة من المبادئ، والتي يمكن الاستفادة منها في دعم الاحتراف الأكاديمي. ومنها:

- الاهتمام بتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس على أساس أنهم من أهم عناصر رأس المال البشري في منظومة التعليم الجامعي.
- ربط العائد المادي بالإنتاج العلمي وتحسين جودة المخرج، وتطوير الذات والذي يعد أحد دعائم الاحتراف الأكاديمي.
- النظر إلى التعليم الجامعي على أنه رأس المال الحقيقي، وعليه تعقد آمال التقدم والتطور.
- لا بد من وجود معايير تكون دافعة وضابطة لأداء عضو هيئة التدريس في مختلف أدائه لمهام ووظائفه المتنوعة.
- بناء نظام جديد ومتكامل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجامعية في إطار معايير ومؤشرات حاکمة للأداء الجيد والمتميز.

ب- نظرية الدافعية والإنجاز (Motivation and achievement theory)

قام ديفيد ماكلياند David McClelland عام 1967 بوضع نظرية دوافع الإنجاز وطبقها في مجالي الإدارة والتنمية الاقتصادية بغرض زيادة الإنتاج وفق سمات واحتياجات الأفراد وركزت النظرية على دور الإنجاز، والدافعية في تحسين الأداء والإنجاز والانتماء وفق مجموعة من المعايير الدافعية للأفراد نحو التميز والمثابرة والكفاح من أجل النجاح (Martin 1999, 302).

لذا يتساءل كثيراً من العلماء في مجالي التربية وعلم النفس عن عوامل التفاوت بين مستوى الأفراد، وقدراتهم الإنتاجية داخل المؤسسات المختلفة بل داخل المؤسسات المتشابهة، بل داخل المؤسسة الواحدة، وقد حاول العديد من علماء التربية وعلم النفس التوصل إلى العوامل والأسباب المسؤولة عن الاختلاف بين مستويات الأفراد، وقد توصل بعض علماء النفس والتربية إلى تحديد العامل الرئيس وراء تلك الاختلافات وهو مستوى الدافعية والإنجاز. ويمكن استعراض علاقة الدافعية بالاحتراف الأكاديمي من خلال النقاط التالية:

مفهوم الدافعية: تُعني كل ما يحض الأفراد على القيام بأنشطة معينة، وتوجيهها إلى تحقيق أهداف الأفراد والمؤسسات والمجتمعات، فالفرد يسلك سلوكاً معيناً لينتج عن هذا السلوك نتائج أو عواقب تشبع بعض حاجاته ورغباته، كما تؤكد الدافعية على دور القوى والعوامل التي تحرك وتوجه الفرد إلى ممارسات وسلوكيات معينة (Robert 1959, 207).

ولقد حاول علماء النفس والتربية تحديد العوامل التي تؤثر في الدافعية فقسم العلماء الدوافع إلى نوعين أساسيين (Richard 1991, 112): يؤكد الأول منهما على أهمية الدوافع الناتجة عن حاجات فسيولوجية وبيولوجية؛ والتي تتعلق بالأمور النفسية، والحاجات الأساسية لبقاء

العنصر البشري كالمطعم ، والشراب... الخ. ويؤكد نوع الآخر من الدوافع إلى احتياجات الفرد الاجتماعية: وهي الناتجة عن التفاعل مع البيئة الاجتماعية كالحاجة إلى الانتماء ، والأمن ، والإنجاز. وتقدير وتحقيق الذات ، وتعد الدافعية في ذاتها هدفاً تربوياً تنشده النظم التربوية ، لأن استثارتها وتوجيهها تساعد على تحقيق الأهداف ، وتؤثر في السلوك وتحث على العمل بشكل فعال.

بعض نظريات الدافعية وعلاقتها بالاحتراف الأكاديمي:

تسهم نظريات الدافعية في تحسين تفهم أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المهنية، كما تسهم كذلك في تحسين عمليتي التعليم والتعلم ، كما تساعد أعضاء هيئة التدريس على فهم سلوكيات الطلاب ، وتكوين تصور واضح عنهم ، كما تزيد من إنجازهم لأدوارهم ووظائفهم ، حيث أفاضت في شرح السلوك الإنساني وتفسيره ، ويمكن عرض بعض النظريات المرتبطة بالدافعية والتعلم والسلوك الإنساني كما يلي :

(النظرية الارتباطية Association Theory) :

تركز النظرية الارتباطية على تفسير سلوك الأفراد واتجاهاتهم من خلال الارتباط بين المثير والاستجابة ، ويُعدّ (ثورندايك) من أوائل الذين تناولوا مسألة التعلم تجريبياً، وأكد على مبدأ المحاولة والخطأ كأساس للتعلم ، وفسّر هذا التعلم بقانون الأثر Law of effect ، حيث أكد على دور الإشباع والرضا الذي يتلو الاستجابة والذي يؤدي إلى تعلمها وتقويتها ، في حين يؤدي الانزعاج أو عدم الإشباع إلى إضعاف الاستجابة التي تليها. ولقد أكد سكينر على مفهوم التعزيز كأساس للتعلم والإنجاز، ذلك المفهوم الذي ينطوي في ذاته على معنى الدافعية (Richard 1991 , 114).

وترتبط هذه النظرية بالاحتراف الأكاديمي من خلال توفير الجامعات لمنظومة متكاملة من الرواتب والمكافآت والحوافز التي تحقق متطلبات جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بما يزيد من الأداء والإنتاج داخل تلك المؤسسات وفق نظرية الارتباط بين المثيرات والاستجابات، كما أنها تعزز روح العمل والتعاون ، وتدعم المسؤولية المجتمعية ، وتخرج أجيال قادرة على الإبداع والتميز .

(النظرية المعرفية Cognitive theory) :

تُعرف النظرية المعرفية بأنها فرع من فروع الفلسفة ، وأطلق عليها الكثيرون علم الأبيستمولوجيا، إلا أنها تختلف عن الأبيستمولوجيا في أنها عملية لتأسيس المعرفة الإنسانية، ومصادرهما من ذاكرة وفهم وانتباه ، واستقبال للمعلومات ومعالجتها ، ودراستها من حيث طبيعتها ومصادرهما، وقيمتها وعلاقتها بالواقع ، وقابلية تطبيقها ، بما ينتج عنها نتائج عقلانية أو مثالية أو مادية ، وما تقدمه من إجابات عامة شاملة على إطلاقها (Jenkins 2018, 12) .

وتؤكد النظرية المعرفية إلى أنّ ما يحصل عند الفرد من تدريب أو خبرة أو معرفة عبر مصدر من مصادر المعرفة ، تحدث تغييراً في ممارساته من خلال العمل على البنية المعرفية عن طريق التنظيم والتمايز والترابط والتكامل والثبات النسبي ، وترى النظرية المعرفية أنّ المعرفة تحدث وتتحقق من خلال مرورها بمراحل زمنية متتابعة تتمثل في: الانتباه الانتقائي للمعرفة والتفسير الانتقائي للمعرفة، وإعادة صياغتها، وبناءها (Albert 1989 , 1175).

كما تؤكد التفسيرات المعرفية على الإرادة الحرة للفرد والتي تمكنه من اتخاذ قرارات واعية يكون رغباً فيها ويمتلك الفرد دافعية جيدة تحرك ممارساته وسلوكياته نحو الميل إلى الفضول

وحب الاستطلاع وهي نوع من الدافعية الذاتية ، يمكن تصورهما على شكل قصد يرمي إلى تأمين معلومات حول موضوع ما أو حادث ما أو فكرة ، من خلال سلوك استكشافي يشعر الفرد بفاعليته وقدرته على الضبط الذاتي ، عند قيامه بهذا السلوك ، ولذلك فإنه يمكن تنمية الدوافع واستثمارها في تحقيق التعلم الجيد وتنمية الابتكار وتحقيق الأهداف (Jenkins, 18).

