



**الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات
التربية جامعة الأزهر في ضوء التحول نحو ثقافة
الجامعة المنتجة وعلاقتها بالمرونة المعرفية لديهم**

إعداد

د/ هليل زايد هليل زايد

**مدرس علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي، كلية التربية
بنين بالقاهرة- جامعة الأزهر**

د/ السيد محمد عبد الله غزي

مدرس أصول التربية

كلية التربية بنين بالقاهرة- جامعة الأزهر

الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة وعلاقتها بالمرونة المعرفية لديهم

هليل زايد هليل زايد*، السيد محمد عبد الله غزي

قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي، كلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر.

قسم أصول التربية، كلية التربية بنين بالقاهرة- جامعة الأزهر.

*البريد الإلكتروني: drholyel@gmail.com

ملخص البحث:

هدف البحث التعرف على الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة وعلاقتها بالمرونة المعرفية، وكذلك الكشف عن الفروق في أبعاد الكفاءة المهنية وأبعاد المرونة المعرفية في ضوء اختلاف متغيرات الدرجة العلمية، والتخصص، وكذلك التعرف على إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد المرونة المعرفية، وذلك على (197) عضو هيئة تدريس بكليات التربية جامعة الأزهر، واشتملت أدوات البحث على مقياس الكفاءة المهنية (إعداد الباحثين)، ومقياس المرونة المعرفية (إعداد الباحثين)، واستخدم الباحثان تحليل التباين أحادي الاتجاه، واختبار LSD، وتحليل التباين ثنائي الاتجاه، ومعاملات الارتباط، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد، وأشارت نتائج البحث إلى وجود فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية ترجع إلى اختلاف الدرجة العلمية لصالح الأستاذ، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية ترجع إلى اختلاف التخصص، ووجود فروق دالة إحصائية في المرونة المعرفية ترجع إلى اختلاف الدرجة العلمية لصالح الأستاذ، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في المرونة المعرفية، وأيضا إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد المرونة المعرفية.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة المهنية، الجامعة المنتجة، المرونة المعرفية، أعضاء هيئة التدريس، كليات التربية.



The professional Efficiency of Teaching Staff in the faculties of Education, Al-Azhar University based on the transforming towards The productive University Culture and its Relationship to their Cognitive Flexibility

Holayel Zayed Holayel Zayed*, Al-sayed mohamed abdallah ghozzy
Lecturer of educational psychology and educational statistics, Faculty of Education, Cairo , Al –Azhar University
Fundamentals of Education Lecturer, Faculty of Education, Cairo , Al –Azhar University
*Email: drholayel@gmail.com

Abstract:

The research aimed to identify the relationship of professional efficiency of teaching staff in the faculties of education, Al-Azhar University based on the transforming towards the productive university culture produced by their cognitive flexibility, as well as revealing the differences in the dimensions of professional efficiency and dimensions of cognitive flexibility based on the different variables : degree and specialization, as well as identifying the possibility of predicting the dimensions of professional efficiency related with realizing the degrees of cognitive flexibility, on (197) teaching staff in faculties of education, Al-Azhar University. The research tools included the professional efficiency scale, the cognitive flexibility scale. The researchers used One Way ANOVA, LSD test, two ways ANOVA, correlation factors and the Multiple linear regression analysis, The results of the research indicated that there are statistically significant differences in the efficiency Professionalism is due to the difference in the academic degree in favor of the professor, and the absence of statistically significant differences in professional efficiency due to the difference in specialization, and the presence of statistically significant differences in cognitive flexibility due to the difference in the scientific degree in favor of the professor, and the absence of statistically significant differences in cognitive flexibility due to the difference in specialization. There is a positive and significant relationship between professional efficiency Cognitive flexibility, as well as the possibility of predicting professional efficiency, given to the degrees of cognitive flexibility.

keywords: Professional Efficiency, Productive University, Cognitive Flexibility, Teaching Staff, Faculties of Education.

مقدمة:

يعدّ تطوير التعليم الجامعي في الآونة الأخيرة الهدف الذي تسعى إليه كل الدول في ظل التحديات المعرفية والاقتصادية التي تجتاح العالم كله، كما أن تطوير التعليم الجامعي الأداة التي تتخذها الدول لمواجهة المشكلات التي تواجهها كمشكلة البطالة والزيادة السكانية، وضعف ارتباط التعليم بسوق العمل، وضعف مستوى الخريجين، وتحتاج عملية تطوير التعليم الجامعي إلى تدبير الموارد المالية اللازمة لتوفير ما تحتاجه العملية التعليمية لكي يتم تطويرها وتحسينها في ظل التنافسية العالمية مع الجامعات على مستوى دول العالم، بالإضافة إلى الحاجة لتحقيق حياة كريمة لأعضاء هيئة التدريس والموظفين وجميع العاملين في حقل التعليم الجامعي، مما يشكل عبئاً على الميزانيات العامة للدول خصوصاً في ظل حالة الركود الاقتصادي المتفشية في غالبية دول العالم، لذا كان لا بد من البحث عن وسائل تساعد في توفير هذه الأموال، فاهتمت الجامعات بعملية الشراكة المجتمعية بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المختلفة وظهر مصطلح الجامعة المنتجة Productive University التي تحاول تدبير موارد مالية تقدم تمويلًا ذاتيًا للجامعات.

وتعد الجامعة المنتجة أحد البدائل المطروحة في مجال إعادة النظر في وضع التعليم الجامعي وضرورة تطويره وتنظيمه فتعمل على تلبية احتياجات المجتمع من الكوادر المدربة والكفاءات البشرية بالمواصفات المطلوبة بما يؤهلهم لأداء أدوارهم المستقبلية في الواقع العملي، لأنها تجمع بين التدريس النظري والممارسة العملية، وتشترط الجامعة المنتجة فيمن يتقدم للعمل ضمن أعضائها أن يقدم بحثاً يمكن الاستفادة من نتائجه في الواقع، وكذلك اشتراكهم في الأنشطة الإنتاجية والأبحاث التطبيقية المشتركة مع مؤسسات المجتمع (Howard, 2002, 50).

وقد شهدت الجامعات تحولات جذرية في وظيفتها فيما يتعلق بالجانب التعليمي أو الجانب البحثي لكي تستطيع مواكبة التوجهات العالمية التي تسعى لزيادة إنتاجية الجامعات عن طريق تكوين شراكات مجتمعية مع قطاعات المجتمع الاقتصادية والخدمية، وتهيئة فرص للنمو الاقتصادي من خلال قيامها بعمل مشروعات بحثية إنتاجية ومشاركتها في التطوير التقني لمؤسسات المجتمع (الوشاحي، 2015، 238).

ويخضع نظام التعليم الجامعي لعمليات تقييم وإصلاحات في عدد من الدول الصناعية المتقدمة، حيث إن هناك ضغوطاً لزيادة الإنتاجية والكفاءة، ومطالب لمزيد من الاستجابة والتطبيق المحسن، كما يوجد دعوات لعمل إصلاحات في تمويل الجامعات، لذا ينبغي تجاوز الأبحاث التقليدية من أجل فهم الدور المتغير للتعليم العالي كما أن الضغوط على الجامعات من أجل زيادة الإنتاجية لم تنبع فقط من صانعي سياسات التعليم العالي، وإنما من عدد من القوى داخل وخارج قطاع التعليم العالي الرسمي، مثل التغييرات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية، وإضافة لذلك لم تعد الجامعات هي المساهم الوحيد في إنتاج المعرفة ولكن تشاركها المعاهد البحثية والشركات الخاصة والمختبرات الحكومية بشكل متزايد في توليد علوم أساسية جديدة (Ivar & Walter, 2005, 1).

وإضافة لما سبق فإن الجامعات بما تمتلكه من خبرات وكوادر بشرية يجعلها قادرة على مساعدة المجتمع بما فيه من مؤسسات ومشروعات متعددة، وأيضاً يجعلها قادرة على التحول من الدور التقليدي إلى دور أكثر تأثيراً في عملية التحول الاجتماعي والتنمية الاجتماعية، بمعنى أنها قادرة على التحول إلى جامعة منتجة بحيث تعمل على إعداد الخريج بالمواصفات المطلوبة وتقدم للمؤسسات المجتمعية ما تحتاجه من استشارات علمية، كما تتابع عمليات الإنتاج والتطوير، وتقوم بممارسة

النشاطات الإنتاجية المرافقة لعملية التعليم، بما يحقق لها إيرادات مالية مناسبة تجعلها قادرة على إكمال مسيرتها ويقلل من اعتمادها على التمويل الخارجي (الخشاب، 1996، 7).

وأصبح البحث العلمي عاملاً مهماً في النمو المهني والتقدم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جميع أنظمة التعليم العالي، كما ارتبطت به سمعة الجامعات ومكانتها العلمية داخل الأوساط الأكاديمية وخارجها، بالإضافة إلى أنه يمثل مورداً من موارد الدخل بالنسبة للجامعات من خلال الدعم المادي الذي تحصل عليه الجامعات إزاء ما تقوم به من مشروعات وأبحاث علمية في المجالات المختلفة؛ ومن ثم تزايد الاهتمام بعضو هيئة التدريس باعتباره محورياً مهماً في العملية التعليمية، فما يمتلكه من مهارات وكفاءات ومعتقدات عامل مهم يتوقف عليه نجاح العملية التعليمية، فأصبح من الضروري تنميته والعمل على رفع كفاءته بهدف الوصول إلى النجاح المطلوب.

وحيث إن أعضاء هيئة التدريس العامل الرئيس والعنصر الفعال في العملية التعليمية أصبحت برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والنمو المهني لهم جزءاً لا يتجزأ من خطط الجامعة المنتجة وسياساتها؛ وذلك على اعتبار أن الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس وتطويرها وتقييمها وهيئة المناخات العلمية لها نوع من الاستثمار الأكاديمي الذي يجب أن تتضمنه سياسات التعليم الجامعي وبرامجه (المحسن، 2013، 240).

ويقدم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المنتجة خبراتهم المختلفة من خلال الاستشارات العلمية بما يعرف بالمكاتب الاستشارية، بحيث تكون الجامعة بيت خبرة للمجتمع، بالإضافة إلى تقديم برامج تدريبية ودورات متعددة في شتى المجالات، بهدف رفع كفاءة العاملين بالقطاعات المختلفة، ودعم التعاون بين الجامعة والمجتمع (Borba, 2001, 42).

وإضافة لذلك ينبغي تقييم كفاءات أعضاء هيئة التدريس بصفة دورية وخاصة الكفاءات الخاصة بالتدريس، حيث إن التعليم من أهم مهام الجامعة وأعضاء هيئة التدريس، وذلك لأن تحسين الأداء التدريسي يؤدي إلى تحسين المستوى الأكاديمي للجامعة (Roghieh, 2020, 7). ويمكن لأعضاء هيئة التدريس أن يساهموا في حل مشكلات التمويل في جامعاتهم عن طريق الأبحاث العلمية التطبيقية التي يكون لها مردود من الجوائز العلمية والاقتباسات، وزيادة على ذلك يجعل الجامعات التي ينتمون إليها مؤسسات لها سمعة طيبة ومرموقة بين الجامعات الأخرى (Samuel & Way, 2019, 10729).

ولما كان الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة يتطلب ثقافة تميز وجوده عالية، وكذلك هيئة تدريس مؤهلة وواعية بمتطلبات الجامعة المنتجة، أصبحت الكفاءة المهنية *professional Efficiency* لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات جزءاً لا يتجزأ من خطط الجامعة المنتجة وسياساتها؛ وذلك على اعتبار أن الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس وتطويره وتقييمه وهيئة المناخ العلمي له نوع من الاستثمار الأكاديمي الذي يجب أن تتضمنه سياسات التعليم العالي وبرامجه.

وتعد الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من المؤشرات المهمة على نجاحه في عمله حيث توجد عدة عوامل نفسية تساعد على رفع كفاءته المهنية ومن بين هذه العوامل المرنة المعرفية *Cognitive Flexibility* لديه، ومن هنا جاءت أهمية هذا البحث في التعرف على العلاقة بين الكفاءة المهنية والمرنة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وأظهرت نتائج دراسة (أحمد؛ والمنسي؛ وعطا، 2020) وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين الأداء المهني والمرونة المعرفية، كما أشارت دراسة (محمد؛ وعبد الغفار؛ وغنيم، 2020) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين الكفاءة الأكاديمية المدركة والمرونة المعرفية، وإمكانية التنبؤ بالكفاءة الأكاديمية المدركة بمعلومية درجات المرونة المعرفية، وأظهرت نتائج دراسة (المياحي، 2020) وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين التدريس الإبداعي والمرونة المعرفية.

وإن نجاح عضو هيئة التدريس لا يتطلب وجود بنية معرفية فحسب بل يتعين عليه استخدام بنائه المعرفي لكي يصبح قادرا على استخدام ما يمتلكه من معرفة واستراتيجيات معرفية متنوعة فإنه يحتاج إلى مرونة معرفية. وتعد المرونة المعرفية أحد المتطلبات الضرورية لدى الفرد في مواجهة المواقف المتباينة التي تواجهه وما يترتب عليها من متغيرات مفاجئة وعليه أن يواجه تلك المواقف بأساليب متباينة تتفق مع المتغيرات التي تتعلق بها وأن يكون لديه السلاسة والليونة في أفكاره والتنوع فيها والتنقل من فكرة لفكرة أخرى دون التقيد بإطار محدد (عبد الوهاب، 2011، 21).

وتكمن أهمية المرونة المعرفية كونها وظيفة عقلية أدائية تساعد الفرد على تغيير وتنوع طرائق التعامل العقلي مع الأمور حسب طبيعتها وتحليل صعوباتها إلى عوامل يمكن الإحاطة بها والاستفادة منها في إيجاد الحلول المختلفة (Dennis & Vender, 2010, 241).

ويرى (عبد الكريم؛ وإبراهيم، 2015، 42) أن المرونة المعرفية هي محور المهارات الابتكارية، باعتبار أن الابتكار ليس فقط القدرة على توليد أفكار جديدة ولكن أيضا القدرة على مواجهة المشكلات الجديدة والتعامل معها بطرق ابتكارية.

كما يشير (Philips, 2011, 152) إلى أن المرونة المعرفية تُعد مطلبا ضروريا لاتخاذ القرارات وحل المشكلات، لأن التفكير بمرونة يتطلب وضع تفسيرات بديلة، وإعادة لتشكيل الأفكار السلبية بشكل إيجابي، وتقبل الأحداث المؤلمة، فالمرونة المعرفية تعتبر قدرة نشطة لدى الأفراد تساعدهم على حل المشكلات التي تعترضهم، وفي وضع البدائل واقتراح الحلول الجديدة للمشكلات والمواقف التي يمرون بها، كذلك يكون لديهم قدرة كبيرة على تنظيم المواقف وبالتالي تنظيم سلوكهم للتعامل مع هذه المواقف المختلفة، فهي قدرة معرفية تكمن وراء السلوكيات التي تتميز بالفاعلية والنجاح.

وبناءً على ما سبق يسعى البحث الحالي إلى الكشف عن علاقة الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة بالمرونة المعرفية، وكذلك الكشف عن الفروق في أبعاد الكفاءة المهنية وأبعاد المرونة المعرفية في ضوء اختلاف متغيرات الدرجة العلمية، والتخصص، وكذلك التعرف على إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية بمعلومية درجات المرونة المعرفية.

مشكلة البحث:

تقوم الجامعة بعدة وظائف تسهم في ازدهار الحياة الأكاديمية بالنسبة للمنتسبين إليها من طلاب وأعضاء هيئة تدريس وباحثين، ولما كانت الجامعات المصرية وجامعة الأزهر على الأخص من أهم المؤسسات التعليمية فإنه من الأجدر بهذه المؤسسة العريقة الحفاظ على تألقها وتوجهها والبحث عن عوامل الجذب التي تميزها عن غيرها، ولا يخفى على أحد ما أصابها في الفترة الأخيرة من تردي اتضحت مظاهره في انشغال أعضاء هيئة التدريس الدائم بأعمال الامتحانات والكترونات والأعمال الإدارية التي تأخذ وقتا كبيرا من وقتهم والذي من المفترض أن يوجه للبحث

والتدريس، مما أفقد الجامعة كثيرا من دورها الأساسي الذي يتمثل في التدريس والبحث وخدمة المجتمع، والتي تعد من متطلبات ثقافة الجامعة المنتجة.

وتعد الكفاءة المهنية من الجوانب الأساسية التي ينبغي على عضو هيئة التدريس العمل على رفع مستواها لديه بشكل مستمر وفعال ليوكب التطور والتقدم في العملية التعليمية والتي تحدد نجاحه من فشله، وتعدّ الجامعات الأساس في تكوين الكوادر المؤهلة لسوق العمل والإنتاج، ولما لها من أهمية في رفع المستوى الاقتصادي والمعيشي للمجتمعات فلا بد أن تزيد نسبة الإنفاق عليها تماشيًا مع التحديات المعاصرة كالتقدم الهائل في وسائل الاتصالات والانفجار المعلوماتي ووجود فجوة بين التعليم وسوق العمل، ونظرًا للظروف الاقتصادية الصعبة التي تعيشها غالبية دول العالم، وصعوبة زيادة الميزانيات التي يتم إنفاقها على التعليم العالي، كان لابد من البحث عن مصادر تمويل من داخل الجامعة، لذا ظهرت الجامعة المنتجة كحل لمواجهة ضعف التمويل وكوسيلة للارتفاع بالمستوى الاقتصادي للعاملين بالجامعة، كما تعمل الجامعة المنتجة على الارتقاء بالمجتمع عن طريق الأبحاث التطبيقية بمختلف مجالاتها، وتقديم الاستشارات والخدمات لمؤسسات المجتمع المختلفة.

وأوصت العديد من الدراسات بأن هناك حاجة ماسة لتدعيم مصادر تمويل التعليم الجامعي بموارد إنتاجية، بحيث تحصل الجامعة منها على إيرادات في ظل تناقص الموارد التقليدية وتزايد تكلفة التعليم الجامعي، وضرورة التركيز على مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل والاهتمام بجميع التخصصات العلمية إضافة إلى اللغة الإنجليزية والحاسوب، وذلك لتخريج كوادر لها قدرات ومهارات مناسبة، وضرورة إعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات والتنسيق مع مؤسسات المجتمع عند وضع الخطط التعليمية، وتحول الجامعات إلى جامعات منتجة لحل مشكلة ضعف التمويل، وإلى ضرورة إعادة النظر في إعداد طلاب الجامعات في ضوء متغيرات العصر التي تتميز بسرعة التغير والتقدم في التقنيات من يوم لآخر، وضرورة دعم الأفكار الابتكارية وتبنيها وتمويلها واحتضانها والعمل على تنفيذها وتطبيقها في أرض الواقع وهذه الوظيفة الأولى لعضو هيئة التدريس وهي العملية التعليمية، وأيضًا ضرورة تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة من خلال حاضنات الأعمال وبيوت الخبرة والاستشارات البحثية، بالإضافة إلى ضرورة زيادة كفاءات أعضاء هيئة التدريس وتهيئتهم لتحقيق أساليب التمويل الذاتي من خلال إنشاء مركز بكل جامعة لتنمية أعضاء هيئة التدريس، وذلك لمساعدتهم على تحقيق أدوارهم في إدارة المشروعات البحثية التعليمية والإنتاجية والاستثمارية (باطوح؛ وبامخرمة؛ وعبد اللطيف، 2010)، (العتيبي، 2018)، (نعمة؛ وداخل، 2019)، (الحرباوي، 2020)، (المهدي، 2020).

وبرزت مشكلة البحث الحالي من خلال ملاحظات الباحثين الحاليين من خلال عملهما كأعضاء هيئة تدريس بالكلية من تكديس الأعمال الأكاديمية والمهام البحثية لعضو هيئة التدريس، وأن هناك تداخل في المهام والأعمال مما يؤثر في إنجازها، ومن المهام الرئيسة التي تنادي بها ثقافة الجامعة المنتجة لعضو هيئة التدريس المهام التدريسية والبحثية والمجتمعية والتي يتطلب تحقيقها نوع من الكفاءة المهنية، وقدر من المرونة المعرفية؛ كي يتمكن من مواجهة المشكلات وحلها بأقل جهد وتكلفة، كما أن دور الجامعة في خدمة المجتمع يحتم عليه أن تتجه إلى الجامعة المنتجة للتواصل مع المجتمع لتلبية بعض متطلباته، ولتوفير بعض النفقات المالية التي تساعد في تحقيق أهدافها ورسالتها العالمية.

وتمثلت أيضا مشكلة البحث الحالي في ندرة الدراسات التي تناولت الكفاءة المهنية في ضوء ثقافة الجامعة المنتجة والمرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس، ومن ناحية أخرى تناقضت نتائج الدراسات التي بحثت أثر متغير التخصص في المرونة المعرفية؛ حيث توصلت دراسة كل من (بغدادى، 2015)، (سيد، 2016)، (محسن والسماوي، 2018)، (الجريوي، 2020) (مقلد، 2020)، (السميط؛ والعاظمي؛ والخزي، 2022) إلى عدم وجود فروق في المرونة المعرفية ترجع إلى التخصص، وتوصلت دراسة كل من (عبد الوهاب، 2011)، (المحسن؛ وأحمد، 2016)، (إبراهيم، 2017)، (عباس، 2018)، (السيد، 2018)، (الجريوي، 2020)، (رضوان، 2021) إلى وجود فروق في المرونة المعرفية ترجع إلى التخصص، وأشارت دراسة (العاني؛ والزدجالية، 2019) إلى وجود فروق ترجع إلى الوظيفة.

وفي حدود ما اطلع عليه الباحثان لا توجد دراسة سابقة اهتمت بدراسة الكفاءة المهنية في ضوء التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة وعلاقتها بالمرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وهو ما يستدعي القيام بدراسة هذه المتغيرات.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

- 1- هل تختلف متوسطات درجات أبعاد الكفاءة المهنية ودرجات أبعاد المرونة المعرفية باختلاف الدرجة العلمية، والتخصص؟
- 2- هل تختلف متوسطات درجات أبعاد الكفاءة المهنية ودرجات أبعاد المرونة المعرفية باختلاف التفاعل بين الدرجة العلمية والتخصص؟
- 3- هل توجد علاقة بين الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر؟
- 4- هل يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد المرونة المعرفية؟

أهداف البحث:

هدف البحث التعرف على علاقة الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة بالمرونة المعرفية، وكذلك الكشف عن الفروق في أبعاد الكفاءة المهنية وأبعاد المرونة المعرفية في ضوء اختلاف متغيرات الدرجة العلمية، والتخصص، وكذلك التعرف على إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد المرونة المعرفية.

أهمية البحث:

يمكن النظر إلى أهمية البحث من الناحيتين النظرية والتطبيقية على النحو الآتي:

من الناحية النظرية:

- ندرة البحوث العربية - في حدود ما اطلع عليه الباحثان - التي بحثت علاقة الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- التأصيل النظري للكفاءة المهنية والمرونة المعرفية كمفهومين في مجال علم النفس.
- أهمية المرونة المعرفية بوصفها وظيفة تساعد أعضاء هيئة التدريس على تضمين جميع مهاراتهم وتسخيرها بصورة عملية في حياتهم العامة بحيث يتمكنوا من الموازنة بين خبراتهم وسلوكهم.

- تناول البحث متغيرات وثيقة الصلة بأعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر بشكل مباشر على أداءهم الأكاديمي والمجتمعي.

- مساندة الاتجاهات العالمية الحديثة في البحث عن مصادر تمويل أخرى للتعليم الجامعي بجانب التمويل الحكومي ومن هذه المصادر تطبيق ثقافة الجامعة المنتجة على الجامعات الحكومية في مصر.

من الناحية التطبيقية:

- يسعى البحث إلى توفير أداتين، الأولى لقياس الكفاءة المهنية، والثانية لقياس المرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس، خاصة مع ندرة الأدوات لقياس هذين المتغيرين لهذه الفئة.

- يسعى البحث إلى الكشف عن الفروق في أبعاد الكفاءة المهنية وأبعاد المرونة المعرفية في ضوء اختلاف متغيرات الدرجة العلمية، والتخصص وهذا له مردود يتمثل في التطبيقات التربوية التي يجب مراعاتها في ضوء هذه النتائج.

- قد تفيد نتائج هذا البحث في توجيه أنظار القائمين على وضع محتوى البرامج التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في الأخذ بها لما لها مردودا إيجابيا على الأداء المهني والبحثي والمجتمعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

- وضع إطار نظري للجامعة المنتجة والكفاءات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وعلاقتها بالمرونة المعرفية أمام صانعي القرار، حتى يكون لديهم المعلومات الكافية تمهيدا لتطبيق وتفعيل الجامعة المنتجة في الجامعات المصرية عامة وجامعة الأزهر على وجه الخصوص، كحل لبعض المشكلات التي تواجه التعليم الجامعي، مثل الانفصال بين النظرية والتطبيق، حيث إن الجامعة المنتجة من ضمن فلسفتها العمل على تدريب الطلاب تدريباً ميدانياً في مؤسسات المجتمع كالمصانع والورش والمؤسسات الإنتاجية والقطاعات الخدمية.

مصطلحات البحث:

الكفاءة المهنية: تعرف بأنها مجموعة المعلومات والمعارف والقدرات والمهارات والخبرات التي تظهر في أداء عضو هيئة التدريس عبر الوظائف المسندة إليه وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والتي تمكنهم من أداء عملهم وأدوارهم ومسئولياتهم، ويقوم طلابهم بملاحظتها وتقييمها، وهذه القدرات لها تأثيرات كبيرة على العملية التعليمية (الباحثان)، وتتحدد أبعاد الكفاءة المهنية فيما يأتي:

أ- الكفاءة التدريسية: جميع المهارات والقدرات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس أثناء الموقف التعليمي الصفّي، وتساعد في تنظيم هذا الموقف، وتشمل كل ما من شأنه تحفيز الطلاب واستثارة اهتماماتهم بمحتوى التعلم وطرائقه ونتائجه، وقدرته على استخدام طرق تدريس مناسبة، والتنويع في تقديم المعلومات، والابتكار في الدرس، ومراعاة الفروق الفردية، ومراعاة رغبات الطلاب في التعلم، والسيطرة والقيادة والديموقراطية.

ب- الكفاءة البحثية: القدرات والمعارف والمهارات والخبرات العلمية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس والتي تساعد في الوصول إلى مستوى متميز من الإنتاج البحثي، وقدرته واستعداده لإيجاد حل للمشكلات الجديدة من خلال المهارات الفكرية والمعرفية.

ج- الكفاءة المجتمعية: الخبرات والقيم الشخصية التي تساعد عضو هيئة التدريس في المشاركة في اللجان المختلفة المكلف بها وفي الأنشطة اللامنهجية وفي أنشطة التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، واقتراح الاستشارات للمهنيين والمؤسسات المجتمعية الأخرى غير الجامعة، والانضمام للجمعيات المهنية، والمشاركة في تحكيم المنشورات الأكاديمية، وإثراء وتطوير المجالات الثقافية والاجتماعية، وإثارة الاهتمام بقضايا السياسة العامة، بجانب الارتقاء بالذوق العام من خلال المحاضرات واللقاءات الفكرية والفنية العامة ومتنوعة المجالات والأهداف.

الجامعة المنتجة: وتعرف على أنها الجامعة التي تستغل كل ما تمتلكه من خبرات وكوادر بشرية مؤهلة من أجل تحقيق وظائف الجامعة الثلاث المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وذلك بطريقة تجعلها قادرة على توفير مصادر للتمويل الذاتي لها، سواء عن طريق إعداد الطلاب المنتجين، أو إجراء البحوث النظرية والتطبيقية، وتقديم الاستشارات المطلوبة، وتفعيل الشراكة مع المؤسسات الإنتاجية الموجودة في المجتمع، وقيام الجامعة بتسويق منتجاتها (الباحثان).

المرونة المعرفية: وهي عضو هيئة التدريس بأنه في أي موقف معين توجد بدائل ومتغيرات متاحة وأفكار متنوعة للمواقف المختلفة والصعبة، والتحول الذهني للتكيف والتوافق مع مؤثرات البيئة المتغيرة، وقدرته على توليد بدائل جديدة عند مواجهة المشكلات واختيار البديل المناسب للموقف الراهن (الباحثان)، وتتحدد أبعاد الكفاءة المهنية فيما يأتي:

- أ- الوعي بالبدائل المتاحة: قدرة عضو هيئة التدريس على إدراك وفهم البدائل المختلفة للمواقف التي تواجهه، والنظر إليها على أنها نوع من التحدي، وقدرته على تحليلها والمثابرة في التفكير للوصول إلى حلول لها.
- ب- الاستعداد للتكيف مع المواقف: قدرة عضو هيئة التدريس على تغيير تفكيره في الوقت المناسب، وتبني وجهات النظر التي تتفق مع أهدافه، والتعامل بسهولة مع المواقف الجديدة، وتكوين ارتباطات بين الأفكار الجديدة، وبالتالي الوصول إلى اتخاذ القرار المناسب.
- ج- القدرة على إنتاج السلوك المطلوب: قدرة عضو هيئة التدريس على تقديم الحلول والبدائل المتنوعة في المواقف والأحداث المختلفة التي يتعرض لها، وطرح أكبر عدد من الأفكار والبحث عن الحلول التي يوجد بها تنوع وحدثة.

حدود البحث: تتحدد نتائج البحث بالحدود الآتية:

- أ- حدود زمنية: ترتبط بفترة تطبيق البحث خلال العام الدراسي 2021/2020 م.
- ب- حدود مكانية: تتمثل بكليات التربية (القاهرة بنين، والقاهرة بنات، وأسيوط، وتفهن الأشراف).
- ج- حدود موضوعية: تتمثل في المنهج الوصفي، وأعضاء هيئة التدريس، والأدوات (مقياس الكفاءة المهنية، ومقياس المرونة المعرفية).



المفاهيم النظرية للبحث:

المحور الأول: الجامعة المنتجة

مفهوم الجامعة المنتجة:

تعرف الجامعة المنتجة بأنها الجامعة المرتبطة بمجتمعها التي هي موجودة فيه، بحيث تقدم لأفراد هذا المجتمع خدمات ثلاثة متمثلة في وظائف الجامعة وهي التعليم والبحث العلمي والخدمة العامة، وفي نفس الوقت تعمل هذه الجامعة على توفير التمويل الذاتي لها عن طريق تحقيق الاستثمار الواعي لجميع مواردها سواء فيما يتعلق بالجانب المادي أو الجانب البشري، كما تقوم بتحقيق الشراكة مع مؤسسات المجتمع المختلفة بما يضمن لها البقاء والاستمرار (بني مقداد، وعاشور، 2018، 171).

كما تعرف الجامعة المنتجة على أنها الجامعة التي تعتمد على ما تمتلكه من خبرات وكوادر بشرية مؤهلة من أعضاء هيئة التدريس لتوفير مصادر تمويل ذاتية لها، وذلك عن طريق تقديم خدمات تدريسية تساهم في إعداد الطلاب المنتجين، وعن طريق إجراء البحوث النظرية والتطبيقية، وتقديم الاستشارات المطلوبة، وتفعيل الشراكة مع المؤسسات الإنتاجية الموجودة في المجتمع، وقيام الجامعة بتسويق منتجاتها (علي، 2018، 797).

