



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة

إعداد

د/ عزة أحمد صادق علي

المدرس بقسم أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

﴿ المجلد الرابع والثلاثون - العدد الحادي عشر - جزء ثاني - نوفمبر ٢٠١٨ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

ملخص البحث

هدف البحث إلى التعرف على الأسس النظرية للجامعة المنتجة، ودواعي الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؛ تقديم بعض الإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، بتحليلها بعض الأدبيات التي تناولت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والجامعة المنتجة، والوقوف على الأسس الفكرية لكل منهما، عرض البحث إطاراً نظرياً تناول عدة محاور، تضمن الأول منها: الأسس النظرية للجامعة المنتجة، تضمن المحور الثاني: دواعي الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، تضمن المحور الثالث: أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، تضمن المحور الرابع: بعض الإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، توصل البحث إلى عدة نتائج من أهمها: ترتبط الوظيفة التدريسية لعضو هيئة التدريس بالجامعات بعدة مقومات منها طرق التدريس، المناهج التعليمية، أساليب التقويم والامتحانات والتي لا بد وأن تتلاءم جميعها مع مفهوم الجامعة المنتجة، يعد البحث العلمي الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من المتطلبات الأساسية للجامعة المنتجة، لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية دوراً فعالاً في كسب ثقة العملاء في تلك المؤسسة الجامعية وتحقيق سمعة طيبة لها، تتعدد أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة سواء الذاتية منها أو تلك التي تتم بدعم من الإدارة الجامعية، يحتاج تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة وتفعيله إلى دعم ومؤازرة من الإدارة الجامعية، كما يحتاج إلى تدريب لكل العاملين على كيفية التحول لجامعة منتجة.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، الجامعة المنتجة.

Abstract

The research aimed to identify the theoretical bases of the productive university and the reasons for adopting the concept of productive university in the field of the professional development for Egyptian universities staff. Further, the research aimed to present some proposed procedures to activate the professional development of universities staff in Egypt in light of productive university concept. Moreover, the descriptive approach was used. In this regard, some previous studies and literature that conducted on the professional development of universities staff and the concept of productive university were reviewed to determine the intellectual bases of each. Additionally, the research presented a theoretical framework in several axes: First, the theoretical foundations of the productive university. The second axis included the reasons for adopting the concept of productive university in the field of the professional development for universities staff. The third axis included the methods of the professional development of universities staff. The last one presented the suggested procedures for activating the professional development of Egyptian universities staff in light of the concept of productive university. The research results revealed that the profession of a university staff member is linked to several factors, including teaching methods, educational curricula, assessment methods and examinations, which must be compatible with the concept of the productive university. Further, the scientific research conducted by universities staff members is a basic requirement of the productive university. In addition, university staff members have an effective role in gaining the trust of university customers and achieving a good reputation for this institution. The research findings also revealed that there are many methods for the professional development of university staff members in light of the concept of the productive university. Some of these methods are related to the staff member and the others are those supported by the university administration. Furthermore, the implementation of the productive university concept needs to be supported by the university administration to train all university employees on how to become a productive university.

Keywords: Professional development, staff members in Egyptian universities, productive university.

مقدمة

أدى التقدم المطرد في إنتاج المعرفة واعتبارها أحد المصادر الرئيسة للثروة والإزدهار؛ من خلال إنتاج ونشر وتوزيع المعرفة إلى تحول كثير من جامعات الدول المتقدمة إلى جامعات منتجة استثمارية، تحقق مصادر للدخل إضافية تسهم في دفع عجلة التطوير والإزدهار فيها، مع الحفاظ على وظائفها الثلاث الرئيسة من تدريس وبحث علمي وخدمة مجتمع.

واعتمدت تلك الدول في تحقيق ذلك على أن الجامعة تضم صفوة المجتمع وخبرائه ومستشاريه، ولديها من الإمكانيات المتاحة (معامل، مختبرات، مستشفيات، مزارع، ورش، وحدات ذات طابع خاص، مراكز بحثية) ما يمكن الاستفادة منها لخدمة المجتمع، وخدمة قطاع الصناعة والإنتاج؛ فالعلاقة بين الجامعة وقطاعات المجتمع علاقة تبادل منفعة، يتم تقديم خدمة بمقابل مادي يعود للجامعة، وفي نفس الوقت دون الاستغراق في هذه الأنشطة، مما يتعارض مع المهام الأساسية للجامعة (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٥١).

ونموذج الجامعة المنتجة ليس مقصوراً على دول وجامعات بعينها، وإنما هو نموذج يمكن لكل جامعة الأخذ به خاصة وأنها تمتلك من المقومات ما يساعدها على الأخذ بهذا النموذج وتطبيقه شريطة حدوث تغييرات أساسية في ثقافتها، حيث طبقت كثير من الدول العالمية والعربية هذا النموذج كحالة منها لإيجاد مصادر تمويل للجامعة إضافية تنعكس عليها وعلى العاملين بها، ويكمن نجاح هذه الجامعات في أنها تبنت مفهوم الجامعة المنتجة التي تفتح أبوابها للمجتمع من حولها؛ بحيث لم تعد تلك الجامعات مؤسسات تعليمية فقط، وإنما أضحت مختبراتها وثرواتها البشرية من أعضاء هيئة التدريس عناصر أساسية من عناصر تنمية وخدمة المجتمع، إضافة إلى أنها أصبحت تمتلك وحدات إنتاجية اجتماعية واقتصادية ذات قدرة تنافسية عالية.

فقد أخذ بمفهوم الجامعة المنتجة كثير من جامعات الدول المتقدمة؛ ففي جامعة ماساشوسيتس MASSA CHUSETTS ببريطانيا يوجد أكثر من ثلاثين مركزاً ومعهداً للبحث معظمها يرتبط بالصناعة والإنتاج، ويعمل في المجالات التكنولوجية والحاسبات والاتصالات وصناعة النسيج والبلاستيك (Paul W. Rahmeier: 1998, 323-326)

وفي ماليزيا تؤدي جامعة ماليزيا للتكنولوجيا (U.T.M) دوراً رائداً في مجال التنمية التكنولوجية وربط البحث العلمي بالتنمية، وربط التعليم بالصناعة والإنتاج، وتزويد طلاب الدراسات العليا بالتعليم المستمر في المجال التقني، وتعمل على أن تواكب آخر التطورات التكنولوجية، وإنشاء مساقات تعليمية وبدائل جديدة تناسب التطور الصناعي والتكنولوجي، وتقديم دراسات عليا في مجال التكنولوجيا وربطها بالصناعة، وعقد اتفاقات بينها وبين منظمات العمل والإنتاج (Sallehuddin Ibrahim:1997, 121-126)

كما قدمت إحدى الدراسات (عبد الإله يوسف الخشاب، مجذاب بدر العناد: ١٩٩٦م، ٧ - ٢٣) الجامعة المنتجة كفلسفة ثم أوضحت تجربة جامعة بغداد في تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة منادية بضرورة اهتمام الجامعات العربية بهذا النموذج باعتباره مرتبطا بدورها الأساسي، ومعززا للجامعة في أداء رسالتها التاريخية في التطور الحضاري للمجتمع العربي.

وعلى المستوى المحلي أوصت نتائج إحدى الدراسات (عادل السيد محمد الجندي: ١٩٩٨م) بتعميم الجامعة المنتجة واستحداث ما يلزم من تغييرات في سبيل ذلك إنطلاقاً من أنه لم يعد مقبولاً في العصر الحالي أن نتعلم أولاً ثم نعمل وننتج ثانياً، بالإضافة إلى كونها تمثل توجهاً جديداً يعزز دور الجامعة الريادي في حركة المجتمع وتطوره.

كما قدمت إحدى الدراسات (غادة السيد السيد الوشاحي: ٢٠١٥م، ٢٢٥-٣٢١) تصوراً لجامعة منتجة مصرية في ضوء خبرات بعض الدول، وقدمت جامعة أسيوط أنموذجاً من خلال رصد جهود الجامعة في استثمار المعرفة وتسويق منتجاتها من خلال المراكز العلمية والبحثية والوحدات ذات الطابع الخاص.

ولما كان "الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة يتطلب ثقافة تميز، وجودة عالية، وقدرات تكنولوجية رفيعة، وكذلك هيئة تدريس مؤهلة، وطلاب متميزين؛ حتى تكون الأقسام العلمية قادرة على ممارسة أدائها بشكل أفضل" (شرف إبراهيم الهادي: ٢٠١١م، ١٢٥) من هنا أصبحت برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والنمو المهني لهم جزءاً لا يتجزأ من خطط الجامعة المنتجة وسياساتها؛ وذلك على اعتبار أن الأداء المهني لعضو هيئة التدريس وتطويره وتقييمه وتهيئة المناخات العلمية له هو نوع من الاستثمار الأكاديمي الذي يجب أن تتضمنه سياسات التعليم العالي وبرامجه (محسن بن عبد الرحمن المحسن: ٢٠١٣م، ٢٢٧-٢٤٠).

إنطلاقاً من ذلك تأتي أهمية الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات إذا ما كان الهدف التحول لصيغة الجامعة المنتجة، وقد أكدت ذلك عديد من الدراسات والبحوث العلمية.

فقدت إحدى الدراسات (فتحي درويش محمد عشيبية: ٢٠٠٠م) عدداً من الضوابط التي تضمن نجاح عملية تنفيذ فكرة الجامعة المنتجة منها: توعية المسؤولين عن التعليم الجامعي بمفهوم الجامعة المنتجة، وأسسه، ودورها في مواجهة مشكلات التعليم الجامعي وتطويره، الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس مهنياً وعلمياً، وتوفير المناخ الذي يشجعهم على العمل والعطاء.

كما أكدت إحدى الدراسات (Groccia, James E.& Miller, Judith E.:2005) على أن استراتيجيات تطوير أعضاء هيئة التدريس من أهم الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها التحول للوصول إلى جامعة منتجة.

وأكدت دراسة أخرى (السعيد محمود السعيد عثمان: ٢٠٠٥م، ١٥٥-١٦٨) على ضرورة إجراء بعض التغييرات التي تساعد على تحقيق الجامعة المنتجة مفهوماً ووظيفةً منها: الاهتمام بإعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مهنيًا وعلميًا وثقافيًا واجتماعيًا في ضوء فلسفة الجامعة المنتجة، وعلاقتها بسوق العمل ومتطلباته.

ويعد استغلال الكفاءات الاستشارية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتقديم الخدمات الاستشارية والبحثية لقطاع الأعمال في مجالات التطوير الإداري والمالي وحاضنات الأعمال والتقنية وغيرها من الأعمال من أهم الاستراتيجيات التي يجب اتباعها من أجل تحقيق أهداف الجامعة المنتجة (محمد عمر باطويح، أحمد سعيد بامخرمة: ٢٠٠٨م، ٥٠).

كما أن تبني الاستراتيجيات اللازمة للوصول إلى جامعات عربية منتجة يتطلب الاهتمام بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وإعادة تأهيلهم وتدريبهم وفق المتغيرات العالمية، تفعيل دور البحث العلمي في الارتقاء بالجامعات نحو الإنتاج والإبداع، الارتقاء بالمناهج الجامعية وطرق التدريس وفق معايير الاعتماد والجودة الشاملة للتحول نحو الانتاج المتميز والإبداع (شرف إبراهيم الهادي: ٢٠١١م، ١٢٣-١٧٩).