ولذلك فإن للنظرية المعرفية دورا تربويا مهما قد يؤدي إلى صياغة القرارات التربوية والإدارية بشكل جيد، كما قد يفيد في توفير الوقت والجهد وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة .

كيفية الاستفادة من نظريات الدافعية في تدعيم منظومة الاحتراف الأكاديمي.

يمكن تحديد أبعاد الاستفادة من نظريات الدافعية ودورها في تدعيم الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال المحاور الآتية :

- تصميم برامج تدريبية وفق احتياجات أعضاء هيئة التدريس للعمل على استثارة دوافع أعضاء هيئة التدريس لتطوير ذواتهم وتحمل مسئولياتهم تجاه الطلاب وترقية المؤسسات والمجتمعات .
- تحقيق جودة الحياة وتعزيز الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بتوفير الاحتياجات المادية والمعنوية ، والصحية والترفيهية وغيرها والتي تسهم في تحقيق جودة حياتهم.
- تحقيق أهداف المنظمة باستثارة اهتمامات أعضاء هيئة التدريس في إنجاز الأهداف المرغوب فيها ، وإمكانية زيادة الإنتاج العلمي عن طريق الارتباط والدافعية (بين الإنتاج والعائد) ، وتعزيز الولاء المؤسسي بتوفير احتياجاتهم المختلفة ، والقدرة على تطوير الذات .
- بناء ميثاق أخلاقي مهني يدعم ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المتنوعة تجاه جامعتهم وطلابهم والمشاركة الفعلية في تنمية مجتمعاتهم.
- دعم روح الإبداع والابتكار لدى الطلاب ، وغرس قيم العمل التطوعي والتشاركي لدى الطلاب ، وتعزيز الريادية كأحد مداخل تطوير التعليم الجامعي .

ج- نظرية التحفيز (Motivation theory)

هناك العديد من نظريات التحفيز ومن أهمها نظرية ماسلو (Maslow) وهي: نظرية أسست على ضرورة توفير الاحتياجات الأساسية للإنسان كوسيلة للإنجاز وتحقيق الأهداف المرغوبة ، وقد قام ماسلو بترتيب الاحتياجات الأساسية للفرد في صورة هرمية عرفت بنظرية الاحتياجات المتسلسلة (الهرمية) لـ (Wahba 1976) ماسلو (Theory of needs) (p 219) ، ومن خلالها حدد ماسلو خمسة أنواع من الاحتياجات المتسلسلة لكل إنسان ووضع لها ترتيبا وفق أهميتها بمعنى أنه يبحث عنها بالترتيب المذكور فهي مرتبة وفق الأولويات الحياتية . فعندما يتم تلبية الاحتياجات الأدنى نسبيا يبحث الإنسان عن المستوى الأعلى من الاحتياجات ، والسعي لتحقيق المستوى الأعلى هو التحفيز العملي ، وأهم ما يميز هذه الاحتياجات الاستمرارية والتكاملية ، وبذلك تزداد فاعليته التحفيز والإنتاج. ومن أهم هذه الاحتياجات ما يلي (Avnet 2013، 1055):

- احتياجات فسيولوجية Physiological needs وهي الاحتياجات الأساسية التي يحتاجها الإنسان للبقاء كالمأكل والمشرب والهواء والمسكن والملبس والأسرة . ولذلك فإن الجامعات مطالبة بالعمل على تلبية الحاجات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بتوفير الدخل المادي والمعنوي لزيادة الإنتاجية العلمية والبحثية .
- احتياجات الأمان Safety needs ، حيث يحتاج كل إنسان أن يشعر بالأمن من المخاطر والتهديدات فهو يبحث عن العمل الآمن المستقر. ويمكن للجامعات تحفيز أعضاء هيئة التدريس بتوفير وسائل الأمان في العمل وتحقيق الاستقرار والرضا الوظيفي حتى بعد بلوغ سن التقاعد ، ومزيد من جودة الحياة الوظيفية.
- احتياجات اجتماعية Social needs وهي احتياجات ترتبط بمطالب اجتماعية كالصداقات والانتماء للمجتمع . لذلك فإن الجامعات معنية بإشباع أجواء اجتماعية مليئة بالألفة والعلاقات الإنسانية ، وتوفير بيئة مناسبة لقيام أعضاء هيئة التدريس بوظائفهم وأدوارهم المتنوعة .
- الحاجة للاحترام والتقدير Esteem needs بعد توفير الاحتياجات الأساسية ثم الأمن ثم الاحتياجات الاجتماعية فإن الإنسان يبحث عن التقدير ممن حوله والحصول على وضع متميز بينهم ، لذلك فإن مكافأة أعضاء هيئة التدريس وتقدير جهودهم ماديا ومعنويا من الأمور المحفزة على إنجاز الأعمال وتحقيق الأداء الجيد .
- تحقيق الذات Self-Actualization needs بعد توفير كل هذه الاحتياجات فإن الإنسان يبدأ في البحث عن تحقيق الذات ويعني ذلك أن يقدم أحسن ما عنده ويستغل كل طاقاته فيبدع ويتطور إلى حدود عالية جدا . من خلال أقصى ما يمكنه من طاقات وإبداعات والتي توفر إطاراً نظرياً ملائماً لأهم الاحتياجات التي يمكن أن تحرص المؤسسات التعليمية على توفيرها وتلبيتها .

مما سبق تتضح أهمية هذه النظرية فقد وفرت إطاراً عاماً للاحتياجات يجب تلبيتها وتوفيرها من قبل الجامعات ، والتي تعد كوسيلة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم ، كما تؤكد على أهمية التخطيط الجيد داخل مؤسسات التعليم العالي بحيث يكون العمل مُمتعا فيتيح للأفراد مجالاً للإبداع والابتكار والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية وتحقيق الأهداف، ومن الحقائق التي تركز عليها النظرية أن المال ليس هو المحفز الوحيد فالمال يلبي الاحتياجات الأساسية أو الفسيولوجية فقط ولكن الإنسان له احتياجات اجتماعية ووجدانية لا تقل أهمية عن المال وضروريته في العمل ، وتحفز الأداء ، وتزيد الإنتاج .

وبناء على ذلك فإن ثمة توافق واضح وترابط كبير بين مرتكزات نظرية التحفيز ، والأصول النظرية والعلمية للاعتراف الأكاديمي وتدعيم الفكر الريادي في الجامعات من خلال اشتراكهم جميعا في تحقيق عدة نتائج مهمة لأعضاء هيئة التدريس منها : تحقيق جودة الحياة ، وتعزيز التعلم الذاتي ، وتميز الأداء ، وربط العمل والاجادة بالتحفيز والإثابة المادية والمعنوية ، وزيادة الانتماء للجامعة والمجتمع ، والتفرغ للعمل الجامعي ، وزيادة الالتزام الأخلاقي والمهني وغيرها ، وتنمية القدرات والمهارات العلمية والتكنولوجية .

كيفية الاستفادة من نظرية التحفيز في تدعيم الاحتراف الأكاديمي.

أكدت نظرية التحفيز على أمور مهمة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس حيث تساعدهم على تحسين العمل والإنتاج ، والقيام بالأدوار والوظائف الجامعية ، وتحقيق

أهداف الجامعة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة، ومن خلالها تستطيع الجامعة مواكبة التطورات والمتغيرات العالمية التي تؤثر عليها، بالإضافة إلى تحسين ترتيب الجامعة في التصنيفات العالمية للجامعات من خلال قيام أعضاء هيئة التدريس بواجباتهم، وتحسين مستوى الخريجين وقدرتهم على الإبداع والابتكار، ومواكبة متطلبات السوق المحلية والعالمية.