وتعرف الجامعة المنتجة بأنها الجامعة التي تعمل على التوسع في أدوارها التي تشمل التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وجعل الجامعة أكثر إنتاجية وزيادة الإيرادات المالية عن طريق قيام الجامعة باستثمار مواردها المادية والبشرية، وإعداد كوادر وخريجين مؤهلين لسوق العمل، وأعضاء هيئة تدريس يساهمون في مواجهة مشكلات الإنتاج ومعالجة المشكلات التي يواجهها المجتمع وتبادل الخبرات مع مؤسسات المجتمع الأخرى عن طريق عقد شراكات مثمرة (الزهراني، وأحمد، 2020، 161).

ويتضح مما سبق أن مفهوم الجامعة المنتجة يدور حول ربط عملياتها التعليمية بالبحث والإنتاج وخدمة المجتمع، وتوجيه اهتمامها إلى تطوير المجتمع والعمل على تحديثه، وجعل الجامعة بيت خبرة؛ حيث يقدم أعضاء المجتمع الجامعي وأهمهم أعضاء هيئة التدريس أدواراً وأنشطة مختلفة كلياً في مجال تخصصه لأفراد المجتمع ومؤسساته، وتتقاضى في مقابل ذلك أجوراً مناسبة للمساهمة في تمويل التعليم بها؛ مما يُمثل نوعاً من التخفيف عن التمويل الحكومي، ويتحقق بذلك هدف مهم من أهدافها وهو خدمة المجتمع خدمة إنتاجية استثمارية متبادلة، ولا يتناقض مفهوم الجامعة المنتجة مع المفهوم العام للجامعة ووظائفها الأساسية، بل يُعمق ويُوسع من دورها في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ويشير إلى ضرورة مشاركتها مؤسسات المجتمع المختلفة في تنفيذ برامجها الإنتاجية والتنمية.

أهمية الجامعة المنتجة:

تعد الجامعة المنتجة متطلبًا من المتطلبات التي تقضي على العزلة بين الجامعة والمجتمع من خلال عقد شراكات متعددة مع مؤسسات المجتمع الإنتاجية والخدمية ويتبدى ذلك من خلال ما يأتي:

- جعل الجامعات المصرية بمثابة بيوت خبرة للمجتمع عن طريق استفادة مؤسسات المجتمع من الكوادر البشرية والخبرات العلمية والمهارات الفنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
 - توفير قنوات اتصال مستمرة بين جميع الكليات في الجامعة ممثلة في أقسامها الأكاديمية وبين المؤسسات المجتمعية لإظهار أوجه التعاون التي يمكن أن يتشاركوا فيها.
 - تعمل الجامعة المنتجة على التعرف على احتياجات المؤسسات المجتمعية عن طريق عمل دراسات ميدانية، وذلك تمهيدًا لتحقيق هذه الاحتياجات الحالية والمستقبلية.
 - عمل قواعد بيانات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، توضح فيها تخصصاتهم الدقيقة وإعلانها للمجتمع بحيث تكون متاحة أمام المؤسسات المختلفة للاستفادة منها.
 - تقديم الجامعات لاستشارات العلمية والفنية للراغبين من أفراد المجتمع ومؤسساته.
 - العمل على ربط العملية التعليمية بسوق العمل عند إعداد الطلاب وتأهيلهم وتدريبهم.
 - فتح قنوات اتصال بين طلاب السنوات النهائية بالجامعة وبين قيادات المؤسسات المجتمعية بهدف توفير فرص عمل لهؤلاء الطلاب.
 - قيام إدارة الجامعة بإنشاء مكتب لتسويق الأبحاث للاستفادة المتبادلة من تطبيقها (عبد الحسيب، 2020، 215).
- ويتضح مما سبق أن الجامعة المنتجة تعد من التوجهات الحديثة التي تعمل على التقريب بين الجامعة والمجتمع، وذلك بعمل اتصالات دائمة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع الإنتاجية والخدمية مما يجعل الجامعة على علم بما هو مطلوب في سوق العمل، مما يساعدها في بناء برامجها التعليمية وتحديد الأهداف المقصودة من العملية التعليمية.

أهداف الجامعة المنتجة:

تختلف الجامعة اليوم عن الجامعة في الماضي فبعد أن كان الهدف الرئيس للجامعة هو تخريج أجيال مزودة ببعض المعارف والمهارات، أصبح هدف الجامعة اليوم هو تخريج كوادر بشرية مدربة ومؤهلة وتتمتع بالمهارات التي يحتاجها سوق العمل والإنتاج، لذا تهدف الجامعة المنتجة إلى ما يأتي:

- تطوير أداء نظام التعليم الجامعي، وتحسين درجة فاعليته وكفاءته لتحقيق الجودة الشاملة، ورفع القدرة التنافسية للتعليم الجامعي؛ لمسايرة المعايير الدولية.
- توفير مصادر تمويل ذاتية يتم إضافتها إلى ميزانية الجامعة مما ينعكس على تحقيق الأهداف وتطوير الأداء.
- تحقيق المنفعة المتبادلة بين التعليم الجامعي وقطاعات الإنتاج عن طريق توظيف تكنولوجيا المعلومات والتقنيات الحديثة.

- المساهمة في مواجهة مشكلة البطالة وتحقيق التنمية المستدامة.
 - تطبيق الشراكة المجتمعية من خلال تبادل الخبرات بين الجامعات ومؤسسات الإنتاج.
 - الاهتمام بالبحوث التطبيقية وتقديم الاستشارات العلمية لكافة فئات المجتمع.
 - تحقيق التعليم المستمر والتدريب الدائم من خلال عقد الدورات وورش العمل لمواكبة كل ما هو جديد
 - الخروج بالجامعة من عزلتها عن مجتمعيها إلى المشاركة فيه، والمساهمة في حل مشكلاته وتلبية احتياجاته؛ بهدف تنميته وتقدمه وتطويره.
 - توفير موارد ذاتية للجامعة؛ بهدف تطويرها وتحسين نوعية التعليم بها، والمساهمة مع التمويل الحكومي.
 - التعاون الوثيق بين الجامعة ومؤسسات العمل والإنتاج، وفتح أبواب الجامعة لهذه المؤسسات، وإعطاء كليات الجامعة مزيداً من الحرية للتعاون مع هذه المؤسسات.
 - مواجهة مشكلات التعليم الجامعي وإيجاد حلول واقعية لها مثل: زيادة أعداد المقبولين بالجامعات، وارتفاع تكلفة التعليم الجامعي مع نقص التمويل، وبطالة الخريجين وتدني مستواهم.
 - الارتقاء بمجال البحث العلمي عن طريق وضع خريطة بحثية له، وتكوين فرق بحثية مشتركة متعددة التخصصات من أعضاء هيئة التدريس.
 - تنمية الشخصية المتكاملة لدى الطلاب بأبعادها المختلفة المعرفية والانفعالية والاجتماعية والأخلاقية والروحية والجسمية؛ فالتعليم الجامعي إعداد متوازن للحياة المنتجة السعيدة.
 - تحقيق الترابط الوثيق بين الإعداد الأكاديمي للطلاب والبحث العلمي المرتبط بالعمليات الإنتاجية داخل المؤسسات الاقتصادية والمجتمعية.
 - إتاحة طاقات وكفاءات الجامعة البشرية ومرافقها وإمكاناتها المادية، ليستفيد بها أفراد المجتمع ومؤسساته، مقابل عوائد مادية مناسبة.
 - القيام بتسويق الأنشطة الإنتاجية والبحوث التطبيقية والابتكارات التي تتم بالجامعة لتطبيقها في الواقع العملي، وإيجاد البديل المحلي بدلاً من الاعتماد على الخبرة الخارجية والمنتج الأجنبي (عبد الحسيب، 2006)، (Perkmann & Salter, 2012)، (باطوح وآخرون، 2012)، (Utama, Sagala & Sitompul, 2017)، (الخليفة، 2014)، (Productivity Commission, 2017)، (Asian Productivity Organization, 2017)، (علي، 2018)، (الحرباوي، 2020).
- وإضافة لما سبق يعد من الأهداف الرئيسة لقيام الجامعة المنتجة وتطبيقها توفير مصادر تمويل ذاتي للجامعات بدلاً من اعتمادها بشكل كلي على الميزانيات المخصصة من قبل الدول، مما يرفع العبء عن كاهل الحكومات في توفير الميزانية اللازمة من ناحية، ومن ناحية أخرى تعمل الجامعة المنتجة على استغلال الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة من أعضاء هيئة التدريس في مساعدة المؤسسات المجتمعية سواء بتقديم الاستشارات أو الأبحاث التطبيقية أو بتقديم التدريب والدعم المستمر للعاملين بهذه المؤسسات، ويتضح أيضاً أن الجامعة المنتجة تسعى

لتحقيق أهداف التطوير والتجديد واستخدام التكنولوجيا ونتاجها وتصديرها للغير، والمساهمة للحد من البطالة بمتابعة خطط ومتطلبات سوق العمل، وتزويد الشركات والمؤسسات بالبحوث والدراسات التي من شأنها تطوير صناعاتها ومستوى أداؤها وكفاءة موظفيها.

المبادئ التي تقوم عليها ثقافة الجامعة المنتجة:

تقوم ثقافة الجامعة المنتجة على مجموعة من الأسس والمبادئ، والتي يمكن إجمالها فيما يأتي:

- تفعيل الدور التنموي للجامعة عن طريق فتح قنوات اتصال شرعية بين الجامعة ومؤسسات المجتمع.
 - تحقيق الشراكة المجتمعية مع المؤسسات المجتمعية الإنتاجية والخدمية.
 - تلبية احتياجات المؤسسات المجتمعية من الكوادر المدربة والمؤهلة والقادرة على البحث والمساهمة في مواجهة المشكلات المجتمعية والإنتاجية.
 - تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع.
 - النظرة المتكاملة للتعليم والتوازن بين النظرية والتطبيق، وبين التعليم والإنتاج بهدف الوصول إلى التعليم المنتج، ورفع مستوى الإنتاج.
 - تكوين الشخصية المنتجة الفعالة القادرة على الابتكار والمؤثرة في المجتمع.
 - الربط بين وظائف الجامعة الثلاث التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
 - تطبيق الجامعة المنتجة للاربحية المتفقة مع خصائص المجتمع الإسلامي، فتطبيق الجامعة المنتجة لا يحول الجامعة إلى شركة بغرض الربح فالجامعة لها أهداف ووظائف أساسية لا تحيد عنها.
 - استثمار وتسويق التعليم عن طريق تحويل الجامعة إلى مركز للإنتاج المعرفي والفكري وتوليد المعرفة، وإقامة صناعة قادرة على المنافسة عالمياً.
 - تحقيق مبدأ الاستقلالية للجامعات من خلال تنوع مصادر التمويل وقلة الاعتماد على التمويل الحكومي فقط.
 - تنوع مصادر التمويل من المشروعات والأنشطة والبحوث التطبيقية وغيرها، لتمثل مصدراً للتمويل بالإضافة إلى ما يمكن أن تحصل عليه الجامعة من معونات ومنح من بعض المؤسسات والأفراد، وبذلك تتحقق الاستقلالية للجامعات.
 - ربط التعليم بالإنتاج؛ فالطالب في الجامعة المنتجة يتم إعداده بطريقة متوازنة تجمع بين النظرية والتطبيق، وبين التعليم والإنتاج، ورفع مستوى إنتاجية الطالب من خلال ممارسته للعمل والإنتاج في المؤسسات الإنتاجية أثناء الدراسة؛ وذلك بهدف تحقيق التعليم المنتج (عبد الحسيب، 2006)، (الخليفة، 2014، 97-123)، (الوشاحي، 2015، 241)، (Okendo, 2018)، (علي، 2018)، (الجبور؛ والحراشنة، 2020)، (الحرباوي، 2020)، (Nguyen, Nguyen & Dao, 2021).
- ومما سبق يتضح أن الجامعة المنتجة تقوم على مجموعة من المبادئ أهمها تحقيق الشراكة بين الجامعة والمجتمع واستغلال واستثمار الإمكانيات المادية والبشرية للجامعة، والعمل

على تدريب طلابها داخل هذه المؤسسات المجتمعية، وذلك للجمع بين الجانب النظري والتطبيقي في تعليم الطلاب، مما يعمل على بناء خريج يمتلك المهارات المطلوبة التي يحتاجها سوق العمل، ودعم العاملين في المؤسسات الإنتاجية وتقديم العون لهم عن طريق عقد الندوات والورش وتقديم الاستشارات كلما احتاجوا إليها، والتأكيد على الأبحاث التطبيقية التي يحتاجها المجتمع؛ مما يوفر مصادر للتمويل الذاتي للجامعات، يمكن الاستفادة منها في توفير ما تحتاجه الجامعة من بنية تحتية سواء مباني أو معامل أو دخل إضافي لكل العاملين بالجامعات مما يكون دافعاً ومحفزاً لهم لإتقان ما هو مطلوب منهم.

أدوار الجامعة المنتجة:

لقد تغير دور الجامعة المنتجة عن الدور التقليدي للجامعات، يتبدى ذلك فيما يأتي:

- إعداد الخريجين: أي إعداد الخريج بالمواصفات التي يريدها سوق العمل.
 - التعليم المستمر: بحيث تدرّب وتؤهل وتطور معارف خريجيها بأحدث المستجدات التقنية والعلمية في تخصصاتهم عن طريق الدورات التي تعدها وحدات التعليم المستمر بالجامعة.
 - البحث العلمي: ويتضمن (البحث الأكاديمي) وهو الذي يعمل على تطوير المعارف النظرية، ولابد من التعاون مع مؤسسات المجتمع للعمل على تحويل هذه البحوث إلى بحوث قابلة للتطبيق للاستفادة منها في تطوير التقنيات المختلفة بما ينعكس على تسريع النمو الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، و(البحث التطبيقي) وهو المطلوب من الجامعة بما تمتلكه من خبرات وإمكانات.
 - الاستشارات: ويمكن للجامعة تحقيق ذلك عن طريق افتتاح بعض المكاتب المتخصصة كالمكتب الاستشاري الهندسي، والزراعي، والبيطري، والتربوي، والصيدي، والعيادات الاستشارية وغير ذلك مما يقوم بتقديم الخدمات الاستشارية لأفراد المجتمع ومؤسساته.
 - النشاطات الإنتاجية: مثل إنتاج كليات الزراعة والطب البيطري لبعض السلع المطلوبة.
 - البحوث التعاقدية، والأنشطة الإنتاجية، والاستشارات العلمية أو الفنية، والتعليم المستمر، والتعليم عن بعد، والتعليم المفتوح، والدراسات المسائية، والبرامج والدورات التدريبية، واستثمار أموال ومرافق الجامعة، والتوعية الاجتماعية، وتسويق الخدمات والبحوث الجامعية (الخشاب، 1996، 10)، (عبد الحسيب، 2006، 137).
- ومما سبق يمكن إيجاز دور الجامعة المنتجة في قيامها بما يلي: المشاركة المباشرة للمجتمع في التطوير والابتكار، والاهتمام بالأبحاث المرتبطة بالعمل لحل المشكلات الإنتاجية التي تواجهه، وإفساح المجال للاستفادة من الرسائل والأبحاث في معالجة بعض المشكلات الخاصة بالعمل، واقتراح بعض الطرق لحلها، والاهتمام والتأكيد على البرامج التدريبية والتعليم المستمر، ومساعدة المؤسسات الموجودة في المجتمع عن طريق تقديم الاستشارات المطلوبة لمواجهة المشكلات، وقيام الجامعة بعمليات الإنتاج المباشر في كلياتها، والاهتمام بافتتاح بعض برامج التعليم والتدريب المسائي مقابل تحصيل رسوم مناسبة.

متطلبات تطبيق الجامعة المنتجة:

يحتاج تطبيق الجامعة المنتجة توفير مجموعة من المتطلبات المادية والبشرية. ومن المتطلبات التي ينبغي توافرها من أجل التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة:

- تطوير المناهج وافتتاح أقسام وشعب وتخصصات جديدة تخدم المؤسسات الإنتاجية في المجتمع.
- إحداث تكامل بين ما هو نظري وما هو تطبيقي، وذلك عند إعادة بناء المناهج.
- صياغة محتوى علمي يساعد الطلاب على تنمية مهارات البحث لديهم، وممارسة العمليات العقلية العليا كالتفكير والتحليل والنقد.
- التعاون بين الجامعات وبين المؤسسات المجتمعية الإنتاجية بهدف توفير فرص للتدريب العملي والميداني.
- الابتعاد عن الطرق والأساليب التقليدية في التعليم والتي تشجع على الحفظ والاسترجاع فقط.
- التوسع في استغلال الوسائل التكنولوجية الحديثة وشبكة الانترنت.
- بناء أساليب حديثة للتقويم تهتم بقياس الجوانب العملية والتطبيقية والميدانية لما تعلمه الطلاب.
- أن تكون أهداف البحث العلمي واضحة، وأن تكون أولوياته محددة، وأن يُوجه البحث لحل قضايا ومشكلات المجتمع وخدمة قضايا التنمية، ووجود توجه لعقد الندوات والمؤتمرات العلمية بالجامعات، وزيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس فيها، وأيضاً مشاركة رجال الصناعة والمهتمين بالبحث العلمي في تلك الندوات والمؤتمرات؛ وذلك لإثراء المعرفة العلمية، والتوجه نحو البحوث المهمة بالإنتاج، كذلك الاستفادة من براءات الاختراع والابتكار والعمل على تطبيقها.
- أن تكون الأبحاث العلمية مرتبطة بحاجات ومشكلات المجتمع، أي تكون نابعة من المجتمع المحلي؛ وذلك لخدمة المجتمع وتنميته، ووجود برامج توعية لأفراد المجتمع، وبرامج تعليم الكبار، والعمل بنظام الدراسات المسائية للمواطنين بمقابل أجر رمزي، وقيام أساتذة الجامعات بالتدريس للفنيين والمهندسين العاملين بمواقع الإنتاج؛ حتى يقفوا على كل جديد تتوصل إليه نتائج الأبحاث العلمية.
- تقديم تعليم أكاديمي ملائم لاحتياجات وتطلعات الطلاب، واستخدام التقنيات الحديثة في عملية التدريس، وتنوع أساليب التدريس بما يتناسب مع تطورات ومتطلبات العصر، وتقديم أنشطة إضافية كتعزيز النمو الأكاديمي للطلاب، وتهيئة المناخ الأكاديمي والبيئة التعليمية التي تشجع الابتكار، واستخدام الأجهزة الحديثة والمتطورة بما يخدم العملية التعليمية، والتركيز على طبيعة المناهج المناسبة مع مفهوم الجامعة المنتجة، وتقديم التدريب العملي للطلاب.
- التركيز على الابتكار في محتوى البحوث، وقيام أعضاء هيئة التدريس باستثمار طاقتهم في الإنتاج العلمي، كذلك استثمار البحوث من خلال نشرها في المجالات العلمية مقابل العائد المادي، وإلحاق أعضاء هيئة التدريس بدورات تدريبية وتطويرية بشكل مستمر،

والتحاق أعضاء هيئة التدريس ببعثات خارجية للاستفادة من الخبرات المتقدمة في مجالات البحث العلمي، وقيام عضو هيئة التدريس بتوفير الوقت الكافي لإتمام البحث العلمي (عثمان، 2005)، (Perkmann & Salter, 2012)، (APO, 2017)، (Nguyen, Nguyen & Dao, 2021).

ويتضح مما سبق أنه من أهم المتطلبات المطلوب توافرها لتطبيق الجامعة المنتجة هي ثقافة الجامعة المنتجة، حيث ينبغي أن يكون لدى إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس اقتناع بأهمية تطبيق الجامعة المنتجة، لذا ينبغي نشر هذه الثقافة عن طريق إقامة ندوات وورش عمل للتعريف بثقافة الجامعة المنتجة وفلسفتها وأهميتها وأهدافها والمعوقات التي قد تواجه تطبيقها.

المعوقات التي تواجه تطبيق الجامعة المنتجة:

- يمكن أن يواجه تطبيق الجامعة المنتجة بعض المعوقات، ومنها:
- ضعف وضوح الرؤية لدى المسؤولين بالجامعات نحو أهمية تطبيق فلسفة الجامعة المنتجة كوسيلة من وسائل التمويل الذاتي، ولمسايرة الاتجاهات العالمية الحديثة.
 - ضعف الميزانية المخصصة للمشروعات والأنشطة الإنتاجية بالجامعات.
 - قلة الخطط المستقبلية لدى الجامعات عن تنوع مصادر التمويل والبحث عن مصادر للتمويل الذاتي.
 - ضعف اهتمام الجامعات بتطبيق التعليم القائم على فلسفة الجامعة المنتجة (الخليفة، 2014، 116).
 - وإضافة لذلك فإنه من أهم المعوقات التي قد تواجه تطبيق الجامعة المنتجة البيروقراطية والروتين لدى المسؤولين في الجامعات، مما يتطلب ضرورة سن القوانين والتشريعات لتطبيق ثقافة الجامعة المنتجة وعقد الشراكات بين الجامعة ومؤسسات المجتمع بشكل رسمي، والتأكيد على إجراء البحوث التطبيقية وإنشاء مراكز لتسويق هذه الأبحاث مما يعود بالنفع على الطرفين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية والخدمية بالمجتمع.

ثقافة الجامعة المنتجة:

- تشتمل ثقافة الجامعة المنتجة على عدد من العناصر، يمكن إجمالها فيما يلي:
- ينبغي تغيير ثقافة الجامعة أولاً، وتعد أهم المجالات التي تحتاج إلى تغيير، وظائف الجامعة الثلاث، حيث لا بد من اعتبار هذه الوظائف منظومة متكاملة تهدف إلى تحقيق الانفتاح على المجتمع ومؤسساته.
 - إعادة النظر في إعداد طلاب الجامعة في ضوء المتغيرات المعاصرة، حيث إن التغيير المستمر الموجود في مجتمع اليوم يدعو إلى تكامل المعلومات والمعارف والمهارات التي يكتسبها الطلاب.
 - فتح قنوات اتصال مع المجتمع لمعرفة قضايا الإنتاج ومشكلاته.

- ضرورة اعتماد لوائح وقوانين مرنة تسمح لإدارات الكليات والجامعات بعمل التغييرات التي يحتاجها سوق العمل.
 - التوجه نحو ترسيخ استقلالية الجامعة واعتبار سوق العمل هو الموجه نحو مواصفات الخريجين.
 - رفع جميع القيود التي تحدّ من انطلاق الجامعة نحو الابتكار.
 - دعم عمليات التفكير الابتكارية والبعد عن الحلول التقليدية مما سيوفر فرصاً للتطوير ومحاكاة التعليم في الجامعات المتطورة بالدول المتقدمة (الكعبي، 2018، 5).
- مبررات التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة:**

- توجد العديد من المبررات التي تؤكد على ضرورة التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة، منها التحديات التي تواجه التعليم الجامعي مثل الانفجار المعرفي والثقافي، والتقدم الهائل في وسائل الاتصال والوسائل التكنولوجية من يوم لآخر، والعملة ومحاولة فرض سيطرة ثقافات معينة على كل دول العالم، وكذلك التحديات التي تواجه التعليم الجامعي منها محاولة تطبيق معايير الجودة الشاملة لتحسين وتطوير العملية التعليمية وتطوير مهارات ومواصفات الخريجين، ومنها أيضاً التنافسية ومحاولة الحصول على مراكز متقدمة في التصنيفات الدولية للجامعات، ويمكن تلخيص المبررات التي تؤكد على ضرورة التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة في النقاط التالية:
- زيادة القدرة على الاستيعاب، وذلك لمواجهة التزايد المستمر في أعداد الطلاب الملتحقين بالتعليم الجامعي.
 - أهمية مسايرة العملية التعليمية بالجامعات لمتطلبات المجتمع وبناء الخريج المفيد لنفسه ولمجتمعه.
 - ضرورة تكيف الجامعات مع التغيرات التكنولوجية التي تتطور من يوم لآخر.
 - تكيف العاملين في الجامعات وعلى رأسهم أعضاء هيئة التدريس مع التغيرات التي تحدث في طبيعة المهن.
 - ضعف قدرة الجامعات على إحداث التوازن بين وظائف الجامعة الثلاث.
 - مواجهة ضعف الميزانيات وقلة مصادر التمويل.
 - ضرورة زيادة قدرة الجامعات على إحداث توازن بين الكم والكيف في العملية التعليمية.
 - أهمية زيادة قدرة الجامعات على تحديث النظام التعليمي وتنوع أنماطه وذلك من أجل تحسين العمليات وتطوير المخرجات.
 - مواجهة التحديات الخارجية والتي من أهمها زيادة القدرة التنافسية للجامعات للتوافق مع المعايير الدولية والعالمية، وأيضاً من هذه التحديات التقدم العلمي والتقني، والعملة والثقافات الوافدة.
 - ضعف قدرة الدولة على الإنفاق على التعليم الجامعي، والحاجة إلى التوسع فيه لمواجهة الطلب الاجتماعي المتزايد عليه، وحاجة التخصصات الجديدة المرتبطة بالتطور العلمي والتكنولوجي إلى كلفة عالية قد لا تستطيع الدولة توفيرها أو الوفاء بها.

- زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي نتيجة النمو السكاني السريع والمتزايد، والتزام الدولة بمبدأ تكافؤ الفرص التعليمية، والنظر إلى التعليم الجامعي على أنه العنصر الفاعل في الحراك الاجتماعي والوجاهة الاجتماعية.
- وجود مشكلة البطالة بين الخريجين الجامعيين، والتي تزايدت بشكل مستمر، وتوضح رفض سوق العمل لهم؛ الأمر الذي يعطي مؤشراً بضرورة تحديث التعليم الجامعي، وربطه بالعمل والإنتاج.
- اقتصار نشاط الجامعة على الجانب التعليمي والبحث الأكاديمي؛ مما خلق فجوة كبيرة بين رسالتها في خدمة المجتمع وطاقتها المعرفية غير المستثمرة؛ مما يعطل جانب أساسي من مواردها الاقتصادية المتاحة في تحقيق مصادر تمويلية إضافية ومتنوعة تسهم في تغطية العجز المالي، وتحقيق عوائد استثمارية مجزية للجامعة.
- الاتجاه المتنامي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات، فلم يعد التعليم مجرد للتعليم فقط؛ وإنما للتنمية؛ وهذا يجعل الحاجة ماسة للتطوير النوعي للتعليم العالي ومخرجاته، بما يحقق المواءمة بين مخرجات العملية التعليمية ومتطلبات التنمية.
- تشكل التنافسية تحدياً أمام جميع الدول المتقدمة والنامية، وتفرض تلك التنافسية على تعليمنا الجامعي ضرورة إعادة النظر في جودة مخرجاته، سواء من حيث مستوى خريجيه والذي عليهم التنافس في سوق العمل العالمي، أو من حيث مخرجاته البحثية والعلمية.
- عزوف أغلبية أعضاء هيئة التدريس عن الاشتراك في برامج خدمة المجتمع، وضعف الروابط بين أعضاء هيئة التدريس ومؤسسات المجتمع الإنتاجية، والتركيز على الفكر الأجنبي (عثمان، 2005، 155-168)، (عبد الحسيب، 2006)، (بوفالطة؛ وموساوي، 2015)، (Azmat & Simion, 2017)، (APO, 2017)، (Shelly & Marmion, 2018)، (علي، 2018)، (الحرابوي، 2020)، (Henry, Ghani, Hamid & Bakar, 2020).

ويتضح مما سبق أن أهم المبررات لتطبيق ثقافة الجامعة المنتجة هي محاولة حل مشكلات ضعف التمويل التي تواجه الجامعات الحكومية، حيث إن الجامعة المنتجة من أهدافها الرئيسية توفير مصادر للتمويل الذاتي للجامعات عن طريق استغلال الإمكانيات الموجودة أساساً في الجامعات سواء مادية من مدرجات وأجهزة ومباني ومعامل وورش هندسية أو إمكانيات بشرية من أعضاء هيئة التدريس واستغلال خبراتهم في تطوير الإنتاج المجتمعي وحل المشكلات التي تواجه المجتمع، وأن الجامعة في حاجة إلى تطوير جميع عناصر المنظومة الجامعية، والبحث عن أساليب وطرق جديدة لهذا التطوير، ومن أهم هذه الأساليب التوجه نحو نموذج الجامعة المنتجة التي أخذت به العديد من الجامعات بالدول المتقدمة وكذلك بعض الدول العربية، وأوصت به العديد من الدراسات كسبيل لحل الكثير من المشكلات التي يُعاني منها التعليم الجامعي، وكحاجة ملحة لتحقيق النمو الاقتصادي المنشود الذي لا يمكن أن يتحقق دون إحداث التعاون بين الجامعة وكافة مؤسسات المجتمع، من أجل النهوض بالمجتمع وإحداث التنمية المنشودة، وأيضاً مما سبق ممكن القول أن دواعي التحول نحو الجامعة المنتجة متعددة، وتشمل دواعي اقتصادية، ودواعي عالمية، ودواعي مجتمعية.

المحور الثاني: الكفاءة المهنية:

مفهوم الكفاءة:

تعرف الكفاءة على أنها مجموعة من المهارات والقدرات المعرفية والبدنية والنفسية والعقلية التي يمتلكها الفرد والخاصة بكل الميادين أو ميدان معين ويمكن أن تكون مكتسبة أو موروثية، ويمكن عن طريقها المساهمة في حل المشكلات أو مواجهتها، والكفاءة المهنية هي سلوك الفرد الذي يسلكه في مهنة معينة وتنعكس آثاره مباشرة على المستفيدين حاضراً أو مستقبلاً (عبد الحسن، 2019، 8).

كما يمكن تعريف الكفاءة على أنها مجموعة المعارف والمهارات والسلوكيات والقدرات الذي تمكن الفرد من القيام بواجباته على الوجه الأمثل (سراج، 2019، 238).

مفهوم الكفاءة المهنية:

تعرف الكفاءة المهنية بأنها محصلة المعارف والخبرات والسلوكيات المكتسبة والممارسة في سياق مهني معين بهدف أداء وظيفة محددة بكفاءة وفعالية، بمعنى أنها تطبيق أو نشاط أو سلوك يمكن ملاحظته وقياسه من خلال مجموعة من القدرات التي تساعد في تحقيق الأهداف المنشودة (يعقوب، 2013، 45).

والكفاءة المهنية تركيبية من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تتم ممارستها في إطار محدد ويمكن ملاحظتها وقياسها عن طريق المقاييس المعدة لذلك من خلال العمل الميداني، وهي إنجاز العمل بشكل صحيح، وترتبط أكثر بكيفية أداء العمل (قاسم، والهران، 2015، 690). ويحتاج المعلمون دائماً لتحسين قدراتهم ومهاراتهم وكفاءاتهم المهنية لمواجهة ما يريده منهم المجتمع كمعلمين محترفين قادرين على تحقيق أهداف المجتمع (Murthi, 2018,22).