وقد قدمت دراسة (غادة السيد السيد الوشاحي: ٢٠١٥م، ٢٢٥-٣٢١) بعض الآليات المقترحة للتحول إلى جامعة منتجة مصرية منها: الاهتمام بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام أسلوب التعلم الذاتي لكل منهم، وضع خطط التنمية المهنية المستدامة لهم وفقاً للمعايير العالمية، إعادة النظر في برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس المستخدمة حالياً، تشجيع أبحاث أعضاء هيئة التدريس التطبيقية ذات المردود الإنتاجي الاقتصادي، وأن توجه تلك البحوث لحل مشكلات الإنتاج والتنمية في القطاعات الاقتصادية، وتوسيع نطاق جودة الخدمات الجامعية.

وعلى ضوء ما سبق وكحاجة ملحة لتحقيق النمو الاقتصادي الذي تشهده مصر، فهي بحاجة إلى الجامعة معقل الفكر، والتي تضم قادة الفكر في المجتمع، والاستفادة المثلى من خبراتهم، وأبحاثهم العلمية الجادة الهادفة، التي حولت كثير من دول العالم من دول فقيرة إلى دول غنية، ولا يمكن أن يتحقق ذلك دون الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والتي يمكن عن طريقها زيادة المخصصات المالية للجامعة من ناحية، وتحقيق التعاون بين الجامعة وكافة مؤسسات المجتمع للنهوض بالبلاد اقتصادياً واحداث التنمية المنشودة لتصبح قادرة على المنافسة عالمياً.

مشكلة البحث

تتصف متطلبات التعليم الجامعي بحاجتها المستمرة والمتزايدة للموارد المالية التي يتطلبها تطوير وتحديث البرامج العلمية ومراكز البحث العلمي بها، وتواجه كثير من الدول في المجتمعات النامية والمتقدمة على حد سواء صعوبات متزايدة في توفير الموارد المالية الضرورية، وذلك بسبب ضخامة الاستثمارات المالية التي يتطلبها تشغيل مؤسسات التعليم الجامعي والتوسع فيها خاصة في الدول النامية التي تتبع سياسة التمويل الكامل للتعليم.

كما أن نفقات التعليم إذا قيست إلى جملة الدخل تكاد تكون ثابتة لا تتطور تطوراً يذكر، في حين أنه ينبغي أن تزداد هذه النفقات إذا كان الهدف مساندة حركة التقدم الاقتصادي المنشود (محمد منير مرسى: ١٩٩٨م، ١٢٠).

ولما كان تمويل التعليم الجامعي من أهم الدعائم الأساسية لتطوير كل عناصر المنظومة التعليمية، وهو المؤشر الحقيقي لمدى إيمان الدولة والمجتمع بأهمية الجامعة وأدوارها في إحداث التقدم والتنمية المنشودة، إلا أن "التمويل الحكومي التقليدي لم يعد كافياً للإيفاء بمتطلبات ومستلزمات التعليم الجامعي، مما أدى إلى ضرورة إعادة النظر في هيكلية إدارة الموارد المالية للجامعات من حيث الإيرادات والنفقات والبحث عن مصادر تمويل جديدة" (محمد غانم: ٢٠٠٠م، ٣).

كما أن التعليم الجامعي ومنظومة البحث العلمي في مصر يعاني عديد من المشكلات منها المتعلقة بسياسة التمويل، والاستقلالية، والحرية الأكاديمية، ضعف العلاقة أو انعدامها بين الجامعة والمجتمع بمؤسساته المختلفة، عدم الموافقة بمتطلبات سوق العمل، وغيرها من المشكلات والتي يمكن علاجها من خلال تبني مفهوم الجامعة المنتجة بالجامعات المصرية، والذي أصبح يمثل استجابة حقيقية لاحتياجات منظومة الجامعات والبحث العلمي في مصر؛ حيث إن الجامعات مؤسسات ذات وزن سياسي واضح في مواجهة الأزمات المجتمعية المطروحة (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٣٤-٣٥).

وعلى الرغم من أهمية تبني هذا المفهوم وتفعيله كأسلوب مهم في توفير موارد إضافية من ناحية، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من ناحية أخرى، إلا أن عديد من الدراسات والبحوث العلمية تشير إلى أن الجامعات المصرية تواجه عديد من التحديات التي تعوق الجامعة عن تبني أسلوب الجامعة المنتجة وتفعيله على مستوى الجامعات، ومن أهم هذه التحديات: جمود اللوائح والقوانين التي تحكم أداء أعضاء هيئة التدريس وتطويره، شكلية البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وافتقار محتواها للكثير من الاتجاهات

الحديثة المرتبطة بتطوير أدائهم في مجتمع المعرفة، غياب الآليات اللازمة لبناء وتحديث قاعدة المعرفة التنظيمية للجامعة، ندرة الموارد المالية اللازمة لإجراء البحوث التطبيقية التي يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس؛ مما يعوق عملية نشر وتطبيق خبراتهم ومعرفتهم بفاعلية في خدمة المجتمع، الأمر الذي جعل التعليم الجامعي لا يفي بمتطلبات التنمية المجتمعية الشاملة (دعاء محمود عبد الفتاح جوهر: ٢٠٠٨م).

ومن ثم لا يمكن للأحوال والأوضاع الراهنة لمستوى خريجي الجامعات المصرية أن تقود المجتمع لتحقيق أهدافه التنموية، وبناء مجتمع معرفي متقدم، نظرا لضعف أداء أعضاء هيئة التدريس، وقصور برامج التنمية المهنية المقدمة لهم.

وعلى الرغم من أهمية المبادرات التي طرحت لإصلاح التعليم الجامعي والتي كان من بينها مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس (FLDP)، إلا أن الأهم من ذلك هو مدى الاستفادة من استثمارها الاستثمار الأمثل بما يتناسب مع متطلبات التنمية الشاملة، وبالطريقة التي تسهم في إصلاح واقع التعليم الجامعي، وتساعده على التكيف والتعامل مع المتغيرات المجتمعية والعالمية والمتجددة باستمرار (غادة السيد السيد الوشاحي: ٢٠١٥م، ٢٤٧-٢٤٨).

فالجامعات المصرية تمتلك فرصا تنافسية عديدة على كافة المستويات المحلية والإقليمية والعالمية ولكنها لم تستغل نظرا لنقص الكفاءات الإدارية والتسويقية، وغياب ثقافة الفكر التسويقي لدى أعضاء هيئة التدريس (عفاف محمد جايل: ٢٠١٠م).

كما أن استثمار الجامعة لإمكاناتها البشرية أو المادية لكي يحقق المستهدف منها، وهو المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع؛ من خلال الشراكة مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية، والمساهمة بالبحوث التطبيقية في حل مشكلات الإنتاج والمشكلات الخدمية يتطلب استراتيجية تسويقية معدة جيدا، تأخذ في الاعتبار احتياجات العملاء، وتعمل على تلبيتها بالكفاءة المطلوبة، وبأقل تكاليف ممكنة حتى يمكن للجامعة أن تنافس بفاعلية في تسويق منتجاتها في ظل منافسة شرسة مع مؤسسات التعليم المحلية والإقليمية والعالمية (غادة السيد السيد الوشاحي: ٢٠١٠م، ٢٥٨).

هذا بالإضافة إلى ضرورة تأهيل أعضاء هيئة التدريس للتعامل مع متطلبات البحث العلمي، خاصة وأن أغلب البحوث التي يتم إجراؤها في الجامعة من قبل أعضاء هيئة التدريس هي لغايات الترقية، ولا يوجد لدى أعضاء هيئة التدريس الوقت الكافي للقيام بالبحوث نظرا للعبء التدريسي الكبير الذي يقع على عاتقهم، بالإضافة إلى قيامهم بأعمال الاختبارات المختلفة، ومتابعة قضايا الطلاب (نعيمة علي بني مقداد، محمد علي عاشور: ٢٠١٨م، ١٥٩-١٩٤).

من هنا تعد استراتيجيات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أهم استراتيجيات التحول إلى الجامعة المنتجة، ومن الضروري بمكان أن تعمل الجامعات على تطوير الأداء المهني والأكاديمي لعضو هيئة التدريس في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، واعتبار تلك التنمية قضية مصيرية وليست مجرد نشاط يمارس بالاختيار من العاملين بالجامعة (سعد بن بركي المسعودي، عزيزة عبد الله: ٢٠٠٥م).

وهذا يأتي من منطلق أن عضو هيئة التدريس هو محور الارتكاز، وأحد أهم العناصر التي تتضافر لبناء جامعة المستقبل، وهو العمود الفقري في تقدم الجامعة وتحمل أعبائها؛ فجهده تبنى المناهج، وتؤسس البرامج، وتنتج البحوث النظرية والتطبيقية، وتقدم الاستشارات التي تخدم قطاع العمل والإنتاج.

وعلى ضوء مفهوم الجامعة المنتجة التي لم يعد دور عضو هيئة التدريس فيها يقتصر على أداء وظائف الجامعة الرئيسية (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) بأساليبها التقليدية، بل أضيفت إليه أدوار ومسئوليات أخرى ليست ثابتة أو جامدة بل متطورة بتطور الجامعة، وهذا يفرض على عضو هيئة التدريس والجامعة ضرورة الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس سواء الذاتية منها أو المخططة.

لذا تحددت مشكلة البحث الحالي في التساؤلات الآتية:

تساؤلات البحث:

- ١- ما الأسس النظرية للجامعة المنتجة؟
- ٢- ما دواعي الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
- ٣- ما أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة؟
- ٤- ما الاجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى:

- ١- التعرف على الأسس النظرية للجامعة المنتجة.
- ٢- الوقوف على دواعي الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

٣- إلقاء الضوء على أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة.

٤- تقديم بعض الاجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة.

أهمية البحث:

نبعت أهمية البحث الحالي من الاعتبارات الآتية:

١- نموذج الجامعة المنتجة نموذج معاصر يتناسب مع جميع الأنظمة السياسية، ويفتح بابا على المستقبل لأنه يقدم نمطا جديدا لربط التربية بالحياة في جامعات عاملة باحثة يأتلّف فيها التعليم والإنتاج والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

٢- في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة تستطيع الجامعات المصرية تسديد أكثر نفقاتها وتحظى بحرية أكاديمية نسبية، وعدم الاعتماد فقط على التمويل الحكومي.

٣- ينطوي مفهوم الجامعة المنتجة على الدور التربوي التآلفي بين التعليم والبحث العلمي والإنتاج وخدمة المجتمع للجامعة العربية المستقبلية؛ وهو دور إندماجي جديد يجمع بين وظائف الجامعة القديمة والمستجدة بشكل لم يسبق له مثيل.

٤- لفت أنظار صناع القرار في الجامعات المصرية إلى أهمية الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية إذا ما كان الهدف التحول لجامعة منتجة مصرية.

منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث الحالي تم استخدام المنهج الوصفي، باعتباره أكثر ملائمة؛ بما يتيح من جمع للبيانات والمعلومات وتحليلها؛ للتعرف على الأسس النظرية للجامعة المنتجة، دواعي الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، ومن ثم تقديم مجموعة من الإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة.

حدود البحث:

اقتصر البحث على دراسة الأسس النظرية للجامعة المنتجة من حيث: مفهومها، مبادئها، أهدافها، أهميتها، أدوارها.