وبناء على ذلك فإن الجامعات معنية بتوفير كل جوانب التحفيز المادي والمعنوي والاجتماعي والترفيهي لأعضاء هيئة التدريس، بما يحقق لهم مزيداً من التميز الأكاديمي، والأمن الوظيفي، والتنمية المستدامة.

والجدير بالذكر أن تلك النظريات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالاحتراف الأكاديمي والفكر الريادي، فبنظر إلى أسسهم فهم يركزوا على العديد من دعائم الاحتراف الأكاديمي ووسائل تحقيق الأداء المتميز، والرضا الوظيفي، والتفويض الذاتي، والالتزام الأخلاقي، والتطور المهني الذاتي، والتفرغ للعمل الجامعي، والانتماء المؤسسي، والتحفيز لزيادة الإنتاج، وتحسين مستوى الخريجين.

المحور الثاني: الإطار المفاهيمي والفكري للجامعة الريادية.

يحاول البحث الإجابة عن السؤال الثاني والذي مؤداه: ما الأصول الفكرية للجامعة الريادية كما تعكسها أدبيات التربية؟ ويمكن الإجابة عن مضامين الإطار المفاهيمي والفكري للجامعة الريادية من خلال عرض المحاور الآتية:

1- الإطار الفكري للجامعة الريادية :

برزت فكرة الريادية منذ منتصف القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا، وكانت في مجالات الاقتصاد وإدارة الأعمال بغرض تبني الأفكار الجديدة، وزيادة الإنتاج، وتحقيق القدرة التنافسية للمؤسسات، ونتيجة للضغوط المتزايدة على المؤسسات التعليمية لتوفير حاجات سوق العمل وفق المتغيرات المحلية والعالمية، والتخطيط الجيد للمستقبل باستراتيجيات مستمرة، وحل المشكلات المجتمعية في شتى المجالات، فقد اقتحمت الريادة مؤسسات التعليم الجامعي والعالي من أجل زيادة الإنتاج، وتبني الأفكار العلمية والابتكارية والتكنولوجية، ومع قرب نهاية العقد الثاني من القرن الحادي والعشرين انتشرت فكرة الجامعات الريادية في بعض الدول النامية بكثرة، كأحد الاتجاهات لتطوير التعليم الجامعي، وتنمية هذه الدول والاستثمار في ثروتها البشرية (5، جمعه)، وتحقيق الأهداف والاستراتيجيات الوطنية، حيث تحولت إلى اتجاه حديث ودور تقديمي للجامعة والتي تركز على استثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات الوطنية.

2- مفهوم الجامعة الريادية :

لقد ركزت الجامعة الريادية على استثمار رأس المال البشري، ودعم ثقافة العمل الحر، وإعداد جيل قادر على استثمار الفرص، والتركيز على خدمة المجتمع، والقدرة على التخطيط الاستراتيجي للمستقبل ودعم الأنشطة الابتكارية والإبداعية.

والجامعة الريادية تلك الجامعة القادرة على تبني مسارات عملية وعملية قادرة على دمج الوظائف الجامعية من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع، وتدعيم الابتكارات الوطنية وريادة الأعمال، والإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتوفير متطلبات اقتصاد المعرفة من خلال

تدعيم الاستثمار والاستخدام المكثف للمعرفة وتوليدها وابتكار المعرفة الجديدة في ضوء رؤية شاملة لتطوير وتنمية الموارد البشرية والفكرية.

وتعرف الجامعة الريادية: بأنها الجامعة التي تحقق دورًا ملحوظًا في تقديم التسهيلات المادية وتدعيم الأنشطة المتعلقة بالأعمال الريادية المبتكرة والتخطيط لها، وتنظيم وتطوير المشاريع داخل الجامعة، والإعداد للتنمية الأكاديمية المحلية والعالمية من خلال التركيز على المهمة الثالثة للجامعة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإسهام في حل مشكلات المجتمع وقضاياها (12، جمعه).

ويرى باول (Paul 2019, 213) أن الجامعة الريادية هي : الجامعة المتميزة بالانفتاح والمرونة والاهتمام بالابتكار والإبداع ، مع الحفاظ على هيكلها الأساسية والقدرة على تنظيم المشاريع الأكاديمية والريادية ، والوصول إلى غايتها الاستثمارية مع ضمان تحمل المسؤولية المجتمعية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة .

وبناء على ذلك يمكن تعريف الجامعة الريادية إجرائيا بأنها: بأنها تلك الجامعات التي تسعى إلى استثمار الفرص وتنمية الإبداع والابتكار ، ومواكبة المتغيرات العالمية والمتطلبات المجتمعية من خلال الاستثمار الأمثل للثروة البشرية والفكرية، وتوفير التدريب والتعليم لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم على أداء أدوارهم من المسؤولية والالتزام المهني والمشاركة الفاعلة في أنشطة التنمية الشاملة والمستدامة.

3- مبررات الريادية بالجامعات :

تعد الريادية أحد المداخل المعاصرة التي تسهم في تطور الجامعات والمجتمعات على حد سواء ، لذا تتعد دواعي الاهتمام بالريادية في التعليم الجامعي منها :

- تدعيم الأنشطة الاقتصادية : يعد الفكر الريادي أحد المداخل التي تساعد على تدعيم الأنشطة الاقتصادية من خلال رعاية الأفكار الجديدة والاستخدام المكثف للمعرفة وتوليدها ، واعتباره وسيلة لدعم الإبداع والابتكار والاختراعات الوطنية ، وزيادة القدرة على المنافسة في السوق العالمية ، ولذا تحول مجال ريادة الأعمال إلى مساعد رئيس للبرامج التعليمية ومضامينها في العديد من الدول ، كما أصبح مجال ريادة الأعمال أحد الركائز الرئيسة في منظومة التعليم الجامعي .
- تنامي الاهتمام بالتعليم المستمر (التعليم مدى الحياة) : فنتيجة للمتغيرات العصرية تغيرت النظرة للتعليم الجامعي من مجرد نقل التراث الثقافي والمعرفي للأجيال ، إلى جعل التربية عملية تنمية إبداعية وابتكارية ، وتدعيم لفلسفة التعليم مدى الحياة ، لذا تعددت مهام التعليم الجامعي بالنسبة للمجتمع لتشمل الإعداد لسوق العمل ، والانفتاح على المجتمع العالمي ، والسعي لحل المشكلات المجتمعية ، وتحقيق توافق بين المتطلبات البيئية والتطلعات المستقبلية ، وأصبح التعليم المستمر من مبادئ التربية الحديثة .
- تعد الريادية مدخلا لتطوير التعليم الجامعي : حيث تسهم الريادية في زيادة التنافسية والتميز في التعليم الجامعي ، ولتحسين مكانة الجامعة عالميًا ، وزيادة قدرتها على مواكبة المتغيرات العالمية ، وتحقيق التنمية الشاملة .