كما تعرف على أنها القدرة على أداء سلوك معين يرتبط بمهام معينة ويتم التعبير عنها عن طريق مجموعة التصرفات أو الأفعال أو الأقوال أو الحركات، وتشتمل على مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات المتصلة بمجال معين ويتم تأديتها بمستوى معين من الأداء بحيث يشتمل على تحقيق الأهداف بطريقة فعالة (علي، وطاهر، وجبار، 2018، 141).

والكفاءة المهنية مجموعة المعارف والمهارات والمواقف والقيم التي ينبغي أن تغلب على الفرد وتبدي في طريقة تفكيره وسلوكياته، أو هي القدرة المطلوبة لتنفيذ المهام التي توكل إلى الفرد بنجاح (سوريا، 2019، 12).

كما تعرف بأنها كفاءة الفرد في مزاولته لمهنته وتشمل مجموعة من الخبرات والمعارف والمهارات التي تظهر بوضوح في سلوكيات الفرد وتصرفاته، كما تشمل قدرة الفرد على القيام بالأدوار الموكلة إليه على أكمل وجه، ويكون لها تأثير في العملية التعليمية (الصليبي، 2021، 34).

ويعرفها (بهنساوي؛ وعبد المعطي؛ وعجاجة، 2021، 330) بأنها مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها المعلم وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسئوليته ويمكن ملاحظتها وتقييمها ذاتياً ومن خلال الطلاب والقيادات التعليمية ويكون لها تأثير واضح على عناصر العملية التعليمية.

مفهوم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

تعرف الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بأنها معتقدات عضو هيئة التدريس حول قدراته الخاصة بالتأثير في طلابه، ورفع مستواهم في شتى الجوانب والتمكن من طرق التدريس وحل المشكلات التي تواجهه أثناء التدريس، ويمكن التعبير عنها بواسطة طريق الدرجة التي يحصل عليها عند خضوعه للمقاييس المعدة لذلك (الكندري، 2017، 49).

ويمكن تعريفها على أنها جميع المعلومات والمهارات والخبرات والمعارف التي تظهر في سلوكيات وأداءات عضو هيئة التدريس كما تكون واضحة في أنماطه وتصرفاته أثناء العمل، وذلك من خلال دوره الذي يقوم به سواء في مجال النمو المهني أو مجال التخطيط للمحاضرة وتنظيمها أو مجال تنفيذ المحاضرة أو مجال استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة أو استخدام أساليب التقويم والتعزيز المناسبة أو العلاقات الإنسانية الاجتماعية (اليوسفي، 2012، 307).

وتعرف بأنها مجموعة القدرات والمعارف والقدرات والاتجاهات والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى تمكنهم من أداء عملهم وأدوارهم ومسئولياتهم، ويقوم طلابهم بملاحظتها وتقييمها، وهذه القدرات لها تأثيرات كبيرة على العملية التدريسية (السليم، 2013، 151).

كما تعرف على أنها مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس، وعن طريقها يتم توجيه سلوكه التدريسي، وأيضاً فإن امتلاكه لها يساعده في أداء عمله، ويمكن قياسها بمعايير ومقاييس متفق عليها (العاني، والزديجالية، 2019، 85).

مما سبق يتضح أن الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس مجموعة المعلومات والمعارف والقدرات والمهارات والخبرات التي تظهر في أداء عضو هيئة التدريس عبر الوظائف المسندة إليه وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

خصائص الكفاءة المهنية:

يمكن إيجاز خصائص الكفاءة المهنية فيما يأتي:

- ترتبط بالمدخلات اللازمة لتحقيق مستوى معين من المخرجات وبالتالي يمكن قياسها عن طريق قياس الفرق بين المخرجات والمدخلات.
- عامل داخلي يعكس القدرة على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة.
- ترتبط بالزمن، حيث تعمل على إنجاز الأهداف في أقل وقت ممكن.
- تراكمية، حيث تحتوي على المعارف والقدرات.
- الكفاءة لها هدف، بمعنى أنه يتم استغلال معارف أو مهارات معينة لتحقيق هدف أو تنفيذ نشاط محدد، فيكون الفرد كفؤاً إذا قام بهذا النشاط على أكمل وجه.
- مفهوم مجرد وغير مرئي، ولكن ما يمكن ملاحظته هو تأثير الكفاءة في إنجاز الأهداف.
- مكتسبة، فالفرد لا يولد بها، وإنما يكتسبها عن طريق التعليم والتدريب.
- تعمل على مساهمة الفرد في تطوير المؤسسة التي يعمل بها، ويتضح ذلك في أن القدرات والكفاءات تختلف من شخص لآخر، وبقدر ما يمتلك الفرد من الكفاءة بقدر ما ينعكس

على أدائه وبالتالي يزداد عطاؤه للمؤسسة (حموني، وعبد الله، 2018، 44-45)، (نعيمية، وأحلام، 2020، 61).

وأضاف (كيموش، 2020، 15-16) مجموعة من الخصائص، أهمها:

- خاصية الحشد لمجموعة من الموارد، ويعني ذلك تجميع الأستاذ للمعارف السابقة والقدرات والمهارات التي تعمل جميعها بشكل متكامل ومتوازن.
- الخاصية الغائية، أي أن تجميع الموارد يكون بغرض تحقيق هدف معين أو القيام بنشاط أو لحل مشكلة سواء داخل العملية التدريسية أو خارجها.
- خاصية وجود الكفاءة في كل المواقف.
- خاصية هيمنة التخصص، بمعنى أن الكفاءة المعرفية تكون في مجال التخصص أكثر بكثير من المجالات المعرفية الأخرى.

أهمية الكفاءات المهنية:

يمكن القول أن أهمية الكفاءات المهنية لكل الأفراد في المجتمع عمومًا ولأعضاء هيئة التدريس على وجه الخصوص ترجع لمجموعة من الاعتبارات، ومنها:

- أهمية الكفاءة المهنية على مستوى الفرد، حيث تعدّ الكفاءة هي سلاح الفرد لمواجهة التحديات المعاصرة، وهي أيضًا وسيلة للحصول على مكانة مرموقة في عمله.
- أهميتها على المستوى الجماعي، حيث تعد الكفاءة أداة للتفاهم الجيد، فتحقق العمل الجماعي مما يحقق نتائج متميزة قد يصعب تحقيقها بشكل فردي.
- أهميتها على مستوى إدارة الموارد البشرية، حيث تعمل على تغيير نمط الموظفين إلى كوادر ذوي كفاءات عالية.
- أهميتها على مستوى المؤسسة، حيث تعد تنمية الكفاءات هدفًا رئيسًا تتطلع إليه المؤسسات من أجل تحسين الأداء وجودة الإنتاج.
- وتتبدى أهميتها في أنها تعدّ المنقذ الرئيس لمواجهة التحديات المعاصرة كالانفجار التكنولوجي والعولمة؛ حيث أصبحت غالبية المؤسسات المجتمعية تعتمد على المعرفة بوجه عام والكفاءة على وجه الخصوص وأعطت للكفاءة حرية أكبر وذلك للاستفادة من الابتكار، وينبع هذا الاعتماد من قناعة المؤسسات بأن الكوادر الموجودة بها تمثل ثروة بشرية ينبغي استغلالها في تطوير الأداء وتحسين الإنتاج.
- وتعمل على أن يضمن الفرد لنفسه مكانًا في سوق العمل يتناسب مع طموحاته، كما أن لها دورًا كبيرًا في الاهتمام بالعمل الجماعي وتزيد من التعاون بين الأفراد من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة، وبالإضافة إلى ذلك فإن التحديات المعاصرة تفرض أهمية للكفاءات مما جعل المؤسسات تهافتت على ذوي الكفاءة أكثر من أي شيء آخر، فأصبحت العبرة بالكفاءة والأداء وليس فقط الحصول على شهادة هو معيار التوظيف في أي مكان بالعالم (بكوش، 2016، 65)، (علي، 2016، 58).

مكونات الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس:

توصلت دراسة (اليوسفي، 2012) أن الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس تتكون من الكفاءة الشخصية، وكفاءة إعداد المحاضرة، وكفاءة التقويم والتعزيز، وكفاءة العلاقات الإنسانية والاجتماعية، وكفاءة المستوى العلمي والمهني.

وأشارت دراسة (العتابي، وجبر، 2013) إلى أن أهم الكفاءات لدى عضو هيئة التدريس هي الكفاءات الشخصية، وكفاءات الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وكفاءات العلاقات الإنسانية، والكفاءات الخاصة بالأنشطة والتقويم، وكفاءات التمكن العلمي والنمو المهني، وكفاءات التعزيز والتحفيز.

وترى دراسة (السليم، 2013) أنها تشمل كفاءات السمات الشخصية والعلاقات الإنسانية، وكفاءات التمكن العلمي، وكفاءات تنفيذ الدرس، وكفاءات التحفيز والتقويم والتعزيز.

بينما أشارت دراسة (عبد الوهاب، 2015) إلى أنها تتكون من كفاءات مرتبطة بشخصية وسمات الأستاذ، وكفاءات مرتبطة بأخلاقيات مهنة التدريس، وكفاءات مرتبطة باستعمال وسائل التعليم وتقنياته، وكفاءات مرتبطة بتنفيذ المحاضرة، وكفاءات مرتبطة بالتحفيز والتفاعل والاتصال"، وكفاءات مرتبطة بتقييم الطلبة، وتحدد في البعدين الآتيين: أولاً: الكفاءات العامة (وهي الكفاءات التي تكون أساساً لعضو هيئة التدريس لكي يكون فعالاً بغض النظر عن التخصص أو المادة العلمية، ويتم اشتقاق هذه الكفاءات من بعض الفرضيات الخاصة بالتعليم والتعلم والنمو الإنساني)، ثانياً: الكفاءات الخاصة: وهي الكفاءات الأساسية لكي يكون التعليم فعالاً، وتبنى على الكفاءات العامة، ويتم اشتقاقها من بعض الفرضيات المتعلقة بتخصص معين).

وأشارت دراسة (منصوري؛ وقريشي، 2016) أنها تتكون من التمكن العلمي والمهني، والتحفيز للمحاضرة وطريقة التدريس، وأساليب دعم وتحفيز الطلاب، وأساليب التقييم وقياس التحصيل، وعلاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب والآخرين، وشخصية عضو هيئة التدريس ومظهره.

وأشارت دراسة (الكندري، 2017) أنها تتكون من الكفاءة (المعرفية والتخصصية، والتدريسية، والإدارية والتكنولوجية، والصحية والنفسية، والشخصية والاجتماعية).

وأشارت دراسة (عنتر، 2017)، (آل عواض، 2019) أنها تتكون من الكفاءة (المعرفية، والوجدانية، والمهارية، والإنتاجية).

وتوصلت دراسة (علي، وآخرون، 2018) إلى أنها تتكون من خمسة أبعاد وهي الكفاءة (المعرفية، والشخصية، والمهارية، والإنتاجية، والاجتماعية).

وحددت دراسة (حيواني، 2018) أبعاد الكفاءة المهنية في المحور التربوي، والمحور البحثي، ومحور خدمة المجتمع، ومحور الأعمال الإدارية.

وتوصلت دراسة (آل عواض، 2019) إلى أن الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس تتكون من الكفاءة (المعرفية، والوجدانية، والأدائية، والإنتاجية).

كما توصلت دراسة (عبد الحسن، 2019) إلى أنها تتكون من الكفاءة (الشخصية، والمعرفية، والبدنية).

كما توصلت دراسة (العاني؛ والزدجالية، 2019) إلى أنها تتكون من السمات الشخصية، والتخطيط للدرس، وتنفيذ الدرس، وإدارة الصف، والشراكة المجتمعية، وتوظيف تقنيات التعليم، وترسيخ مبدأ المواطنة.

كما توصلت دراسة (يوسف، 2020) إلى أنها تتكون من: الكفاءات (التدريسية، والتكنولوجية، والتقويمية، والخاصة بالعلاقات الإنسانية).

وتوصلت دراسة (هنساوي؛ وآخرون، 2021) إلى أنها تتكون من الكفاءة (الشخصية، والوجدانية، والمهارة، والمعرفية).

ومما سبق يتضح تعدد التقسيمات الخاصة بالكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس، فالبعض قسمها إلى معرفية ووجدانية وأدائية وإنتاجية، والبعض الآخر قسمها إلى كفاءات شخصية وكفاءات معرفية وكفاءات خاصة بالتخطيط للمحاضرة وكفاءات خاصة بتنفيذ المحاضرة وكفاءات التقويم والتعزيز والكفاءات الخاصة بالعلاقات الاجتماعية والإنسانية، وفي البحث الحالي تم تقسيمها إلى: (الكفاءة التدريسية، والكفاءة البحثية-الكفاءة المجتمعية) نظراً لأن معيار هذا البحث هو ثقافة الجامعة المنتجة، لذا كان لا بد من التركيز على الكفاءات التي يحتاجها عضو هيئة التدريس لكي يكون قادراً على تحقيق وظائف الجامعة الثلاث وتحقيق أهداف ومبادئ الجامعة المنتجة في نفس الوقت.

المحور الثالث: المرونة المعرفية

مفهوم المرونة المعرفية:

يذكر (Spiro, Feltorich, & Coulson, 1996, 53) أن المرونة المعرفية هي القدرة على إعادة بناء المعرفة بعدة طرق وبشكل تلقائي، وتكييف الاستجابات للتغيرات المختلفة.

ويذكر (Cayanus, Martin, & Weber, 2003, 25) أنها قدرة الفرد على تعديل وتكييف استراتيجيات المعالجة المعرفية بهدف مواجهة الظروف والأوضاع الجديدة وغير المتوقعة في البيئة المحيطة.

ويعرفها (Deak, 2003, 273) بأنها قدرة الفرد على البناء والتعديل المستمر في التمثيلات العقلية وتوليد الاستجابات استناداً إلى المثيرات والمعلومات الموجودة في الموقف، فعندما تكون هناك مشكلة ما ولها عدد كبير من الحلول فإن الفرد المرن هو الذي يقوم ببناء تمثيلات عقلية جديدة أو تعديل التمثيلات السابقة.

ويعرفها (Dibbets & Jolles, 2006, 63) على أنها قدرة الفرد على سرعة إنتاج الأفكار وتنوعها وتحول وجهته الذهنية بما يتناسب مع الموقف.

كما يعرف (Spiro, Collins & Ramchandran, 2007, 18) المرونة المعرفية بأنها عملية إعادة التمثيل التي تتطلب إعادة بناء المعرفة، ومعالجتها لتوظيف المعرفة بغرض التكيف مع المواقف الجديدة وإنتاج البدائل حسب التغيرات ومتطلبات الموقف، وهي عملية عكس الجمود المعرفي.

ويرى (Stemme, Deco & Busch, 2007, 315) أنها تشير إلى القدرة على تكييف السلوك وفقاً لمتطلبات السياق.

وتتمثل في قدرة الفرد على إعادة بناء معرفته تلقائياً بطرق كثيرة للتكيف مع المواقف والمطالب المتغيرة (Chieu, 2007, 33).

كما يعرف (Bilgin, 2009, 351) المرونة المعرفية بأنها العامل الذى يسهل ويسر على الفرد تكيفه مع الأحداث والمواقف، وهذا العامل يسهم مساهمة كبيرة فى حل مشكلات التواصل والتفاعل الاجتماعى.

ويعرفها (Dennis & Vander, 2010, 242) بأنها قدرة الفرد على التكيف مع استراتيجيات تجهيز ومعالجة المعلومات المعرفية لمواجهة ظروف جديدة وغير متوقعة في البيئة.

وكما وصفها (Goetter, 2010, 79) بالسمة المميزة للمعرفة الإنسانية، وتشير إلى القدرة على النظر في نفس الوقت إلى تمثيلات متعددة لشيء واحد أو حدث واحد؛ وعرفها أيضاً بأنها قدرة الفرد على التغلب على استجاباته الروتينية والوصول إلى حلول متعددة للمشكلة التي تواجهه، وتتطلب من الفرد التغلب على استجاباته التلقائية.

ويضيف (Rose, 2001, 45) أنها قدرة الفرد على الاستبدال السريع لتصوراته المعرفية وتبني وجهات نظر بديلة.

ويعرفها (Wei Lin, 2013, 60) بأنها قدرة الفرد على التعامل مع المعلومات الجديدة في العالم الخارجى، بالإضافة إلى انفتاحه على كل ما يحدث حوله وكيفية التكيف معه.

وتعتبر المرونة المعرفية أحد معالم التفكير التي تساعد الفرد على التكيف مع التغيرات البيئية، وحل مشكلات الحياة اليومية، وتوليد أفكار جديدة تدفع إلى الابتكار، فالمرونة المعرفية تعكس تكيف السلوك والتفكير وتعزز توليد الأفكار بطلاقة (Barbey, Colom & Grafman 2013, 547).

وتوصف المرونة المعرفية بأنها القدرة على حل المشكلة التي تواجه الفرد بطريقة ما ثم الإنتقال إلى حل مشكلة مماثلة بطريقة مختلفة من خلال إدراك أوجه التشابه والاختلاف بينهما (Dick, 2014, 13).

ويعرفها (عبد الوهاب ، 2011 ، 25) بأنها تغيير الوجهة الذهنية والتنوع في الأفكار غير المتوقعة وتوليدها وتوجيهها وتحويل مسارها بما يتناسب مع المثير أو متطلبات الموقف مع سلاسة التفكير وعدم الجمود الفكري.

ويعرفها (أحمد، 2013، 78) بأنها وعي الفرد بأنه في أي موقف معين توجد بدائل تواصلية ومتغيرات متاحة، وأفكار متنوعة للمواقف المختلفة والصعبة، والتحول الذهني للتكيف والتوافق مع مؤثرات البيئة المتغيرة، وإدراك الفرد التفسيرات المتعددة للمواقف المختلفة.

وعرفها (بلبل؛ وحجازي، 2016، 58) بأنها قدرة لدى الفرد تساعد على التعامل والتكيف مع المواقف الحياتية الجديدة والمتغيرة، عن طريق تغيير الطرق والاستراتيجيات التي يستخدمها الفرد لمواجهة تلك المواقف، وكذلك توليد بدائل جديدة عند مواجهة المشكلات واختيار البديل المناسب للموقف الراهن.

ويعرفها (كمال، 2017، 32) بأنها القدرة على إعادة تنظيم معرفة الفرد تلقائياً باستخدام طرق واستراتيجيات كثيرة ومتنوعة في محاولة للتكيف مع التغيير الجوهرى والجذري للمتطلبات الظرفية.

كما يعرفها (الدردير؛ وعبد الرحمن؛ وعبد السميع، 2018، 81) بأنها القدرة على إدراك المعرفة وتغيير المواقف للحالة الذهنية للأفراد لمعالجة الظروف الجديدة وغير المتوقعة في بيئتهم، وتكييف الاستجابات للتغيرات المختلفة التي يتطلبها الموقف.

ويعرفها (أحمد؛ وأمين، 2019، 91) بأنها قدرات المرونة المعرفية لدى الأفراد ومهارات التغيير في الاستراتيجيات المعرفية التي يستخدمها الفرد ومواجهة الظروف والمواقف الجديدة في البيئة.

ويعرفها (النقيب، 2020، 367) بأنها قدرة الفرد على التحول الذهني للتكيف والتوافق مع الأوضاع الجديدة وقدرته على إنتاج استراتيجيات جديدة لمواجهة المواقف الحياتية، وتوليد بدائل لحل المشكلات واختيار البديل الأنسب في الوقت الراهن.

بينما يعرفها (الجريوي، 2020، 974) بأنها قدرة الفرد العقلية على إعادة بناء وتعديل تصوراتها العقلية لإنتاج استجابات تتواءم مع التغيرات البيئية، والقدرة على التعامل مع الخبرة التي تواجهه والتكيف مع مواقف الحياة الجديدة بأساليب مختلفة بما يتناسب مع ما يستجد فيها.

كما عرفها (عباس، 2020، 136) بأنها قدرة الفرد على التكيف مع المواقف المختلفة والتعامل معها من زوايا مختلفة والانتقال من فكرة لأخرى بمرونة.

ويعرفها (محمد؛ وآخرون، 2020، 141) بأنها قدرة الفرد على التحول الذهني وتغيير الوجهة العقلية والعمليات المعرفية التي يستخدمها عند مواجهة المواقف الصعبة والمشكلات الجديدة غير المتوقعة باختلاف أنواعها، وكذلك توليد وإنتاج الحلول والبدائل الجديدة والمتنوعة لتلك المواقف والمشكلات حتى يستطيع التعامل معها، والتوافق مع المؤثرات والأحداث البيئية والمواقف الحياتية الجديدة والمتغيرة بكفاءة وفعالية بما يساعده في حل مشكلات التواصل والتفاعل الاجتماعي.

ويعرفها (خليفة؛ ومحمد؛ ومحمد، 2021، 128) بأنها قدرة الفرد على إنتاج استجابات جديدة ومتعددة للوصول إلى حلول مختلف المشكلات والمواقف التي تواجهه عن طريق التكيف مع ظروف البيئة وإعادة هيكلة المعارف السابقة في بناء معارف جديدة والقدرة على إنتاج البدائل المختلفة واختيار البديل المناسب.

ويعرفها (الدسوقي؛ وإسماعيل، 2021، 663) على أنها قدرة متعلمة يكتسبها الفرد نتيجة الوعي بالعلاقات بين متغيرات المشكلة أو الموقف مما يدفع الفرد إلى عمق التفكير وتكييف الاستجابة بحيث يقبل إدراكه الافتراض بأن حاجة ما تستوجب التوجه لإعادة بناء مفاهيمه المعرفية وإعادة النظر في تمثيلاته العقلية وفي ضوءها يمتلك الفرد قدرة مرتفعة على توقع الحلول والبدائل اعتمادا على إعادة تحليله للموقف بعناصره الأولية لكشف الارتباطات بين هذه العناصر مما يؤدي إلى البعد عن خطأ الوقوع في إغلاق معرفي مبكر على أنماط تفكيرية معينة.

ويعرفها (رضوان، 2021، 11) بأنها قدرة عقلية تساعد الفرد على مواجهة متطلبات الحياة ومستجداتها بكفاءة وفاعلية من خلال تغيير وتنوع طرق التعامل مع الأمور بحسب طبيعتها والاستجابة لها بشكل عقلائي ومنطقي وواقعي مع توليد وإنتاج الحلول والبدائل الجديدة والمتنوعة لتلك المواقف والمشكلات حتى يستطيع التوافق مع الأحداث البيئية والمواقف الحياتية الجديدة.

كما يعرفها (متولي، 2021، 388) بأنها قدرة الفرد على التعامل مع المواقف الحياتية الطارئة وغير المتوقعة عن طريق تغيير الاستراتيجيات المعرفية التي يستخدمها الفرد لمعالجة تلك المواقف، والتفكير في بدائل متنوعة لحل المشكلات واختيار البديل المناسب حسب التغييرات ومتطلبات الموقف.

ويرى الباحثان أن تلك التعريفات تتضمن إنتاج استجابات متعددة ومتنوعة للموقف، والقدرة على إنتاج العديد من فئات الحلول الممكنة، وإعادة بناء المعرفة السابقة بطرق متعددة، والتكيف مع الموقف الجديد والاستعداد له، والتنوع في الأفكار، والتحرر من الجمود الفكري، والتحرر من الثبات المطلق، والوصول إلى حلول متعددة للمشكلة، وتتطلب من الفرد التغلب على استجاباته التلقائية، ومن ثم يمكن القول أن المرونة المعرفية تارة تأتي مكون من مكونات التفكير، وأخرى تأتي سمة من سمات الشخصية، وأحياناً تأتي كمكون من مكونات التكيف، أو مكون من مكونات العمليات المعرفية.

خصائص المرونة المعرفية:

تتميز المرونة المعرفية بعدة خصائص منها: أنه يمكن تنميتها من خلال التدريب والتعليم، وتظهر في سلوك الشخص كاملاً ولا ترتبط بموقف معين، وتتضمن إدراك العلاقات الداخلية بين الأشياء والمفاهيم، وتقوم على تحديد الخيارات والبدائل الخاصة بالموقف، وتشمل تكييف الاستجابة حسب متطلبات الموقف، وتتضمن إدراك أوجه الشبه والاختلاف بين الأشياء والموقف، وتسمح للفرد أثناء الاستجابة بتكوين وجهات نظر جديدة لأبعاد الموضوع لتلائم المثيرات البيئية، حيث تشمل على بدائل جاهزة للتصورات من خلال التغيير الانتقائي لخصائص هذه التصورات، كما تشمل على بدائل جاهزة للعلاقات بين الخصائص، وتحرر من القصور الذاتي والنمطية والتثبيت، ومن الجمود والتصلب، وتعتمد على الفئات كنتاج من ناحية وعلى الوجهة التباعدية للحل من ناحية أخرى، وتتحدد بكيفية الاستجابات التي تصدر عن الفرد متمثلة في تنوعها واختلافها، وارتباطها ارتباطاً وثيقاً بالاستبصار القائم على إعادة تنظيم الخبرة وإعادة صياغة المشكلات وإعادة بناء الأفكار، وتعتبر عن قدرة الفرد على تغيير الزاوية العقلية التي ينظر من خلالها إلى المواقف المتعددة والمتباينة، وتتضمن إنتاج تصنيفات متعددة ومتنوعة من الاستجابة للمثير، وتعتمد على الوجهة التباعدية للاستجابة (Graddy, Lee & Timmons, 2002)، (Canas, Fajardo & Salmeron, 2006)، (النقيب، 2020)، (الجريوي، 2020)، (زايد، 2020)، (عباس، 2020).

ويرى الباحثان الحاليان أن المرونة المعرفية تتضح كلما استطاع الفرد معرفة الخيارات والبدائل الخاصة بموقف ما، وتكييف استجاباته حسب مقتضيات الموقف الذي يواجهه، إضافة إلى رغبته في أن يكون مرناً، حيث تشير المرونة إلى درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً ما أو وجهة عقلية معينة، وبالتالي يمكن تعريفها بأنها وعي الفرد بأنه في أي موقف معين توجد بدائل ومتغيرات متاحة وأفكار متنوعة للمواقف المختلفة والصعبة، والتحول الذهني للتكيف والتوافق مع مؤثرات البيئة المتغيرة، وقدرته على توليد بدائل جديدة عند مواجهة المشكلات واختيار البديل المناسب للموقف الراهن.

أهمية المرونة المعرفية:

تكمن أهمية المرونة المعرفية في أنها تساعد الفرد على تسهيل اكتساب المعرفة وتمثيلها من عدة جوانب والإلمام بالموضوع، كما أنها تتناسب مع مستوى التوتر الذي يعاني منه الفرد عكسياً بمعنى أنه كلما زادت المرونة لدى الفرد قل التوتر الذي يعاني منه، كما أنها تشكل المكانية المركزية في عمليات التكيف، فالأفراد ذوي المرونة المعرفية يستخدمون الذخيرة الكبيرة والمتنوعة من الأفكار للربط بشكل ملائم بين الأفكار التي توجد لديهم والتي توجد لدى الآخرين ليتمكنوا من فهم الموضوع وحل الموقف المشكل الذي هم بصدد، وتعد المرونة المعرفية منبأً جيداً بالتحصيل الأكاديمي وهي سبب رئيس للتنوع والاختلاف بين المتعلمين، وتوافر المرونة المعرفية أمر ضروري لتطبيق المعرفة في المواقف الجديدة وتطوير هذه القدرة يعتمد على مادة الموضوع وعلي كشف الاختلافات في التمثيل العقلي للمعرفة، وتعمل أيضاً على تغيير مستوى ضبط الانتباه أو تمثيل المهام التي تؤدي إلى تغيير الاستراتيجية التي يحملها الفرد، وتساعد الفرد على تغيير وتنويع طرق التعامل العقلي مع الأمور بحسب طبيعتها بتحليل صعوباتها إلى عوامل يمكن الإحاطة بها والاستفادة منها في إيجاد الحلول، وكذلك أساليب التعلم الحديث التي تتطلب نوعاً من المرونة في تنفيذها، وتسهم في مساعدة المتعلم على تنظيم وتعديل إجراءات الحصول على المعرفة، وتمكن المتعلم من توظيف ما تعلمه في مواجهة العديد من المشكلات التي تواجهه ومواقفه الحياتية، وتساعد الأفراد على التمكن من أن يكونوا على وعي بالخيارات عندما يمرون بظروف جديدة، فربما تيسر فهم مشاعر الآخرين (Martin & Rubin, 1995)، (Spiro, 1995)، (Dillon & Vienyard, 1999)، (Carvalho, 2000)، (Canas et al., 2006)، (Dennis & Vander, 2010)، (Furr, 2010)، (عبد الوهاب، 2011)، (Wei Lin, 2013)، (المحسن، وأحمد، 2016)، (قاسم؛ وعبد اللاه، 2018)، (الجرسوي، 2020)، (زايد، 2020)، (مصطفى، 2020)، (علي، 2020)، (العساف؛ والرزق، 2021)، (متولي، 2021)

خصائص الأفراد ذوي المرونة المعرفية:

يتميز الفرد المرن ببعض الخصائص من أهمها ما يلي: لديه عمليات انتباه قوية تمكنه من التفتن للتغير في الظروف البيئية، ويستجيب للمواقف بطرق مختلفة وجديدة استجاباته غير تلقائية وغير نمطية، ولكل موقف عنده استجابة خاصة به لا تصلح مع باقي المواقف، ويصعب توقع استجاباته وردود أفعاله، ويمتلك قدرة مرتفعة على إعادة بناء وهيكله رصيده المعرفي لمواجهة المواقف الجديدة، ويقوم بتكييف استراتيجيات المعالجة المعرفية لديه لمواجهة المواقف الجديدة، ولديه مستوي مرتفع من مهارات التفكير الابتكاري، ويستطيع تطبيق المعرفة التي اكتسبها في مواقف جديدة، ولديه قدرات مرتفعة على معالجة تمثيلات المعرفة، كما أنه يستطيع أن ينقل المعرفة التي اكتسبها من موقف إلى آخر، ولديه القدرة على تنظيم معارفه وخبراته وتعديلها من أجل تحقيق النتائج المتوقعة، كما أنه أكثر وعياً للعمليات الذهنية والبدائل المتاحة والتعامل مع الخبرات المعرفية الأكثر تعقيداً، ولديه قدرة عالية على سرعة استجاباته تجاه موقف ما وتنوعها مما يسهم في الوصول لحلول غير تقليدية للمشكلات التي تواجهه، ولديه القدرة على التكيف مع المشكلات التي تواجهه وإيجاد حلول غير معتادة لها وهيكلتها بأشكال مختلفة واحداث تغيير مقصود في تفكيره تلقائياً لحل مشكلة معينة، وتقديم المعارف بطريقة مختلفة، وإنتاج تصنيفات متعددة ومتنوعة من الاستجابة للمثير، ويقوم بتوليد ذاتي للمعرفة من أجل التعديل في المعرفة التي يستقبلها في ضوء خبراته السابقة بما يتناسب مع الموقف مما يساعده على التحرك الذهني في زوايا متعددة للموقف الجديد، كما أن لديه القدرة على تعديل المعرفة وتنظيمها من

أجل تحقيق أهدافه والنتائج المرجوة، كما أنه يتصف بمعدل أسرع في عملية التعلم، ولديه قدرة أكبر على معالجة المعلومات بشكل أسرع وأكثر كفاءة، وكذلك القدرة على الربط والتحليل والإدراك والتفكير المنطقي وبالتالي زيادة القدرة على التحصيل (Spiro & Jehng 1990)، (Dennis & Vander, 2009)، (Lin, 2013)، (الفيل، 2015)، (سيد، 2016)، (حسب الله، 2020)، (عباس، 2020)، (رضوان، 2021)، (السميط؛ وآخرون، 2022).