واقترصر في تناوله لدواعي الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على تلك المتعلقة ببعض وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ممثلة في: وظيفة التدريس، وظيفة البحث العلمي، وظيفة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

كما اقتصر البحث على دراسة بعض أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ممثلة في: التنمية المهنية الذاتية، التنمية المهنية بدعم من الإدارة الجامعية.

مصطلحات البحث:

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات:

Professional Development of Staff Members in Universities

تعرف التنمية المهنية بأنها: "عمليات مؤسسية تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفاعلية في مقابل حاجات الجامعة، وحاجات أنفسهم" (محمد حداد: ٢٠٠٤م، ٢٣).

وتعرف التنمية المهنية بأنها: "الفرص المقدمة للتربويين لتنمية مهاراتهم المعرفية وميولهم، بهدف تحسين فاعليتهم داخل فصولهم ومنظماتهم، أو هي أي نشاط من شأنه أن ينمي مهارات الفرد ومعارفه وخبراته وغيرها من السمات التي يمتلكها المعلم أو التربوي" (Loveder Phil: 2005, 5).

كما تعرف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات على أنها: "زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ حتى يتمكن من ممارسة دوره، وأداء مهامه بكفاءة عالية والتأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه" (ردمان محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم: ٢٠٠٨م، ١٦٨).

ويمكن تعريف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات على أنها: "البرامج التي تعمل على تنمية أعضاء هيئة التدريس على إختلاف جنسهم، وتخصصاتهم، ورتبهم الأكاديمية في كل ما يخص البحث العلمي، والجوانب الذاتية، والجوانب المهنية، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية؛ بهدف تطوير أدائهم التدريسي، وتحسين إنتاجهم العلمي" (سعود بن عيد العنزي: ٢٠١٥م، ٧٩٠).

يتضح من التعاريف السابقة أن عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تتمثل في كل نشاط من شأنه زيادة الخبرات وتطوير المهارات لدى عضو هيئة التدريس بالجامعات؛ حتى يتمكن من أداء دوره المهني بكفاءة، وتحسين إنتاجه العلمي.

وتعرف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات إجرائيا في هذا البحث بأنها: تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في إطار أدوارهم المهنية الجديدة في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وعلى ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، وتتضمن تلك التنمية: التنمية المهنية الذاتية، التنمية المهنية بدعم من الإدارة الجامعية.

٢- الجامعة المنتجة: Productive University

تعرف الجامعة المنتجة على أنها "صيغة جديدة لتعميق الأدوار الموكولة إلى الجامعة على نحو أكثر إيجابية وأكثر تفاعلية مع البيئة المحيطة بها، ومشاركة كافة مؤسسات المجتمع المختلفة في تنفيذ برامجها وتطويرها، وتقديم المشورة والخبرة لما تمتلكه من خبرات وكوادر بشرية مؤهلة على أعلى مستوى" (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٣٦).

وتعرف الجامعة المنتجة على أنها: "الجامعة التي تسعى بإبداع الطرق لخفض التكاليف وزيادة الإنتاجية، وإيجاد مصادر تمويلية ذاتية غير تقليدية عن طريق تسويق منتجاتها، وليس بهدف الربح كما في القطاع الخاص، وإنما لتغطية نفقاتها وتكاليف التطوير المستمر، وتحسين جودة التعليم، والمساهمة في التنمية المجتمعية الشاملة" (راوية حسن إبراهيم أبو الخير: ٢٠١٦م، ١٢).

كما تعرف الجامعة المنتجة على أنها: "تلك الجامعة التي ترتبط بالمجتمع، وتستجيب للواقع الاقتصادي والثقافي والبحثي والإنتاجي لذلك المجتمع، وتتعاون مع مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني مثل: الصناعة، الزراعة، التجارة، الصحة، التعليم وغيرها؛ عن طريق تحقيق الشراكة بينها وبين مؤسسات الأعمال، ورفدها بما تحتاجه من كوادر مؤهلة ومدربة" (نعيمه علي بني مقداد، محمد علي عاشور: ٢٠١٨م، ١٧١).

يتضح من التعاريف السابقة أن الجامعة المنتجة هي صيغة جديدة للجامعة لا تعتمد على التمويل الحكومي فقط، وإنما تبحث عن مصادر تمويل ذاتية عن طريق فتح أبوابها للمجتمع الخارجي وتحقيق الشراكة مع مؤسسات العمل والإنتاج.

ويعرف مصطلح الجامعة المنتجة إجرائيا في هذا البحث بأنه: الجامعة التي تعتمد على ما تمتلكه من خبرات وكوادر بشرية مؤهلة من أعضاء هيئة التدريس في البحث عن مصادر تمويل ذاتية للجامعة من خلال ما يقدمونه من خدمات تدريسية لإعداد الطالب المنتج، إجراء البحوث النظرية والتطبيقية، تقديم الاستشارات، المساهمة في تحقيق الشراكة مع قطاع العمل والإنتاج، وتسويق الجامعة لمنتجاتها.

خطة البحث:

حتى يحقق البحث أهدافه وللاجابة عن تساؤلاته فإن البحث سار وفق الخطوات الآتية:

- ١- للإجابة عن التساؤل الأول: تم تخصيص المحور الأول بعنوان: الأسس النظرية للجامعة المنتجة من حيث: مفومها، مبادئها، أهدافها، أهميتها، أدوارها.
- ٢- للإجابة عن التساؤل الثاني: تم تخصيص المحور الثاني بعنوان: دواعي الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والذي تناول الدواعي المتعلقة ببعض وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ممثلة في: وظيفة التدريس، وظيفة البحث العلمي، وظيفة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٣- للإجابة عن التساؤل الثالث: تم تخصيص المحور الثالث بعنوان: أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، والذي تناول التنمية المهنية الذاتية، والتنمية المهنية بدعم من الإدارة الجامعية.
- ٤- للإجابة عن التساؤل الرابع: تم تقديم نتائج البحث، كما تم تقديم بعض الإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، بالإضافة إلى تقديم بعض التوصيات والبحوث المقترحة.

الإطار النظري للبحث

تمهيد:

شهدت الجامعات في الربع الأخير من القرن العشرين تحولا جذريا في أدوارها التعليمية لتواكب التوجهات العالمية نحو زيادة إنتاجية الجامعات؛ من خلال تكوين شراكة مجتمعية مع القطاعات الاقتصادية، والخدمية، وتهيئة فرص النمو الاقتصادي داخلها، وظهور ما يسمى بمفهوم الجامعة المنتجة والذي يهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال النتاج العلمي التطبيقي والدراسات والإستشارات من ناحية، وتوفير مصادر تمويلية غير تقليدية للجامعة من ناحية أخرى.

ويعد أعضاء هيئة التدريس الجامعي أحد أهم المقومات التي تمتلكها الجامعة ويمكن الاستفادة منهم لخدمة مجال العمل والإنتاج، وإيجاد مصادر تمويل إضافية للجامعة؛ وذلك من خلال إجراء البحوث والدراسات، وتقديم الاستشارات المختلفة، وغيرها، وبالتالي تحقيق أهداف الجامعة المنتجة.

من هنا تأتي أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وتطوير أدائهم في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة؛ حيث إن أي قصور في تلك التنمية يعوق التحول نحو فكرة الجامعة المنتجة.

ويتبلور الإطار النظري للبحث الحالي في المحاور الآتية:

المحور الأول: الأسس النظرية للجامعة المنتجة من حيث: مفهومها، مبادئها، أهدافها، أهميتها، أدوارها.

مفهوم الجامعة المنتجة تم طرحه منذ بداية التسعينيات، وكان على شكل أفكار نظرية، ولم تتم ممارسته عمليا في الوطن العربي، ولعل السبب وراء ذلك يعود للإعتقاد بأن تبني مفهوم الجامعة المنتجة يتعارض مع الوظائف الأساسية للجامعة، المتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إلا أن مفهوم الجامعة المنتجة يعني أن تقوم الجامعة بممارسة أنشطة إضافية للوظائف الأساسية التي تقوم بها، والتوسع في هذه الوظائف، مما يؤدي إلى تحقيق موارد مالية تتعكس فائدتها على الجامعة والعاملين بها وعلى المجتمع المحيط.

وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم الجامعة المنتجة يؤكد على زيادة الأنشطة الإنتاجية للجامعة، ورفع الكفاءة الداخلية والخارجية للتعليم الجامعي من خلال؛ تسويق منتجاتها، وخدماتها، وإمكانياتها البحثية، والمادية، بالشكل الذي لا يتعارض مع المفهوم العام للجامعة ودورها الأساسي في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وإنما يتعدى ذلك إلى ممارسة النشاطات الإنتاجية المناسبة للعملية التعليمية، ومتابعة مشكلات الإنتاج والتطوير في حقل العمل، الأمر الذي يحقق لها موارد مالية تقلل من اعتمادها على التمويل الخارجي، ويعزز دورها ووظائفها.

وقبل تفصيل الحديث عن أهمية الجامعة المنتجة وأدوارها يتم إلقاء الضوء على مفهوم الجامعة المنتجة، مبادئها، وأهدافها وذلك على النحو الآتي:

أولا: مفهوم الجامعة المنتجة

الجامعة المنتجة هي الجامعة المتفاعلة مع المجتمع من خلال مجموعة من الأنشطة المضافة لدورها الأساسي، بما في ذلك الإنتاج الذي تحقق من خلاله موارد إضافية (عبد الإله يوسف الخشاب، مجذاب بدر العناد: ١٩٩٧م، ١٦٠).

ويقصد بالجامعة المنتجة تلك الجامعة التي تحقق من خلال تكامل وظائفها التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع تطوير أنشطة تعليمية ونتاجية متعددة مثل البحوث التعاقدية، التعلم الذاتي، التدريب المستمر، الاستشارات، الإنتاج المباشر في بعض الكليات، وفتح الدراسات المسائية؛ لتسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوفر للجامعة مصادر تمويلية غير تقليدية (غادة السيد السيد الوشاحي: ٢٠١٥م، ٢٣٩).

كما يقصد بالجامعة المنتجة قيام الجامعة ببعض الأنشطة التي تستطيع من خلالها تحقيق موارد مالية تعكس بالفائدة عليها وعلى العاملين بها؛ حيث إن الجامعة غالباً ما تضم نخبة من العلماء والباحثين من أعضاء هيئة التدريس في مختلف التخصصات يمكن الاستفادة منهم لخدمة مجال الأعمال وقطاعات الإنتاج الخاص والعام، من خلال إجراء الدراسات والبحوث وتقديم المشورة بما يعود على الجامعة بموارد إضافية.

كما تمتلك الجامعة مزارع ومستشفيات وورش ومراكز، يمكن أن تستغل كمراكز إنتاج، ويمكن للجامعة أيضاً أن تدخل مجال الصناعة بالتدريب مستغلة إمكانياتها العلمية والبشرية المتميزة من أعضاء هيئة التدريس في هذا الصدد (محمد سيف الدين بوفالطة، عبد النور موساوي: ٢٠١٥م، ٣٧٩).

من ثم فالجامعة المنتجة هي التي تحقق وظائف التعليم والبحث العلمي والخدمة العامة، والتي تتكامل فيها هذه الوظائف لتحقيق بعض الموارد المالية الإضافية للجامعة، من خلال أساليب ووسائل متعددة منها: التعليم الممول ذاتياً، التعليم المستمر، الاستشارات، البحوث التعاقدية، والأنشطة الإنتاجية (فتحي درويش محمد عشية: ٢٠٠٠م، ٥٣١).