- تتيح الريادية زيادة قدرة الجامعات على التعاطي مع متطلبات التغيير المتسارعة واستشراف معالم المستقبل .
- تنامي الاهتمام برأس المال الفكري والبشري : حيث تسعى الجامعة في ظل المتغيرات المتسارعة إلى إثبات ذاتها عالميا من خلال الاستثمار الأمثل لمواردها وخاصة رأس المال الفكري والبشري بدعم الإبداع والابتكار ، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس والطلاب للقيام إلى المشاريع البحثية لدعم الاقتصاد الوطني ، وتحقيق الاستباقية العلمية .
- كثرة تحديات التعليم الجامعي : تفرض المتغيرات العالمية العديد من التحديات التي تواجه التعليم الجامعي ، وأعضاء هيئة التدريس وتؤثر على أدائهم وقيامهم بوظائفهم وعلى رأسها زيادة الطلب على التعليم الجامعي ، ونقص التمويل ، والثورة المعرفية والتكنولوجية ، ولذا تسعى الجامعات لتوفير التمويل الذاتي وتخفيف الأعباء المالية عن الحكومات ، والتوسع في برامج التعليم الجامعي الريادية ومواكبة الثورة المعرفية من خلال الفكر الريادي ودعم الاختراعات والابتكارات العالمية المختلفة وتسويقها وتوفير الدعم المالي لها، وتنوع برامجها الدراسية .

4- فلسفة الجامعة الريادية :

تتمحور فلسفة الجامعة الريادية كأحد الاتجاهات المعاصرة في التعليم الجامعي على مجموعة من المبادئ منها : تحليل واقع النظم التعليمية الجامعية للوقوف على نقاط القوة والضعف ، واستشراف مستقبل التعليم الجامعي من خلال دعم الإبداع والابتكار والتركيز على الأنشطة التعليمية الدعمة لهما ، بالإضافة إلى تغيير النظرة التقليدية للتوظيف الجامعي بدعم ثقافة العمل الحر ، وثقافة التعلم مدى الحياة ، وتحقيق الترابط بين التعليم الجامعي والقطاعين الخاص والعام كنموذج ثلاثي مترابط داعم للاقتصاد الوطني ، والعمل على تنمية البيئة الأكاديمية من خلال تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس والاهتمام بالطلاب وتحفيزهم على المشاريع الإبداعية الابتكارية ، بالإضافة إلى تحسين سمعة ومكانة الجامعة عالميا من خلال استثمار رأس المال الفكري ، وتشجيع ثقافة التجديد وسرعة الاختراعات ، وجذب الاستثمارات عبر البحوث التطبيقية ، ودعم القيم الإبداعية والمسئولية الاجتماعية ، والسعي لتوفير الدعم المالي بتسويق الأبحاث والأفكار والاختراعات العلمية ، وزيادة التعاون والتبادل لأعضاء هيئة التدريس ، ومواكبة التدويل والتواصل العالمي ، وزيادة التفاهم بين الشعوب والثقافات للعيش معا في عالم واحد.

5- أهداف الجامعة الريادية :

تسعى الجامعات الريادية إلى تحقيق أهداف باعتبارها اتجاها حديثا في مجال التعليم الجامعي منها : (Peter 2020, 19 ، Alessandro 2019 ,1169) :

- دعم الاقتصاد :

تسعى الجامعات الريادية إلى دعم الاقتصاد الوطني بتعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد بشكل خاص، والاندماج مع باقي المؤسسات المجتمعية والسعي لتوفير احتياجات السوق المحلية والعالمية، ودعم المشروعات العلمية والاقتصادية ، وغرس ثقافة العمل الحر لتحقيق الأهداف التنموية .

- القدرة على مسايرة المستجدات العالمية :

تعصف بالعالم اليوم العديد من المتغيرات المحلية والإقليمية والعالمية ، والتي تؤثر بدورها في أداء الأفراد والمؤسسات والمجتمعات ، لذا فالجامعة مطالبة بتحليل واقعها وتحسين نظمها وتحديد برامجها التربوية للتعاطي مع متطلبات مجتمع المعرفة ، وتحقيق متطلبات الثورة الصناعية الرابعة .

- دعم المسؤولية الاجتماعية :

تعد الجامعات جزء لا يتجزأ من المجتمع الذي تنشأ فيه ، وتستمد أهدافها وفلسفتها وأدوارها من المجتمع ولذا فالجامعات الريادية لا تسعى إلى تحقيق المكاسب المادية فحسب ، بل تسعى إلى مواجهة التحديات والمخاوف الاجتماعية والاقتصادية ، والحد من الضغوط الاقتصادية كالفقر والبطالة والجريمة . وذلك من خلال تبني برامج تعليمية داعمة لريادة الأعمال والإبداع والابتكار ، وتهيئة المناخ المناسب لدعم ثقافة العمل الحر ، وتحقيق التوازن بين المتطلبات والامكانيات .

- دعم التميز الأكاديمي :

تتسم الجامعات الريادية بالتميز الأكاديمي ، والاستباقية العلمية ، والسعي لتحسين السمعة الأكاديمية ، والاعتماد على الأداء المتميز لأعضاء هيئة التدريس ، ووجود طلاب مبدعين مبتكرين ، وزيادة قدرتها على تسويق الاختراعات والأبحاث العلمية لتوفير تمويل ذاتي ، وبيئة عمل تتميز بالدينامية داعمة للنمو المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس ، والقدرة على التواصل المحلي والعالمي ، والتعاون مع قطاعات الأعمال والتكنولوجيا .

- تطوير قدرتها التنظيمية :

تتخذ الجامعة الريادية التطوير والتجديد وسيلة لتحقيق أهدافها ولذا تهتم بتطوير قدرتها التنظيمية باعتبارها أحد مؤشرات التميز الجامعي ، والتصنيفات الجامعية ، وكمدخل لتحسين السمعة الأكاديمية ، وكأداة لتحقيق مهامها وأهدافها ، وقدرتها التنظيمية للمشاركة الريادية ، ومواكبة التطورات العالمية .

- تنمية الكفايات الريادية :

ينصب اهتمام الجامعات الريادية بتنمية الكفايات الريادية لمواردها البشرية بصفة عامة ولأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة ، ودعم طلابها وإكسابهم قيم عملية بعيدة عن الوظائف التقليدية من أجل عالم الحياة المتميز بالتغير في طبيعة المهن والوظائف المجتمعية والعالمية بصفة خاصة ، وعالم يتميز بالدينامية والكوكبية والانفتاحية ، واتساع نطاق المسؤولية الفردية والاجتماعية .

لذا شهد القرن الحالي اهتمامًا متزايدًا بالتعليم الريادي والجامعة الريادية ، وتم إدراج التعليم الريادي في معظم مناهج التعليم الثانوي والجامعي خاصة في الدول الأوروبية التي تبنت التعليم الريادي وفق استراتيجياتها الوطنية ، ولقد نالت ريادة الجامعات أولوية كبيرة لدى الباحثين والمخططين ورجال الأعمال وأصبحت إحدى أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة لتطوير التعليم الجامعي ، وتتميز الجامعة الريادية بالعديد من الخصائص والتي تدعم الاداء الاحترافي لأعضاء هيئة التدريس ، ومن أهمها (Padilla2020 - ، 1408 جمعه ، 12- متعب ، 2010 236):