مكونات المرونة المعرفية:

يعرض الباحثان مجموعة من الأبعاد المكونة للمرونة المعرفية، حيث توصلت دراسة (Martin & Rubin, 1995) إلى أن المرونة المعرفية تشمل ثلاثة مكونات وهي: اعتراف الفرد بوجود بدائل مختلفة، واستعداد الفرد للتكيف، وحاجة الفرد للشعور بالثقة في القدرة على التصرف لإنتاج السلوك المطلوب.

وأشارت دراسة (Dillon & Vienyard, 1999) إلى أنها تتكون من ثلاثة مكونات وهي الترميز المرن، والتجميع المرن، والمقارنة المرنة.

بينما أشارت دراسة (Bilgin, 2009) إلى أنها تتكون من ثلاثة أبعاد وهي الوعي بالبدائل المتاحة، والاستعداد للتكيف مع المواقف، والفعالية الذاتية في المرونة.

وتوصلت دراسة (Dennis & Vander, 2010) أنها تتكون من ثلاثة أبعاد وهي: الميل إلى إدراك تعقيدات المواقف الصعبة، والقدرة على إدراك التفسيرات البديلة والمتعددة للمواقف الصعبة، والقدرة على إنتاج حلول بديلة متعددة للمشكلات.

وأشارت دراسة (Furr, 2010) أنها تتكون من ثلاثة أبعاد وهي: التنوع المعرفي، والجدة المعرفية، والتشكيل المعرفي.

كما أشارت دراسة كل من (عبد الوهاب، 2011)، (الجريوي، 2020)، (متولي، 2021) إلى أنها تتكون من بعدين هما المرونة التكيفية والمرونة التلقائية.

وتوصلت دراسة (أحمد، 2013، 94) إلى أنها تتكون من ثلاثة أبعاد وهي إنتاج بدائل متعددة، والرغبة في المرونة والتكيف مع الموقف، وإدراك التفسيرات المتعددة للأحداث المختلفة.

كما توصلت دراسة (بلبل؛ وحجازي، 2016) إلى أنها تتكون من القدرة على إدراك المواقف الصعبة والتحكم فيها، والقدرة على إدراك التفسيرات البديلة المتعددة لأحداث الحياة، والقدرة على توليد حلول بديلة متعددة للمواقف الصعبة.

وأشارت دراسة (محسن والسماوي، 2018) إلى أنها تتكون من التنوع المعرفي، والجدة المعرفية، والتشكيل المعرفي.

وتوصلت دراسة (الدردير؛ وآخرون، 2018) إلى أنها تتكون من المرونة التكيفية، والمرونة الإدراكية، والمرونة التلقائية.

بينما توصلت دراسة (Savchuk, Kondur, Rozlutska, Kohanovska, Matishak & Bilavych, 2020) إلى أنها تتكون من القدرات المعرفية، والقدرات التكيفية، ومرونة التفكير، والمرونة العاطفية.

وتوصلت دراسة (حسب الله، 2020) إلى أنها تتكون من بعدين وهما التحكم، والبدائل.

وتوصلت دراسة (عباس، 2020) إلى أنها تتكون من عامل واحد فقط وأطلقت عليه عامل المرونة المعرفية.

وتوصلت دراسة (محمد؛ وآخرون، 2020) إلى أنها تتكون من أربعة أبعاد وهي الكفاءة الذاتية في المرونة المعرفية، والتفكير في فئات مختلفة، وتقبل وجهات نظر الآخرين، والاستعداد للتكيف مع المواقف.

كما توصلت دراسة (الدسوقي؛ وإسماعيل، 2021) إلى أنها تتكون من أربعة أبعاد وهي إدراك الحاجة إلى التغيير، والبناء المعرفي، وتوليد البدائل، والتنوع والتكيف الاستراتيجي.

ومن خلال العرض السابق يرى الباحثان أن المرونة المعرفية مفهوم متعدد الأبعاد، ويتكون في البحث الحالي من ثلاثة أبعاد تتمثل في الوعي بالبدائل المتاحة، والاستعداد للتكيف مع المواقف، والقدرة على إنتاج السلوك المطلوب.

الاتجاهات المفسرة للمرونة المعرفية:

نظرية Karmiloff- Smith: تشير (Karmiloff- Smith, 1994, 695) إلى أن المرونة المعرفية تتطور بالانتقال من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة، حيث تكمن عملية اكتساب المعرفة من خلال استغلال العقل للمعلومات الداخلية المخزنة فيه، وذلك من خلال إعادة وصف تمثيل المعلومات في العقل، مما يتيح نقل المعرفة من المستوى الضمني إلى المستوى الصريح؛ حيث يقوم المتعلمون بشكل تلقائي بعملية إعادة وصف تمثيلاتهم، لتطوير معارفهم المكتسبة، وتلعب المؤثرات الخارجية دوراً في تحريك عملية إعادة وصف التمثيلات المعرفية، وأن هذه العملية تزيد من مرونة التمثيلات المعرفية المخزنة في ذاكرة الفرد.

نظرية بياجيه: أشار (بياجيه 2003، 53) إلى أن النمو العقلي المعرفي يتقدم من خلال أربع مراحل وهي: مرحلة الحس - حركية، ومرحلة ما قبل العمليات، ومرحلة التفكير المحسوس، ومرحلة التفكير المجرد، وأشار إلى أن الانتقال من مرحلة إلى أخرى يتم بشكل تدريجي ومتناسق، فيرى أن المرونة المعرفية قدرة يمتلكها كل مولود يأتي إلى هذا العالم وبشير إلى ظهور المرونة المعرفية في مرحلة التفكير المجرد، ولا تظهر في مرحلة الحس - حركية، ومرحلة ما قبل العمليات، ومرحلة التفكير المحسوس، حيث يتميز التفكير في هذه المراحل بانحصاره في وجهة نظر واحدة، وتمركزه حول الذات، والحكم على الأشياء من ظواهرها فقط.

نظرية المرونة المعرفية: ويرجع الفضل لظهور هذه النظرية إلى Rand J. Spiro وهي نظرية ذات جذور بنائية توضح أن المعرفة يجب أن تقدم للمتعلمين بطرائق مختلفة ومتنوعة وأغراض متعددة، حتى يمكن تنمية مهارات المعالجة المعرفية المرنة لديهم ومساعدتهم في بناء التراكيب المعرفية، وتشير إلى أن المرونة المعرفية قدرة قابلة للتدريب والتعليم، ويتطلب تطورها بيئة تعليمية مرنة، فالمعلومات يجب أن تعرض بطرق مختلفة وأغراض مختلفة، فطريقة التدريس المرنة هي التي تساعد الطلاب على اكتساب المعرفة وتؤدي إلى زيادة المرونة المعرفية، وتشتمل

نظرية المرونة المعرفية على مجموعة من الأسس والمبادئ الرئيسة تتمثل في: تجنب الإفراط في التبسيط، وتقديم المحتوى بطرائق متعددة، والتأكيد على بنية المعرفة وليس نقلها، وتدعيم المعرفة المعتمدة على السياق، ودعم الترابط في المعرفة، والتأكيد على المعرفة القبليّة (السابقة) واستحضارها، وتقديم العديد من الحالات والأمثلة العملية التي تبرز إمكانية الاستفادة منها في توضيح وإبراز تعدد الرؤى السائدة حول المحتوى الدراسي الواجب تعلمه من جانب الطلاب، واستخدام سياقات تعلم تطبيقية من العالم الواقعي؛ بهدف السماح بنقل وتعميم المفاهيم والنظريات الأساسية في التعلم، وتطبيقها في المواقف الديناميكية المختلفة (Spiro, Coulson, 1992,7, Feltovich, & Jacobson, 2003,5).

وتتعدد الافتراضات التي تقوم عليها نظرية المرونة المعرفية، ومنها: استخدام التمثيلات المتعددة للمعرفة، وتقديم المفهوم باستخدام أمثلة عديدة الأبعاد، وربط المفاهيم المجردة وتوضيحها بأمثلة متنوعة، وتقديم المفهوم المعقد في بداية التعلم بدلاً من تجزئته إلى أجزاء صغيرة منفصلة ويجب وضع الأجزاء في تسلسل مترابط، وبذلك يدرك المعلم أن هذا التعقد مطلوب في المفهوم الكلي، والتركيز على المداخل المترابطة بالطبيعة الكلية للمعرفة، والتأكيد على اكتساب المعرفة، والمرونة في استخدام المعرفة القبليّة المرتبطة بالمساندة المعرفية (عبد العال، 2020).

بحوث ودراسات سابقة:

أولاً: بحوث تناولت الجامعة المنتجة

هدفت دراسة (عبد الحسيب، 2006) الكشف عن المبررات العالمية والمحلية التي دعت للأخذ بنظام الجامعة المنتجة، وتقديم فلسفة متكاملة عنها من حيث مفهومها وأهدافها ووظائفها وأدوارها، وكذلك وضع بيان بالمتطلبات اللازمة لتطبيق نظام الجامعة المنتجة، ووضع التصور المقترح لتطبيق هذه الصيغة بجامعة الأزهر، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وطبقت الأداة على عينة قوامها (411) من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود مبررات عالمية ومحلية وتحديات داخلية وخارجية تستلزم الأخذ بنظام الجامعة المنتجة، ووجود اتجاه قوي لدى أعضاء هيئة التدريس نحو الأخذ بنظام الجامعة المنتجة، ووجود اتفاق بدرجة كبيرة لدى أفراد العينة على وجود عدة معوقات لتطبيق نظام الجامعة المنتجة بجامعة الأزهر.

وهدفت دراسة (زاهر، وهيكلي؛ وأبو سعدة، 2013) التعرف على ماهية الجامعة المنتجة، وأهم الدواعي والحيثيات للأخذ بها، والوقوف على أهم الدروس المستفادة من النماذج العالمية والعربية المتبنية لصيغة الجامعة المنتجة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لأهم متطلبات الأخذ بنموذج الجامعة المنتجة بالجامعات المصرية، ولقد قسمت هذه المتطلبات إلى متطلبات خاصة بكل من: فلسفة وأهداف الجامعة، والوظيفة التعليمية والتدريسية، وطرق التدريس الجامعية، والبنى والتجهيزات التعليمية، ووظيفة البحث العلمي، ووظيفة خدمة المجتمع، والطلاب وأعضاء هيئة التدريس، والقيادة والإدارة الجامعية، والتمويل الجامعي.

وهدفت دراسة (الجماصي، 2014) التعرف على درجة توافر خصائص الجامعات المنتجة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديميين والإداريين،

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والأسلوب التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة: حيث طبقت الأداة على العمداء ورؤساء الأقسام في ثلاث جامعات فلسطينية (الأزهر، والإسلامية، والأقصى)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط الكلي لدرجة توافر خصائص الجامعة المنتجة في الجامعات الفلسطينية كان بدرجة متوسطة.

كما هدفت دراسة (Snellman, 2015) إلقاء الضوء على التعليم العالي بشكل عام، والتوصل إلى دور الجامعة المتغير في ضوء مجتمع المعرفة، كما هدفت التعرف على التحديات التي تواجه الجامعة في ضوء مجتمع المعرفة، هذا المجتمع الذي يركز في المقام الأول على إنتاج المعرفة الابتكارية من أجل مساهمة التغييرات المستمرة التي تحدث بشكل رئيس من خلال التكنولوجيا السريعة، وتوصلت الدراسة إلى أن التقنيات الجديدة عززت الإنتاج ونشر المعرفة بشكل كبير، كما توصلت إلى أن دور الجامعة قد تغير عن الدور التقليدي التي كانت تقوم به، فأصبحت الجامعة هي التي تقوم بإنتاج المعرفة بشكل أساسي، أيضاً تميزت الجامعة بأنها مولدة للابتكارات، والتكنولوجية السريعة، وبذلك أصبحت الجامعة مشاركة في التنمية، كما أشارت الدراسة إلى أن التغييرات الاقتصادية والاجتماعية في الآونة الأخيرة تؤثر بشكل كبير في دور الجامعات.

وهدفت دراسة (APO., 2017) قياس الإنتاجية بمؤسسات التعليم العالي الآسيوية، وذلك بالتطبيق على بعض الجامعات الآسيوية في تسع دول هي: كمبوديا وفيجي والهند وإندونيسيا وماليزيا وباكستان والفلبين وسريلانكا وتايلاند، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من بينها، أهمية التحول نحو الجامعة المنتجة باعتبارها أحد البدائل الجديدة لمواجهة نقص التمويل.

وهدفت دراسة (Delello, McWhorter & Marmion, 2018) قياس إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بجامعة تكساس بالولايات المتحدة ومدى مساهمتهم في تحسين عملية التدريس والتعلم بالنسبة للطلاب، وكذلك خدمة المجتمع من خلال الشراكة المجتمعية، ومدى إسهام بحوثهم في تحقيق عوائد مالية للجامعة وخاصة بعد ارتفاع تكلفة التعليم العالي بالولايات المتحدة وزيادة ديون الطلاب، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن نقص التمويل الحكومي يعد أحد التحديات التي تواجه الجامعات بالولايات المتحدة، وأن بحوث أعضاء هيئة التدريس والشراكات المجتمعية تسهم في زيادة إنتاجية الجامعة وتوفير عوائد مالية كبيرة لها.

وهدفت دراسة (بني مقداد، وعاشور، 2018) التعرف على دور إدارة جامعة اليرموك في تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة، والتوصل إلى العقبات التي تقابل إدارة الجامعة أثناء تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة، من أجل التوصل إلى بعض الحلول لمواجهة هذه العقبات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وذلك على (72) فرد من الأكاديميين العاملين بجامعة اليرموك، وتوصلت الدراسة إلى أن دور إدارة جامعة اليرموك في تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة بالجامعة جاء متوسطاً، وكان ترتيب المجالات كما يلي: المرتبة الأولى مجال التدريس، والمرتبة الثانية: مجال الخدمة العامة أو خدمة المجتمع، وفي المرتبة الأخيرة مجال البحث العلمي، كما توصلت الدراسة في نتائجها إلى وجود مجموعة من العقبات التي تواجه تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة بجامعة اليرموك، وكان أهمها قلة مصادر التمويل، والمركزية في اتخاذ القرارات.

بينما هدفت دراسة (علي، 2018) التعرف على الأسس النظرية للجامعة المنتجة ومبررات الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وذلك من أجل تقديم بعض المقترحات لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم التوصل عن طريق تحليل

المعلومات والبيانات إلى نموذج مقترح للجامعة المنتجة وتم وضع مجموعة من المتطلبات لتطبيق هذا النموذج، منها ضرورة وجود دعم ومؤازرة من إدارة الجامعة لهذا النموذج، كما ينبغي على إدارة الجامعة أن تشجع التحول إلى النموذج في مختلف كليات الجامعة، والقيام بتدريب العاملين على كيفية التحول لنموذج الجامعة المنتجة خاصة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وذلك عن طريق بعض الإجراءات، ومنها تشجيع أعضاء هيئة التدريس على عمل زيارات ميدانية لمواقع العمل والإنتاج، ودعم البحوث التطبيقية، وإقامة دورات للتدريب واستقدام خبراء من جامعات تحولت إلى جامعات منتجة بالفعل للاستفادة من خبراتهم، واختتمت الدراسة ببعض الإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

وهدف دراسة (Kenneth, 2018) التوصل إلى الروابط بين إنتاجية الجامعة ونجاح الطلاب في أستراليا، وتم إجراء المقابلات مع عينة قوامها (15) من الفئة المستهدفة، وهم المستفيدون والخبراء من تطبيق إنتاجية التعليم العالي، واستخدمت الدراسة طرقاً نوعية لتحديد الحالات التي ناقش فيها المشاركون ربط عملية الإنتاج بعوامل نجاح الطلاب، وتناولت الدراسة بعض المجالات التي تكمن فيها المصالح المشتركة لإدارة الموارد وتسهيل نتائج الطلاب بشكل أفضل، وظهرت أربعة موضوعات مشتركة ربطت بين الإنتاجية المؤسسية ونجاح الطلاب، وهم تجربة الطلاب ومشاركتهم، والتناقض، وتقديم الطلاب، والإعانات التبادلية، وجهود التدريس والبحث، وتوصلت النتائج إلى أنه ينبغي تحسين الإنتاجية لوظيفة التعليم في الجامعات، لذا لابد من تدخل الجهات المسؤولة وتوفير الإمكانيات لتحسين نجاح الطلاب وإنتاجيتهم.

كما هدفت دراسة (الجبور؛ والحراشة، 2020) التعرف على درجة توافر متطلبات الجامعة المنتجة لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية، والتعرف على أثر متغيرات (نوع الجامعة، والنوع، والمؤهل العلمي، والمسعى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة) في درجة توافر متطلبات الجامعة المنتجة لدى القيادات الأكاديمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وطبقت الأداة على عينة قوامها (350) من الأكاديميين والإداريين، وتوصلت النتائج إلى أن الدرجة الكلية لتوفر متطلبات الجامعة المنتجة من وجهة نظر العاملين فيها جاءت بدرجة متوسطة، وحصل مجال الجامعة المنتجة خدمة المجتمع والبحث العلمي على درجة متوسطة، وحصل مجال التدريس على درجة مرتفعة.

وهدف دراسة (العريمي، 2020) التعرف دور القيادات الأكاديمية الجامعية في تحويل الجامعات الأردنية العامة إلى جامعات منتجة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية والتي طبقت على (393) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج أن دور القيادات جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق دالة إحصائية لمستوى استجابات أفراد العينة عن هذا الدور تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور، وأوصت الدراسة بضرورة قيام القيادات الجامعية بتأسيس مشاريع وقفية للجامعة، واستثمار مرافق الجامعة المتنوعة، والعمل على استحداث قاعدة بيانات بالمشكلات التي تواجه مؤسسات المجتمع وتوجيه البحوث لحلها.

كما هدفت دراسة (الزهراني، وأحمد، 2020) الكشف عن دور القيادات الأكاديمية في تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل للتوصل إلى بعض الإجراءات المقترحة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة بهذه الجامعة،

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة تم تطبيقها على (348) عضو من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى وجود اتفاق بين المشاركين على أهمية دور القيادات الأكاديمية في تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، وجاءت المتطلبات التعليمية في المرتبة الأولى وبعدها متطلبات الشراكة مع قطاع الإنتاج والمجتمع، وأخيراً جاءت المتطلبات البحثية، كما توصلت أن هناك اتفاقاً بين أفراد العينة على الإجراءات المقترحة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

وهدفت دراسة (القصبي؛ وحنفي؛ والشواربي، 2020) التعرف على واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بورسعيد في جوانب الأداء المرتبطة بوظائف الجامعة الثلاث (البحث العلمي، والتعليم، وخدمة المجتمع)، وذلك من أجل وضع تصور مقترح لتحسين الأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بورسعيد في ضوء معايير الجامعة المنتجة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الدراسة عبارة عن التصور المقترح الذي تم تحكيمه بواسطة مجموعة من الخبراء، وتوصلت الدراسة إلى أن تحسين الأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بورسعيد قد يكمن في إيجاد آليات تساعد أعضاء هيئة التدريس لتحسين الأداء البحثي والتعليمي والخدمي، وهذه الآليات يمكن أن توفرها الجامعة المنتجة، حيث إنها تنظر لعضو هيئة التدريس على أنه أحد المقومات التي تمتلكها الجامعة. ويمكن الاستفادة منه في مجالات الإنتاج المختلفة وفي إيجاد مصادر تمويل إضافية ذاتية للجامعة عن طريق إجراء البحوث التطبيقية وتقديم الاستشارات للمؤسسات الإنتاجية والخدمية، وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني جامعة بورسعيد لنموذج الجامعة المنتجة، وذلك عن طريق توجيه بحوث أعضاء هيئة التدريس واستثمارها لتوفير مصادر تمويل للجامعة؛ مما يساعد الجامعة على تحقيق الأهداف الموكلة إليها، ويجعلها أكثر تفاعلاً مع المجتمع الخارجي، ومشاركة كافة مؤسسات المجتمع في تحقيق أهدافها وتقديم الاستشارات التي تحتاجها.

وهدفت دراسة (Ashour, 2020) توضيح دور مصادر التمويل الأخرى في المؤسسات التعليمية من خلال إيجاد بدائل تساهم في سد بعض نفقات التشغيل في تلك المؤسسات، وقد عالجت الدراسة بعض العوامل المؤثرة في التمويل وهي: (صندوق التعليم العالي، الدراسات المسائية والمكاتب الاستشارية). وهل تساهم هذه العوامل في سد العجز في المائيات، وهدفت الدراسة أيضاً التوصل إلى مساهمة الجامعة المنتجة في تطوير العملية التعليمية والمجتمع، وتكونت العينة من خمسة تشكيلات، وهي (حسابات مكتب الجامعة لصندوق التعليم العالي، معهد إدارة الرصافة، المعهد التقني بالكويت، المعهد التقني بعقوبة، الكلية التقنية ببغداد)، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج، منها زيادة متطلبات العملية التعليمية من خلال التطورات التكنولوجية، كما توصلت الدراسة أن نقص الميزانيات المخصصة لتوفير تلك المتطلبات كان عبئاً على المؤسسات التعليمية فلجأت الجامعات إلى فكرة الجامعة المنتجة من أجل توفير إيرادات أخرى تساهم في سد هذا النقص، وبذلك تكون الجامعة قد حققت توازناً بين وظائفها ودعمت توجهها نحو التنمية المستدامة.

وهدفت دراسة (الحرباوي، 2020) تحديد مفهوم الجامعة المنتجة، ومبررات التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة، وعمل إطار نظري لها، وذلك من أجل وضع تصور مقترح للتحول نحو الجامعة المنتجة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت سيناريوهات لتطبيق الجامعة المنتجة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن الجامعة المنتجة تساهم في حل بعض المشكلات أهمها البطالة، بالإضافة إلى أنها توفر الكوادر البشرية المدربة

المصقلة بالمهارات المطلوبة، كما أنها تساعد في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة، وأن هناك مصادر قوة في العالم العربي تمكن الجامعات من التحرك نحو نموذج جامعي منتج، ومنها الدساتير والقوانين والقرارات السياسية التي تدفع نحو تطبيق نموذج الجامعة المنتجة، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها إعادة النظر في عملية إعداد الطلاب في ضوء متغيرات العصر الحالي، وفتح قنوات اتصال بين الجامعة والمجتمع للتعرف على قضايا ومشكلاته المعاصرة.

كما هدفت دراسة (Jameel & Ahmad, 2020) لتحديد العوامل التي تؤثر في إنتاجية البحث لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جهان بأربيل، العراق، وتنبع أهمية الدراسة من أن إنتاجية البحث تعد عنصرًا حيويًا في تحسين تصنيف الجامعة، كما أنها مقياس مهم لقياس أداء أعضاء هيئة التدريس، وتم إجراء استطلاع رأي على عينة قوامها (87) من أعضاء هيئة التدريس لتحديد تأثير التمويل والتعاون وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والرضا الوظيفي على إنتاجية البحث، وتوصلت الدراسة إلى أن التمويل والتعاون وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والرضا الوظيفي كان لها تأثير إيجابي في إنتاجية البحث، وأوصت الدراسة أنه على إدارة الجامعات أن تولي اهتمامًا أكبر لتمويل البحوث، ومكافأة التعاون بين الباحثين، وتمكين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحسين الرضا الوظيفي لتعزيز إنتاجية البحث لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة للبحوث المستقبلية، كما أوصت بعمل دراسات لقياس الأدوار الوسيطة للمتغيرات والنظر في أخذ عينات من أعضاء هيئة التدريس من جامعات أخرى لزيادة التعميم.

ثانياً: بحوث تناولت الكفاءة المهنية

هدفت دراسة (عيسى، والناقبة، 2009) التوصل إلى الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة استبانة تم تطبيقها على (426) طالب وطالبة، وقام الباحثان بإعداد خمسة معايير للكفاءات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة، وهي الشخصية والعلاقات الإنسانية، والتمكن العلمي والمهني، وأساليب التعزيز والتحفيز، والتخطيط والتنفيذ للمحاضرة، وتفعيل الأنشطة وأساليب التقويم، وتوصلت الدراسة إلى أن بعد الشخصية والعلاقات الإنسانية حصل على المرتبة الأولى، وبعد التمكن العلمي والمهني حصل على المرتبة الثانية.

بينما هدفت دراسة (السليم، 2013) بناء قائمة بالكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التخصصات التربوية وذلك في ضوء معايير الجودة الشاملة، والتعرف على واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية في جامعة الإمام من وجهة نظر الطالبات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وذلك على عينة قوامها (122) طالبة من طالبات الدراسات العليا بكلية الدراسات العليا في جامعة الإمام، وتوصلت إلى عدد من النتائج منها توافر المعايير المرتبطة بالسمات الشخصية والعلاقات الإنسانية والتمكن العلمي وتنفيذ الدرس لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة، بينما جاءت درجة المعايير المرتبطة بالتحفيز والتقييم والتعزيز بدرجة متوسطة، كما توصلت إلى أن غالبية المعايير الداعية لاستخدام اتجاهات حديثة في التدريس مثل استخدام التكنولوجيا الحديثة جاءت بدرجة متوسطة بالرغم من أنها تمثل معايير مهمة جدًا للبلوغ المستوى المطلوب في الجودة الشاملة.

وهدفت دراسة (العتابي، وجبر، 2013) التعرف على الكفاءات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي بكلية التربية الأساسية جامعة ميسان من وجهة نظر طلابه، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن مقياس تم بناؤه بواسطة الباحثين، وذلك على عينة من (256) طالبًا وطالبة من طلاب كلية التربية الأساسية جامعة ميسان، وتوصلت الدراسة إلى أن الأستاذ الجامعي بحاجة إلى الإعداد المهني الجيد والتدريب على استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة واستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، وأوصت الدراسة أنه ينبغي على الأستاذ الجامعي أن يشجع المناخ الديمقراطي أثناء المحاضرة، كما أوصت بضرورة استخدام الوسائل الحديثة لتوصيل المعلومات، وأن يكون قدوة لطلابه، وأوصت أيضًا بأهمية تنوع وسائل التقويم من شفوية وعملية وتحريرية لتشجيع الطلاب على التفكير الابتكاري.

كما هدفت دراسة (الثقفي، 2019) التوصل إلى الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بقسم المناهج وطرق تدريس التربية الإسلامية في ضوء الإطار التنفيذي لتطوير برامج إعداد المعلم بالجامعات السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (83) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وكانت أداة الدراسة مكونة من الكفايات المهنية العامة، والكفايات الإنسانية، والكفايات التدريسية التنفيذية، وكفايات التخطيط، وكفايات التقويم، والكفايات التكنولوجية، وكفايات التنمية المهنية، وتوصلت الدراسة إلى أن مجالات الكفايات العامة، والكفايات الإنسانية، والكفايات التدريسية التنفيذية، وكفايات التنمية المهنية، وكفايات التقويم، وكفايات التخطيط جاءت بدرجة مهمة، لأنها تساهم في تطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، وكانت الكفايات التكنولوجية في المستوى الأخير. وهدفت دراسة (يسمينه، 2019) التوصل إلى الكفاءات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة، وذلك من وجهة نظر الطلاب بكلية العلوم الاجتماعية جامعة باتنة بالجزائر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة هي استبيان تم تطبيقه على عينة عشوائية من طلاب جامعة باتنة قوامها (141) طالبًا وطالبة، وتوصلت إلى أن المحور الخاص بكفاءات التخطيط والتنفيذ للمحاضرة جاء في المرتبة الأولى، وجاء بعد ذلك محور الكفاءات الشخصية والعلاقات الإنسانية، ثم محور كفاءات التمكن العلمي والمهني، ثم الكفاءات الخاصة بأساليب التعزيز والتحفيز، وأخيرًا جاء المحور الخاص بكفاءات التقويم.

وهدفت دراسة (Rais, 2020) تطوير الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ولاية قازان للهندسة المعمارية بروسيا، حيث تكمن المهمة الرئيسية للتعليم الهندسي متعدد التخصصات في التكامل بين المحتوى وطرق التدريس من خلال تطوير الوسائط المتعددة والتقنيات الافتراضية، مما يفرض متطلبات ومهارات وقدرات جديدة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى أهم الكفاءات التي ينبغي تطويرها لدى أعضاء هيئة التدريس الكفاءات (التعاونية، والشخصية، والتدريب، والاستشارات، والتقييم) وذلك عن طريق تطوير برنامج لتدريب أعضاء هيئة التدريس على تلك الكفاءات، بما في ذلك المشاركة في النشاط العلمي والتدريسي، وتنظيم المعارض الشخصية، وتطوير مشاريع فردية لتحسين التعليم العالي.

وهدفت دراسة (أحمد، 2020) التوصل إلى أهم الكفاءات المهنية الواجب توافرها لدى عضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد بالنسبة لمقررات الخدمة الاجتماعية بشكل عام وكفاءات التعامل مع الأفراد بشكل خاص، واستخدمت الدراسة مقياس الكفاءة المهنية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الخاصة بتطوير وتوسيع كفاءات الأستاذ الجامعي بصورة شاملة ومتطورة في التعليم عن بعد في الخدمة الاجتماعية، ومنها ضرورة إتاحة الفرص للتدريب

الكافي، كما أشارت إلى نشر ثقافة التقويم والقياس لكفاءة عضو هيئة التدريس المهنية وممارسته التدريسية بشكل دوري، مما سيكون عاملاً حافزاً لتحسين أداء عضو هيئة التدريس.

بينما هدفت دراسة (كيموش، 2020) التوصل إلى أهمية معايير الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، وتحديد بعض معايير الكفاءة المهنية اللازمة لتحقيق تدريس جامعي فعال، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة عمدية من طلاب الدراسات العليا قوامها (59) طالباً وطالبة في مرحلة الدكتوراة بمختلف الولايات، وذلك في ثلاثة تخصصات هي علم النفس وعلوم التربية وعلم الاجتماع، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبيان ضم ثلاثة محاور ممثلة لأنواع الكفاءات وهي (الكفاءة المعرفية، والكفاءة البحثية، والكفاءة التدريسية)، وتوصلت الدراسة إلى أهمية معايير الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي، حيث جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر العينة، وتوصلت إلى عدم وجود فروق في درجة تحديد أهمية معايير الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي حسب متغيرات الدراسة (النوع، والتخصص)، وأوصت الدراسة بأهمية الاهتمام بالكفاءات الثلاث كمكونات أساسية تشكل الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي، وأوصت بضرورة استغلال الكفاءات المهنية خاصة (الكفاءة المعرفية، الكفاءة البحثية، الكفاءة التدريسية) وذلك في تطوير العملية التدريسية بالجامعات.