ويشير مفهوم الجامعة المنتجة إلى قيام الجامعة ببعض الأنشطة التي تحقق من خلالها بعض الموارد المالية التي تعكس بالفائدة على العاملين فيها بشرط ألا تتناقض هذه الأنشطة مع الوظيفة الأساسية للجامعة ولا تؤثر عليها، وبحيث تتحقق من خلال تأدية الجامعة لوظائفها، وهذا يعني عدم دخول الجامعة المنتجة في تنافس على الربح الاقتصادي مع المؤسسات الإنتاجية الأخرى في المجتمع وكذلك عدم مسيرتها لنموذج السوق بل تكتفي ببعض الأنشطة التي تحقق لها أرباحاً مناسبة تسد من خلالها معظم نفقاتها (غادة السيد السيد الوشاحي: ٢٠١٥م، ٢٣٩ - ٢٤٠).

مما سبق يتضح أن مفهوم الجامعة المنتجة لا يتعارض مع المفهوم العام للجامعة ووظائفها الأساسية، بل يعمق ويوسع من دور الجامعة في مجال التعليم والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وينظر إليها على أنها متكاملة ومتداخلة.

ثانياً: مبادئ الجامعة المنتجة

يمكن تحديد بعض المبادئ التي تقوم عليها فلسفة الجامعة المنتجة على النحو الآتي (غادة السيد السيد الوشاحي: ٢٠١٥م، ٢٤١):

- ١- التكامل بين وظائف الجامعة الثلاث: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- ٢- فتح قنوات للشراكة مع مؤسسات المجتمع الإنتاجية والخدمية من خلال تلبية احتياجاته من الكوادر البشرية الماهرة المدربة، والقادرة على البحث والمشاركة في إيجاد حلول لمشكلاته وقضاياه، وتنظيم برامج تعليمية وتدريبية لمؤسسات المجتمع مثل برامج التدريب التحويلي، التعليم المتناوب، والتعلم المستمر.

٣- تنوع مصادر التمويل من المشروعات والأنشطة والبحوث التطبيقية وغيرها تمثل مصدرا للتمويل بالإضافة إلى ما يمكن أن تحصل عليه الجامعة من معونات ومنح من بعض المؤسسات والأفراد، وبذلك تتحقق الاستقلالية للجامعات.

٤- ربط التعليم بالإنتاج؛ فالطالب في الجامعة المنتجة يتم إعداده بطريقة متوازنة تجمع بين النظرية والتطبيق، بين التعليم والإنتاج ورفع مستوى إنتاجية الطالب من خلال ممارسته للعمل والإنتاج في المؤسسات الإنتاجية أثناء الدراسة وذلك بهدف تحقيق التعليم المنتج وتنمية مهارات الإبداع والابتكار لدى الطلاب.

وعليه فإن المبادئ التي تقوم عليها الجامعة المنتجة تؤكد على الربط بين التعليم ومؤسسات العمل الإنتاجي ليس من أجل الربح الاقتصادي فقط وإنما من أجل رفع مستوى إنتاجية الجامعة، وعليه تزول أية ثنائية داخل العملية التعليمية بين الجوانب النظرية والعملية، وبين الجامعة والمجتمع.

ثالثا: أهداف الجامعة المنتجة

حددت إحدى الدراسات (محمد عمر باطويح، أحمد سعيد بامخرمة: ٢٠٠٨م، ص ٥٠) أهداف الجامعة المنتجة على النحو التالي:

- ١- تسخير التعليم الجامعي من أجل تخريج طلابا يستطيعون المساهمة في تطوير مجتمعهم.
- ٢- الاستفادة من التنظيمات الإدارية والمالية والعلمية بالجامعة من أجل الاستغلال الأمثل للموارد المالية والبشرية المتاحة للجامعة.
- ٣- توجيه نشاطات البحث العلمي لخدمة قضايا التنمية.

كما حددت دراسة أخرى (غادة السيد السيد الوشاحي: ٢٠١٥م، ص ٢٤٢) أهم أهداف الجامعة المنتجة على النحو التالي:

- ١- التنمية المهنية المستدامة للطلاب قبل وأثناء الخدمة وتنمية مهاراتهم الإبداعية والإنتاجية وذلك لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات المؤسسات الإنتاجية والخدمية من الكوادر البشرية المؤهلة للإنتاج.
- ٢- المساهمة في علاج مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات.
- ٣- توفير مصادر تمويل ذاتية للجامعات من خلال تفعيل الدور الإنتاجي لرأس المال المادي والمعرفي المتاح للجامعات وتحقيق استقلالية الجامعات.

٤- ترسيخ مفهوم الشراكة المجتمعية بين الجامعات وقطاعات الإنتاج والخدمات والعمل على تفعيلها للقضاء على الثنائية بين النظرية والتطبيق والفكر والعمل وصولاً لتحقيق التعليم المنتج واعداد الكوادر البشرية القادرة على الإبداع والإبتكار.

٥- رفع مستوى الكفاءة الداخلية والخارجية وزيادة إنتاجية التعليم الجامعي الفكري والمادي، وتطوير أداء نظام التعليم الجامعي ضماناً لتحقيق الجودة الشاملة للنظام.

ومن ثم تتعدد أهداف الجامعة المنتجة على النحو التالي:

١- الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة للجامعة، والبحث عن موارد ذاتية أخرى.

٢- تأهيل الموارد البشرية المنتجة القادرة على العمل والإنتاج.

٣- تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات المجتمع.

٤- تعزيز الشراكة المجتمعية بين الجامعة ومؤسسات العمل والإنتاج.

رابعاً: أهمية الجامعة المنتجة

تتبع أهمية الجامعة المنتجة من عدة اعتبارات من أهمها (أحمد الخطيب: ٢٠٠٣م، ١٦١):

١- المشاركة المباشرة في التطوير والإبتكار وإيجاد الخبرة التقنية وتطويرها والمساعدة في تطويعها.

٢- إجراء البحوث المرتبطة بحقل الأعمال للمساعدة في حل المشكلات الإنتاجية التي تواجه القطاع الصناعي والإنتاجي والخدمي.

٣- توسيع برامج التعليم والتدريب المستمر.

٤- تقديم الاستشارات الفنية لمؤسسات القطاع العام والخاص ومعالجة مشكلات حقل العمل والإنتاج.

٥- القيام بالبحوث التطبيقية التي يتم إجراؤها في مجالات العمل التطبيقي في المؤسسات الصناعية والإنتاجية والخدمية والتي تهدف إلى تطوير الأساليب التقنية المختلفة التي تنعكس حتماً على تسريع التطوير الاجتماعي والاقتصادي، ومن خلال هذه البحوث التطبيقية فإن الجامعة تزيد من ارتباطها بحركة المجتمع وتعطي الحلول المناسبة لكثير من المشكلات التي تواجهها مؤسسات المجتمع المختلفة سواء كانت صناعية أم إنتاجية أم خدمية.

٦- تقديم البحوث النظرية إذ يمكن من خلال هذه البحوث تطوير المعارف النظرية وتعميق التخصصات العلمية الدقيقة، والإرتقاء إلى مراتب علمية متقدمة.

والجامعة المنتجة تساهم في تنمية الإبداع، والإبتكار، ومسايرة اتجاهات العصر في الجودة والأداء، يعزز ذلك التعاون مع القطاعات الإنتاجية، وتبادل المنفعة والاستفادة العلمية من البحوث المنجزة، وتوفير المعلومات التقنية وتطبيقها، والمساهمة في تقديم المقترحات والمشورات الفنية الأساسية.

كما أن الجامعة المنتجة تمثل جزءا لا يتجزء من آليات السوق ومؤسسات الإنتاج وتسويق المعارف والبرامج والأبحاث المرتبطة بالسوق، وعقد صفقات الشراكة مع مؤسسات المجتمع الأخرى وهذا يساهم بدوره في تحقيق بعض الموارد الإضافية وتعزيز الموازنة (شرف إبراهيم الهادي: ٢٠١١م، ١٣٨).

ومن ثم فإن الجامعة المنتجة بما تمتلكه من قدرات وخبرات متخصصة تخصصا عاليا، فإنها ترتقي من دورها التقليدي المتمثل في التعليم والبحث العلمي، إلى دور أكثر تأثيرا مجسدا في إعدادها للقوى البشرية المؤهلة، وتقديم الاستشارات الفنية وإجراء البحوث والدراسات العلمية التي تسهم في تطوير الإنتاج وتحسين الخدمات.

كما يمكنها من ممارسة النشاطات الإنتاجية من خلال؛ إيجاد شراكة أو تعاون مع القطاعات الصناعية، والإنتاجية، والخدمية، وتحقيق إيراد مالي مناسب يعزز من مسيرتها، ويقلل من اعتمادها على التمويل الحكومي قدر الإمكان.

خامسا: أدوار الجامعة المنتجة

فلسفة الجامعة المنتجة لا تختلف عن جوهر فلسفة الجامعة، وهي مؤسسة تعليمية، وحضارية رائدة، فهي تمثل توجهها جديدا يمكن أن تعزز من خلاله دورها الريادي في حركة المجتمع وتطوره، وعلى هذا الأساس فإن أدوار الجامعة المنتجة يمكن أن تتحدد من خلال الأنشطة التالية (عبد الإله يوسف الخشاب، مجذاب بدر العناد: ١٩٩٧م، ١٣٩ - ١٤٠):

- ١- توسيع فرص التعليم استجابة لحاجات المجتمع.
- ٢- المشاركة المباشرة في التطوير والإبتكار.
- ٣- إجراء البحوث المرتبطة بحقل العمل لحل المشكلات التي تواجهه.
- ٤- إفساح المجال للإفادة من رسائل الدراسات العليا والبحوث في معالجة مشكلات العمل واقتراح الحلول المناسبة لها.
- ٥- توسيع برنامج التعليم المستمر والتدريب.

٦- تقديم مختلف الاستشارات التي تعالج مشكلات حقل العمل.

٧- الاهتمام بالإنتاج المباشر في بعض النشاطات الجامعية.

٨- فتح الدراسات المسائية بتمويل ذاتي.

٩- إفساح المجال للطلبة الوافدين للقبول في الجامعة لقاء أجور مناسبة.

١٠- الاهتمام بالبحث التطبيقي الذي يخدم المجتمع.

وقد حددت إحدى الدراسات (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٣٧) أدوار الجامعة المنتجة في التالي:

١- تفعيل دورها البحثي وهذا يتطلب إعطاء أهمية قصوى سواء للبحوث النظرية أو التطبيقية.
٢- استثمار أملاك الجامعة من مطاعم ومسكن ومزارع ومستشفيات جامعية والأجهزة والمعدات لإنجاز أعمال مختلفة لحساب الغير، وبيع منتجات الطلاب في بعض كليات الجامعة على سبيل المثال: كلية الزراعة، كلية الطب البيطري، كلية الاقتصاد المنزلي، كلية الفنون الجميلة؛ وذلك لتحقيق بعض الربح للطلاب وللجامعة، وعقد الدورات والندوات والتعليم المستمر والنشاطات الثقافية والاجتماعية والعلمية والدراسات المسائية.