- القدرة على الإبداع والابتكار: تعتمد الجامعة الريادية على دعم الإبداع والابتكار كأحد مجالات التطوير والتجديد المرتبطة بتطوير الفكر والبحث العلمي، وتحويله إلى واقع ملموس لكي يساهم في حل المشكلات المجتمعية، وتسعى الجامعات لتنمية مهارات طلابها من خلال ممارسات فعلية وأنشطة تعليمية يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.
- التفرد والاستقلالية: حيث تعتمد الجامعات على العمل بشكل مستقل من أجل الوصول إلى أفكار علمية ورؤى تطويرية، وتقوم بدعمها الكامل لحين اكتمالها وتحويلها إلى مشروعات ناجحة، ولذا تبنت الجامعات وحدات ريادية طلابية داخل مؤسساتها وبرامجها التعليمية، وأصبحت من أحد الأدوار والمهام الجديدة لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات.
- المبادأة والاستباقية: تسعى الجامعة إلى الاستثمار الأمثل للثروة البشرية والأفكار البحثية، والتنبؤ بالمتغيرات المستقبلية، وتوقع المشكلات التي يمكن أن تظهر فجأة، وتحويلها لفرص جديدة لم يصل إليها المتنافسون يمكن الاستفادة منها في تطوير المشروعات المختلفة، وتقع مسئولية الدعم الطلابي والتنبؤ بالمشكلات على عاتق أعضاء هيئة التدريس وفق مسؤوليتهم الريادية.
- المخاطرة المحسوبة: حيث تقوم الجامعة باقتناص الفرص على الرغم من عدم التأكد من نجاحها التام، وحرصها على تبني الأفكار العلمية والاختراعات والابتكارات التكنولوجية الجديدة.
- التميز والتنافسية: وتعني قدرة الجامعة على السعي نحو التميز والانفراد ببعض الاكتشافات والابتكارات التي تعطيها القدرة على التنافس العالمي في العديد من المجالات البحثية والعلمية والفكرية والتكنولوجية، والتي يتم دعمها من خلال الاقتصاد وقطاع الأعمال.

المحور الثالث: الجامعة الريادية ودعم منظومة الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

سعى البحث للإجابة على السؤال الثالث ومفاده: ما العلاقة بين الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفلسفة الجامعة الريادية؟

تعد الريادية مدخلاً لتطوير التعليم الجامعي والأدوار الرئيسية لأعضاء هيئة التدريس، فالتعليم الريادي بمثابة استراتيجية فعالة للتعامل مع الضغوط الديمغرافية، وتخفيض معدلات البطالة بين الشباب كونه يوفر لهم المعارف والكفايات ويزودهم بالمهارات التي تمكنهم من مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية وللجامعة الريادية العديد من الأدوار التقدمية التطويرية للجامعات وأعضاء هيئة التدريس. ومن أهم هذه الأدوار ما يلي:

- تدعيم الشراكة بين التعليم الجامعي ومؤسسات المجتمع المحلي والعالمي، حيث يسهم الأخذ بمبادئ الجامعة الريادية في تدعيم الشراكة بين الجامعات وبين قطاعات العمل والإنتاج بما يؤدي إلى تحسين وتطوير التعليم الجامعي وزيادة إسهامه في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، وزيادة القدرة على تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس ومؤسسات المجتمع المحلي من خلال تقديم الاستشارات التربوية

والبحثية ، بالإضافة إلى تأهيل الكوادر البشرية القادرة على الإسهام في أنشطة التنمية المتنوعة (جمعه ، 22).

- تبني فكرة حدائق التكنولوجيا ، حيث يسهم الأخذ بفلسفة الجامعة الريادية إلى تبني صيغ جديدة مثل حدائق التكنولوجيا، والتي تعتمد على توفير مهنيين ومتخصصين في التعليم العالي ، ولديهم القدرة على تحقيق الاستقلالية الخاصة للجامعة بتوفير التمويل الذاتي ، وتدعيم الصلة بين الجامعة والمجتمع المحلي والعالمي وتحقيق التكامل المعرفي ، وزيادة القدرة على تسويق الأفكار والأبحاث العلمية ، بالإضافة إلى القدرة على التخطيط للمستقبل وتحقيق استراتيجيات التنمية بالاستفادة من قدرات أعضاء هيئة التدريس البحثية (السيد 2014 ، 296).
- استثمار الثروة البشرية بتوفير أعضاء هيئة تدريس متميزين في التخصصات العلمية المختلفة ، وتطوير المناهج الدراسية بما يتوافق مع المتغيرات العالمية السريعة لتخريج جيل قادر على الإبداع والابتكار بعيدين عن النمطية العلمية.
- تحسين قدرة الجامعة على تحقيق أبعاد القدرة التنافسية بزيادة توجيه طاقاتها البشرية والبحثية لخدمة الصناعة ومتطلبات سوق العمل بما يؤدي إلى فرص المشاركة في العمل الحر والتعامل مع مشكلات المجتمع بمزيد من المسؤولية الاجتماعية ، وزيادة فرص خريجي الجامعات على تسويق أفكارهم البحثية (عبد اللطيف 2017 ، 185).
- تحسين قدرة التعليم العالي على الإسهام في بناء اقتصاد المعرفة ، واتخاذ المعرفة وسيلة لتحقيق اقتصاد متطور يتميز بالقدرة على المنافسة ، والاندماج الفاعل في دعم الاقتصاد الوطني من خلال الابتكار والإبداع ، والقدرة على تحقيق التميز والريادة الأكاديمية محلياً وإقليمياً وعالمياً بتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة لأعضاء هيئة تدريسية تخلق نوع من التعاون وتبادل الآراء والأفكار الإبداعية بينهم وبين الطلاب (عبد اللطيف ، 186).
- إكساب الطلاب والخريجين مهارات سوق العمل في المستقبل ، وتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع ، وزيادة القدرة على التخطيط للأعمال وتنفيذها من خلال تأسيس مجتمعات للتعليم المهني قادرة على زيادة التعاون وتبادل الأفكار بين خريجي الجامعات وأعضاء هيئة التدريس بما يحقق فرصاً أوسع لتطبيق الأبحاث العلمية المبتكرة وتسويقها محلياً وإقليمياً وعالمياً (إبراهيم 2015 ، 146).
- تعزيز مهارات بناء العلاقات والاتصال الإيجابي في بيئة تربوية مناسبة ، بتوجه الجامعات إلى مزيد من الاستقلالية والحرية الأكاديمية، وتعبئة موارد اقتصادية ذاتية أو بديلة للتمويل الحكومي ، من خلال تدعيم الحاضنات التكنولوجية وحاضنات الأعمال ، ونشر ثقافة العمل الحر وغيرها (إبراهيم ، 146).

أبعاد تدعيم الجامعة الريادية لمنظومة الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

يعد بناء ثقافة الجامعة الريادية توجهها تربوياً حديثاً ذا أهمية كبيرة في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات، وتحقيق التميز الأكاديمي ، والاستثمار الأمثل لرأس المال الفكري والبشري ؛ حيث تعد الريادية ثقافة تنظيمية في جوهرها وأساس النجاح في التجديد والتطوير ، ويمكن

تحديد أهم مسارات وأبعاد العلاقة بين الجامعة الريادية ومنظومة الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الآتي :