كما هدفت دراسة (Hany & Hussein, 2021) التوصل لدور وتأثير الطرق الحديثة الخاصة بالتعلم المدمج في تكوين وتطوير الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العين من وجهة نظر طلابها وتحديد مدى مساهمة الطريقة التعليمية للتعليم المدمج للاتجاهات الحديثة، وتكونت عينة الدراسة من (980) طالب وطالبة، وتم أخذ التحليل المقارن بين طلاب كليتين لمعرفة تأثير التعلم المدمج على مستوى المعرفة وتحسين الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت النتائج إلى أن الكفاءات المهنية المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، حيث كان معظم المستجيبين (75٪) متأكدين من أن مستوى التعلم المدمج في مؤسستهم التعليمية مرتفع، بينما يعتقد (35٪) من أفراد العينة أن التعلم المدمج يساعد على تطوير الكفاءة التكنولوجية وكذلك كفاءة تطوير الذات (25٪) وكفاءة التحفيز (18٪) وكفاءة التفكير النقدي (12٪) والانضباط الذاتي وإدارة الوقت (10٪).

وهدف دراسة (بهنساوي؛ وآخرون، 2021) التعرف على مستوى اليقظة العقلية، والتوصل إلى العلاقة بين اليقظة العقلية والكفاءة المهنية، والكشف عن الفروق بين المعلمين والمعلمات بالنسبة لليقظة العقلية، والكشف عن إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد اليقظة العقلية، وذلك على عينة من (100) معلمة ومعلمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت مقياس اليقظة العقلية، ومقياس الكفاءة المهنية، وتوصلت الدراسة إلى توافر اليقظة العقلية بشكل كبير لدى المعلمين، ووجود ارتباط بين اليقظة العقلية والكفاءة المهنية لديهم، وتوصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات بالنسبة لليقظة العقلية، كما توصلت إلى أنه يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد اليقظة العقلية.

ثالثاً: بحوث تناولت المرونة المعرفية

هدف بحث (Schwartz, 2005) إلى الكشف عن العلاقة بين الإنباط والذاكرة العاملة والمرونة المعرفية كمكونات فردية للسلوك المنظم ذاتياً والقدرة الذهنية، وذلك على (50) تلميذ تمتد أعمارهم ما بين (8 إلى 12) سنة، وتم تطبيق مقياس الإنباط، ومقياس الذاكرة العاملة، ومقياس المرونة المعرفية، ومقياس القدرات العقلية، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة بين الذاكرة العاملة والمرونة المعرفية والسلوك المنظم ذاتياً، والذاكرة العاملة والمرونة المعرفية تترابطان مع كل الجوانب التي تم قياسها في القدرات العقلية.

وهدف بحث (Blackwell, Cepeda & Munakata, 2009) إلى التنبؤ بالذاكرة العاملة من المرونة المعرفية، وتكونت العينة من (42) تلميذاً وتلميذة تمتد أعمارهم بين (5 - 6) سنوات، وتم تطبيق مقاييس المرونة المعرفية، والذاكرة العاملة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة بين الذاكرة العاملة والمرونة المعرفية، كما أنه يمكن التنبؤ بالذاكرة العاملة من المرونة المعرفية.

وهدفت دراسة (عبد الوهاب، 2011) الكشف عن العلاقة بين المرونة العقلية ومنظور زمن المستقبل وأهداف الإنجاز، على عينة من (215) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس (كليات عملية- كليات نظرية) في المرونة المعرفية وأبعادها لصالح لكليات العملية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في المرونة المعرفية، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المرونة المعرفية ومنظور زمن المستقبل وأهداف الإنجاز.

وهدف بحث (Barbey et al., 2013) إلى الكشف عن الأسس العصبية للمرونة المعرفية، وذلك على (149) من الذكور الذين تم تكليفهم بمجموعة من المهام، وكذلك العلاقة بين المرونة المعرفية والعمليات المعرفية والإجتماعية، وتم تطبيق مقياس وكسلر لذكاء الكبار ومقياس الذكاء الوجداني "لماير" و"سالوفي" ومقياس لسمات الشخصية، وأظهر تحليل الإنحدار أن الدرجات الكامنة للذكاء تتنبأ بالدرجات الكامنة للمرونة المعرفية، وهناك ارتباط ذو دلالة بين المرونة المعرفية والذاكرة العاملة وكذلك بين المرونة المعرفية والذكاء الوجداني.

وهدفت دراسة (أحمد، 2013) الكشف عن الفروق بين مرتفعي ومنخفضي ما وراء الذاكرة، والفروق بين طلاب التخصص الأكاديمي (علمي - أدبي) في المرونة المعرفية، كما هدف إلى الكشف عن أثر التفاعل الثنائي بين مستوى ما وراء الذاكرة (مرتفع- منخفض) والتخصص الأكاديمي (علمي- أدبي) في المرونة المعرفية، وذلك على (380) مشاركا من طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة، وطُبق على المشاركين اختبار ما وراء الذاكرة، ومقياس المرونة المعرفية، وبعد تحليل البيانات إحصائياً بواسطة تحليل التباين ثنائي الاتجاه واختبار ت، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي ما وراء الذاكرة في الدرجة الكلية للمرونة المعرفية لصالح مرتفعي ما وراء الذاكرة، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية بين التخصص الأكاديمي (علمي- أدبي) في الدرجة الكلية للمرونة المعرفية لصالح طلاب العلمي (شعبة الرياضيات)، كما أظهرت النتائج أيضاً أنه لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين مستوى ما وراء الذاكرة (مرتفع- منخفض) والتخصص الأكاديمي (علمي- أدبي) في الدرجة الكلية للمرونة المعرفية.

وهدف بحث (Dick, 2014) إلى معرفة مدى إسهام الذاكرة العاملة في تحسين المرونة المعرفية، وذلك على (77) تلميذاً وتلميذة، تم تقسيمهم إلى ثلاث مجموعات بناءً على أعمارهم كالتالي (6 و 8

و (10) سنوات، وتم تطبيق اختبار القدرة اللفظية وبعض المهام مثل تذكر الأرقام والكلمات عكسياً وبعض المهام الأخرى، وتوصلت النتائج إلى أن قدرة الذاكرة العاملة على التخزين والمعالجة تسهم بدرجة كبيرة في تحسين المرونة المعرفية، ولا يوجد تأثير لنوع الطالب عليهما.

كما هدفت دراسة (عبد الكريم، وإبراهيم، 2015) الكشف عن فعالية برنامج تدريبي قائم على نظرية المرونة المعرفية في تنمية مهارات التدريس الإبداعي ورفع مستوى الدافعية العقلية لدى الطالبات المعلمات ذوي الدافعية العقلية المنخفضة بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت البرنامج التدريبي، ومقياس مهارات التدريس الإبداعي، ومقياس الدافعية العقلية، وأظهرت النتائج فعالية البرنامج التدريبي القائم على نظرية المرونة المعرفية في تنمية مهارات التدريس الإبداعي ورفع مستوى الدافعية العقلية لدى المشاركين في البحث.

وهدف دراسة (بلبل؛ وحجازي، 2016) إمكانية التنبؤ بالذاكرة العاملة من كل من المرونة المعرفية والذكاء السائل، بالإضافة إلى التعرف على الفروق بين الذكور والإناث في الذاكرة العاملة والمرونة المعرفية والذكاء السائل، وكذلك دراسة العلاقة بين تلك المتغيرات، وتكونت العينة من (457) تلميذاً وتلميذة من تلاميذ الصف السادس الابتدائي، طبق عليهم مقياس الذاكرة العاملة ومقياس المرونة المعرفية، واختبار "رافن" للمصفوفات المتتابعة الملونة، وباستخدام اختبار "ت" ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار، تم التوصل إلى عدم وجود علاقة بين الذاكرة العاملة والمرونة المعرفية.

وهدف بحث (زايد، 2020) الكشف عن طبيعة العلاقة بين أنماط الاستثارة الفائقة والمرونة المعرفية وجودة الحياة الأكاديمية، وذلك على عينة من (310) طالب وطالبة من الطلاب المتفوقين دراسياً والعاديين من طلاب كلية التربية جامعة كفر الشيخ، واستخدمت مقياس أنماط الاستثارة الفائقة والمرونة المعرفية وجودة الحياة الأكاديمية، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين متغيرات البحث.

كما هدفت دراسة (أحمد؛ وآخرون، 2020) التعرف على العلاقة بين المرونة المعرفية والأداء المهني، وذلك على عينة من (200) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة البحر الأحمر، واستخدمت مقياسي المرونة المعرفية والأداء المهني، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين المرونة المعرفية والأداء المهني.

وهدف دراسة (محمد، 2020) الكشف عن الفروق بالنسبة للمرونة المعرفية في ضوء مجموعة من المتغيرات، وهي متغير النوع (ذكور-إناث)، ومتغير التخصص الدراسي (علمي-أدبي)، ومتغير اختلاف مستويات الكفاءة الأكاديمية المدركة (مرتفعة-منخفضة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وذلك على عينة من (43) طالباً وطالبة من الطلاب المتفوقين عقلياً في كلية التربية بجامعة حلوان، وتم استخدام اختبار المصفوفات المتتابعة القياسي، ومقياس المرونة المعرفية، ومقياس الكفاءة الأكاديمية المدركة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الطلاب المتفوقين عقلياً بالنسبة للمرونة المعرفية، وأبعادها تبعاً لمتغير التخصص (علمي-أدبي).

كما هدفت دراسة (محمد؛ وآخرون، 2020) التعرف على العلاقة بين المرونة المعرفية والكفاءة الأكاديمية المدركة، وكذلك إمكانية التنبؤ بالكفاءة الأكاديمية المدركة بمعلومية درجات المرونة المعرفية، وذلك على عينة من (27) طالباً وطالبة من المتفوقين عقلياً بكلية التربية جامعة حلوان،

واستخدمت مقياسي المرونة المعرفية والكفاءة الأكاديمية المدركة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين المرونة المعرفية والكفاءة الأكاديمية المدركة، وإمكانية التنبؤ بالكفاءة الأكاديمية المدركة بمعلومية درجات المرونة المعرفية.

كما هدفت دراسة (المياحي، 2020) التعرف على العلاقة بين المرونة المعرفية والتدريس الإبداعي لدى مدرسي المرحلة المتوسطة، واستخدمت مقياسي المرونة المعرفية والتدريس الإبداعي، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين المرونة المعرفية والتدريس الإبداعي.

بينما هدف بحث (النقيب، 2020) التعرف على العلاقة بين الاستراتيجيات المعرفية للتنظيم الانفعالي وكل من اليقظة العقلية والمرونة المعرفية، وكذلك إمكانية التنبؤ بالمرونة المعرفية بمعلومية درجات الاستراتيجيات المعرفية للتنظيم الانفعالي، وذلك على عينة من (325) طالب بالفرقة الرابعة بكلية التربية جامعة بورسعيد، واستخدم مقياس الاستراتيجيات المعرفية للتنظيم الانفعالي، ومقياس المرونة المعرفية، ومقياس اليقظة العقلية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين المرونة المعرفية والاستراتيجيات المعرفية للتنظيم الانفعالي، وإمكانية التنبؤ بالمرونة المعرفية بمعلومية درجات الاستراتيجيات المعرفية للتنظيم الانفعالي.

وهدف دراسة (عباس، 2020) التعرف على طبيعة العلاقة بين المرونة المعرفية والكفاءة الذاتية الأكاديمية والتوافق الدراسي، والكشف عن إمكانية التنبؤ بالكفاءة الذاتية والتوافق الدراسي من خلال درجات المرونة المعرفية، وذلك على عينة من (203) طالب وطالبة من طلاب الصف الأول الثانوي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين المرونة المعرفية والكفاءة الذاتية الأكاديمية والتوافق الدراسي، وإمكانية التنبؤ بالكفاءة الذاتية والتوافق الدراسي من خلال درجات المرونة المعرفية.

وهدف بحث (مقلد، 2020) الكشف عن مستوى اليقظة الذهنية والمرونة المعرفية والتفكير الإبداعي، وطبيعة العلاقات بينها، ومعرفة تأثير اليقظة الذهنية والمرونة المعرفية في التفكير الإبداعي، ومعرفة الفروق التي ترجع إلى التخصص في المتغيرات الثلاثة، وذلك على (259) طالب وطالبة من طلاب كلية التربية جامعة المنيا، وتوصلت النتائج إلى أن المرونة المعرفية ظهرت بمستوى منخفض، ووجود علاقة موجبة بين المتغيرات الثلاثة، وعدم وجود فروق ترجع إلى التخصص في المرونة المعرفية، وإمكانية التنبؤ بالتفكير الإبداعي من درجات المرونة المعرفية.

بينما هدفت دراسة (Çetin, Hasan, Ayşen & Şenol, 2020) الكشف عن العلاقة بين المرونة المعرفية والجودة المدركة لحياة أعضاء هيئة التدريس، وعلاقة ذلك بأساليب التعلم والتحصيل الأكاديمي، وذلك على (1573) طالبًا جامعيًا في جامعة أنقرة، واستخدمت مقياس المرونة المعرفية، ومقياس جودة حياة أعضاء هيئة التدريس، ومناهج استبيان التعلم، وتم استخدام متوسط الدرجات كمقياس للتحصيل الأكاديمي، والمقاييس الفرعية الثلاثة للجودة المدركة لحياة أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا من أعضاء هيئة التدريس والمناخ المدرسي والعلاقات الطلابية بشكل إيجابي مرتبط بالمنهج العميق للتعلم والمرونة المعرفية والتحصيل الأكاديمي، ويرتبط سلبًا بالمنهج السطحي للتعلم، كما توصلت إلى أن المنهج العميق للتعلم أيضًا مرتبطًا بشكل إيجابي مع المرونة المعرفية والتحصيل الأكاديمي، ولكنه يرتبط سلبًا بالمنهج السطحي للتعلم، كما كان هناك ارتباط للمرونة المعرفية والتحصيل الأكاديمي بشكل إيجابي مع جميع المتغيرات باستثناء المنهج السطحي للتعلم.

وهدفت دراسة (الدسوقي؛ وإسماعيل، 2021) إلى الكشف عن العلاقة بين المرونة المعرفية والمعتقدات المعرفية والأداء الأكاديمي، وتحديد الوزن النسبي لإسهام المرونة المعرفية والمعتقدات المعرفية في الأداء الأكاديمي، وذلك على عينة من (268) طالب وطالبة بكلية التربية جامعة دمياط، واستخدمت الدراسة مقياس المرونة المعرفية ومقياس المعتقدات المعرفية، واستخدمت المنهج الوصفي، واستخدمت معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي وتحليل التباين المتعدد، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة بين متغيرات الدراسة، وإمكانية التنبؤ بالأداء الأكاديمي من خلال أبعاد المرونة المعرفية ومن خلال أبعاد المعتقدات المعرفية.

تعقيب عام على البحوث السابقة:

هدفت الدراسات التي تناولت الجامعة المنتجة التعرف على دور الجامعة المنتجة، والتعرف على التحديات التي تواجه الجامعة كما في دراسة (Snellman, 2015)، والتعرف على دور إدارة الجامعة في تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة، ومعرفة العقبات التي تقابل إدارة الجامعة أثناء تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة كدراسة (بني مقداد، وعاشور، 2018)، والتعرف على الأسس النظرية للجامعة المنتجة ومبررات الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مثل دراسة (علي، 2018)، والكشف عن دور القيادات الأكاديمية في تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مثل دراسة (الزهراني، وأحمد، 2020)، ووضع تصور مقترح لتحسين الأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجامعة المنتجة مثل دراسة (القصبي وآخرين، 2020) وتحديد مفهوم الجامعة المنتجة، ومبررات التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة مثل دراسة (الحرباوي، 2020) وكذلك تحديد العوامل التي تؤثر على إنتاجية البحث لأعضاء هيئة التدريس، واعتمدت معظمها على المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت على مشاركين من أعضاء هيئة التدريس وغيرهم، وتوصلت نتائج تلك الدراسات إلى وجود مجموعة من العقبات التي تواجه تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة، وكان أهمها قلة مصادر التمويل، والمركزية في اتخاذ القرارات، وأن التمويل والتعاون وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والرضا الوظيفي كان لها تأثير إيجابي ومهم على إنتاجية البحث، وأن الجامعة المنتجة تساهم في حل بعض المشكلات أهمها البطالة، بالإضافة إلى أنها توفر الكوادر البشرية المدربة المصقولة بالمهارات المطلوبة، كما أنها تساعد في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة، وأن هناك مصادر قوة في العالم العربي تمكن الجامعات من التحرك نحو نموذج جامعي منتج، ومنها الدساتير والقوانين والقرارات السياسية التي تدفع نحو تطبيق نموذج الجامعة المنتجة، وقدمت تلك الدراسات بعض التوصيات مثل القيام بتدريب العاملين على كيفية التحول لنموذج الجامعة المنتجة خاصة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وذلك عن طريق بعض الإجراءات، ومنها تشجيع أعضاء هيئة التدريس على عمل زيارات ميدانية لمواقع العمل والإنتاج، ودعم البحوث التطبيقية، وإقامة دورات للتدريب واستقدام خبراء من جامعات تحولت إلى جامعات منتجة بالفعل للاستفادة من خبراتهم، وفتح قنوات اتصال بين الجامعة والمجتمع للتعرف على قضاياها ومشكلاته المعاصرة.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت الكفاءة المهنية هدفت التوصل للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس مثل دراسة كل من (عيسى؛ والناقة، 2009)، (السليم، 2013)، (العتابي؛ وجبر، 2013)، (يسمينة، 2019)، (القصبي، وآخرون، 2020)، (كيموش، 2020)، واستخدمت هذه الدراسات المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة والمقاييس في عمليات القياس، واعتمدت على المنهج الوصفي، وأجريت على مشاركين من فئات عمرية مختلفة والمستوى الدراسي والبيئة وعدد

المشاركين، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج والتوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام بإعداد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتوصلت دراسة (العتابي، وجبر، 2013) إلى أن الأستاذ الجامعي بحاجة إلى الإعداد المهني الجيد، وتوصلت دراسة (الثقفي، 2019) إلى أن الكفاءات التكنولوجية لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت في المرتبة الأخيرة بعد قائمة ضمت الكفاءات المهنية العامة، والكفاءات الإنسانية وكفايات التخطيط، وكفايات التقويم، وكفايات التنمية المهنية، وتوصلت دراسة (القصبي، وآخرون، 2020) إلى أن تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس يتطلب بعض الآليات وهو ما يمكن أن توفره الجامعة المنتجة، وتوصلت أيضا إلى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من متغيرات أخرى.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت المرونة المعرفية، اهتمت أغلبها بدراسة العلاقة بينها وبين متغيرات أخرى مثل: الذاكرة العاملة كما في دراسة (Schwartz, 2005)، ومنظور زمن المستقبل وأهداف الإنجاز مثل دراسة (عبد الوهاب، 2011)، وأنماط الاستثارة الفائقة وجودة الحياة الأكاديمية كما في بحث (زايد، 2020)، والأداء المهني كما في دراسة (أحمد؛ وآخرون، 2020)، والكفاءة الأكاديمية المدركة كما في دراسة (محمد؛ وآخرون، 2020)، والتدريس الإبداعي مثل دراسة (المياحي، 2020)، والاستراتيجيات المعرفية للتنظيم الانفعالي كما في دراسة (النقيب، 2020)، والكفاءة الذاتية الأكاديمية والتوافق الدراسي كما في دراسة (عباس، 2020)، واليقظة الذهنية والتفكير الإبداعي كما في بحث (مقلد، 2020)، والجودة المدركة لحياة أعضاء هيئة التدريس وأساليب التعلم والتحصيل الأكاديمي كما في دراسة (Çetin et al., 2020) والمعتقدات المعرفية والأداء الأكاديمي كما في دراسة (الدسوقي؛ وإسماعيل، 2021)، وهدفت أخرى إلى التعرف على إمكانية التنبؤ ببعض المتغيرات من خلال درجات المرونة المعرفية التنبؤ بالذاكرة العاملة مثل دراسة كل من (Blackwell et al., 2009)، (بليل؛ وحجازي، 2016)، والتنبؤ بالكفاءة الأكاديمية المدركة كما في دراسة (محمد؛ وآخرون، 2020)، والتنبؤ بالكفاءة الذاتية والتوافق الدراسي كما في دراسة (عباس، 2020)، وأيضا دراسة الفروق في المرونة المعرفية والتي ترجع إلى التخصص والنوع كما في دراسة (أحمد، 2013)، (مقلد، 2020)، وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة بينها بين تلك المتغيرات المدروسة، وإمكانية التنبؤ بتلك المتغيرات من خلال درجات المرونة المعرفية، واختلاف نتائج الفروق التي ترجع إلى التخصص والنوع، واستخدمت المقاييس في عمليات القياس، واعتمدت على المنهج الوصفي، وأجريت على مشاركين من فئات عمرية مختلفة، والمستوى الدراسي، وعدد المشاركين في كل بحث.

واستفاد الباحثان من البحوث السابقة في صياغة مشكلة البحث الحالي، وتحديد المشاركين فيه، وبناء الأدوات المستخدمة فيه، وصياغة فروضه، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها.

فروض البحث:

سعى البحث الحالي إلى اختبار الفروض الآتية:

- 1- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر ترجع إلى الدرجة العلمية.
- 2- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر ترجع إلى التخصص.

- 3- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر ترجع إلى التفاعل بين الدرجة العلمية والتخصص.
- 4- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد المرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر ترجع إلى الدرجة العلمية.
- 5- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد المرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر ترجع إلى التخصص.
- 6- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد المرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر ترجع إلى التفاعل بين الدرجة العلمية والتخصص.
- 7- لا توجد علاقة بين الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر.
- 8- لا يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد المرونة المعرفية.

إجراءات البحث:

وتشمل تحديد منهج البحث، ومجمعه، والمشاركين فيه، وأدواته والتحقق من خصائصها السيكومترية، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة وتحليل البيانات، وذلك كما يأتي:

أولاً: منهج البحث:

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي للتحقق من فروض البحث.

ثانياً: مجتمع البحث والمشاركين فيه:

مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر والبالغ عددهم (366) عضواً، وذلك للعام الدراسي 2020/2021م.

المشاركون في البحث:

(أ) المشاركون في إعداد أدوات البحث:

وهم المشاركون الذين طبق عليهم الباحثان أدوات البحث في صورتها الأولية لحساب خصائصها السيكومترية، حيث طبق الباحثان مقياس الكفاءة المهنية، والمرونة المعرفية على (63) من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر.

(ب) المشاركون في البحث الأساسي:

وهم المشاركون الذين طبق عليهم الباحثان أدوات البحث للتحقق من الفروض، حيث طبق الباحثان أدوات البحث على (197) عضو هيئة تدريس، والجدول الآتي يوضح أعداد المشاركين في البحث الأساسي وتصنيفهم:

جدول (1)

أعداد المشاركين في البحث الأساسي وتصنيفهم

المتغيرات	الفئة	العدد	إجمالي
	أستاذ	48	197
الدرجة	أستاذ مساعد	43	
العلمية	مدرس	106	
	تربوي	105	
التخصص	نفسي	43	
	نوعي	49	

ثالثاً: أدوات البحث:

1- مقياس الكفاءة المهنية: إعداد: الباحثان

اعتمد الباحثان في بناء المقياس على الخطوات الآتية:

أ- الاطلاع على بعض البحوث والدراسات والأطر النظرية التي تناولت الكفاءة المهنية واهتمت بإعداد مقاييس لها مثل دراسة كل من (الحكمي، 2004)، (يعقوب، 2005)، (اليوسفي، 2012)، (العتابي؛ وجبر، 2013)، (السليم، 2013)، (رضوان، 2014)، (قاسم، والهران، 2015)، (بن حمزة، وبلعادي، 2015)، (منصوري؛ وقريشي، 2016)، (عنتر، 2017)، (الكندي، 2017)، (علي؛ وآخرون، 2018)، (آل عواض، 2019)، (عبد الحسن، 2019)، (العاني؛ والزديالية، 2019)، (هنساوي، وآخرون، 2021).

ب- الاطلاع على بعض البحوث والدراسات والأطر النظرية التي تناولت الجامعة المنتجة وذلك للتعرف على الكفاءة المهنية في ضوء ثقافة الجامعة المنتجة مثل دراسة كل من (عبد الحسيب، 2006)، (زاهر، وآخرون، 2013)، (الجماصي، 2014)، (الخليفة، 2014)، (بوفالطة؛ وموساوي، 2015)، (علي، 2018)، (عز الدين، 2020)، (خالدي، وحرروش، 2020)، (البهدي؛ والسعود، 2020)، (الحرباوي، 2020)، (القصيبي، وآخرون، 2021)، (الغامدي، 2021).

ج- تحديد مفهوم الكفاءة المهنية، وتحديد الأبعاد التي تضمنتها التعريفات والبحوث السابقة، والأدوات الخاصة بقياسها، حيث أمكن للباحثان تحديد ثلاثة أبعاد أساسية (الكفاءة التدريسية، والكفاءة البحثية، والكفاءة المجتمعية)، وصاغ الباحثان تعريف إجرائي لكل بعد من الأبعاد الثلاثة، ثم صاغ الباحثان عبارات كل بعد (52) عبارة للمقياس ككل، وراعى الباحثان أن تكون العبارات واضحة وبسيطة وخالية من التعقيد، واشتمال كل عبارة على فكرة واحدة وألا يحتتمل تفسيرها أكثر من وجه، كما صاغ الباحثان للمقياس تعليمات تتناسب مع طبيعته.

د- عرض المقياس في صورته الأولية على (7) من المحكمين المتخصصين في مجالات علم النفس، وأصول التربية، وطلب الباحثان منهم إبداء الرأي حول العناصر الآتية: ملاءمة عبارات المقياس لتعريف الكفاءة المهنية، وتمثيل كل عبارة للبعد الذي تقيسه، ودقة صياغة عبارات المقياس ووضوحها، وملاءمة صياغة عبارات المقياس لأعضاء هيئة التدريس، وملاءمة تعليمات المقياس مع

طبيعة المقياس، وتراوحت نسب اتفاق المحكمين ما بين (71,4% - 100%)، وهي نسب اتفاق مرتفعة، وتم حذف ست عبارات اتفق المحكمون على عدم ملائمتها لطبيعة المقياس، وتكون المقياس من (46) عبارة موزعة على الأبعاد الثلاثة.

ه- حساب الخصائص السيكومترية للمقياس وذلك من خلال الآتي:
أولاً: صدق المقياس: اعتمد الباحثان في التحقق من صدق المقياس على صدق المحك؛ حيث استخدم الباحثان مقياس الكفاءة المهنية (العاني؛ والزديجالية، 2019) كمحك خارجي، والذي يتكون من (86) عبارة تقريرية شملت سبعة محاور (السمات الشخصية، والتخطيط للدرس، وتنفيذ الدرس، وإدارة الصف، وتوظيف تقنيات التعليم ومصادره، والشراكة المجتمعية، وترسيخ قيم المواطنة)، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات المشاركين في إعداد الأدوات في هذا المقياس ودرجاتهم في المقياس الحالي، وكانت قيمة معامل الارتباط (0,752)، وهي دالة عند مستوى (0,01).
ثانياً: الاتساق الداخلي: حسب الباحثان الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال حساب الآتي:
- معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (2)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية.

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	0,411**	17	0,344**	33	0,376**
2	0,376**	18	0,386**	34	0,322**
3	0,498**	19	0,393**	35	0,471**
4	0,385**	20	0,343**	36	0,367**
5	0,428**	21	0,451**	37	0,385**
6	0,512**	22	0,456**	38	0,468**
7	0,342**	23	0,382**	39	0,374**
8	0,487**	24	0,414**	40	0,473**
9	0,452**	25	0,457**	41	0,413**
10	0,312**	26	0,431**	42	0,543**
11	0,430**	27	0,435**	43	0,322**
12	0,365**	28	0,308**	44	0,466**
13	0,412**	29	0,457**	45	0,322**
14	0,326**	30	0,321**	46	0,397**
15	0,532**	31	0,547**	-	-
16	0,590**	32	0,347**	-	-

يتضح من الجدول (2) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (0,01).

-معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه، والجدول الآتي يوضح ذلك.
جدول (3)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه لمقياس الكفاءة المهنية.

الكفاءة المجتمعية		الكفاءة البحثية		الكفاءة التدريسية	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
0,476**	1	0,369**	1	0,345**	1
0,387**	2	0,520**	2	0,367**	2
0,457**	3	0,459**	3	0,548**	3
0,435**	4	0,367**	4	0,480**	4
0,567**	5	0,316**	5	0,416**	5
0,476**	6	0,396**	6	0,553**	6
0,333**	7	0,468**	7	0,345**	7
0,387**	8	0,468**	8	0,456**	8
0,354**	9	0,363**	9	0,509**	9
0,492**	10	0,457**	10	0,389**	10
0,413**	11	0,470**	11	0,523**	11
0,348**	12	0,377**	12	0,345**	12
0,561**	13	0,369**	13	0,409**	13
0,3767**	14	0,374**	14	0,387**	14
0,413**	15	0,332**	15	0,613**	15
-	-	-	-	0,423**	16

يتضح من الجدول (3) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه قيم دالة عند مستوى دلالة (0.01).

-معامل ارتباط درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتى يوضح ذلك.
جدول (4)

معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية.

م	البعد	معامل الارتباط
1	الكفاءة التدريسية	0,585**
2	الكفاءة البحثية	0,712**
3	الكفاءة المجتمعية	0,567**

يتضح من الجدول (4) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (0.01)، مما يشير إلى الثقة فى النتائج التى يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

-معامل ارتباط درجة كل بعد بدرجة البعد الأخر، والجدول الآتى يوضح ذلك.
جدول (5)

معامل الارتباط بين درجة كل بعد ودرجة البعد الأخر لمقياس الكفاءة المهنية.

البعد	الكفاءة التدريسية	الكفاءة البحثية	الكفاءة المجتمعية
الكفاءة التدريسية	-		
الكفاءة البحثية	0,632**	-	
الكفاءة المجتمعية	0,572**	0,612**	-

يتضح من الجدول (5) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد ودرجة البعد الأخر للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (0,01)، مما يشير إلى الثقة فى النتائج التى يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

ثالثاً: ثبات المقياس: اعتمد الباحثان فى التحقق من ثبات المقياس على حساب معامل ألفا كرونباخ، وبلغ معامل الثبات (0,718) وهو ثبات مرتفع مما يدعو إلى الثقة فى النتائج التى يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس؛ هذا وتشير النتائج السابقة فى الوثوق فى صدق مقياس الكفاءة المهنية والاتساق الداخلى له وثباته.