ويعد اعتماد الجامعة لهذه النشاطات من شأنه أن يوسع من دورها التقليدي، ويعزز تنفيذ أهدافها الأساسية، كما يمكن أن يحقق من جهة أخرى إيرادات مالية مضافة لموازنة الجامعة.

المحور الثاني: دواعي الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

تماشيا مع التطورات والتحولات التي تعرفها بيئة المؤسسات التعليمية خاصة الجامعات، كان على هذه الأخيرة أن تتكيف مع هذه التحديات، بل وتصبح عنصرا مؤثرا في بيئة لا تقبل إلا الأقوى وهذا من خلال الإصلاح وتطوير منظومتها وتبني نماذج واتجاهات جديدة تضمن لها البقاء والاستمرارية، ولعل من بين هذه النماذج التي أثبتت نجاحها هو نموذج الجامعة المنتجة.

فالجامعة مؤسسة تربية تعليمية أنشأها المجتمع وكونها مؤسسة تربية وانطلاقا من أن التربية: تنمية للفرد وللمجتمع، فالجامعة بالضرورة مؤسسة تنموية، وإذا كان المقصود بالتنمية؛ حصيلة كل ما يخطط له ويتم تنفيذه وتقييم نتائجه بأسلوب علمي على نطاق الفرد والبيئة والمجتمع، فالجامعة كمؤسسة تنموية منوط بها القيام بالإصلاح والتطوير والتحديث والتطوير والإنتاج.

أي أن الجامعة مؤسسة تعليمية بحثية تعمل على تقويم واقع المجتمع تقويماً علمياً موضوعياً في ضوء رؤى تحديثية لتفعيله وتنظيم عائداته بإنتاج معرفة جديدة وتوظيفها لخدمة المجتمع (ردمان محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم: ٢٠٠٨م، ١٧٥).

وإذا كان للجامعة ثلاث وظائف رئيسية هي: التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع، تربط بينها علاقات دينامية تجعل منها وظائف متفاعلة يخدم كل منها الآخر، وهذه الوظائف في مجملها تتناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون محور الارتقاء في المسيرة الجامعية؛ حيث إن عضو هيئة التدريس يقوم بالعديد من الأدوار التي لا يمكن أن تكون ثابتة، وإنما تتغير بتغير حاجات المستفيدين والموقف التعليمي، ومجاراة التطورات في البيئة الداخلية والخارجية، خاصة في عصر التحولات السريعة، لذلك تعتمد الجامعات المنتجة إلى تحديد أدوار أعضاء هيئة التدريس فيها، وتطوير قدراتهم بما يحقق فلسفة تلك الجامعة، وفيما يلي عرض لتلك الوظائف والدواعي المتعلقة بها:

١ - التدريس:

تعد عملية التدريس الهدف الرئيس الذي تسعى الجامعة من خلال أعضاء هيئة التدريس لتحقيقه وتطويره؛ حيث إن تحسين صورة الجامعة ومكانتها مقارنة بالجامعات يعتمد بالدرجة الأولى على مستوى خريجها ولذلك يقع على كاهل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مسؤولية كبيرة في تحقيق أهدافها التدريسية.

حيث أصبح التدريس الأداة الرئيسة في التقدم والتنمية الشاملة، وبات الفرد المتعلم هو العنصر الفعال في النهضة الشاملة للمجتمع، كما أصبحت عملية التقدم والتنمية تقاس بما أنجزته الحكومات والمجتمعات من تعليم وتنقيف لأبنائها، وما حققت من خطط وبرامج تعليمية، تساعدها في تحقيق التنمية بأبعادها المختلفة: السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، واليقافية، وبناء على ذلك أيقنت كثير من الدول أهمية التدريس لارتباطه الشديد بعوامل التنمية والتقدم، لذلك أصبح الإنفاق على الجامعات استثماراً حقيقياً في مجال تنمية الموارد البشرية وجزءاً من سياسة التنمية الشاملة (علي السيد الشخبيبي: ٢٠٠٢م، ١).

ويأتي هذا من منطلق أن مهمة التعليم الجامعي لم تعد تخريج متخصصين قادرين على التقدم وتطوير الأعمال التي يقومون بها، وقادرين على تفهم التقدم العلمي الهائل والانجازات التقنية والتغيرات المتسارعة، ولذا يجب أن تهدف الجامعة أو الكلية المنتجة من خلال أعضاء هيئة التدريس إلى تدريس الطالب كيفية التقدم ذاتياً، واكتساب القدرة على الإبداع، والقدرة على التحكم في التغيير وتطوير مجتمعه (راوية حسن إبراهيم أبو الخير: ٢٠١٦م، ٢٥).

وترتبط الوظيفة التدريسية لعضو هيئة التدريس بالجامعة بعدة مقومات لا بد وأن تتلاءم مع مفهوم الجامعة المنتجة منها ما يلي:

أ- طرق التدريس:

لم تعد المحاضرة كأسلوب للتدريس والتي يكون فيها الطالب مجرد متلقي سلبي للمعلومة دون أي نقاش أو نقد أو تحليل هي الوسيلة الفضلى لشرح المعلومة، بل برزت استراتيجيات للتدريس جديدة هدفها توسيع مدارك الطالب الجامعي، واطاحة الفرصة له لتحري جوانب عديدة للمعلومة غير متاحة له بطرائق التدريس التقليدية.

وإذا كان الواقع يشير إلى بعض القصور والسلبيات في طرق التدريس الجامعية والتي تركز على دور الأستاذ الجامعي، باعتباره المصدر الوحيد والرئيس للمعرفة، والافتقار في هذه الأساليب إلى التنوع والتشويق واستخدام التقنيات الحديثة في التدريس (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: ٢٠٠٨م، ٢٤-٢٥).

هذا بالإضافة إلى ندرة فرص التدريب العملي والميداني الجيد، خاصة في مواقع العمل والإنتاج (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٣١-٨٠).

كما أن الزيادة الكبيرة لعدد الطلاب المقيدون في الجامعات، كان له أثره في ضعف كفاية التعليم المقدم، وارتفاع معدل عضو هيئة التدريس إلى الطلاب، وانخفاض معدل الإنفاق على الطالب، وعدم كفاية التجهيزات والمختبرات والخدمات، وفرص النشاط، وعدم القدرة على تطبيق أساليب التدريس الحديثة (السعيد محمود السعيد عثمان: ٢٠٠٥م، ١٦٢).

وفي ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، توجد عديد من المتطلبات التي ينبغي توافرها في طرق وأساليب التدريس الجامعي، والتي ينبغي تدريب أعضاء هيئة التدريس عليها من خلال برامج التنمية المهنية المختلفة ومنها (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٦٣):

١- الابتعاد قدر الإمكان عن الأساليب التقليدية في التدريس كالمحاضرات.

٢- التركيز على الطرق الحديثة كالتعلم الذاتي وأسلوب حل المشكلات وغيرها من الأساليب التي تجعل الطالب متعلم نشط وفعال.

٣- الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة في التعليم.

٤- زيادة فعالية التدريب الميداني؛ لربط التعليم بمواقع العمل والإنتاج.

هذا بالإضافة إلى استخدام استراتيجيات إبداعية في التدريس تقوم على قدرات أعضاء هيئة التدريس، ومهاراتهم، وخبراتهم التدريسية، لتفعيل دور الطلاب، وتوجيههم نحو استثمار قدراتهم في التنافس العلمي تحصيلًا وبحثًا واعدادًا، بالإضافة إلى استخدام بعض الطرق التدريسية الجديدة، التي تحقق الإنتاجية للجامعات وبالتالي تسهم في تنمية المجتمع وتطوره (محمد الجماصي: ٢٠١٤م، ٨٠-٨١).

ومن ثم وفي ضوء مفهوم الجامعة المنتجة فإن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية مطالبين بإعادة النظر في طرق وأساليب التدريس المستخدمة، والبحث عن طرق وأساليب حديثة ومتنوعة تحقق أهداف الجامعة المنتجة، ويمكن أن يتم ذلك من خلال التركيز على هذه الطرق والأساليب في برامج التنمية المهنية، وتدريب أعضاء هيئة التدريس عليها.

ب- المناهج التعليمية:

تعد المناهج التعليمية من أهم عناصر العملية التعليمية، ويقدر جودتها تكون جودة مخرجات هذه العملية واحدى مقومات نجاحها؛ لذا فهي بحاجة ماسة إلى التطوير ومواكبة كل ما هو جديد.

وفي ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، يتضح أن مناهج التعليم بالجامعات المصرية بحاجة إلى تطوير وتحديث لمواكبة هذا المفهوم، خاصة وأن الواقع يشير إلى عديد من السلبيات المتعلقة بالمناهج الدراسية والتي أوضحتها نتائج عديد من الدراسات منها:

١- جمود البرامج والمناهج والمقررات الدراسية، وعدم مسابقتها للتقدم المعرفي والعلوم الحديثة والمستقبلية والتغيرات التكنولوجية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم: ٢٠١١م، ٦٢).

٢- غلبة الدراسات النظرية الإنسانية على الدراسات التطبيقية، وعدم خضوع تلك المناهج للتقويم المستمر؛ مما ينعكس ذلك على ارتباطها بمطالب التنمية المتغيرة (محمد علي عزب: ٢٠١١م، ٩٠).

٣- ضعف الصلة بين مناهج ومقررات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل؛ مما يؤدي إلى تخريج دفعة من الطلاب غير مرغوب عنها في سوق العمل (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٤٤).

وهذا يفرض ضرورة الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للأسباب التالية (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٦٣):

- ١- حاجة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للعمل المستمر في مراجعة المناهج لتعديلها نحو الأفضل، والمساهمة الفعالة في التنمية البشرية.
- ٢- سرعة التغير العلمي والاستعداد لمتطلبات هذا القرن، مما يتطلب تنمية مهارات الهيئة التدريسية ليتمكنوا من أداء رسالتهم والاستعداد العلمي والمهني لكل المتطلبات.
- ٣- الحاجة إلى إعداد خريجين ذوي مهارات عالية ومواطنين قادرين على تلبية متطلبات كل قطاعات النشاط البشري.
- ٤- الحاجة إلى التكامل بين الجانب النظري والجانب العملي في بناء المناهج.
- ٥- صياغة محتوى المنهج بشكل يشجع على البحث والتعلم الذاتي، وممارسة التفكير والتحليل والنقد.

هذا بالإضافة إلى تطوير المناهج التعليمية وادخال برامج دراسية جديدة تتطلبها مجالات الإنتاج، وهذا يفرض على الجامعة ضرورة دراسة خطط التنمية دراسة علمية واقعية؛ بحيث تستطيع أن تقوم ببرامجها وخططها على أساس تلك الخطط التنموية؛ أي أن تكون مرتبطة بواقع المجتمع وقضايا ومشكلاته (Ahmed Al Shumaimriet all: 2010,591)

كذلك صياغة المناهج بشكل جماعي يشترك فيه المتخصصون مع أصحاب الفكر والثقافة والإبداع، بما يحقق الترابط بين الفكر والواقع (عبد الإله يوسف الخشاب، مجذاب بدر العناد: ١٩٩٧م، ١٣٨ - ١٦٤).

ويمكن لبرامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية أن تقوم بدورها في هذا المجال من خلال حث أعضاء هيئة التدريس على التقويم المستمر للمناهج التعليمية، وتطويرها في ضوء قضايا العمل والإنتاج.