- تدعيم القيادة الجامعية: تدعم الريادية أعضاء هيئة التدريس وتنمي مهاراتهم وقدراتهم من خلال التوجه نحو القيادة الإبداعية، وتبني التخطيط الاستراتيجي، والتوجه نحو تدعيم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس، وتعزيز ثقافة الابتكار والإبداع لديهم، وتنمية القدرات الإدارية المنظمة تنظيماً هادفاً يعمل تحسين مستوى الخريجين، وتحسين مكانة الجامعة إقليمياً وعالمياً.
- الاهتمام بالتوجه الاستراتيجي: ويعني قدرة الجامعة على تبني استراتيجيات حديثة متطورة تلبي الاحتياجات المجتمعية والتطلعات المستقبلية، وتوفير بيئة علمية متميزة مزودة بالتقنيات الحديثة، بالإضافة دعم التعليم الذاتي والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والقدرة على اتخاذ القرارات واقتناص الفرص، وتقليل الهدر في الوقت والجهد، مع توفير قدر من الممارسة للحرية الأكاديمية في ظل البيئة التنافسية، فضلاً على حسن الاستثمار في رأس المال الفكري والبشري فهم أهم أصول وموارد المنظمة الجامعية، فلا يمكن إحداث التطوير والتحديث إلا من خلالهم، وكلما نمت مهاراتهم وقدراتهم كان لها تأثيرات إيجابية على أداء الجامعات إدارياً وأكاديمياً.
- تحقيق الشراكة المجتمعية: تدعم الريادية تكوين علاقة تبادلية تكاملية بين الجامعة ومؤسسات المجتمع الإنتاجية المختلفة، مما يدعم التمويل الذاتي للجامعة: فكلما زاد تميز الجامعة العلمية والأكاديمية وتواصلها مع المجتمع ومؤسساته زادت ثقة المجتمع في الجامعة ومؤسساته المختلفة، مما يحفز الجامعة على زيادة الإبداع والابتكار من خلال أعضاء هيئة تدريسية متميزة قادرة على تحقيق أهداف الجامعة وتطلعات المجتمع.
- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس: تسعى الجامعات إلى التطوير والتحديث وفق المتغيرات العالمية والتطلعات المستقبلية، لذا تركز معظم الجامعات الريادية على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، والعمل على تجسيد الفكر الريادي كحاضن للإبداع والابتكار والتميز، وزيادة القدرة على توليد الأفكار والتأمل والتحرر من النمطية، وتزويد المجتمع بالمعرفة والعمل على استثمارها وفق احتياجات السوق المحلية والعالمية.
- تسويق البحوث العلمية: تركز الريادية على الاستثمار الأمثل في العناصر البشرية للجامعة وعلى رأسها أعضاء هيئة التدريس من خلال التسويق الاجتماعي لإنتاجهم المادي والعلمي، وتدعيم النشر العلمي إقليمياً وعلمياً، وتعزيز روح الإبداع والابتكار والحصول على براءات الاختراع، وتحقيق الأسبقية المعرفية والعلمية والعمل على تسويقها.

بعض الممارسات التربوية الريادية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بتدعيم الاحتراف الأكاديمي:

ينبغي أن يمتلك أعضاء هيئة التدريس بعض المهارات والممارسات التي تأهلهم للقيام بالمهام والوظائف الجامعية بصورة احترافية تعزز الأداء التدريسي المتميز، والتخطيط للتدريس وتنفيذه وتقويمه بكفاءة عالية، وتقديم بحوث علمية قادرة على حل المشكلات المجتمعية، وتدعيم الاستراتيجيات التنموية، وتحقيق الشراكة الفاعلة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المختلفة، وتعد هذه الممارسات من أهم المدخلات التي تسهم في تطوير التعليم الجامعي وتحقيق أهدافه، وأحداث التغيير الإيجابي به، من خلال التوسع في مجال التخصص، والإلمام بكل جديد في المعرفة الأكاديمية، وممارسة الحرية الأكاديمية وفق رؤية مستقبلية عصرية، وتنمية روح الإبداع والابتكار في وظائفهم ودعمهم لطلابهم، وتعزيز ثقافة العمل الحر وحل المشكلات المجتمعية وعلى رأسها البطالة، والسعي لتوفير التمويل الذاتي للجامعة من خلال إنتاج الأبحاث العلمية المتميزة، وتنمية الشعور بالمسؤولية المجتمعية في دعم الطلاب ورعايتهم وتحسين مستوى الخريجين لتوفير احتياجات سوق العمل، والسعي لتحسين سمعة الجامعة الأكاديمية والارتقاء بها في التصنيفات العالمية.

وبذلك يتضح أن الاحتراف الأكاديمي يرتكز على مجموعة من المرتكزات التي يدعمها الجامعة الريادية، حيث يتضمن الاحتراف دعم الابتكار لأعضاء هيئة التدريس والطلاب، والتشجيع على إجراء البحوث العلمية القابلة للتطبيق، وتدريب الطلاب على صقل أفكارهم ومساعدتهم على تصميم نماذج أولية، وتحويلها إلى مشاريع واقعية قابلة للنمو والتطوير. وتطوير المناهج وطرق التدريس بحيث تتمحور حول استثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات لتمكين الجامعة من المنافسة العالمية، والتدويل، ونقل التقنية والمعرفة، وزيادة التواصل مع الجامعات المتقدمة إقليمياً وعالمياً، وتدعيم الفكر الإداري ببناء القيادات الجامعية القادرة على توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لرواد الأعمال، والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة والتحول نحو الاقتصاد المعرفي، والإسهام في التنمية المستدامة بما يتوافق مع خطط وتوجهات الدولة، و تخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق، واستثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات لتمكين الجامعة من أن تسهم في توليد الأفكار والتأمل والابتكار.

ولكي تتحول الجامعات للفكر الريادي ينبغي أن تسعى لتحقيق مجموعة من المتطلبات

منها:

- 1- تجديد ثقافة الجامعات المصرية من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ إتاحة فرص العمل، حيث تسعى بعض الجامعات إلى البحث عن توافق مخرجاتها مع متطلبات التوظيف في سوق العمل (السيد، 294)، في حين أن الجامعة الريادية تبي وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على إبداع فرص جديدة للعمل، واستثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات الجديدة لتصبح قادرة على المنافسة العالمية، كما تُعد خريجها إلى حياة عملية، وبهذا المعنى تتحول الشهادة الجامعية من كونها وثيقة للتوظيف إلى كونها بطاقة تأهيلية للدخول إلى عالم العمل المحلي والعالمي.
- 2- عقد شراكات مع قطاعات الأعمال والإنتاج والخدمات، ومن خلالها يتم تجسيد ما يسمى بنظرية الحلزون الثلاثي المرتكز على الجامعات وقطاعات الأعمال الخاصة والحكومة (Andréa 2020, 5).

- 3- تعزيز المهارات التكنولوجية لأعضاء هيئة التدريس بما يسمح بتداول المعارف والمعلومات في ظل المنافسة الجديدة لنقل التقنية والمعرفة والتواصل مع الجامعات المتقدمة في مجالات ريادة الأعمال، ودعم الابتكار وبرامج الملكية الفكرية والحاضنات الافتراضية تلك الحاضنات التي يمتد دورها من تشجيع الأعمال الحرة الصغيرة داخل الجامعة إضافة إلى تقديم الخدمات الاستشارية والتجهيزات المكتبية ورعاية المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر (عواطف 2010، 10).
- 4- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات للجامعات: والتي تقدم الكثير من الخدمات المساندة للفكر الريادي ونجاحه، مما يعزز القدرة على إيجاد فرص ومشروعات جديدة تمكن الجامعات من المنافسة المحلية والعالمية، والقدرة على دعم الصناعة، والاقتصاد الوطني (السيد 296).
- 5- دعم التعليم القائم على الإبداع والابتكار، فالأساليب التقليدية للتعليم لم تعد تناسب التعليم الجامعي الحديث فضلاً على أنها عائق كبير أمام بناء الجامعة الريادية. فالتعليم الريادي قائم على توليد الأفكار والتأمل والابتكار (Andréa 2020, 5).
- 6- إعداد القادة الأكاديميين القادرين على توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لتطوير الجامعات؛ فوجود الإدارة الواعية بأهمية التوجه نحو الريادة وبناء جيل المعرفة والتحول نحو الاقتصاد المعرفي هو أحد أهم عناصر بناء الجامعة الريادية، ودمج البرامج الريادية ضمن مناهج ومقررات الجامعات (السيد 294).