وقام الباحثان بوضع مفتاح التصحيح، حيث يحصل المفحوص على الدرجات (1-2-3-4-5) إذا اختار الاستجابة (دائماً- غالباً- أحياناً- نادراً- أبداً) على التوالي؛ ومن ثم فإن أقصى درجة يحصل عليها المفحوص (230) درجة، وأدنى درجة يحصل عليها (46) درجة، وتعتبر الدرجة المرتفعة عن

ارتفاع الكفاءة المهنية لديه في حين تدل الدرجة المنخفضة على انخفاضها لديه، ويوضح الجدول الآتي الصورة النهائية لتوزيع عبارات مقياس الكفاءة المهنية على كل بعد من أبعاده.

جدول (6)

الصورة النهائية لتوزيع عبارات مقياس الكفاءة المهنية على كل بعد من أبعاده.

م	أبعاد المقياس	أرقام العبارات في المقياس ككل	المجموع
1	الكفاءة التدريسية	1، 4، 7، 10، 13، 16، 19، 22، 25، 28، 31، 34، 37، 40، 43، 46	16
2	الكفاءة البحثية	2، 5، 8، 11، 14، 17، 20، 23، 26، 29، 32، 35، 38، 41، 44	15
3	الكفاءة المجتمعية	3، 6، 9، 12، 15، 18، 21، 24، 27، 30، 33، 36، 39، 42، 45	15
		إجمالي العبارات	46

ثانياً: مقياس المرونة المعرفية: إعداد: الباحثان

اعتمد الباحثان في بناء المقياس على الآتي:

أ- الاطلاع على الأطر النظرية التي تناولت المرونة المعرفية وكذلك بعض الأدوات التي استخدمت لقياسها مثل: دراسة كل من (Martin & Rubin, 1995)، (Dennis & Vander, 2010)، (بغدادى، 2015)، (بلبل؛ وحجازي، 2016)، (إبراهيم، 2017)، (عباس، 2018)، (الدردير؛ وعبد الرحمن؛ وعبد السميع، 2018)، (إسماعيل؛ ومحمد، 2018)، (محسن؛ والسماوي، 2018)، (المالكي، 2019)، (ناصر، 2019)، (الكافوري؛ ومعوذ؛ وعبدالله، 2019)، (أحمد؛ وأميين، 2019)، (مراد، 2019)، (بشارة، 2020)، (سلهوب، 2020)، (محمد، وآخرون، 2020)، (أحمد، 2020)، (جمعة، 2020)، (الجريوي، 2020)، (النقيب، 2020)، (حسب الله، 2020)، (زايد، 2020)، (عباس، 2020)، (الدسوقي؛ وإسماعيل، 2021)، (رضوان، 2021)، (متولي، 2021)، (السميط؛ والعازمي؛ والخزي، 2022).

ب- تحديد مفهوم المرونة المعرفية وتحديد الأبعاد التي تضمنتها التعريفات والبحوث السابقة والأدوات الخاصة بقياسها، حيث أمكن للباحثين تحديد ثلاثة أبعاد أساسية (الوعي بالبدائل المتاحة، الاستعداد للتكيف مع المواقف، والقدرة على إنتاج السلوك المطلوب)، وصاغ الباحثان تعريف إجرائي لكل بعد، ثم صاغ الباحثان عبارات كل بعد (48) عبارة للمقياس ككل، وراعى الباحثان أن تكون العبارات واضحة وبسيطة، كما صاغ الباحثان للمقياس تعليمات تتناسب مع طبيعته.

ج- عرض المقياس في صورته الأولية على (5) من المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية، وطلب الباحثان منهم إبداء الرأي حول العناصر الآتية: ملاءمة عبارات المقياس لتعريف المرونة المعرفية، وتمثيل كل عبارة للبعد الذي تقيسه، ودقة صياغة عبارات المقياس ووضوحها، وملاءمة صياغة عبارات المقياس لأعضاء هيئة التدريس، وملاءمة تعليمات المقياس مع طبيعة المقياس، وتراوحت نسب اتفاق المحكمين ما بين (80%)

- 100%)، وهي نسب اتفاق مرتفعة، وتم حذف سبع عبارات اتفق المحكمون على عدم ملائمتها لطبيعة المقياس، وتكون المقياس من (41) عبارة موزعة على الأبعاد الثلاثة.

د- حساب الخصائص السيكومترية للمقياس وذلك من خلال الآتي:

أولاً: صدق المقياس: اعتمد الباحثان في التحقق من صدق المقياس على صدق المحك؛ حيث استخدم الباحثان مقياس المرونة العقلية (عبد الوهاب، 2011) كمحك خارجي، والذي يتكون من (30) عبارة تقريرية يجب عنها عضو هيئة التدريس باختيار أحد البدائل (تنطبق تماماً- تنطبق- غير متأكد)، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات المشاركين في إعداد الأدوات في هذا المقياس ودرجاتهم في المقياس الحالي، وكانت قيمة معامل الارتباط (0,711)، وهي دالة عند مستوى (0,01).

ثانياً: الاتساق الداخلي: حسب الباحثان الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال حساب الآتي:

-معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (7)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس المرونة المعرفية.

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	0,325**	15	0,521**	29	0,451**
2	0,482**	16	0,452**	30	0,418**
3	0,357**	17	0,458**	31	0,348**
4	0,451**	18	0,561**	32	0,503**
5	0,380**	19	0,357**	33	0,460**
6	0,319**	20	0,523**	34	0,325**
7	0,480**	21	0,451**	35	0,461**
8	0,457**	22	0,464**	36	0,380**
9	0,352**	23	0,367**	37	0,378**
10	0,514**	24	0,512**	38	0,443**
11	0,561**	25	0,359**	39	0,406**
12	0,414**	26	0,408**	40	0,451**
13	0,357**	27	0,531**	41	0,379**
14	0,370**	28	0,419**	-	-

يتضح من الجدول (7) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (0.01).

-معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول الآتي يوضح ذلك.
جدول (8)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس المرونة المعرفية.

القدرة على إنتاج السلوك المطلوب		الاستعداد للتكيف مع المواقف		الوعي بالبدائل المتاحة	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
0,356**	1	0,421**	1	0,437**	1
0,541**	2	0,438**	2	0,347**	2
0,417**	3	0,389**	3	0,307**	3
0,513**	4	0,571**	4	0,347**	4
0,367**	5	0,347**	5	0,412**	5
0,531**	6	0,451**	6	0,462**	6
0,417**	7	0,376**	7	0,462**	7
0,378**	8	0,357**	8	0,378**	8
0,451**	9	0,435**	9	0,389**	9
0,357**	10	0,356**	10	0,578**	10
0,531**	11	0,431**	11	0,451**	11
0,376**	12	0,437**	12	0,379**	12
-	-	0,424**	14	0,346**	13
-	-	-	-	0,487**	14
-	-	-	-	0,357**	15

يتضح من الجدول (8) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه قيم دالة عند مستوى دلالة (0.01).

-معامل ارتباط درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتى يوضح ذلك.
جدول (9)

معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس المرونة المعرفية.

م	البعد	معامل الارتباط
1	الوعي بالبدائل المتاحة	0,621**
2	الاستعداد للتكيف مع المواقف	0,584**
3	القدرة على إنتاج السلوك المطلوب	0,544**

يتضح من الجدول (9) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (0.01)، مما يشير إلى الثقة فى النتائج التى يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

-معامل ارتباط درجة كل بعد بدرجة البعد الأخر، والجدول الآتى يوضح ذلك.
جدول (10)

معامل الارتباط بين درجة كل بعد ودرجة البعد الأخر لمقياس المرونة المعرفية.

البعد	الوعي بالبدائل المتاحة	الاستعداد للتكيف مع المواقف	القدرة على إنتاج السلوك المطلوب
الوعي بالبدائل المتاحة	-		
الاستعداد للتكيف مع المواقف	0,431**	-	
القدرة على إنتاج السلوك المطلوب	0,387**	0,498**	-

يتضح من الجدول (10) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد ودرجة البعد الأخر للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (0,01)، مما يشير إلى الثقة فى النتائج التى يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

ثالثاً: ثبات المقياس: اعتمد الباحثان فى التحقق من ثبات المقياس على حساب معامل ألفا كرونباخ، وبلغ معامل الثبات (0,711) وهو ثبات مرتفع مما يدعو إلى الثقة فى النتائج التى يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس: هذا وتشير النتائج السابقة فى الوثوق فى صدق مقياس المرونة المعرفية والاتساق الداخلى له وثباته.

هـ- قام الباحثان بوضع مفتاح التصحيح، حيث يحصل المفحوص على الدرجات (1-2-3-4-5) إذا اختار الاستجابة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) على التوالي، ومن ثم فإن أقصى درجة يحصل عليها المفحوص (205) درجة، وأدنى درجة يحصل عليها (41) درجة، وتعتبر الدرجة المرتفعة

عن ارتفاع المرونة المعرفية لديه في حين تدل الدرجة المنخفضة على انخفاضها لديه، ويوضح الجدول الآتي الصورة النهائية لتوزيع عبارات مقياس المرونة المعرفية على كل بعد من أبعاده.
جدول (11)

الصورة النهائية لتوزيع عبارات مقياس المرونة المعرفية على كل بعد من أبعاده.

م	أبعاد المقياس	أرقام العبارات في المقياس ككل	المجموع
1	الوعي بالبدائل المتاحة	1، 4، 7، 10، 13، 16، 19، 22، 25، 28، 31، 34، 37، 39، 41	15
2	الاستعداد للتكيف مع المواقف	2، 5، 8، 11، 14، 17، 20، 23، 26، 29، 32، 35، 38، 40	14
3	القدرة على إنتاج السلوك المطلوب	3، 6، 9، 12، 15، 18، 21، 24، 27، 30، 33، 36	12
	إجمالي العبارات		41

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

لمعالجة البيانات التي تم التوصل إليها استخدم الباحثان تحليل التباين أحادي الاتجاه، واختبار LSD، وتحليل التباين ثنائي الاتجاه، ومعاملات الارتباط، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

يتناول الباحثان في هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي، وذلك لاختبار صحة فروض البحث، ومناقشة النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والبحوث السابقة، وتقديم بعض التوصيات المقترحة، وبعض الموضوعات التي تحتاج إلى مزيد من البحث.

نتائج الفرض الأول، وينص على: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر ترجع إلى الدرجة العلمية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرى الباحثان تحليل التباين أحادي الاتجاه، والجدول الآتي يوضح ذلك.



جدول (12)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للكشف عن أثر الدرجة العلمية في أبعاد الكفاءة المهنية والدرجة الكلية للمقياس.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الكفاءة التدريسية	بين المجموعات	3585,301	2	1792,651	19,439	0,01
	داخل المجموعات	17890,973	194	92,222		
	المجموع	21476,274	196			
الكفاءة البحثية	بين المجموعات	4024,387	2	2012,194	17,018	0,01
	داخل المجموعات	22937,938	194	118,237		
	المجموع	26962,325	196			
الكفاءة المجتمعية	بين المجموعات	1466,333	2	733,166	8,022	0,01
	داخل المجموعات	17729,617	194	91,390		
	المجموع	19195,949	196			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	26044,474	2	13022,237	15,764	0,01
	داخل المجموعات	160256,491	194	826,064		
	المجموع	186300,964	196			

يتضح من الجدول (12) وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد الكفاءة المهنية والدرجة الكلية ترجع إلى الدرجة العلمية، حيث بلغت قيمة "ف" بالترتيب (19,439، 17,018، 8,022، 15,764) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى (0,01)، ولتحديد اتجاه الفروق، استخدم الباحثان اختبار LSD والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (13)

نتائج اختبار LSD لمعرفة اتجاه الفروق بين الدرجات العلمية في أبعاد الكفاءة المهنية والدرجة الكلية للمقياس.

البعد	الدرجة	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	المتوسط
-------	--------	-------	-------------	------	---------

الحسابي	العلمية			
39,72	-	أستاذ		
79,37	-	أستاذ مساعد	93847,1	الكفاءة التدريسية
35,30	-	مدرس	37068,9*	
45,39	-	أستاذ		
16,37	-	أستاذ مساعد	29554,2	الكفاءة البحثية
44,29	-	مدرس	01494,10*	
72,33	-	أستاذ		
39,33	-	أستاذ مساعد	0,33382	الكفاءة المجتمعية
10,28	-	مدرس	62539,5*	
91,112	-	أستاذ		
34,108	-	أستاذ مساعد	56783,4	الدرجة الكلية
90,87	-	مدرس	01101,25*	

* : دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (13) الآتي:

فيما يخص بعد الكفاءة التدريسية: وجود فروق دالة إحصائية بين (أستاذ، ومدرس)، وبين (أستاذ مساعد، ومدرس)، وذلك لصالح (أستاذ)، حيث بلغ متوسط درجات (أستاذ) (39,72) وهو الأعلى مقارنة بالدرجات العلمية الأخرى.

وفيما يخص بعد الكفاءة البحثية: وجود فروق دالة إحصائية بين (أستاذ، ومدرس)، وبين (أستاذ مساعد، ومدرس)، وذلك لصالح (أستاذ)، حيث بلغ متوسط درجات (أستاذ) (39,45) وهو الأعلى مقارنة بالدرجات العلمية الأخرى.

وفيما يخص بعد الكفاءة المجتمعية: وجود فروق دالة إحصائية بين (أستاذ، ومدرس)، وبين (أستاذ مساعد، ومدرس)، وذلك لصالح (أستاذ)، حيث بلغ متوسط درجات (أستاذ) (33,72) وهو الأعلى مقارنة بالدرجات العلمية الأخرى.

وفيما يخص الدرجة الكلية: وجود فروق دالة إحصائية بين (أستاذ، ومدرس)، وبين (أستاذ مساعد، ومدرس)، وذلك لصالح (أستاذ)، حيث بلغ متوسط درجات (أستاذ) (112,91) وهو الأعلى مقارنة بالدرجات العلمية الأخرى، وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، أي أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس الكفاءة المهنية ترجع إلى اختلاف الدرجة العلمية لصالح (الأستاذ) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الضلاعين؛ وخليفات، 2020) والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس لصالح الأستاذ.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلى عامل الخبرة وممن تعرضوا إلى برامج تنمية مستدامة وأنهم قد وصلوا إلى مرحلة النضج العقلي ولديهم قدرة التخطيط والتنظيم والتفكير المجرد والمنطقي ولديهم قدرة على التحكم في النشاطات المعرفية واستخدام الاستراتيجيات المناسبة في الوقت المناسب ولديهم علاقات اجتماعية كبيرة مع الآخرين ولديهم قدرة كبيرة على اتخاذ القرارات.

ويمكن تفسير ذلك أيضا بأن خبرة الأستاذ أكبر لحضوره العديد من الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية وورش العمل بالمقارنة بدرجة أستاذ مساعد أو مدرس، كما أن الأستاذ يكتسب العديد من المهارات والمعارف أثناء المواقف المختلفة التي يتعرض لها، مما يجعل الأستاذ أكثر تمكناً وفاعلية بالنسبة للكفاءة المهنية، حيث تتضمن الكفاءة القدرة على أداء الأعمال الموكلة إليه بصورة صحيحة، وهذا يتأتى من التدريب والممارسة وهو ما تعرض له الأستاذ بدرجة أكثر من الأستاذ المساعد والمدرس، وهذا ما يتفق مع دراسة دراسة (الثقفي، 2019).

ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الدرجة العلمية تؤثر في مستوى الكفاءة المهنية، فدرجة أستاذ يرتبط بنمو مهني أفضل؛ نتيجة الأبحاث العلمية نشرها أو أشرف عليها، إضافة إلى الخبرات التدريسية الطويلة التي مر بها ساهمت في تطور مستوى الكفاءة المهنية لديه.

نتائج الفرض الثاني، وينص على: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر ترجع إلى التخصص.

وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرى الباحثان تحليل التباين أحادي الاتجاه، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (14)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للكشف عن أثر التخصص في أبعاد الكفاءة المهنية والدرجة الكلية للمقياس.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الكفاءة التدريسية	بين المجموعات	19,968	2	9,984	0,090	0,914
	داخل المجموعات	21456,306	194	110,600		
	المجموع	21476,274	196			
الكفاءة البحثية	بين المجموعات	32,860	2	16,430	0,118	0,888
	داخل المجموعات	26929,465	194	138,812		
	المجموع	26962,325	196			

			2	10,651	بين المجموعات	
0,948	0,054	5,326	194	19185,298	داخل المجموعات	الكفاءة المجتمعية
		98,893	196	19195,949	المجموع	
			2	171,519	بين المجموعات	
0,915	0,089	85,760	194	186129,445	داخل المجموعات	الدرجة الكلية
		959,430	196	186300,964	المجموع	

يتضح من الجدول (14) عدم وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد الكفاءة المهنية والدرجة الكلية ترجع إلى التخصص، حيث بلغت قيمة "ف" بالترتيب (0,090، 0,118، 0,054، 0,089) وهي قيم غير دالة إحصائية، وهذا يعني قبول الفرض الصفري، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس الكفاءة المهنية ترجع إلى اختلاف التخصص في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

وقد يعزى الباحثان هذه النتيجة إلى أن المجالات العلمية وثيقة الصلة ببعضها البعض، وأن الكفاءة المهنية ذات ارتباط ضعيف بالتخصص فالكفاءة ترتبط أكثر بالأداء والعمل والقدرة على تنفيذ ما هو مطلوب، ويتفق ذلك مع دراسة (كيموش، 2020).

نتائج الفرض الثالث، وينص على: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر ترجع إلى التفاعل بين الدرجة العلمية والتخصص.

وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرى الباحثان تحليل التباين ثنائي الاتجاه، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (15)

نتائج تحليل التباين ثنائي الاتجاه للكشف عن أثر تفاعل الدرجة العلمية والتخصص في الكفاءة المهنية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية (ف)	الدلالة الإحصائية
الدرجة	3381,594	2	1690,797	17,882	0,05
التخصص	19,840	2	9,920	0,105	0,900
الدرجة × التخصص	89,295	4	22,324	0,236	0,918
الخطأ	17775,771	188	94,552		
المجموع الكلي	21476,274	196			

ويتضح من جدول (15) أن قيمة "ف" لأثر تفاعل الدرجة العلمية والتخصص في الكفاءة المهنية بلغت (0,236) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وهذا يعني قبول الفرض الصفري، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر ترجع إلى التفاعل بين الدرجة العلمية والتخصص.

وقد يرجع الباحثان ذلك إلى أن التخصصات التربوية تتصف بالتقارب والتكامل، وهذا ما يتضح في البحوث البيئية التي يقوم بها أساتذة من أقسام مختلفة، كما أن الدرجات العلمية أيضاً هناك تقارب بينها حتى لو كان هناك فروق في الدرجات، ويتضح ذلك في الخلفيات الثقافية القريبة لأصحاب الدرجات العلمية المختلفة من الناحية الكيفية مع وجود اختلافات في الناحية الكمية لصالح من هو أقدم نتيجة تراكم الخبرات، وهذا ما يفسر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر ترجع إلى التفاعل بين الدرجة العلمية والتخصص.

نتائج الفرض الرابع، وينص على: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد المرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر ترجع إلى الدرجة العلمية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرى الباحثان تحليل التباين أحادي الاتجاه، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (16)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للكشف عن أثر الدرجة العلمية في أبعاد المرونة المعرفية والدرجة الكلية للمقياس.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الوعي بالبدائل المتاحة	بين المجموعات	627,058	2	313,529	4,692	0,01
	داخل المجموعات	12962,942	194	66,819		
	المجموع	13590,000	196			
الاستعداد للتكيف مع المواقف	بين المجموعات	417,543	2	208,771	2,736	0,01
	داخل المجموعات	14802,538	194	76,302		
	المجموع	15220,081	196			
القدرة على إنتاج السلوك المطلوب	بين المجموعات	272,838	2	136,419	3,274	0,01
	داخل المجموعات	8083,669	194	41,668		
	المجموع	8356,508	196			

			2	3429,138	بين المجموعات	
0,01	3,511	1714,569	194	94751,857	داخل المجموعات	الدرجة الكلية
		488,412	196	98180,995	المجموع	

يتضح من الجدول (16) وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد المرونة المعرفية والدرجة الكلية ترجع إلى الدرجة العلمية، حيث بلغت قيمة "ف" بالترتيب (4,692، 2,736، 3,274، 3,511) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى (0,01)، ولتحديد اتجاه الفروق، استخدم الباحثان اختبار LSD والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (17)

نتائج اختبار LSD لمعرفة اتجاه الفروق بين الدرجات العلمية في أبعاد المرونة المعرفية والدرجة الكلية للمقياس.

المتوسط الحسابي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	الدرجة العلمية	البعد
83,29			-	أستاذ	الوعي
83,31		-	-00388,2	أستاذ مساعد	البديائل المتاحة
47,27	-	36551,4*	36164,2	مدرس	الاستعداد للتكيف مع المواقف
62,30			-	أستاذ	القدرة على إنتاج السلوك المطلوب
09,31		-	46802,0	أستاذ مساعد	الدرجة الكلية
94,27	-	14963,3*	68160,2	مدرس	
56,25			-	أستاذ	
06,24		-	1,49273	أستاذ مساعد	
72,22	-	34335,1	83608,2*	مدرس	
02,86			-	أستاذ	
87		-	97917,0	أستاذ مساعد	
41,78	-	85849,8*	87932,7*	مدرس	

* دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (17) الآتي:

فيما يخص بعد الوعي بالبديائل المتاحة: وجود فروق دالة إحصائية بين (أستاذ مساعد، ومدرس)، وذلك لصالح (أستاذ مساعد)، حيث بلغ متوسط درجات (أستاذ مساعد) (31,83) وهو الأعلى مقارنة بالدرجة العلمية الأخرى.

وفيما يخص بعد الاستعداد للتكيف مع المواقف: وجود فروق دالة إحصائية بين (أستاذ مساعد، ومدرس)، وذلك لصالح (أستاذ مساعد)، حيث بلغ متوسط درجات (أستاذ مساعد) (31,09) وهو الأعلى مقارنة بالدرجة العلمية الأخرى.

وفيما يخص بعد القدرة على إنتاج السلوك المطلوب: وجود فروق دالة إحصائية بين (أستاذ، ومدرس)، وذلك لصالح (أستاذ)، حيث بلغ متوسط درجات (أستاذ) (25,56) وهو الأعلى مقارنة بالدرجة العلمية الأخرى.

وفيما يخص الدرجة الكلية: وجود فروق دالة إحصائية بين (أستاذ، ومدرس)، وبين (أستاذ مساعد، ومدرس)، وذلك لصالح (أستاذ مساعد)، حيث بلغ متوسط درجات (أستاذ مساعد) (87) وهو الأعلى مقارنة بالدرجات العلمية الأخرى، وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، أي أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المرونة المعرفية ترجع إلى اختلاف الدرجة العلمية لصالح (أستاذ مساعد) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس عدا البعد الثالث لصالح (أستاذ).

ويرجع الباحثان هذه النتيجة لعامل الخبرة لدى الأستاذ والأستاذ المساعد، حيث إن من العوامل المؤثرة في المرونة المعرفية عامل الخبرة وعامل العمر، ولديهم نوع من المثابرة في إنجاز الأعمال والقدرة على مواجهة أي عوائق، والقدرة على الاستفادة من الخبرات السابقة أثناء تحقيق الأهداف، وقد ترجع إلى أسباب نفسية واجتماعية وكذلك تحملهم للمسؤولية بدرجة أكبر من درجة مدرس.

نتائج الفرض الخامس، وينص على: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد المرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر ترجع إلى التخصص.

وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرى الباحثان تحليل التباين أحادي الاتجاه، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (18)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للكشف عن أثر التخصص في أبعاد المرونة المعرفية والدرجة الكلية للمقياس.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الوعي بالبدائل المتاحة	بين المجموعات	41,989	2	20,994	0,301	0,741
	داخل المجموعات	13548,011	194	69,835		
	المجموع	13590,000	196			
الاستعداد للتكيف مع المواقف	بين المجموعات	0,647	2	0,323	0,004	0,996
	داخل المجموعات	15219,434	194	78,451		
	المجموع	15220,081	196			

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
القدرة على إنتاج السلوك المطلوب	بين المجموعات داخل المجموعات	1,463 8355,045	2 194	0,731 43,067	0,017	0,983
	المجموع	8356,508	196			
الدرجة الكلية	بين المجموعات داخل المجموعات	49,667 98131,327	2 194	24,834 505,832	0,049	0,952
	المجموع	98180,995	196			

يتضح من الجدول (18) عدم وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد المرونة المعرفية والدرجة الكلية ترجع إلى التخصص، حيث بلغت قيمة "ف" بالترتيب (0,301، 0,004، 0,017، 0,049) وهي قيم غير دالة إحصائية، وهذا يعني قبول الفرض الصفري، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المرونة المعرفية ترجع إلى اختلاف التخصص في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (بغداد، 2015)، (سيد، 2016)، (محسن؛ والسماوي، 2018)، (الجريوي، 2020) (مقلد، 2020)، (السميط؛ وآخرون، 2022) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في المرونة المعرفية ترجع إلى التخصص.

وتختلف مع دراسة كل من (عبد الوهاب، 2011)، (المحسن؛ وأحمد، 2016)، (إبراهيم، 2017)، (عباس، 2018)، (السيد، 2018)، (الجريوي، 2020)، (رضوان، 2021) والتي أشارت إلى وجود فروق في المرونة المعرفية ترجع إلى التخصص.

ويفسر الباحثان هذه النتيجة في ضوء كون هؤلاء الأعضاء جميعهم يعملون بكليات التربية والتي تتميز بمواجهة العديد من المشكلات المتشابهة والتي يتطلب حلها في كافة التخصصات سواء التربوية أو النفسية أو النوعية، وكذلك وجود تشابه في طرق التدريس وأساليب التقويم المستخدمة، كما أن طبيعة المقررات الدراسية في كافة التخصصات الثلاثة متشابهة إلى حد كبير ومتراصة مع بعضها البعض وتتطلب من عضو هيئة التدريس عدم الجمود الفكري، وعدم الوقوف أمام الموقف أو المشكلة وما يطرأ عليها من مثيرات جديدة مكتوف الأيدي، بل عليه تغيير وجهة تفكيره والبحث عن الحلول اللازمة، ويدعم تلك النتيجة فكرة عدم تأثير التخصص في القدرات العقلية للأفراد، حيث أصبح جميع الأفراد يطورون قدراتهم ومهاراتهم ولاسيما العقلية لتحقيق النجاح الأكاديمي بغض النظر عن التخصص، ولاسيما وأن طبيعة المقررات تتطلب جميعها المرونة المعرفية باعتبارها عاملاً مهماً في التنبؤ بالنجاح الأكاديمي، ويمكن أيضاً أن تعزي هذه النتيجة أيضاً إلى تكافؤ أعضاء هيئة التدريس من جهة الواقع البيئي والإطار الثقافي الذي نشأوا فيه والخبرات التعليمية المتقاربة، وجاءت هذه النتيجة منطقية ومعبرة عن طبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية؛ حيث إن الأعمال المهنية التي تتمثل في التدريس بكليات التربية تتطلب من عضو هيئة التدريس تغيير وجهته الذهنية واسترسال الأفكار للوصول إلى حل المشكلة والوصول إلى الهدف المراد تحقيقه.

نتائج الفرض السادس، وينص على: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد المرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر ترجع إلى التفاعل بين الدرجة العلمية والتخصص.

وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرى الباحثان تحليل التباين ثنائي الاتجاه، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (19)

نتائج تحليل التباين ثنائي الاتجاه للكشف عن أثر تفاعل الدرجة العلمية والتخصص في المرونة المعرفية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية (ف)	الدلالة الإحصائية
الدرجة	3406,394	2	1703,197	14,029	0,05
التخصص	58,330	2	29,165	0,240	0,787
الدرجة × التخصص	62,040	4	15,510	0,128	0,972
الخطأ	22824,762	188	121,408		
المجموع الكلي	26962,325	196			

ويتضح من جدول (19) أن قيمة "ف" لأثر تفاعل الدرجة العلمية والتخصص في المرونة المعرفية بلغت (0,128) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)، وهذا يعني قبول الفرض الصفري، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر ترجع إلى التفاعل بين الدرجة العلمية والتخصص.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن عدم وجود أثر دال إحصائياً للتفاعل بين الدرجة العلمية والتخصص في المرونة المعرفية قد يرجع إلى إن اختبار المرونة المعرفية المستخدم في البحث الحالي يقيس المرونة المعرفية بشكل عام وليس في مجال محدد أو في محتوى دراسي معين، وكذلك تقارب قيم المتوسطات الحسابية بين الدرجات العلمية المختلفة في المرونة المعرفية، وعلى الرغم من تنوع التخصص للمشاركين في البحث الحالي إلا أنهم يصطبغون بصبغة واحدة وهي كونهم من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية حيث يتعرضون إلى عوامل واحدة، الأمر الذي أدى إلى إحداث تشابه بينهم، مما لم يسفر عن وجود تفاعل.

نتائج الفرض السابع، وينص على: لا توجد علاقة بين الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحثان معاملات الارتباط، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (20)

العلاقة بين الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر.

الدرجة الكلية	القدرة على إنتاج السلوك المطلوب	الاستعداد للتكيف مع المواقف	الوعي بالبدائل المتاحة	البعد
**869	**828	**831	**809	الكفاءة التدريسية
**815	**754	**795	**757	الكفاءة البحثية
**921	**842	**886	**879	الكفاءة المجتمعية
**901	**838	**869	**845	الدرجة الكلية

*: دال عند مستوى 0,01

يتضح من الجدول (20) وجود ارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى (0,01) بين الكفاءة المهنية وأبعادها وبين المرونة المعرفية وأبعادها، وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، أي أنه توجد علاقة دالة وموجبة بين الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر.

وتتفق هذه النتيجة دراسة (أحمد؛ وآخرون، 2020) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين المرونة المعرفية والأداء المهني، وكذلك دراسة (المياحي، 2020) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين المرونة المعرفية والتدريس الإبداعي.

ويعزي الباحثان هذه النتيجة إلى أن الخبرة المرتبطة بالتمكن من الكفاءة المهنية يجعل عضو هيئة التدريس لديه البدائل المعرفية التي يستطيع بكل سهولة التنقل من خلالها، بحيث يمكن أن يغير قناعاته المعرفية والثقافية بكل سهولة ويسر خصوصاً إذا كان لها دلائلها، فالنظريات قد تثبت أن بها أخطاء بعد الاقتناع بها لزمناً، فالعلم لا يقف عند حد معين وإنما كل يوم تظهر نظريات جديدة واكتشافات حديثة، مما يحتم على عضو هيئة التدريس الكفاء الذي يمتلك الكفاءات المهنية بأبعادها وجوانبها المختلفة أن يكون لديه قدرًا من المرونة المعرفية، وهذا ما يفسر وجود علاقة بين الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية.