ج- أساليب التقويم والاختبارات:

يمثل التقويم عنصرا ومكونا أساسيا في العملية التعليمية؛ فمن خلاله يتم الحكم على جودة مدخلات ومخرجات أي نظام تعليمي، وتطوير ما يتم الكشف عنه من نقاط القصور والضعف في ذلك النظام (مريم سلطان لوتاه: ٢٠٠٩م، ٣٨).

وتقع الاختبارات بأنواعها ضمن عملية التقويم التي يقيس بها عضو هيئة التدريس مدى كفاءة الطالب ويهدف منها إلى قياس أداء الطالب للتأكد من بلوغه مستويات محددة من خلال اختبار معارفه ومهاراته واتجاهاته.

وإذا كان الواقع في النظام التعليمي بالجامعات المصرية يشير إلى بعض السلبيات في أساليب التقويم والاختبارات ومنها:

١- تقليدية أساليب التقويم والاختبارات وتركيزها على قياس الحفظ والتذكر، وإهمال قياس مهارات التحليل والتركيب والاستنتاج والنقد والإبداع (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: ٢٠٠٨م، ص ٣٦).

٢- إغفال أساليب التقويم لقياس كافة جوانب شخصية الطالب العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى عدم الإتساق بين محتوى المناهج والمقررات الدراسية وعملية التقويم (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٤٥).

وفي ضوء مفهوم الجامعة المنتجة توجد مجموعة من المتطلبات ينبغي توافرها في أساليب التقويم والامتحانات والتي ينبغي أن تركز عليها برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وهي كما يلي (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٦٣ - ٦٤):

١- أن تكون عملية التقويم شاملة تقيس جميع جوانب شخصية الطالب ولا تركز فقط على الجانب المعرفي؛ بحيث تركز على قدرات الطالب الإبداعية والتحصيلية، والقدرة على النقد والتحليل، واتباع أساليب مبتكرة في حل المشكلات.

٢- أن يحدث تطوير في أساليب التقويم والاختبارات مثل الامتحانات الإلكترونية كآلية من آليات التقويم؛ وذلك لزيادة الشفافية والنزاهة، ولتكون الامتحانات موقوته، وفي هذا توفير لوقت عضو هيئة التدريس في التصحيح وأعمال الكنترولات، وأيضاً توفير للميزانية التي تصرف تحت بند الامتحانات.

٣- تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية تقويم الطلاب باستخدام الأساليب الحديثة للتقويم، التي تهتم إلى جانب قياس المعرفة القدرات العقلية بالتطبيق العملي والميداني لما تعلمه الطلاب، وأن يكون لديه قناعة بأن عملية التقويم وسيلة وليست غاية، وأن يعي التنوع في أدوات التقويم ووسائله وكيفية استخدامها في المواقف الملائمة.

ويمكن لبرامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية أن تقوم بدورها في هذا المجال من خلال تدريب أعضاء هيئة التدريس على أساليب التقويم الحديثة والمتنوعة التي لا تكفي بقياس قدرات الطالب التحصيلية، وإنما تتعدى ذلك إلى قياس قدرات الطالب العقلية والعملية في تطبيق ما تعلمه في مجال العمل والإنتاج.

٢- البحث العلمي:

من أهم الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بالجامعة تلك التي تتعلق بالبحث العلمي؛ وذلك للدور الكبير الذي يؤديه البحث العلمي في تحقيق التنمية الاقتصادية، ودفع عجلة الإنتاج بالبلاد، وتحقيق التقدم والرفاهية.

لذا أصبح البحث العلمي في كثير من الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية مطلباً يجب القيام به من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية التي تمنح درجة الدكتوراه؛ حيث أن الجامعات المتميزة في الولايات المتحدة الأمريكية تحافظ دوماً على اهتمام أعضاء هيئة التدريس لديها بالبحث العلمي، ولقد تميزت هذه الجامعات بعدم تثبيت عضو هيئة التدريس لديها، إذا لم يكن باحثاً جاداً ومتميزاً (محمد سيف الدين بوفالطة، عبد النور موساوي: ٢٠١٥م، ٣٨٥).

وينقسم البحث العلمي الذي يقوم به عضو هيئة التدريس بالجامعة إلى:

أ- البحث الأكاديمي: ويستهدف عضو هيئة التدريس من خلاله تطوير المعارف النظرية، وعملية البحث العلمي عموماً، وتعميق التخصص، والتأهيل للترقية العلمية إلى مراتب علمية متقدمة.

ويمكن الاستفادة من البحوث النظرية، وتحويلها إلى بحوث قابلة للتطبيق، بالتعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المختلفة.

ب- البحث التطبيقي: من الوسائل التي تمكن الجامعة المنتجة من الإطلالة على حقل العمل ومؤسساته المختلفة، والتفاعل معها؛ من خلال توظيف خبرات أعضاء هيئة التدريس، وزجهم في مجالات المجتمع المختلفة، بما يضمن إنجاز الأبحاث ذات الطابع التطبيقي، أو القيام بتطوير بعض التقنيات القائمة بما يتناسب ورغبات مؤسسات حقل العمل، كما أن هذا التوجه يساعد في تطوير تقنيات جديدة أو إنتاج مواد جديدة من خلال الاستفادة من الأبحاث التي يعدها طلاب الجامعة، وبهذه الوسيلة تزيد الجامعة من ارتباطها بحركة المجتمع وتعطي الحلول المناسبة لكثير من المشكلات التي تواجهها مؤسساته المختلفة.

وإذا كان الواقع في الدول النامية يشير إلى أن البحوث العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات هي ثروة ضائعة؛ حيث اختزل أعضاء هيئة التدريس أهدافها إلى مجرد الحصول على الدرجة العلمية أو الترقية، فضلا عن أنها غير موجهة؛ فالبحوث العلمية يتم اختيارها وفق رؤية الباحث نفسه وحسب خبرته الذاتية، ووفق ما يتوافر لهم من إمكانيات، كما لا توجد آليات واضحة لتقييم نتائج هذه الأبحاث ومعرفة مدى تلبية احتياجات السوق، أو مدى ملائمتها للتطور التقني والعلمي، وهو ما يضعف الروابط بين البحوث العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس وقطاعات الإنتاج في المجتمع (محمد سيف الدين بوفالطة، عبد النور موساوي: ٢٠١٥م، ٣٨٤).

ولما كان الاهتمام بالبحث العلمي الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من المتطلبات الأساسية للجامعة المنتجة، حيث أصبح تقدم الأمم وازدهار المجتمع اقتصاديا يعتمد بشكل رئيس على البحث العلمي، وبالتالي لكي يتم تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع والنهوض به إلى مراتب متقدمة علميا، فلا بد من التركيز من خلال برامج التنمية المهنية المختلفة التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على:

١- حث أعضاء هيئة التدريس على ضرورة توجيه البحث العمي لحل قضايا المجتمع ومشكلاته، وخدمة قضايا التنمية.

٢- عقد الندوات والمؤتمرات العلمية بالجامعة وزيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس فيها، وأيضا المهتمين بالبحث العلمي؛ وذلك لإثراء المعرفة العلمية والتوجه نحو البحوث المنتجة التي تخدم المجتمع، لا أن يقتصر الأمر على البحوث النظرية التي تنتهي بوضعها في المكتبات، بعيدا عن أنظار أصحاب القرارات.

٣- خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

تمثل خدمة المجتمع وتنمية البيئة إحدى الوظائف التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بالجامعات وعن طريقها يتم ربط الجامعة بالمجتمع والتعرف على مشكلاته ومحاولة حلها، وهي تتضمن في جوانبها أبعاد الوظيفيتين الأخريين.

وتعد الاستشارات والدراسات البحثية التي تطلبها الجهات المستفيدة لقاء إيرادات مالية مناسبة، من أهم الخدمات التي تقدم في هذا المجال؛ وذلك عن طريق الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين.

ويمكن للجامعة تنظيم هذه الخدمات الاستشارية عن طريق فتح مكاتب استشارية متخصصة في كليات الجامعة كالمكتب الاستشاري التربوي، العلمي، الهندسي، الزراعي، البيطري، والمكاتب الأخرى.

كما يمكن تنظيم هذه الخدمات من خلال وحدة تنظيمية في رئاسة الجامعة كأن تسمى بوحدة أو مكتب الاستشارات تجمع عددا من أعضاء هيئة التدريس بمختلف التخصصات تقوم هذه الوحدة بتنظيم العمل الاستشاري بالتعاون مع الكليات المعنية (عبد الإله يوسف الخشاب، مجذاب بدر العناد: ١٩٩٦م، ١٢).

كما يمكن الاستفادة من تجارب بعض جامعات الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية في هذا المجال؛ حيث يقوم أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات بتقديم المشورة الفنية، والمشاركة في البرامج التدريبية التي تنظمها المؤسسات الصناعية، هذا بالإضافة إلى أن نظم العمل في الجامعات الأمريكية تسمح بانتداب أعضاء هيئة التدريس للعمل لفترات طويلة كمستشارين بمواقع العمل (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٦٣-٦٤):

وفي اليابان يتم توظيف الأساتذة كمديرين بتفرغ جزئي أو كلي أو كأساتذة زائرين، وتقدم لهم كل التسهيلات والتدريب الفني اللازم، هذا بالإضافة إلى الأبحاث التي تؤخذ عليها عمولة؛ حيث يتم إعطاء عمولة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من قبل المؤسسات الصناعية نظير القيام بعمل الأبحاث العلمية المطلوبة (Leewdgar: 2007, 1265-1267)

وإذا كان الواقع في النظام التعليمي بالجامعات المصرية يشير إلى أن هذه الوظيفة تعاني من بعض السلبيات المتمثلة في (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٤٦-٤٧):

١- عزوف أغلبية أعضاء هيئة التدريس عن الاشتراك في برامج خدمة المجتمع، نتيجة لزيادة أعبائهم التدريسية والإدارية.

٢- ضعف الروابط بين أعضاء هيئة التدريس ومؤسسات المجتمع الإنتاجية، والتركيز على الفكر الأجنبي واستيراد التقانة والخبراء الأجانب؛ ويرجع ذلك إلى عدم ثقة هذه المؤسسات في الكفاءة والخبرة الوطنية.

وعليه فإن برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مطالبة بتنمية أعضاء هيئة التدريس للقيام بدورهم في هذا المجال؛ حيث إنهم يقدمون للعميل صورة من منتجات الجامعة، كما أن لهم دورا فعالا في كسب ثقة العملاء في تلك المؤسسة الجامعية وتحقيق سمعة طيبة لها (هاني حامد الضمور: ٢٠٠٨م، ٦٢-٦٤).

ويمكن أن يتم ذلك من خلال نشر ثقافة الفكر التسويقي لدى أعضاء هيئة التدريس، تلك الثقافة التي لا تهدف إلى استقطاب الطلاب فقط، بقدر ما تهتم بتقديم أفضل الخدمات التعليمية والبحثية والفنية والاستشارية لترضي العملاء المستهدفين سواء من الطلاب، والباحثين، والمجتمع بشكل عام.

المحور الثالث: أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة.