المحور الرابع: أهم المقترحات التي تسهم في تحقيق الاحتراف الأكاديمي في ضوء فلسفة الجامعة الريادية:

- توصل الباحث إلى مجموعة من المقترحات الداعمة للاعتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريادية ومن أهمها:
- ضرورة تبني الجامعات المصرية رؤية مستقبلية لإصلاح التعليم الجامعي وآليات العمل بها في سياساتها وبرامجها التعليمية لمواكبة المتغيرات العالمية، والقدرة على تحقيق طموحات المجتمع المصري وتطلعاته وفق ورؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة.
 - وضع خطط استراتيجية قادرة على تعزيز دور الجامعات المصرية للإسهام في التنمية الاقتصادية من خلال تبني الريادية كمدخل لتنمية المشاريع الابتكارية، ودعم ثقافة العمل الحر، والإسهام في المشكلات المجتمعية كالبطالة، وتعزيز الشراكة بين الجامعات وسوق العمل.
 - الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس لزيادة قدراتهم على مساندة المتغيرات العالمية، وتوفير احتياجاتهم التدريبية بتوفير برامج التنمية المهنية الحديثة، والمدربين الأكفاء، وتطوير التعليم الجامعي من خلال قيامهم بأدوارهم ومهامهم الجامعية، والسعي الدائم لتجديد وتطوير مخرجات التعليم لتلبية احتياجات سوق العمل.
 - اهتمام الجامعات المصرية بصيغ التجديد في التعليم الجامعي وعلى رأسها الريادية كأحد صيغ التجديد الحديثة لمواجهة التحديات المفروضة على المجتمع المصري بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة.

- سعي الجامعات المصرية لتوفير مصادر للتمويل الذاتي باستثمار رأس المال الفكري والبشري، ودعم منظومة الإبداع والابتكار، وتسويق الأبحاث العلمية.
- نشر ثقافة الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس والعمل على تحسين مهاراتهم وتطوير قدراتهم للوصول إلى الاحترافية في وأدائهم لوظائفهم الجامعية لمواكبة دينامية العلم والمعرفة.
- سعي الجامعات لمواجهة القلق الأكاديمي الذي يشعر به أعضاء هيئة التدريس من خلال تحقيق الرضا والأمن الوظيفي، وتوفير احتياجاتهم الأساسية، وتحقيق جودة الحياة الأكاديمية لهم.
- تبني الجامعات الفكر الريادي لدعم التنمية الشاملة المستدامة، والخروج بالجامعات من النظرة التقليدية إلى دعم وتعزيز ثقافة العمل الحر، وتوفير متطلباته.
- تطوير برامج التدريب المهني لأعضاء هيئة التدريس مع التركيز على البعد العملي لزيادة القدرة على القيام بواجباتهم التدريسية، والبعد الإنتاجي لتوفير الأبحاث العلمية القادرة على توفير مصادر دخل للجامعات، والتبادل العلمي، وخدمة المجتمع.
- نشر فلسفة الاحتراف الأكاديمي بين العناصر البشرية بالجامعات المصرية بغرض تطوير التعليم الجامعي، وتغيير سياستها في تعيين وترقية أعضاء هيئة التدريس، وبلورة رؤية مستقبلية لبرامج دراسية تدعم الابتكارات والاختراعات العلمية.
- تبني الجامعات المصرية لرؤية واضحة ترابط القطاع العام والخاص والتعليم الجامعي لتبادل الخبرات، وتوفير الاحتياجات الأساسية لهم مما يساعد على تحقيق برامج التنمية الشاملة للمجتمع المصري.
- تدعيم الجامعة للقادة الأكاديميين القادرين على التحول بالكليات نحو الاحتراف الأكاديمي والريادية، وتوفير الإمكانيات اللازمة لدعم للتطوير والتحويل تجاه الريادية.
- التركيز على البعد الريادي وتنمية القيم الريادية بتوفير ثقافة واعية حول الريادية ومكوناتها وقيمتها وأبعادها في ضوء تبني الدولة الاقتصاد القائم على المعرفة.
- تبني الجامعة لثقافة الفكر الريادي، وإدراجها ضمن المناهج والمقررات الدراسية في البرامج التعليمية.
- سعي الجامعات لإنشاء حاضنات الإبداع العلمي وهي أحد الآليات التي تساعد الجامعة على الولوج في عصر اقتصاد المعرفة من خلال دعم ورعاية المبدعين من أصحاب الأفكار والمشروعات وزيادة القدرات التنافسية المعرفية وتحقيق التنمية المستدامة.
- سعي الجامعات لخلق بيئة علمية داعمة للتعليم الريادي وريادة الأعمال لمواكبة التطورات السريعة في مجال المعرفة والتكنولوجيا.
- إنشاء برامج تريبوية، ومناهج تعليمية بالجامعات المصرية قائمة على تحويل الفكر الريادي من التنظير إلى التطبيق مما يؤدي إلى نشر ثقافة العمل الحر والتخفيف من حدة البطالة.

المراجع:

أولا: المراجع العربية:

- إبراهيم، عصام سيد أحمد(2015). التعليم الريادي : مدخل لدعم توجيه طلاب الجامعة نحو الريادة العمل الحر ، مجلة كلية التربية ، جامعة بورسعيد، (18).
- بصفر، حسان بن عمر(2010). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة .
- سلامي، دلال & عزي، إيمان(2013). تكوين الأستاذ الجامعي بين الواقع والآفاق ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة جنوب الوادي ،(3).
- السمان، محمد بن عدنان(2011). الاحتراف التربوي ، مجلة المعرفة (وزارة التربية والتعليم السعودية)، (197).
- السيد، لمياء محمد أحمد & إبراهيم، إيمان عبدالفتاح محمد(2014). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر. دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، رابطة التربويين العرب ، (53).
- عبد اللطيف، محمود عماد (2017). التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي ، مجلة دراسات في التعليم الجامعي ، مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ، القاهرة، (37).
- عبد الوهاب، إيمان جمعة(2018). مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية "دراسة استشرافية"، مجلة كلية التربية ، جامعة كفر الشيخ، (8)90.
- عمر، أحمد مختار عبد الحميد (2008). معجم اللغة العربية المعاصر، عالم الكتب ، القاهرة .
- عواطف، خلوط(2010). المنظمات الريادية وطريقها نحو تحقيق جدارة ديناميكية تنافسية ، المنتدى الدولي الرابع ، المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسة الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية ، جامعة حسيبة بن علي ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير ، مخبر العولمة واقتصاديات شمال أفريقيا بالجزائر.
- فليه، فاروق عبده(2007). اقتصاديات التعليم : مبادئ راسخة واتجاهات حديثة ،(2)، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، عمان.
- الفيل، أسامة أحمد(2014). الاستثمار في الموارد البشرية ، دراسة اقتصادية إسلامية ، دار التعليم الجامعي ، الإسكندرية، مصر.
- لطفي، منة الله محمد & أبولهمان، محمود(2018). نحو جامعات ريادية في مصر رؤية مقترحة، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، م 7، أبريل.
- متعب، حامد كاظم & راضي، جواد محسن(2010). الريادية وأثرها في الأداء الجامعي المتميز ، دراسة اختبارية لآراء عينة من القيادات الجامعية في جامعة القادسية ، المؤتمر العربي الثالث ، الجامعات العربية التحديات والآفاق ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- المحسن، محسن عبد الرحمن(2007). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، مجلة مستقبل التربية العربية ، مصر ، 13(44).
- محمد بن منظور : معجم لسان العرب، دار صادر، بيروت، (8)، د ت .