وقد تعزو هذه النتيجة أيضاً إلى أن مواكبة التطورات التكنولوجية ومن أهمها قدرات الكفاءة المهنية تتطلب قدرًا عاليًا من المرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس وحتى يستطيعوا الانتقال من مهارة إلى أخرى، ومن فكرة إلى أخرى، ويبدل وجهات نظره وفق ما يستجد من أحداث ومعارف، وذلك لكي يكون ملماً باستمرار بكيفية توظيف خبراته في عملة بكفاءة.

وتعتبر تلك القيم عن علاقة ارتباطية قوية وتفسر على أن مرتفعي المرونة المعرفية يكون لديهم كفاءة مهنية حيث إنهم يتميزون بقدرتهم على مواجهة المواقف والمشكلات المتعددة بنوع من

الموائمة والتكيف معها بعيدا عن الجمود والتصلب لفكرة محددة، وأيضا ارتفاع المرونة المعرفية لدى الفرد يعزز النواحي الانفعالية الإيجابية لديه ويرفع من قدرته على التفاعل الاجتماعي السليم وتمكنه من تطوع قدراته وتوافقه مع البيئة الخارجية.

نتائج الفرض الثامن، وينص على: لا يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد المرونة المعرفية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرى الباحثان تحليل الانحدار الخطي المتعدد، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (21)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتنبؤ بالكفاءة المهنية من أبعاد المرونة المعرفية.

الكفاءة المهنية المعرفية	ر	ر ²	معامل (معامل التفسير)	ف	الثابت	معامل الانحدار Beta	ت
2	0,869	0,755	0,753	**599,986	1,324	0,378	4,687
3	0,900	0,810	0,055	**412,533	4,344	0,368	6,958
1	0,904	0,817	0,006	**287,203	0,789	0,213	2,787

يتضح من الجدول (21) أن قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد المرونة المعرفية بلغت على الترتيب (599,986، 412,533، 287,203) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد المرونة المعرفية.

وفيما يخص الإسهام النسبي فإن أكثر أبعاد المرونة المعرفية إسهاما في التنبؤ بالكفاءة المهنية هو البعد الثاني (الاستعداد للتكيف مع المواقف) حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (4,687) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.01)، كما بلغ معامل التفسير (0,753)، وهذا معناه أن البعد الثاني يسهم بنسبة 75% في التنبؤ بالكفاءة المهنية.

ويأتي في المرتبة الثانية البعد الثالث (القدرة على إنتاج السلوك المطلوب) حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (6,958) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.01)، كما بلغ معامل التفسير (0,055)، وهذا معناه أن البعد الثالث يسهم بنسبة 5% في التنبؤ بالكفاءة المهنية.

وفي المرتبة الثالثة يأتي البعد الأول (الوعي بالبداية المتاحة) حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (2,787) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.01)، كما بلغ معامل التفسير (0,006)، وهذا معناه أن البعد الأول يسهم بنسبة 0,06% في التنبؤ بالكفاءة المهنية.

كما بلغ معامل التفسير النهائي (0,814)، وهذا معناه أن المرونة المعرفية تسهم بنسبة 81% في التنبؤ بالكفاءة المهنية، وهذا يعني أيضاً أن المتغير المستقل (المرونة المعرفية) يفسر (81%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الكفاءة المهنية)، أو أن (81%) من التغيرات التي تحدث في (الكفاءة المهنية) تعزى إلى (المرونة المعرفية) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي.

وتدل هذه النتيجة على أن متغير المرونة المعرفية يشكل أحد المتغيرات التي تسهم في التنبؤ بالكفاءة المهنية، وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، أي أنه يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية من أبعاد المرونة المعرفية، ويمكن صياغة معادلة التنبؤ على النحو الآتي:

$$\text{الكفاءة المهنية} = 1,324 \times \text{الاستعداد للتكيف مع المواقف} + 1,736 \times \text{القدرة على إنتاج السلوك المطلوب} + 0,789 \times \text{الوعي بالبدائل المتاحة} + 4,344$$

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء خصائص الكفاءة المهنية والمتمثلة في أنها ترتبط بالمدخلات اللازمة لتحقيق مستوى معين من المخرجات وبالتالي يمكن قياسها عن طريق قياس الفرق بين المخرجات والمدخلات، وأن الكفاءة عامل داخلي يعكس القدرة على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، وأنها ترتبط بالزمن، حيث تعمل على إنجاز الأهداف في أقل وقت ممكن، وأيضاً الكفاءة تراكمية، حيث تحتوي على المعارف والقدرات، والكفاءة لها هدف، بمعنى أنه يتم استغلال معارف أو مهارات معينة لتحقيق هدف أو تنفيذ نشاط محدد، فيكون الفرد كفوفاً إذا قام بهذا النشاط على أكمل وجه، والكفاءة مفهوم مجرد وغير مرئي، ولكن ما يمكن ملاحظته هو تأثير الكفاءة في إنجاز الأهداف، والكفاءة مكتسبة، فالفرد لا يولد بها، وإنما يكتسبها عن طريق التعليم والتدريب، وتعمل الكفاءة على مساهمة الفرد في تطوير المؤسسة التي يعمل بها، ويتضح ذلك في أن القدرات والكفاءات تختلف من شخص لآخر، ويقدر ما يمتلك الفرد من الكفاءة بقدر ما ينعكس على أدائه وبالتالي يزداد عطاؤه للمؤسسة.

ويمكن تفسير ذلك أيضاً من خلال خصائص الأفراد مرتفعي المرونة المعرفية حيث أنهم يتكيفون بسهولة مع محيطهم الاجتماعي والتعليمي، وذلك لكونهم يتمتعون بقدر كاف من الكفاءة الذاتية التي تجعل لديهم معدل أسرع في عملية التعلم وتغيير زاوية تفكيرهم بسرعة في الموضوعات المختلفة، وذلك لمواجهة المشكلات والمواقف الصعبة.

كما يمكن تفسير ذلك في ضوء العلاقة بين الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية إذ أن الأفراد الذين يمتلكون درجة عالية من المرونة المعرفية يستطيعون الإبحار تحليل المعلومات التي يواجهونها ويتواصلون مع الآخرين بشكل واع ومسئول، ويستطيعون التمييز بين المعلومات الصحيحة والخاطئة، ومواجهة المشكلات التي تواجههم والعمل على حلها، وحماية المعلومات الشخصية ومعلومات الاتصال الخاصة بهم.

توصيات البحث:

في ضوء ما أسفر عنه نتائج البحث الحالي يوصي الباحثان بما يأتي:

- تعزيز الثقافة الإنتاجية والاستثمار وخدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس.
- تخفيف العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس حتى يتمكن من القيام بالبحوث العلمية التطبيقية والمشاركة في مجال خدمة المجتمع والإنتاج.
- إنشاء مركز لتسويق المنتجات والمخرجات العلمية في كليات جامعة الأزهر.
- ضرورة توفير فرص التدريب المناسبة لتطبيق المرونة المعرفية أثناء المحاضرات النظرية وأثناء أداء الجوانب العلمية.
- إعطاء أهمية أكبر لدور المرونة المعرفية والبحث عن متطلباتها وذلك لتطبيقها في المحاضرات الجامعية من قبل أعضاء هيئة التدريس.

- ضرورة مساعدة أعضاء هيئة التدريس على معالجة الظروف والمواقف الجديدة وغير المتوقعة من خلال إعادة النظر في الأفكار القائمة والمعارف السليقة وتعديلها مع مراقبة هذا التغير وضبط فعاليته فيشعرون بإيجابية هذه الأفكار.
- وضع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتوعيتهم بمفاهيم المرونة المعرفية والجامعة المنتجة مما يزيد من اهتمامهم بتلك المفاهيم وأهميتها في العملية التعليمية.
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية؛ وذلك في ضوء احتياجاتهم التدريبية (مجال البحث العلمي، ومجال خدمة المجتمع، ومجال التعليم).
- ربط برامج التدريب المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالواقع الفعلي للعمل سواء الحالي أو المستقبلي.
- ضرورة التخطيط العلمي في تدريب أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، لتحقيق التنمية المهنية لهم في ضوء الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة المنتجة.
- ضرورة إنشاء مركز تدريب متخصص لتطوير الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من أجل التحول لصيغة الجامعة المنتجة.

بحوث مقترحة:

يمكن أن تثير نتائج البحث الحالي بعض المشكلات البحثية الآتية:

- 1- فاعلية برنامج تدريبي قائم على المرونة المعرفية في الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- 2- النموذج البنائي للكفاءة المهنية والمرونة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- 3- الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية وأثرهما في التلكؤ الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- 4- تصور مقترح لتنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء التحديات المعاصرة.
- 5- دراسة تقييمية لأداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء مدخل الكفاءات.

مراجع البحث

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، مروة صلاح (2017). عادات العقل المنبئة وعلاقتها بدافعية الإتقان والمرونة المعرفية لدى طلاب المرحلة الثانوية. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، 87(2)، 279-352.
- أحمد، راندا محمد (2020). مقياس الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية: الصدق والثبات. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، جامعة الفيوم، 3(18)، 637-671.
- أحمد، ميعي السيد؛ وأمين، فاطمة محمد (2019). المرونة المعرفية وعلاقتها بمفهوم الذات الأكاديمي لدى طالبات كلية العلوم والآداب بسراة عبيدة. *مجلة كلية التربية*، جامعة سوهاج، (62)، 85-109.
- أحمد، نبيل عبد الهادي (2013). أثر تفاعل مستوى ما وراء الذاكرة والتخصص الأكاديمي في المرونة المعرفية لدى طلاب كلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة. *مجلة كلية التربية*، جامعة الأزهر، 4(155)، 69-122.
- أحمد، هاجر نصر الدين؛ والمنسي، محمود عبد الحليم؛ وعطا، أسامة أحمد (2020). المرونة المعرفية وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة البحر الأحمر. *مجلة كلية التربية بالغرقة*، جامعة جنوب الوادي، 2(3)، 1-46.
- إسماعيل، أمينة قاسم؛ ومحمد، سحر محمود (2018). السعادة النفسية في علاقتها بالمرونة المعرفية والثقة بالنفس لدى عينة من طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج. *مجلة كلية التربية*، جامعة سوهاج، (53)، 79-145.
- آل عواض، أحمد مفرح (2019). التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال علاقتها بالخصائص الشخصية والذكاء الروحي لدى الأخصائيين النفسيين. *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية*، 30(1)، 85-119.
- باطويح، محمد عمر، وبامخرمة، أحمد سعيد، وعبد اللطيف، أحمد السيد (2010). الجامعة المنتجة اللاربحية "صيغة تمويلية مقترحة". *مجلة الأندلس للعلوم الاجتماعية والتطبيقية*، 3(5)، 53-109.
- بشارة، موفق سليم (2020). العلاقة بين المرونة المعرفية والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الحسين بن طلال. *مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث*، جامعة الحسين بن طلال، (2)6، 313-333.
- بغدادى، مروة مختار (2015). العوامل المنبئة بالمرونة المعرفية لدى طلاب الجامعة. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*، كلية التربية، جامعة حلوان، 21(3)، 1059-1110.
- بكوش، أسامة (2016). دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية "دراسة ميدانية بمركز التعليم المهني عن بعد لولاية المسيلة". *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة بالجزائر.

- بلبل، يسرا شعبان؛ وحجازي، إحسان شكري (2016). التنبؤ بالذاكرة العاملة من المرونة المعرفية والذكاء السائل لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي. *مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق*، (93) أكتوبر 53-113.
- بن حمزة، حورية؛ وبلعادي، إبراهيم (2015). الثقافة النقابية والكفاءة المهنية في ظل العولمة. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع، الجزائر*، (16)، 78-96.
- بني مقداد، نعيمة علي، وعاشور، محمد علي (2018). دور إدارة جامعة اليرموك في تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة "العقبات والحلول". *المجلة التربوية، جامعة الكويت*، 32(126)، 159-194.
- المهدي، غدير مقداد، والسعود، راتب سلامة. (2020). درجة تطبيق جامعة الكويت لأبعاد المسؤولية المجتمعية بناء على أسس الجامعة المنتجة من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس فيها وقادة المجتمع المحلي. *المجلة التربوية الأردنية، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية*، 5(3)، 93-119.
- بهنساوي، صبري السيد؛ وعبد المعطي، حسن مصطفى؛ وعجاجة، صفاء أحمد (2021). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى المعلمين. *مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق*، 36(112)، 325-377.
- بوفالطة، محمد سيف الدين؛ وموساوي، عبد النور (2015). اتجاهات التحول إلى الجامعة المنتجة "الاستثمارية" كمصدر للتمويل الذاتي: دراسة حالة جامعة منتوري. *مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة*، 392-377.
- بياجيه، جان. (2003). *سيكولوجية الذكاء* (ترجمة، يولاند عمانوئيل). بيروت: عويدات للنشر والطباعة.
- الثقفي، مهدي بنت صالح (2019). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي تخصص المناهج وطرق تدريس التربية الإسلامية في ضوء الإطار التنفيذي لتطوير برامج إعداد المعلم في الجامعات السعودية. *مجلة كلية التربية بينها*، 3(130)، 280-321.
- الجبور، تغريد فالح، والجراحشة، محمد عبود (2020): درجة توافر متطلبات الجامعة المنتجة وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية. *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن*.
- الجريوي، سهام بنت سلمان (2020). دور تقنية البيانات الضخمة في تنمية المرونة المعرفية ومهارات التنظيم الذاتي من وجهة نظر طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. *مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة*، (110) أبريل، 960-1007.
- الجماصي، محمد (2014): درجة توافر خصائص الجامعة المنتجة في الجامعات الفلسطينية وسبل تعزيزها. *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة*.
- جمعة، محمد (2020). فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية الحل الابتكاري للمشكلات TRIZ في تنمية المرونة المعرفية ومفهوم الذات الأكاديمية لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية النوعية بالمنيا. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (123)، 299-340.

- الحرباوي، فاطمة فايز (2020). الجامعات المنتجة تجارب وتوجهات عالمية وإقليمية "دراسة تحليلية". *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 4(46)، 117-135.
- حسب الله، عبد العزيز محمد (2020). النموذج البنائي للعلاقات السببية بين الابتكارية الانفعالية والمرونة المعرفية وأساليب اتخاذ القرار لدى طلاب الجامعة في ضوء متغيري النوع والتخصص. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، 1(122) أبريل، 48-160.
- الحكمي، إبراهيم الحسن (2004). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة رسالة الخليج العربي، الرياض*، 24(90)، 13-56.
- حموني، عائشة، وعبد الله، وهيبة (2018). الرقابة ودورها في تحسين الكفاءة المهنية "دراسة ميدانية بالجزائرية للمياه لولاية أدرار". *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية أدرار*.
- حيواني، كريمة (2018). الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي (دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي). *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة*، (32)، 237-252.
- خالدي، حميدة، وحروش، رفيقة (2020). الشراكة بين الجامعات والمؤسسات المنتجة ركيزة لضمان جودة التعليم العالي في الجزائر: المزرعة التجريبية - جامعة فرحات عباس سطيف أنموذجا. *المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة إبراهيم سلطان شيبوط، الجزائر*، 8(1)، 181-200.
- الخشاب، عبد الإله يوسف (1996). الجامعة المنتجة (الأهداف والوسائل)، *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، (31)، 7-23.
- خليفة، رحاب؛ ومحمد، منى؛ ومحمد، انتصار (2021). أثر استخدام الخرائط الذهنية الإلكترونية في تدريس الاقتصاد المنزلي لتنمية مرونة المعرفة ومهارة اتخاذ القرار لدى تلميذات المرحلة الإعدادية. *مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية*، (21)، 119-160.
- الخليفة، عبد العزيز بن علي (2014). صيغة مقترحة لتفعيل الشراكة المجتمعية للجامعات السعودية في ضوء فلسفة الجامعة المنتجة "جامعة الإمام محمد بن سعود أنموذجا". *مجلة رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية*، (46)، 97-123.
- الدردير، عبد المنعم أحمد؛ وعبد الرحمن، أحمد عبد الرحمن؛ وعبد السميع، محمد عبد الهادي (2018). الكفاءة السيكمومترية لمقياس المرونة المعرفية لدى طلاب كلية التربية بقنا. *مجلة كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي*، (37)، 75-94.
- الدسوقي، إيناس عبد القادر؛ وإسماعيل، سهير السعيد (2021). الإسهام النسبي للمرونة المعرفية والمعتقدات المعرفية في التنبؤ بالأداء الأكاديمي لدى طلاب الجامعة. *مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج*، (83)، 651-703.
- رضوان، بدوية محمد (2021). المرونة المعرفية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية البحثية ودافعية الإتقان لدى طلبة الدراسات العليا. *مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس*، (65)، 1-89.

- رضوان، بواب (2014). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة، طلبة جامعة جيجل أنموذجا. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، الجزائر.
- زاهر، محمد ضياء الدين؛ وهيكل، هناء محمد؛ وأبو سعدة، وضيئة السيد (2013). صيغة الجامعة المنتجة بالجامعات المصرية، الدواعي والمتطلبات. مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية بينها، 1(1)، 392-377.
- زايد، أمل محمد (2020). أنماط الاستثارة الفائقة والمرونة المعرفية وجودة الحياة الأكاديمية لدى المتفوقين دراسيا والعاديين من طلبة كلية التربية. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، الجزء الثاني (أبريل)، 1-77.
- الزهراني، سعدية سعيد، وأحمد، إيمان إبراهيم (2020). دور القيادات الأكاديمية في تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، (61)، 183-157.
- سراج، محمد خبير (2019). أثر الكفاءة المهنية لمدرس اللغة العربية في المدرسة الثانوية الإسلامية الطاهرية- عانتروا- تولونج أكونج على تشجيع تعلم الطلاب، مجلة التدريس، جامعة محمد الخامس بالرباط، (2)7، 251-234.
- سلهوب، منال السعيد (2020). تصميم بيئة تعلم نقال قائمة على نظرية الذكاء الناجح لتنمية بعض مهارات المواطنة الرقمية والمرونة العقلية لدى طلاب كلية التربية النوعية. الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، (8)30، 115-21.
- السليم، غالية بنت حمد (2013). تقويم الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية العلوم الاجتماعية في ضوء معايير الجودة الشاملة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (28)، 194-150.
- السميط، حصبة عبد الرحمن؛ والعازمي، سامي عبد اللطيف؛ والخزي، منال عبد الله (2022). المرونة المعرفية وعلاقتها بتحمل المسؤولية لدى عينة من الفتيات المقبلات على الزواج. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، جامعة المنيا، (38)8، 832-801.
- سوريا، وحيو هوتاما (2020). تأثير الكفاءة المهنية لمدرس اللغة العربية على نتيجة تعلم الطلاب في مدرسة معارف نهضة العلماء الأولى المتوسطة ببوروجاتي، رسالة للحصول على درجة سرجانا (البكالوريوس)، كلية التربية والعلوم التدريسية، الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو باندونيسيا.
- السيد، حسني زكريا (2018). الإسهام النسبي لأساليب اتخاذ القرار والمرونة المعرفية وفاعلية الذات الاجتماعية في التنبؤ بالحكمة لدى طلبة الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، (113)، الجزء الثاني، 601-537.
- سيد، هاني فؤاد (2016). القيمة التنبؤية للمرونة المعرفية باستراتيجيات التعلم المنظم ذاتيا لدى عينة من طلاب الجامعة بكلية التربية جامعة حلوان. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، (3)22، 234-197.

الصليبي، ريم عبد الجليل (2021). الذكاءات المتعددة لدى مديري المدارس الحكومية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وعلاقتها بكفاءتهم المهنية. *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التربية، جامعة الأقصى بغزة.

الضلعين، طارق؛ وخليفات، عبد الفتاح (2020). النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع. *المجلة العلمية لكلية التربية*، جامعة أسيوط، 36(10)، 196-222.

العاني، وجيهة ثابت، والزدجالية، ميمونة درويش (2019). درجة امتلاك معلمي التربية الإسلامية في سلطنة عمان للكفاءات المهنية اللازمة للتعليم وفقاً لمعايير الجودة العالمية. *مجلة العلوم التربوية*، دار نشر جامعة قطر، 14(14)، 83-112.

عباس، إيمان محمد (2020). الإسهام النسبي للمرونة المعرفية في التنبؤ بالكفاءة الذاتية الأكاديمية والتوافق الدراسي لدى طلاب الصف الأول الثانوي. *مجلة كلية التربية*، جامعة الإسكندرية، 30(3)، 172-133.

عباس، ندى صباح (2018). التفكير ما فوق المعرفي وعلاقته بالمرونة المعرفية لدى طلبة كلية التربية الأساسية. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، كلية الإمارات للعلوم التربوية، 24(24)، 258-289.

عبد الحسن، عباس كريم (2019). الكفاءة المهنية لمدرسي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق. *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

عبد الحسيب، جمال رجب (2006). تطوير التعليم الجامعي الأزهر في ضوء فلسفة الجامعة المنتجة واتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيقها. *رسالة دكتوراه غير منشورة*، كلية التربية بالقاهرة، جامعة الأزهر.

عبد الحسيب، جمال رجب (2020). تفعيل الشراكة بين الجامعات المصرية والمؤسسات المجتمعية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. *مجلة كلية التربية*، جامعة بني سويف، 1(94)، 196-223.

عبد العال، هبة محمد (2020). برنامج مقترح قائم على نظرية المرونة المعرفية وفاعليته في تنمية مهارات تدريس التفكير الرياضي واتخاذ القرار لدى معلمي الرياضيات. *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس، 3(44)، 15-78.

عبد الكريم، سحر محمد، وإبراهيم، سماح محمود (2015). فعالية برنامج تدريبي قائم على نظرية المرونة المعرفية في تنمية مهارات التدريس الإبداعي ورفع مستوى الدافعية العقلية لدى الطالبات الملمات ذو الدافعية العقلية المنخفضة. *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*، 4(10)، 40-72.

عبد الوهاب، جناد (2015). الكفاءات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة علم النفس "دراسة ميدانية إحصائية لدى طلبة قسم علم النفس بكلية العلوم الاجتماعية (جامعة مستغانم)". *مجلة دراسات نفسية وتربوية*، 14(14)، 49-72.

- عبد الوهاب، صلاح شريف (2011). المرونة العقلية وعلاقتها بكل من منظور زمن المستقبل وأهداف الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. *مجلة بحوث التربية النوعية*، كلية التربية، جامعة المنصورة، 11(20)، 21-75.
- العتابي، عبد الله مجيد؛ وجبر، عدنان مراد (2013). الكفاءات المهنية الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبته. *مجلة الباحث*، كلية العلوم الإنسانية-جامعة كربلاء، (8)، 489-501.
- العتيبي، حسناء بلج (2018). تجارب بعض الدول المتقدمة (أمريكا- بريطانيا- اليابان- أستراليا) في تمويل التعليم العالي وسبل الاستفادة منها. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 2(25)، 1-31.
- عثمان، السعيد محمود (2005). الجامعة المنتجة "صيغة مقترحة لتطوير التعليم الجامعي". *حولية كلية المعلمين في أيها، جامعة الملك خالد*، (6)، 155-168.
- العريبي، جمال محمد (2020). دور القيادات الأكاديمية الجامعية في تحويل الجامعات الأردنية العامة إلى جامعات منتجة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية العليا*، غزة، الجامعة الإسلامية، 28 (6).
- عز الدين، حليلة (2020). التمويل الذاتي للتعليم العالي: الجامعة المنتجة نموذجاً مقترحاً. *المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية*، جامعة إبراهيم سلطان شيبوط الجزائر، (8)، 389-403.
- العساف، هناء عودة؛ والزق، أحمد يحي (2021). مستوى المرونة المعرفية لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية* بغزة، (3)، 29، 424-441.
- علي، أرفيس (2016). دور تكنولوجيا المعلومات في رفع الكفاءة المهنية. *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، بالجزائر.
- علي، رحيم حلو؛ وطاهر، مسعودي؛ وجبار، فاروق (2018). الدافع المعرفي وعلاقته بالكفاءة المهنية لمعلمي التربية الرياضية. *مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية*، جامعة الجلفة بالجزائر، (12)، 140-157.
- علي، عزة أحمد (2018). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة. *مجلة كلية التربية*، جامعة أسيوط، (11)، 34، 785-825.
- علي، ميار محمد (2020). المرونة العقلية وعلاقتها بكل من السعادة النفسية واتخاذ القرار لدى معلمة الروضة. *مجلة دراسات في الطفولة والتربية*، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة أسيوط، (14) يوليو، 375-431.
- عنتر، سالي صلاح (2017). الخصائص الشخصية والذكاء الروحي وتأثيرهما في الكفاءة المهنية لدى المرشدين النفسيين: دراسة عبر ثقافية. *مجلة كلية التربية*، جامعة قناة السويس، (37)، 84-156.

- عيسى، حازم زكي؛ والناقة، صلاح أحمد (2009). تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة. بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثاني " دور التعليم العالي في التنمية الشاملة" ، كلية التربية – الجامعة الإسلامية بغزة، 18-19 نوفمبر، 1-26.
- الغامدي، منال أحمد (2021). تنوع مصادر تمويل التعليم العالي بجامعة أم القرى في ضوء فلسفة الجامعة المنتجة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية بغزة، 29(1)، 703 - 729.
- الفيل، حلمي محمد (2015). *المقررات الإلكترونية المرنة معرفياً*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- قاسم، نادر فتحي؛ والهران، عبير صالح (2015). الخصائص السيكمترية لمقياس الكفاءة المهنية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، 1(39)، 681-712.
- القصبي، راشد صبري؛ وحنفي، محمد ماهر؛ والشواربي، أميرة عباس (2020). الجامعة المنتجة مدخل لتحسين الأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بورسعيد. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، 34(34) 594-636.
- الكافوري، صبحي عبد الفتاح؛ ومعوض، مروة نشأت؛ وعبد الله، إيمان وجيه (2019). فاعلية برنامج معرفي سلوكي لتحسين المرونة المعرفية لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، 19(3)، 483-502.
- الكعبي، نعمة شليبية (2018). رؤية معاصرة في تبني مفهوم الجامعة المنتجة في بيئة مجتمع المعرفة. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي السابع للكلية، 1-10.
- كمال، صفية (2017). أثر الكفاءة في اللغة الثانية على الذاكرة العاملة والمرونة المعرفية لدى الطلبة ثنائي اللغة في مدينة عكا. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك.
- الكندري، هدى محمد (2017). بناء مقياس الكفاءة المهنية لمعلمي التربية البدنية بدولة الكويت. مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي، 5(5) 46-63.
- كيموش، حياة (2020). أهمية معايير الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة الدراسات العليا. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الصديق محمد بن يحيى جيجل بالجزائر.
- المالكي، بندر متعب (2019). المرونة المعرفية لدى الطلبة المتفوقين في محافظة أضم. *المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط*، 35(12)، 1-20.
- متولي، وائل عبد السميع (2021). نمذجة العلاقة السببية بين الذكاء المتدفق والذاكرة العاملة والمرونة المعرفية لدى عينة من التلاميذ الموهوبين ذوي صعوبات التعلم بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية بغزة، 29(4)، 381-408.

- المحسن، سلامة عقيل؛ وأحمد، عبد الفتاح فرح (2016). المرونة المعرفية وعلاقتها بالتطرف الفكري لدى طلبة جامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، (4)32، 110-140.
- محسن، عبد الكريم غالي؛ والسماوي، فجر حسين (2018). المرونة المعرفية لدى طلبة الجامعة. *مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية*، 2(43)، 296-313.
- المحسن، محسن (2013). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. *مجلة الجمعية العلمية الأوروبية*، 227-240.
- محمد، محمد عاطف (2020). الفروق في المرونة المعرفية في ضوء مستويات مختلفة من الكفاءة الأكاديمية المدركة لدى الطلاب المتفوقين عقلياً بكلية التربية، *مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان*، 4(26)، 167-200.
- محمد، محمد عاطف؛ وعبد الغفار، محمد عبد القادر؛ وغنيم، محمد عبد السلام (2020). المرونة المعرفية وعلاقتها بالكفاءة الأكاديمية المدركة لدى الطلاب المتفوقين عقلياً بكلية التربية. *مجلة دراسات اجتماعية وتربوية*، 26(4)، 133-166.
- مراد، هاني فؤاد (2019). نمذجة العلاقات السببية بين دافعية الإنجاز والذكاء الناجح والمرونة المعرفية لدى عينة من طلاب الجامعة. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (106)، 237-268.
- مصطفى، فتحي محمد (2020). المرونة المعرفية كمتغير وسيط في تأثير سمات الشخصية على مهارات ما وراء المعرفة باستخدام النمذجة البنائية. *مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة*، (112)، 423-450.
- مقلد، هالة كمال الدين (2020). اليقظة الذهنية والمرونة المعرفية كمنبئات بالتفكير الإبداعي لدى طلاب الجامعة. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، (123)، الجزء الرابع، 1-42.
- منصوري، كمال؛ وقرشي، محمد (2016). تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي- دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة. *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة أم البواقي*، (6)، 345-372.
- المهدي، ياسر فتحي (2020). تحديات تنوع مصادر تمويل مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان "دراسة ميدانية". *المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث*، (2)9، 65-77.
- المياحي، ميساء حمزة (2020). التدريس الإبداعي وعلاقته بالمرونة المعرفية لدى مدرسي المرحلة المتوسطة ومدرساتها. *مجلة نسق*، (25)، 90-112.
- ناصر، ناصر حسين (2019). سمات المرونة العقلية والاجتماعية وعلاقتهاما بالجدارة الأكاديمية لدى طلبة الجامعة. *مجلة العلوم الإنسانية، كلية التربية، جامعة بابل*، (3)26، 1-29.

نعمة، مناف مرزه؛ وداخل، علاء عباس (2019). استراتيجيات تمويل التعليم وإمكانيات التحول نحو الجامعة المنتجة وتحقيق التكامل في سوق العمل: تجارب مختارة مع إشارة خاصة للعراق. *المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية*، كلية الإدارة والأعمال، الجامعة المستنصرية، (61)، 62-86.

نعيمة، بلهادف؛ وأحلام، غسمون (2020). الرقابة التنظيمية والكفاءة المهنية – دراسة ميدانية لمركز التكوين المهني والتمهين بو الحيلة عيسى بسيددي معروف جيغل. *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الصديق محمد بن يحيى جيغل.

النقيب، إيناس فهمي (2020). الإستراتيجيات المعرفية للتنظيم الانفعالي وعلاقتها بكل من اليقظة العقلية والمرونة المعرفية لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية. *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس، (44)4، 355-461.

الوشاحي، غادة السيد (2015). تصور مقترح لجامعة منتجة مصرية في ضوء خبرات بعض الدول "جامعة أسبوت نموذجًا". *المجلة التربوية بكلية التربية*، جامعة سوهاج، (42) 225-321.