تتعدد أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، ويمكن عرض هذه الأساليب في العنصرين الآتيين:

١ - التنمية المهنية بالدعم الذاتي:

هذا الأسلوب نابع من الفرد نفسه ويدافع ذاتي للتطوير والنمو المهني، ويمكن أن يتحقق من خلال متابعة عضو هيئة التدريس لكل ما هو جديد في مجال متطلبات النمو المهني خاصة في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، وإجراء البحوث والدراسات التطبيقية، وقراءة الميدان، وتحديد متطلبات سوق العمل، والمشاركة في الكتابات العامة والمتخصصة في المجالات والدوريات العلمية، المشاركة في فعاليات المؤتمرات والندوات العلمية، والعمل على إمتلاك مهارات تحفيز الذات والتشجيع النفسي رغبة في التطوير والتقدم.

كما يمكن أن يتحقق هذا الأسلوب من خلال تبادل الآراء والمناقشات مع زملاء المهنة، والتراسل مع آخرين خاصة بالجامعات المتبينة لنموذج الجامعة المنتجة لطلب الرأي والمشورة، وتوثيق العلاقة بهم عن طريق المشاركة في أنشطة جامعاتهم والاستفادة من خدماتها.

٢ - التنمية المهنية بدعم من الإدارة الجامعية:

تعد الجامعات من أهم المؤسسات التي تؤثر في إعداد الشباب القادر على النهوض بأمتهم ووطنه، ويقع على كاهل القائمين على إدارة هذه الجامعات مسؤولية كبيرة تتمثل في حسن استغلال الموارد المادية والبشرية من أجل تحقيق أهدافها، والقيام بوظائفها على أكمل وجه.

فالإدارة والقيادة من أهم العناصر المؤثرة في الجامعة المنتجة؛ فهي في أمس الحاجة إلى إدارة وقيادة بصفات وخصائص معينة تساعد على تسيير العمل بصورة فعالة وناجحة.

كما أن النموذج الأمثل للإدارة الجامعية، هو ذلك النموذج الذي يحقق توازنا بين المتغيرات الخارجية والداخلية، ويكون مستمدا من المعطيات الوطنية، وهذا النموذج لا يمكن اختياره، لأن الاختيار يعني النقل والاستيراد، بل ينبغي استحداثه في ضوء المعطيات الوطنية والثقافية، وتطويره من آن لآخر، بحيث يحقق أكبر قدر من الكفاءة في استخدام الموارد المتاحة، والحصول على موارد جديدة عن طريق الإسهام في توفير الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية (جبرائيل بشارة: ٢٠٠٥م، ٧٥).

وقد حددت إحدى الدراسات بعض المتطلبات التي ينبغي توافرها في الإدارة والقيادة الجامعية الداعمة للتنمية المهنية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة (محمد ضياء الدين زاهر، آخرون: ٢٠١٣م، ٦٨) وهي كالاتي:

١- أن يكون هناك معايير علمية وعالمية لاختيار القيادات الجامعية الإدارية، وأن تكون قيادات قادرة على إحداث التغيير والتطوير، وأن يتم المفاضلة بين القيادات المتقدمة لشغل هذه الوظيفة من خلال، معرفة وتقديم رؤية استراتيجية خاصة بهم لكيفية إدارة الجامعة المنتجة، وتيسير العمل بها لأداء وظائفها على أكمل وجه.

٢- أن يكون هناك تدريب للقيادات على النظم الحديثة في الإدارة خاصة كيفية إدارة الجامعة المنتجة، وذلك قبل تكليفه بإدارة الجامعة.

٣- أن يتم الابتعاد عن البيروقراطية والروتين، والتي تعطل العمل الجامعي، ولا تتناسب مع مفهوم الجامعة المنتجة.

٤- أن تستخدم الأساليب التكنولوجية الحديثة لتنظيم وإدارة العمل.

ويحتاج تطبيق نموذج الجامعة المنتجة إلى دعم ومؤازرة من الإدارة الجامعية لهذا النموذج، وتشجيع التحول إليه في مختلف الكليات الجامعية، كذلك العمل على تدريب لكل العاملين على كيفية التحول لجامعة منتجة خاصة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ويتم هذا الدعم بأشكال متعددة منها:

١- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على القيام بالزيارات الميدانية لمواقع العمل والإنتاج للتعرف على مشكلاتها التي يجب التركيز عليها في أبحاثهم التطبيقية.

٢- دعم إنتاج البحوث والدراسات التطبيقية المنطلقة من حاجات سوق العمل والإنتاج.

٣- إقامة ورش عمل وندوات ومؤتمرات محلية وعربية وعالمية في الجامعة، وحفز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة فيها سواء في الإعداد أو التحضير بأوراق العمل أو الدراسات والبحوث وتوفير الدعم المالي لذلك.

٤- إقامة الدورات التدريبية المتنوعة داخليا واستقدام خبراء من جامعات منتجة.

٥- توفير المختبرات والمعامل البحثية ومتطلباتها.

٦- التنسيق مع الجهات المجتمعية، وعقد بروتوكولات شراكة للاستفادة من الكادر الجامعي في تقديم الارشادات والاستشارات وحل مشكلات العمل والإنتاج لتلك الجهات.

٧- تفعيل دور الجامعة مع الجهات المستفيدة والمستقبلية لخريجها، والتعرف عن قرب لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته، ومواصفات الخريج المنتج والمطلوب محليا واقليميا وعالميا، وبالتالي تحديد نوعية التدريب المطلوب لعضو هيئة التدريس وأوقاته للقيام بدوره على أكمل وجه.

٨- توفير فرص تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس وخبراء الإنتاج، والتعرف على المشكلات الإنتاجية، وبالتالي يتم توجيه أبحاث أعضاء هيئة التدريس بما يخدم القطاع الإنتاجي.

٩- توفير فرص السفر للخارج سواء في صورة بعثات، أو مؤتمرات، أو زيارات علمية لجامعات الدول المتقدمة، خاصة المتبنية لنموذج الجامعة المنتجة؛ للتعرف على تجاربهم في تطبيق هذا النموذج، وكيفية تطبيقه في الجامعات المصرية.

المحور الرابع: نتائج البحث، الإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، توصيات البحث و البحوث المقترحة.

يتناول هذا المحور نتائج البحث، الإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، التوصيات، والبحوث المقترحة؛ وذلك للإجابة عن التساؤل الرابع من تساؤلات البحث "ما الإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة؟".

أولاً: نتائج البحث

أسفر البحث عن مجموعة من النتائج من أهمها:

- ١- يعد نموذج الجامعة المنتجة نموذجاً عالمياً يمكن لكل جامعة الأخذ به، خاصة وأنها تمتلك من المقومات ما يساعدها على الأخذ بهذا النموذج وتطبيقه شريطة حدوث تغييرات أساسية في ثقافتها.
- ٢- يتطلب الأخذ بمفهوم الجامعة المنتجة ثقافة تميز، وجودة عالية، وقدرات تكنولوجية رفيعة، وكذلك هيئة تدريس مؤهلة، وطلاب متميزين.
- ٣- تعد استراتيجيات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والنمو المهني لهم من أهم الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها التحول للوصول إلى الجامعة المنتجة.
- ٤- الارتقاء بالمناهج الجامعية وطرق التدريس وأساليب التقويم وفق معايير الاعتماد والجودة الشاملة من أهم استراتيجيات التحول إلى الجامعة المنتجة.
- ٥- تعد الجامعة المنتجة استجابة حقيقية لاحتياجات منظومة الجامعات والبحث العلمي في مصر.
- ٦- يوجد عديد من التحديات تعوق الجامعات المصرية عن تبني مفهوم الجامعة المنتجة وتفعيله.
- ٧- الجامعات المصرية تمتلك فرصاً تنافسية عديدة على كافة المستويات المحلية والإقليمية والعالمية، ولكنها لا تستغل نظراً لنقص الكفاءات الإدارية وغياب ثقافة الفكر التسويقي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- ٨- تعد الكوادر البشرية المؤهلة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أحد أهم المقومات التي تستند عليها فلسفة الجامعة المنتجة.
- ٩- يؤكد مفهوم الجامعة المنتجة على زيادة الأنشطة الإنتاجية المناسبة للعملية التعليمية بالجامعة.
- ١٠- مفهوم الجامعة المنتجة لا يتعارض مع المفهوم العام للجامعة ووظائفها الأساسية، بل يعمق ويوسع من أدوارها، وينظر إليها على أنها متكاملة ومتداخلة.

- ١١- ترتبط الوظيفة التدريسية لعضو هيئة التدريس بالجامعة بعدة مقومات منها طرق التدريس، المناهج التعليمية، أساليب التقويم والامتحانات والتي لا بد وأن تتلاءم جميعها مع مفهوم الجامعة المنتجة.
- ١٢- توجد بعض السلبات المتعلقة بطرق التدريس، والمناهج التعليمية، وأساليب التقويم والامتحانات، والتي لا تتلاءم مع مفهوم الجامعة المنتجة.
- ١٣- يعد البحث العلمي الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من المتطلبات الأساسية للجامعة المنتجة.
- ١٤- ضعف الروابط بين الأبحاث العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وقطاعات العمل والإنتاج.
- ١٥- تعد الاستشارات والدراسات البحثية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للجهات المستفيدة من أهم الخدمات التي تقدم في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ١٦- تعدد أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة سواء الذاتية منها أو تلك التي تتم بدعم من الإدارة الجامعية.
- ١٧- يحتاج تطبيق نموذج الجامعة المنتجة وتفعيله إلى دعم ومؤازرة من الإدارة الجامعية.
- ١٨- يحتاج تطبيق نموذج الجامعة المنتجة وتفعيله إلى تدريب لكل العاملين على كيفية التحول لجامعة منتجة خاصة أعضاء هيئة التدريس.
- ثانيا : الإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة
- تتمثل الإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة في الآتي:
- ١- تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على استخدام الاستراتيجيات الإبداعية في التدريس التي تقوم على تحفيز الطلاب نحو العمل المنتج.
- ٢- أن تشارك الجامعات في دراسة خطط التنمية دراسة علمية واقعية لتقويم برامج التنمية المهنية على أساس تلك الخطط التنموية.

- ٣- أن يشارك أعضاء هيئة التدريس في مراجعة محتوى المناهج وصياغته بشكل يشجع على البحث والتعلم الذاتي، وممارسة التفكير والتحليل والنقد.
- ٤- إصدار قرارات جامعية حول ضرورة التكامل بين الجانب النظري والجانب العملي في بناء المناهج.
- ٥- تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على استخدام أساليب التقويم الحديثة التي تقيس جميع جوانب شخصية الطالب، والتي تركز على قدرات الطالب الإبداعية والقدرة على النقد والتحليل والإنتاج، واتباع أساليب مبتكرة في حل المشكلات.
- ٦- إصدار تكاليفات لأعضاء هيئة التدريس بضرورة توجيه البحث العلمي لحل قضايا ومشكلات المجتمع وخدمة قضايا التنمية.
- ٧- انتداب أعضاء هيئة التدريس للعمل لفترات كمستشارين بمواقع العمل والإنتاج بنقرغ جزئي أو كلي.
- ٨- عقد ندوات تعريفية بالجامعات لنشر ثقافة الفكر التسويقي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٩- قيام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بزيارات ميدانية لمواقع العمل والإنتاج، للتعرف على مشكلاتها التي يجب التركيز عليها في أبحاثهم التطبيقية.
- ١٠- أن تدعم الجامعات إنتاج البحوث والدراسات التطبيقية المنطلقة من حاجات سوق العمل والإنتاج.
- ١١- أن تعقد الجامعات ورش العمل وندوات ومؤتمرات محلية وقومية وعالمية وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة فيها.
- ١٢- أن تعمل الجامعات على توفير فرص تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس وخبراء الإنتاج والتعرف على المشكلات الإنتاجية وبالتالي توجيه أبحاثهم بما يخدم القطاع الإنتاجي.
- ١٣- عقد دورات تدريبية وندوات لاستقدام خبراء من جامعات منتجة لعرض تجاربهم.
- ١٤- أن تتبنى الجامعات فكرة توفير فرص السفر للخارج سواء في صورة بعثات أو مؤتمرات أو زيارات علمية لجامعات الدول المتقدمة المتبينة لنموذج الجامعة المنتجة للتعرف على تجاربهم في تطبيق هذا النموذج وإمكانية الإفادة منه في الجامعات المصرية.