مدني، غازي بن عبيد(2011). تطور التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية ، ورقة علمية مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي، الرياض ، السعودية .
وزارة التعليم العالي (2006). قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية رقم 49 لسنة 1972م، المادة (64)، الطبعة الرابعة والعشرون المعدلة ، الهيئة العامة للمطابع الأميرية.
يعقوب، خالد عطية(2009). تصور مقترح للاعتراف في الإدارة المدرسية في مصر في ضوء خبرة إسبانيا، المؤتمر العلمي العربي الرابع – الدولي الأول (التعليم وتحديات المستقبل) جمعية الثقافة من أجل التنمية وجامعة سوهاج،(2).

ثانياً: المراجع العربية مترجمة للغة الإنجليزية

- Ibrahim، E. S. A. (2015). Entrepreneurial Education: An Introduction to Support Orienting University Students Towards Entrepreneurship and Entrepreneurship، Journal of the College of Education، Port Said University، (18).
- Basfar، H. O. (2010). Professional Development for Faculty Members in University Education، Thebes Foundation for Publishing and Distribution، Cairo.
- Salami، D. & A. I. (2013). Formation of a university professor between reality and prospects، Journal of Social Studies and Research، South Valley University، (3).
- Al-Samman، M. A. (2011). Educational Professionalism، Knowledge Journal (Saudi Ministry of Education) ، (197).
- Alsayed، L. M. A. & Ibrahim، I. A. M. (2014). Policies and programs of pioneering education and entrepreneurship based on the experience of Singapore and China and the possibility of benefiting from them in Egypt، Arab Studies in Education and Psychology، Arab Educators Association، (53).
- Abdel Latif، M. E. (2017). Entrepreneurial education and its requirements for university education، Journal of Studies in University Education، University Education Development Center، Ain Shams University، Cairo، (37).
- Abdel Wahab، I. J. (2018). Methods of transformation in Egyptian university education institutions towards the pioneering university formula "a prospective study"، Journal of the Faculty of Education، Kafr El-Sheikh University، 90(8).
- Omar، A. M. A.(2008). Contemporary Arabic Dictionary، World of Books، Cairo.



- Awatef, M. (2010). Entrepreneurial organizations and their way towards achieving a dynamic competitive merit, the Fourth International Forum, Competition and Competitive Strategies for the Industrial Corporation outside the Hydrocarbons Sector in the Arab Countries, Hassiba Ben Ali University, Faculty of Economics and Facilitation Sciences, Laboratory of Globalization and North African Economics , Algeria.
- Felya, F. A. (2007). The Economics of Education: Firm Principles and Modern Trends, (2), Dar Al-Maysara for Publishing and Distribution, Amman.
- Alfeel, O. A. (2014). Investing in human resources, an Islamic economic study, University Education House, Alexandria, Egypt.
- Lutfi, M. M. & Abu Labhan, M. (2018). Towards pioneering universities in Egypt, a proposed vision, Journal of the Faculty of Education, Tanta University, No. 7, April.
- Miteb, H. K. & Radi, J. M. (2010). Entrepreneurship and its impact on outstanding university performance, an empirical study of the opinions of a sample of university leaders at the University of Al-Qadisiyah, the Third Arab Conference, Arab Universities Challenges and Prospects, the Arab Organization for Administrative Development.
- Mohsen, M. Ab.(2007). Academic professionalism of faculty members, The Future of Arab Education Journal, Egypt, 13(44).
- Muhammad, M: Dictionary of Lisan Al Arab, Dar Sader, Beirut, (8).
- Madani, G. O. (2011). The development of higher education as one of the tributaries of human development in the Kingdom of Saudi Arabia, a scientific paper presented to the symposium on the future vision of the Saudi economy, Riyadh, Saudi Arabia.
- Ministry of Higher Education (2006). Universities Organizing Law and its Executive Regulations No. 49 of 1972, Article (64), amended twenty-fourth edition, General Authority for Emiri Press.

Yacoub, K. A. (2009). A proposed conception of professionalism in school administration in Egypt in the light of the experience of Spain, the Fourth Arab Scientific Conference - First International (Education and Future Challenges) Association of Culture for Development and Sohag University (2).

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- Bandura, A. (1989). "Human agency in social cognitive theory." American psychologist 44.9 : 1175 .
- Carr, D. (2005). Professionalism and ethics in teaching. Routledge .
- Murphy, K. M. (1998) The ecology of the cougar (Puma concolor) in the northern Yellowstone ecosystem: interactions with prey, bears, and humans. University of Idaho.
- Elizabeth, B. (2011). "Academic Careers in Brazil: The Legacy of the Past." Journal of the Professoriate .
- Ganiotis, P. T. & William R. M. (2020). "Entrepreneurial education for the entrepreneurial university: a stakeholder perspective." The Journal of Technology Transfer 45.4, 1167-1195.
- Ibrahim, R., Ahmad, Z. M., & Latifah, A. (2012). "The meaning and practices of academic professionalism: views from academics in a research University." Procedia-Social and Behavioral Sciences 59, 520-527.
- Jenkins, L., Hazel, H. & Robert, R. (2018). "Applications and applicability of social cognitive theory in information science research." Manuscript of paper submitted to Journal Librarianship and Information Science.
- Jose, G M. (2001). The academic profession in Spain: Between the civil service and the market, Journal Higher Education, University of Valencia, 41, 131-155
- Kaur, A. "Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms." Global Journal of Management and Business Studies 3.10, 1061-1064.
- Klofsten, M., et al. (2019). "The entrepreneurial university as driver for economic growth and social change-Key strategic challenges." Technological Forecasting and Social Change 141, 149



- .Linda ،E.(2007). "Towards a better understanding of academic professionalism: introducing a new conceptual model as an analytical tool .
- Linda ،E. "Towards a better understanding of academic professionalism.
- Maehr ،M. L. ،& Carol، M.(1991). "Enhancing student motivation: A schoolwide approach." Educational psychologist 26.3-4، 399-427.
- Muscio ،A. ،& Laura، R.(2019). "How does academia influence Ph. D. entrepreneurship? New insights on the entrepreneurial university." Techsnovation 82، 16-24.
- Padilla M. ،A. et al. (2020). "Entrepreneurial Universities and Sustainable Development. the Network Bricolage Process of Academic Entrepreneurs ." sustainability " 12.4،1403 .
- Rifkin ،T(1997). The profession and the person: occupational and individual dimensions of community college faculty professionalism. University of California ،Los Angeles.
- Romero ،E. C. ،João،F. ،& Cristina I. F(2020). "The multiple faces of the entrepreneurial university: a review of the prevailing theoretical approaches." The Journal of Technology Transfer، 1-23
- .Sánchez-Barrioluengo ،M.&، Paul، B.(2019). "Is the entrepreneurial university also regionally engaged? Analysing the influence of university's structural configuration on third mission performance." Technological forecasting and social change 141،206-218.
- Vollmer ،H. M.&، Donald L. M(1996). Professionalization. Stanford Research inst Menlo Park CA.
- Vollmer ،H. M. ،& Donald L. M(1966). Professionalization. Stanford Research inst Menlo Park CA .
- Wahba ،M. A. ،& Lawrence G. B.(1976). "Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory." Organizational behavior and human performance 15.2، 212-240.

-
- Walton ،R. E. ،& Robert B. M.(1991). A behavioral theory of labor negotiations: An analysis of a social interaction system. Cornell University Press.
- White ،R. W.(1959). "Motivation reconsidered: The concept of competence ."psychological review 66.5، 297.
- Vefago ،Y. B. ،Andréa، C. T. ،& Luciano، B P.(2020). "The third mission of universities: the entrepreneurial university ." Brazilian Journal of Operations & Production Management 17.4 ، 1-9.