يسمينة، هلايلي (2019). تقويم طلاب الجامعة للكفاءات المهنية لدى هيئة التدريس الجامعي وفق معايير الجودة الشاملة. *مجلة دراسات نفسية وتربوية*، جامعة البليدة بالجزائر، (3)12، 1-17.

يعقوب، المسوس (2013). تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي "دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الإداريين والطلبة". *رسالة دكتوراه غير منشورة*، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.

يعقوب، نافذ نايف (2005). الكفايات المهنية والصفات الشخصية المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين في بيشة. *المجلة العربية للتربية*، تونس، (1)25، 101-142.

يوسف، منصور مصطفى (2020). درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غزة من وجهة نظر طلبتهم. *مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات*، (7) 69-108.

اليوسفي، علي عباس (2012). الكفاءة المهنية المفضلة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طالباته. *مجلة مركز دراسات الكوفة*، جامعة الكوفة، (26)7، 304-342.

ثانيا: ترجمة المراجع العربية:

Abbas, Iman Mohamed (2020). The Relative Contribution of Cognitive Flexibility in Predicting Academic Self-efficacy and Academic Adjustment among First-year Secondary Students. *Journal of the Faculty of Education, Alexandria University*, 30(3), 133-172.



- Abbas, Nada Sabah (2018). Metacognitive Thinking and its Relation to the Cognitive Flexibility of Students of the College of Basic Education. *Journal of Arts, Literature, Humanities and Sociology*, Emirates University for educational science, (24), 258-289.
- Abd Alall, Heba Mohamed (2020). A Suggested Program based on the Cognitive Flexibility Theory for Developing Teaching Mathematical Thinking Skills and Decision Making for Mathematics Teacher. *Journal of the Faculty of Education*, Ein Shams University, 3(44), 15-78.
- Abdel Hassan, Abbas Karim (2019). Professional efficiency of weightlifting coaches in the Republic of Iraq, *unpublished master's thesis*, Faculty of Graduate Studies, Sudan University of Science and Technology.
- Abdel Karim, Sahar Mohamed & Ibrahim, Samah Mahmoud (2015). The Effectiveness of Training Program based on the Theory of Cognitive Flexibility in Developing Creative Teaching Skills and Raises the level of Mental Motivation and Teachers Students with Low Mental Motivation. *International Interdisciplinary Journal of Education*, 4(10), 40-72.
- Abdel Wahab, Janad (2015). Teaching efficiencies of faculty members from psychology students viewpoint " a statistical field study for students of the Department of Psychology at the Faculty of Social Sciences (University of Mostaganem)". Algeria, *Journal of Psychological and Educational Studies*, (14), 49-72.
- Abdel-Wahab, Salah Sherif (2011). Cognitive Flexibility and its Relationship to both the Future Time Perspective and the Achievement Goals of University Faculty Members. *Journal of Specific Education Research*, Mansoura University, 11(20), 21-75.
- Abdul Haseeb, Gamal Ragab (2006). The development of Al-Azhar university education based on the university's productive philosophy and the faculty members' attitudes towards its application. *unpublished PhD thesis*, Faculty of Education in Cairo, Al-Azhar University.

- Abdul Haseeb, Gamal Ragab (2020). Activating the partnership between the Egyptian universities and community institutions based on contemporary global trends. *Journal of the Faculty of Education*, Beni Suf University, 1(94), 196-223.
- Ahmed, Hajar Nasreddin; Al-Mansi, Mahmoud Abdel Halim & Atta, Osama Ahmed (2020). The Cognitive Flexibility and its relation to Professional Performance for Kindergarten Teachers in Red Sea. *Journal of Faculty of Education Journal in Hurghada*, South Valley University, 2(3), 1-46.
- Ahmed, Mimi El-Sayed & Amin, Fatima Muhammad (2019). Meta Cognitive And Its Relationship With Academic Self Concept For Sarat Abida Arts And Science College Female Students. *Journal of the Faculty of Education*, Sohag University, (62), 85-109.
- Ahmed, Nabil Abdel Hadi (2013). The impact of the Interaction between Meta-memory and Academic specialty on knowledge Flexibility among Faculty of Education Students at Al-Azhar University. *Journal of the Faculty of Education*, Al-Azhar University, 4(155), 69-122.
- Ahmed, Randa Mohamed (2020). A Measure of the Professional Competence among Faculty Member in Distance Education for Social Work Courses: Honesty and Consistency. *Journal of the Faculty of Social Work for Social Studies and Research*, Fayoum University, 3(18), 637-671.
- Al Kaabi, Ne'ma Sheliba (2018). A contemporary vision in adopting the concept of a productive university in knowledge society environment. *Journal of Baghdad*, Faculty of University Economics, Special Issue of the Seventh Scientific Conference of the Faculty, 1-10.
- Al khalipha, Abd El aziz Ali (2014). A proposed formula to activate the social partnership of Saudi universities based on the university's productive philosophy, "Imam Muhammad bin Saud University as a model". *Education and Psychology Message Journal*, Saudi Association for Educational and Psychological Sciences, (46), 97-123.



- Al-Ani, Wagiha Thabit & Al-Zaddaliya, Maymona Darwish (2019). The degree to which Islamic education teachers in the Sultanate of Oman possess the professional efficiencies required for teaching in accordance with international quality standards. *Journal of Educational Sciences*, Qatar University Dar, (14), 83-112.
- Al-Assaf, Hana Odah & Walzak, Ahmed Yehia (2021). The level of cognitive flexibility of high school students in light of some variables. *Journal of Educational and psychology sciences (IUG) in Gaza*, 29(3), 424-441.
- Al-etabi, Abd Allah Majid & Jabr, Adnan Marid (2013). Professional efficiencies to be available in a university professor from students viewpoint . *Al-Bahith Journal*, Faculty of Human Sciences - University of Karbala, (8), 489-501.
- Al-Awad, Ahmed Mefreh (2019). Predicting professional efficiency through its personal characteristics relationship and spiritual intelligence among psychologists. *King Khalid University of Educational Sciences Journal*, 30 (1), 85-119.
- Al-Dardir, Abdel Moneim Ahmed; Abdel Rahman, Ahmed Abdel Rahman & Abdel Samee, Mohamed Abdel Hadi (2018). The psychometric Efficacy of Cognitive Flexibility Scale among students of the faculty of Education in Qena. *Qena Journal of Education*, South Valley university, (37), 75-94.
- Al-Harbawy, Fatma Fayez (2020). Productive universities: global and regional experiences and trends, "An Analytical Study". *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 4 (46), 117-135.
- Ali, Arfis. (2016). The Role of Information Technology in Raising Professional Efficiency. *Unpublished Master's Thesis*, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mohamed Youdiaf, Mesila, Algeria.
- Ali, Azza Ahmed (2018). Professional development for faculty members in Egyptian universities based on productive university concept. *Journal of the Faculty of Education*, Assiut University, 34(11), 785-825.

- Ali, Mayar Mohamed (2020). Mental Flexibility and its relationship to both psychological happiness and make the decision to a kindergarten teacher. *Journal of Studies in Childhood and Education*, College of Early Childhood Education, Assuit University, (14)July, 375-431.
- Ali, Raheem Hilw, Taher, Masaody & Jabbar, Farouk (2018). Cognitive motivation and its relationship to the professional efficiency of physical education teachers. *Haqiaeq Journal for Psychological and Social Studies*, University of Djelfa, Algeria, (12) 140-157.
- Al-Jeriwi, Siham bint Salman (2020). The Role of Big Data in Developing Cognitive Flexibility and Self – Regulation among the Students of the College of Princess Nourah bint Abd el rahman. *Journal of the faculty of Education*, (110) April, 960-1007.
- Al-Kandari, Huda Mohamed (2017). Building a scale of professional efficiency for physical education teachers in the State of Kuwait. *Journal of Sports Science and Physical Education Applications*, Faculty of Education at Qena, South Valley University, (5) 46-63.
- Al-Khashab, Abd El elah Yossef (1996). The Productive University (Objectives and Means). *the Union of Arab Universities Journal*, (31), 7-23.
- Al-Mahdi, Yasser Fatehi (2020). The challenges of diversifying sources of funding for higher education institutions in the Sultanate of Oman, "A field study". *the Specialized International Educational Journal*, Dar Simat for Studies and Research, 9(2), 65-77.
- Al-Malki, Bandar Miteb (2019). Cognitive Flexibility among Outstanding Students in Adham Governorate. *The Scientific Journal of the Faculty of Education*, Assiut University, 35(12), 483-502.
- Al-Mayahi, Maysa Hamza (2020). Creative Teaching and its relation to Cognitive Flexibility among Middle School teachers and Teachers. *Nasaq Journal*, (25), 90-112.



- Al-Mohsen, Mohsen (2013). Academic professionalism of faculty members in Saudi universities. *Journal of the European Scientific Society*, 227-240.
- Al-Mohsen, Salama Akil & Ahmed, Abdel Fattah Farah (2016). Cognitive flexibility and its relationship to intellectual extremism among students of Prince Sattam bin Abdulaziz University. *Journal of the Faculty of Education*, Assiut University, 32(4), 110-140.
- Al-Otaibi, Hasnaa Balaj (2018). The experiences of some developed countries (America - Britain - Japan - Australia) in financing higher education and ways benefiting from it. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 2(25), 1-31.
- Al-Qasabi, Rashid Sabry, Hanafi, Mohamed Maher & Al-Shawarbi, Amira Abbas (2020). The productive university as an introduction to improving the academic and professional performance of faculty members at Port Said University. *Journal of the Faculty of Education*, Port Said University, (34) 595-636.
- Al-Saleem, Ghalia Bent Hamad (2013). Evaluating the professional efficiencies of faculty members at Imam Muhammad bin Saud Islamic University from postgraduate students viewpoint at the Faculty of Social Sciences based on total quality standards. *Journal of Humanities and Social Sciences*, (28) 150-194.
- Al-Salibi, Reem Abd Elgalil (2021). Multiple intelligences of public school principals in the southern governorates of Palestine and their relationship to their professional efficiency. *unpublished master's thesis*, Faculty of Education, Al-Aqsa University in Gaza.
- Al-Sumait, Hessa Abdel-Rahman; Al-Azmi, Sami Abdel-Latif & Al Khezi, Manal Abdullah (2022). Cognitive Flexibility and its Relationship to taking responsibility among a sample of girls who are about to marry. *Journal of Research in the Fields of Specific Education*, Minia University, 8(38), 801-832.

- Al-Thaqafi, Mahdya Bent Saleh (2019). Professional Efficiencies required for university faculty members specializing in curricula and methods of teaching Islamic education based on the executive framework for developing teacher preparation programs in Saudi universities. *Journal of the Faculty of Education in Benha*, 3 (130), 281-321.
- Al-Yousifi, Ali Abbas (2012). The preferred professional efficiency of a university professor from his students viewpoint. *Journal of Kufa Studies Center*, University of Kufa, 7 (26), 304-342.
- Al-Zahrani, Sadya Said & Ahmed, Iman Ibrahim (2020). The role of academic leaders in achieving the requirements of the productive university at Imam Abdul Rahman bin Faisal University. *Journal of Arts, Literature, Humanities and Sociology*, Emirates College of Educational Sciences, (61) 157-183.
- Baghdadi, Marwa Mokhtar (2015). Predicting Factors with Cognitive Flexibility among University Students. *Journal of Educational and Social Studies*, Faculty of Education, Helwan University, 21(3), 1059-1110.
- Bakush, Osama (2016). The role of distance vocational education in developing professional efficiency, "A field study at the Center for Distance Vocational Education in the State of Mesela". *unpublished master's thesis*, Faculty of Humanities and Social Sciences, Mohamed Boudiaf University of Mesela, Algeria.
- Bani Miqdad, Naema Ali & Ashour, Mohamed Ali (2018). The role of the Yarmouk University administration in applying the concept of a productive university "obstacles and solutions". *the Educational Journal*, Kuwait University, 32 (126), 159-194.
- Batweeh, Mohamed Omar, Bamkherma, Ahmed Said & Abdel Latif, Ahmed El sayed (2010). The Non-Profit A productive university "a proposed financing formula". *Al-Andalus Journal of Social and Applied Sciences*, 3(5), 53-109.



- Bolbol, Yousra Shaban & Hegazi, Ehssan Shokri (2016). Predicting Working Memory of Cognitive Flexibility and Fluid Intelligence Among Sixth Primary Grad Students. *Journal of the faculty of Education, Zagazig university*, (93) October, 53-113.
- Bsharah, Muwafaq Saleem (2020). The relationship between Cognitive Flexibility and Academic Achievement among Sample of Al-Hussein Bin Talal University students. *Journal of Al-Hussein Bin Talal University for researches*, Al-Hussein Bin Talal University, 6(2), 313-333.
- Eisa, Hazim Zaki & El Naqa, Salah Ahmed (2019). Evaluation of the professional efficiencies possessed by faculty members in the Faculty of Education at the Islamic University from their students viewpoint according to quality standards, *a paper presented to the Second Educational Conference "The Role of Higher Education in Comprehensive Development"*. Faculty of Education - The Islamic University of Gaza, November 18-19, 1- 26.
- El Fiel, Helmy Mohamed (2015). *Cognitively Flexible E-Courses*, The Anglo Egyptian Bookshop.
- El -Nakeep, Enas Fahmy (2020). Cognitive Emotional Regulation strategies and its Relation to mindfulness and Cognitive Flexibility among Student Teachers at the faculty of Education . *Journal of Education faculty, Ain -Shams university*, 4(44), 355-461.
- El sayed, Hosni Zakaria (2018). The Relative Contribution of Decision-Making Methods, Cognitive Flexibility, and The Effectiveness of The Social Self in Predicting Wisdom Among University Students. *Journal of faculty of Education, Banha University*, (113), Second part, 537-601.
- El-Desouky, Enas Abdel-Kader & Ismail, Suhair Al-Saeed (2021). The relative Contribution of Cognitive Flexibility and Cognitive Beliefs in Predicting the Academic Performance of University Students. *Journal of the Faculty of Education, Sohag University*, (83), 651-703.

- Elkafoury, Sobhi Abdel Fattah; Mouawad, Marwa Nashaat & Abdullah Iman Wajih (2019). The effectiveness of a cognitive-behavioral program to improve the cognitive flexibility among university students. *Journal of the Faculty of Education, Kafr El-Sheikh University* 19 (3), 483- 502.
- Gomaa , Mohamed (2020). The Effectiveness of a Training Program Based on the Theory of Inventive Problem Solving TRIZ in Developing Cognitive Flexibility and Academic Self-Concept among Graduate Students at Minia university. *Journal of Arab studies in education and Psychology*, (123), 299-340.
- Hamouni, Aaisha & Abdullah, Wahiba (2018). Oversight and its role in improving professional efficiency "A field study in the Algerian water for the Adrar state". *unpublished master's thesis*, Faculty of Humanities, Social Sciences and Islamic Sciences, Ahmed Deraya University Adrar.
- Hasab allah, Abdel Aziz Mohamed (2020). The structural model of the causal relationships between emotional creativity, cognitive flexibility and decision-making styles among university students in the light of gender and specialization variables. *Journal of Faculty of Education, Banha University*, (122), April first part , 48-160.
- Ibrahim, Marwa Salah (2017). Predictive Habits of the Mind and their Relationship to the Mastery Motivation and Cognitive Flexibility of Secondary Stage Students. *Journal of Arab studies in education and Psychology*, 87(2), 279-352.
- Ismail, Amna Qassem & Mohamed, Sahar Mahmoud (2018). Psychological Well-Being in Relation to Cognitive Flexibility and Self-Confidence among a Sample of Post Graduate Students Sohag University. *Journal of the faculty of Education, Sohag University*, (53), 79-145.
- Kamal, Safiya (2017). The Effect of Second Language Proficiency on Working Memory and Cognitive Flexibility of Bilingual Students in the city of Akka. *unpublished doctoral thesis*, Yarmouk University.



- Khalifa, Rehab; Mohamed; Mona & Mohamed, Intisar (2021). The effect of Using Electronic Mind Maps in Teaching Home Economics to Develop Cognitive Flexibility and Decision-making Skill for Middle School Students. *Arab Research Journal in the Fields of Specific Education*, (21), 119- 160.
- Kimosh, Hayat (2020). The importance of professional efficiency standards for university professor from postgraduate students viewpoints, *unpublished master's thesis*, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Siddik Muhammad bin Yahya Jijel, Algeria.
- Metwally, Wael Abd El-samei (2021). Modeling the Causal Relationship between Fluid Intelligence, Working Memory, and Cognitive Flexibility for a Sample of Talented students with Learning Disabilities at Elementary Stage in Riyadh. *Journal of Educational and Psychology Sciences in Ghaza*, 29(4), 381-408.
- Mohamed, Mohamed Atef; Abdul Ghaffar, Muhammad Abdul Qadir & Ghoneim, Mohamed Abdel Salam (2020). Cognitive Flexibility and its Relation to Perceived Academic Competence among the Mentally Gifted Students in the College of Education. *Journal of Educational and Social Studies*, College of Education, University of Helwan, 26(4), 133-166.
- Mohsen, Abd El-Kareem Ghaly & Al-Samawy, Fagr Hussein (2018). Cognitive Flexibility Students. *Journal of Basrah Researches for Human*, 2(43), 296-313.
- Mokalled, Hala Kamal El-Din (2020). Mindfulness and Cognitive Flexibility as Predictors of Creative Thinking in University Students. *Journal of the Faculty of Education*, Banha university, 4(123), 1- 42.
- Murad, Hani Foaad (2019). Modeling Causal Relationships between Achievement Motivation, Successful Intelligence, and Cognitive Flexibility in a Sample of University Students. *Arab Studies in Education and Psychology*, (106), 237-268.

- Mustafa, Fathi Mohamed (2020). Cognitive Flexibility as a Mediating Variable in the Effect of Personality Traits on Metacognitive Skills. *Journal of the Faculty of Education*, Al – Mansoura university, (112), 423-450.
- Naema, Bilhadif & Ahlam, Ghasmon (2020). Organizational control and professional efficiency - a field study of the Center for Vocational Training and Apprenticeship Bu Al Heila Eisa in Sidi Maarouf Jijel. *unpublished master's thesis*, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Siddik Muhammad bin Yahya Jijel.
- Naser, Naser Hussein (2019). Traits of Mental and Social Flexibility and academic Competence of university students. *Journal of Human Sciences*, faculty of Education, university of Babylon, 26(3), 1-29.
- Ne'ma, Manaf Marza & Dakhil, Alaa Abbas (2019). Strategies for financing education and the possibilities of shifting towards a productive university and achieving integration in the labor market: selected experiences with special reference to Iraq. *Iraqi Journal of Economic Sciences*, Faculty of Business and Management, Al-Mustansiriya University, (61) 62-86.
- Othman, Al Said Mahmoud (2005). The Productive University, "A proposed formula for developing university education". *Journal of Teachers Faculty in Abha*, King Khalid University, (6), 155-168.
- Piaget, Jean (2003). *The Psychology of intelligence* (Translation, Yoland Emmanuel). Beirut: Oueidat for Publishing and Printing.
- Qassem, Nader Fatehi & Al Hran, Abeer Saleh (2015). Psychometric Characteristics of the Professional Competency Scale. *Journal of the Faculty of Education*, Ain Shams University, (39)1, 681-712.
- Radwan, Badaweiya Mohamed (2021). The relationship of Cognitive Flexibility to Research Self-efficacy and motivation of post graduate students. *Journal of psychological counseling*, Ain Shams university, (65), 1-89.



- Said, Hany Fouad (2016). The Predictive Value of Cognitive Flexibility in Self-Organizes Learning Strategies among a Sample of Helwan university Students at the Faculty of Education. *Journal of Educational and Social Studies*, Faculty of Education , Helwan university, 22(3), 197-234.
- Salhoub, Manal Al –Saaid (2020). Designing a Mobil Learning Environment based on the Theory of Successful Intelligence to Develop some Digital Citizenship Skills and Mental Flexibility among Students of the faculty of specific Education. *Egyptian Association for Educational Technology*, 30(8), 21-115.
- Siraj, Mohamed Khabir (2019). The impact of the professional efficiency of the Arabic language teacher in Al Tahiriya Islamic secondary school of -Antru-Tulung Akong on encouraging student learning. *Teaching Journal*, Mohammed the fifth University in Rebat, 7(2), 234-251.
- Surya, Wahio Hotama. (2020). The impact of the professional efficiency of the Arabic language teacher on the learning outcome of students at Maarif Nahdlatul Ulama First Intermediate School in Borugati, *thesis for obtaining the degree of Sirjana (Bachelor)*, Faculty of Education and Teaching Sciences, State Islamic University of Purwokerto, Indonesia.
- Al Weshahi, Ghada El Sayed (2015). A proposed conception of a productive Egyptian university based on the experiences of some countries, "Assiut University as a model". *the Educational Journal of the Faculty of Education*, Sohag University, (42) 225-321.
- Yacoub, Al masous (2013). Evaluation of professional efficiency, personal motivation and organizational culture and its relationship to achieving management with total quality in higher education institutions "A field study on a sample of administrative professors and students". *unpublished PhD thesis*, Faculty of Social Sciences, Wahran University.

- Yasmina, Halaily (2019). Evaluation of university students of the professional efficiencies of the university faculty according to the comprehensive quality standards. *Journal of Psychological and Educational Studies*, University of Blida, Algeria, 12(3), 1-17.
- Youssef, Mansour Mostsfa (2020). The degree of availability of professional efficiencies among faculty members at the University of Gaza from their students viewpoint. *Journal of Palestine Technical Faculty for Research and Studies*, (7) 69-108.
- Zayed, Amal Mohamed (2020). Overexcitability Patterns, Cognitive Flexibility, and Quality of Academic life of Overachievers and Average Students in College of Education. *Journal of the faculty of Education, Beni-suef university*, Second part (April), 1-77.

ثالثا: المراجع الأجنبية

- Ashoor, H. (2020). Role of the Productive University in Supporting the Current Budget and Development of the Educational Process/Applied Study at the Middle Technical University. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, (58), 178-261.
- Asian Productivity Organization (APO). (2017). Productivity in Higher Education Research insights for universities and governments in Asia. Tokyo.
- Azmat, G. & Simion, S. (2018). Higher Education funding Reforms: A comprehensive Analysis of Educational and Labour Market Outcomes in England. London, *London School of Economics and Political Science (LSE)*.
- Barbey, A. , Colom, R. & Grafman, J. (2013). Architecture of cognitive flexibility revealed by lesion mapping. *Neuroimage*, 82, 547-554.
- Bilgin, M. (2009). Developing acognitive flexibility scale: validity and reliability studies. *Social behavior and personality*, 37(3), 343-354.
- Blackwell, K., Cepeda, N. & Munakata, Y. (2009). When simple things are meaningful: Working memory strength predicts childrens cognitive flexibility. *Journal of Experimental child psychology*, 103, 241-249.



- Borba, J. (2001). Reducing undergraduate remediation needs through increased university Faculty commitment to community service. U.S, *College Teaching*, 49(2), 42- 51.
- Canas, J., Fajardo, I. & Salmeron, L. (2006). Cognitive flexibility In Karwowski, (EdS). *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors*, 12(2), 1-15.
- Carvalho, A. (2000). How to Develop Cognitive Flexibility in a WWW Course, 87.
- Cayanus, J., Martin, M. & Weber, K. (2003). The relationships between teacher self-disclosure with out-of-class communication, student interest, and cognitive learning. *In annual meeting of the Southern States Communication Association, Birmingham, AL.*
- Çetin T., Hasan F., Ayşen M. & Şenol O. (2020). Relationships between Cognitive Flexibility, Perceived Quality of Faculty Life, Learning Approaches, and Academic Achievement. *International Journal of Instruction January*, 13(1), 1308-1470.
- Chieu, V. (2007). An Operational approach for building learning environments supporting cognitive flexibility. *Educational Technology & Society*, 10(3), 32-46.
- Deak, G. (2003). The development of cognitive flexibility and language abilities. *Advances in child development and behavior*, 31, 273-328.
- Delello, J., McWhorter, R. & Marmion, L. (2018). Understanding the productivity of faculty members in higher education. *International Journal of Management in Education*, 12(2), 154-178.
- Dennis, J. & Vander Wal, J. (2009). A comparison of the role of performance-based and self-report measures of cognitive flexibility in predicting depression. *Unpublished Master*, University of Saint Louis.
- Dennis, J. & Vander, S. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive therapy and research*, 34(3), 241- 253.
- Dibbets, P., & Jolles, J. (2006). The Switch Task for Children: Measuring mental flexibility in young children. *Cognitive Development*, 21(1), 60-71.

- Dick, A. (2014). The development of cognitive flexibility beyond the preschool period: An investigation using a modified Flexible Item Selection Task. *Journal of experimental child psychology*, 125, 13-34.
- Dillon, R. & Vineyard, G. (1999). Cognitive Flexibility: Further Validation of Flexible Combination, 63.
- Furr, N. (2010). cognitive flexibility and Technology change, *paper presented in strategy conference 25-27 feb*, Brigham young University USA.
- Goetter, E. (2010). An empirical investigation of depressive rumination: Implications for cognitive flexibility. *An Unpublished Ph.D.*, Drexel University.
- Graddy, D., Lee, J. & Timmons, J. (2002). Cognitive Flexibility Hypertext as a Learning Environment in Economics: A Pedagogical Note.
- Hani, Y., Mohammad, I. & Hussein S. (2021). Blended learning: the amount of requisite professional competencies in faculty members of Al Ain University from viewpoint of students. *Journal of Applied Research in Higher Education*, ISSN: 2050-7003, available on Emerald Insightat: <https://www.emerald.com/insight/2050-7003.htm>.
- Henry, C., Ghani, N., Hamid, U., & Bakar, A. (2020). Factors Contributing towards Research Productivity in Higher Education. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(1), 203-211.
- Howard, K. (2002). A personal reflection on university research funding. *American Institute of Physics*, 49-53.
- Ivar B. & Walter W. (2005). Universities and the Production of Knowledge: Higher Education. *Springer*, 49(1/2), 1-8.
- Jameel, A. & Ahmad, A. (2020). Factors Impacting Research Productivity of Academic Staff at the Iraqi Higher Education system. *International Business Education Journal*, 13(1), 108-126.
- Karmiloff-Smith, A. (1994). Précis of Beyond modularity: A developmental perspective on cognitive science. *Behavioral and Brain Sciences*, 17(4), 693-707.
- Kenneth M. (2018). Improving Higher Education Productivity and Its Measurement: Linking Productivity and Student Success in Australia. *International Journal of Chinese Education*, 7(1), 107-128.



- Martin, M. & Rubin, R. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76(2), 623-626.
- Murti, A. (2018). the influence of teachers professional competences and teaching style toward student motivation on the subject science at state junior high school kesamben blitar. *presented to requirements for the degree of sarjana*, faculty Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Indonesia.
- Nguyen, N., Nguyen, T., & Dao, K. (2021). Effects of institutional policies and characteristics on research productivity at Vietnam science and technology universities. *Heliyon*, 7(1), 1-9.
- Okendo, O. (2018). Constraints of research productivity in universities in Tanzania: A case of Mwenge catholic university, Tanzania. *International Journal of Education and Research*, 6(3), 201-210.
- Perkmann, M. & Salter, A. (2012). How to create productive partnerships with universities. *Sloan Management Review*, 53(4), 79-88.
- Phillips, E. (2011). Resilience, mental flexibility, and cortisol response to the montreal imaging stress task in unemployed men. An Unpublished Ph.D., Michigan University.
- Productivity Commission (2017). University Education, Shifting the Dial: 5 year Productivity Review, Supporting Paper No. 7. Commonwealth of Australia, Canberra.
- Rais, S. (2020). On professional and pedagogical competence development of technical university teaching staff, IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, Vol. 890, International Scientific Conference on Socio-Technical Construction and Civil Engineering (STCCE - 2020) 29 April - 15 May 2020, Kazan, Russian Federation .
- Roghieh, G. (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.
- Rose, A. (2011). Restorative environments' influence on cognitive flexibility in developing adults. *Unpublished Master*, The University of Utah.
- Samuel, F. & Way, D. (2019). Productivity, prominence, and the effects of academic Environment, Edited by Susan T. Fiske, Princeton University, Princeton, NJ, PNAS, 116(22), 10729-10733.

- Savchuk, B., Kondur, O., Rozlutska, G., Kohanovska, O., Matishak, M., & Bilavych, H. (2020). Formation of Cognitive Flexibility as a Basic Competence of the Future Teachers' Multicultural Personality. *Space and Culture*, India, 8(3), 48-57.
- Schwartz, T. (2005). The Interdependence of inhibition, working memory, and cognitive flexibility in self-regulated behavior and intellectual ability, *An Unpublished Ph.D.*, Fairleigh dickinson university.
- Shelly, L., Marmion, H. (2018). Understanding the productivity of faculty members in higher education. *International Journal of Management in Education*, 12(2),154-178.
- Snellman, C. (2015). University in Knowledge Society: Role and Challenges. *Journal of System and Management Sciences*, 5(4), 84-113.
- Spiro, R. & Jehng, J. (1990). Cognitive flexibility and hypertext: Theory and technology for the nonlinear and multidimensional traversal of complex subject matter. Cognition, education, and multimedia. *Exploring ideas in high technology*, (205), 163-205.
- Spiro, R. (1995). Cognitive flexibility, constructivism, and hypertext: Random access instruction for advanced knowledge. *Educational Technology*, 85-107.
- Spiro, R., Collins, B. & Ramchandran, A. (2007). Modes of openness and flexibility in cognitive flexibility hypertext learning environments. *Flexible learning in an information society*, 18-25.
- Spiro, R., Collins, B., Thota, J. & Feltovich, P. (2003). Cognitive flexibility theory: Hypermedia for complex learning, adaptive knowledge application, and experience acceleration. *Educational technology*, 43(5), 5-10.
- Spiro, R., Feltovich, P. & Coulson, R. (1996). Two epistemic world-views: Prefigurative schemas and learning in complex domains. *Applied Cognitive Psychology*, 10(7), 51-61.
- Spiro, R., Feltovich, P., Jacobson, M. & Coulson, R. (1992). Constructivism and the technology of instruction: a conversation experience acceleration. *Educational technology*, 43(5), 5-10.
- Stemme, A., Deco, G. & Busch, A. (2007). The neuronal dynamics underlying cognitive flexibility in set shifting tasks. *Journal of computational neuroscience*, 23(3), 313-331.
- Utama, I., Sagala, S. & Sitompul, H. (2017). The Effect of Lecturer Competence on Work Productivity of Private Higher Education Lecturer in Aceh. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 104, 95-99.



Wei Lin, Y. (2013). The Effects of Cognitive Flexibility and Openness to Change on College Students' Academic Performance. *An Unpublished Ph.D.*, School of Education, La Sierra University.

Yousef, H., Alhourani, M. & Al-Srehan, H. (2021). Blended learning: the amount of requisite professional competencies in faculty members of Al Ain University from viewpoint of students. *Journal of Applied Research in Higher Education*, Published by: <https://0810but9z-1106-y-https-doi-org.mplbci.ekb.eg/10.1108/JARHE-06-2021-0206>