- ١٥- أن تعمل الجامعات بأساليب التطوير المؤسسي المخطط وتأسيس مراكز لتطوير مهارات الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة.
- ١٦- أن تمنح الجامعات المصرية حوافز تشجيعية وجوائز للأعمال الإبداعية والبحثية والإنتاجية التي تقوم بها الهيئة التدريسية للحد من التسرب والاعتراب.
- ١٧- أن تراجع الجامعات المصرية المناهج والمقررات الدراسية وتقيمها بصورة دورية لتصبح مواكبة للاحتياجات التطبيقية والإنتاجية المتجددة.
- ١٨- أن تشجع الجامعات انتداب بعض الأساتذة المتميزين إلى المؤسسات الإنتاجية للإسهام في إيجاد حلول لمطالباتها.

ثالثا: توصيات البحث

في ضوء نتائج البحث التي تم التوصل إليها، والإجراءات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة يمكن رصد مجموعة من التوصيات من أهمها ما يأتي:

- ١- استيعاب مفهوم الجامعة المنتجة استيعابا موضوعيا يأخذ بعين الاعتبار أنها تختلف عن فلسفة الجامعة من حيث الأساس ولا تتناقض معها بل تسهل تنفيذ وظائف الجامعة على الوجه المطلوب، خاصة في الدول النامية ومنها مصر.
- ٢- تحسين الأوضاع المادية لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية، بما يتفق مع مستواه الاجتماعي، وما تقتضيه الظروف الاقتصادية، حتى يتفرغ لأعماله التدريسية والبحثية دون الانشغال بأعمال أخرى لا علاقة لها بوظيفته لزيادة موارده المالية.
- ٣- الاتفاق على معايير موضوعية وعلمية وأخلاقية ومهنية عند اختيار المعيد، وعدم الاكتفاء بمعيار واحد فقط وهو الحصول على تقدير مرتفع دون النظر لمعيار الكفاءة.
- ٤- إصدار القوانين والتشريعات من قبل الدولة والتي تساعد على تبني صيغة الجامعة المنتجة وتطبيقها.
- ٥- إصدار مجموعة من المعايير العلمية والعالمية لاختيار القيادات الجامعية الإدارية وذات الرؤية الإنتاجية؛ بحيث تكون قيادات قادرة على إحداث التغيير والتطوير والعمل المنتج.
- ٦- تدريب القيادات الإدارية قبل تكليفها على كيفية إدارة الجامعة المنتجة.

- ٧- إذابة الفوارق بين أدوار ووظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) والنظر إليها على أنها عمل متكامل، تؤثر وتتأثر ببعضها حتى يمكن لعضو هيئة التدريس الانفتاح على المجتمع بمؤسساته المختلفة.
- ٨- تخفيف العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس حتى يتمكن من القيام بالبحوث العلمية التطبيقية، والمشاركة في مجال خدمة المجتمع والإنتاج.
- ٩- فتح المكاتب الاستشارية المتخصصة في كليات الجامعة المختلفة.
- ١٠- تخصيص وحدة بالجامعة تتركز مهمتها على الإعلان عن البرامج والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي وذلك باستخدام كافة وسائل الاتصال.
- ١١- الابتعاد عن الروتين والبيروقراطية في أساليب العمل والتي تعطل العمل الجامعي، ولا تتناسب مع مفهوم الجامعة المنتجة.
- ١٢- التنسيق مع الجهات المجتمعية وعقد بروتوكولات شراكة للاستفادة من الكادر الجامعي في تقديم الاستشارات وحل مشكلات العمل والإنتاج.
- ١٣- منح جوائز مادية للمشاركة والعمل في مجال البحوث التطبيقية الابتكارية، ومنح جوائز للاختراع وللاكتشاف وللابحاث الاستثمارية السنوية.
- ١٤- تشجيع أساليب التطوير الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

رابعاً: البحوث المقترحة

- ١- دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو فكرة الجامعة المنتجة.
- ٢- الجامعة المنتجة كمدخل لتطوير التعليم الجامعي.
- ٣- مقومات الجامعة المنتجة من وجهة نظر القائمين عليها.
- ٤- الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة.
- ٥- الأدوار المتجددة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة المنتجة.
- ٦- احتياجات منظومة البحث العلمي في مصر في ضوء فكرة الجامعة المنتجة.
- ٧- ثقافة الفكر التسويقي بالجامعات المصرية بين الواقع والمأمول.

مراجع البحث

- ١- أحمد الخطيب (٢٠٠٣): البحث العلمي والتعليم العالي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٢- السعيد محمود السعيد عثمان (٢٠٠٥): "الجامعة المنتجة صيغة مقترحة لتطوير التعليم الجامعي"، حولية كلية التربية بأبها، السعودية، ٦٤ ، ص ص ١٥٥-١٦٨.
- ٣- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠٠٨): الاستراتيجية العربية لتنمية الإبداع في التعليم العالي، تونس.
- ٤- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم (٢٠١١): تقرير المعرفة العربي للعام ٢٠١٠/٢٠١١م، "إعداد الأجيال الناشئة لمجتمع المعرفة"، دبي، دار غرير.
- ٥- جبرائيل بشاره (٢٠٠٥): "مخرجات التعليم العالي مدخلات ضرورية للتميز والإبداع في التعليم العالي"، المؤتمر العاشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي "التميز والإبداع في التعليم العالي"، ٧-٨ ديسمبر ٢٠٠٥م، تعز، الجمهورية اليمنية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ٢٠٠٧م.
- ٦- دعاء محمود عبد الفتاح جوهر (٢٠٠٨): تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ٧- روية حسن إبراهيم أبو الخير (٢٠١٦): مدى توافر متطلبات الجامعة المنتجة وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية في الكليات التقنية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة.
- ٨- رمان محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم (٢٠٠٨): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل جودة التعليم الجامعي"، ١٤، مج ١، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، تصدر عن جامعة العلوم والتكنولوجيا بالاشتراك مع الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، ص ص ١٦٠-١٨٨.

- ٩- سعد بن بركي المسعودي، عزيزه عبد الله (٢٠٠٥): "تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز"، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي: تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، جامعة عين شمس، ١٨-١٩ ديسمبر ٢٠٠٥ م.
- ١٠- سعود بن عيد العنزي (٢٠١٥): "واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك"، دراسات العلوم التربوية، مج ٤٢، ع ٣، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، ص ص ٧٨٧-٨٠٤.
- ١١- شرف إبراهيم الهادي (٢٠١١): "رؤية استراتيجية لجامعات عربية منتجة ذات جودة تعليمية عالية ونفقات منخفضة"، مجلة البحوث النفسية والتربوية، ع ١، مج ٢٦، كلية التربية بمصر، جامعة المنوفية، ص ص ١٢٣-١٧٩.
- ١٢- عادل السيد محمد الجندي (١٩٩٨): "الجامعة المنتجة: نحو رؤية فلسفية واستراتيجية لتطوير التعليم الجامعي"، التربية والتنمية، ع ١٤، السنة الخامسة، المكتب الاستشاري للخدمات التربوية، القاهرة.
- ١٣- عبد الإله يوسف الخشاب، مجذاب بدر العناد (١٩٩٦): "الجامعة المنتجة: الفلسفة والوسائل"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع ٣١، الأردن، ص ص ٧-٢٣.
- ١٤- عبد الإله يوسف الخشاب، مجذاب بدر العناد (١٩٩٧): "الجامعة المنتجة: مبرراتها وسبل تطبيقها في التعليم العالي في الوطن العربي"، المجلة العربية للتربية، ع ٢، مج ١٧، تونس، ديسمبر ١٩٩٧، ص ص ١٣٨-١٦٤.
- ١٥- عفاف محمد جايل (٢٠١٠): تسويق الخدمات الجامعية ودوره في توجيه الطلب على التعليم الجامعي في مصر، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- ١٦- علي السيد الشخبيبي (٢٠٠٢): مقدمة المؤتمر السنوي التاسع (العربي الأول) لمركز تطوير التعليم الجامعي - التعليم الجامعي بعد - رؤية مستقبلية، ١٧-١٨ ديسمبر، جامعة عين شمس، القاهرة.

- ١٧- غادة السيد السيد الوشاحي (٢٠١٥): "تصور مقترح لجامعة منتجة مصرية في ضوء خبرات بعض الدول: جامعة أسيوط أنموذجاً"، المجلة التربوية، ج٤٢، كلية التربية، جامعة سوهاج، ص ص ٢٢٥-٣٢١.
- ١٨- فتحي درويش محمد عشيبية (٢٠٠٠): "الجامعة المنتجة أحد البدائل لخصخصة التعليم الجامعي في مصر، دراسة تحليلية"، مؤتمر خصخصة التعليم العالي والجامعي، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ١٩- محسن بن عبد الرحمن المحسن (٢٠١٣): الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، متاح على الموقع: European Scientific Journal December 2013/ SPECIAL/ edition, vol.4,IssN;1857-7431,227-240
- ٢٠- محمد الجماسي (٢٠١٤): درجة توافر خصائص الجامعة المنتجة في الجامعات الفلسطينية وسبل تعزيزها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- ٢١- محمد حداد (٢٠٠٤): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، القاهرة، عالم الكتب.
- ٢٢- محمد سيف الدين بوفالطة، عبد النور موساوي (٢٠١٥): "اتجاهات التحول إلى الجامعة المنتجة" الاستثمارية كمصدر للتمويل الذاتي: دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة"، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، ع٤٣، ص ص ٣٧٧-٣٩٢.
- ٢٣- محمد ضياء الدين زاهر، هناء محمد هيكل، وضيئة أبو سعدة (٢٠١٣): "صيغة الجامعة المنتجة بالجامعات المصرية، الدواعي والمتطلبات"، مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية بينها، مج١، ع١، ص ص ٣١-٨٠.
- ٢٤- محمد علي عزب (٢٠١١): التعليم الجامعي وقضايا التنمية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٢٥- محمد عمر باطويح، أحمد سعيد بامخرمة (٢٠٠٨): "الجامعة المنتجة اللاربحية في الدول الإسلامية- صيغة تمويلية مقترحة"، المؤتمر العربي الثاني للجامعات العربية تحديات وطموح"، المغرب، ديسمبر ٢٠٠٨م، مراكش، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص ص ٣٦-٧١.

٢٦- محمد غانم (٢٠٠٠): "الدور التنموي للجامعات العربية ومصادر التمويل غير التقليدية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأردن، الامانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، ص ص ٢٥٢- ٣٠٢.

٢٧- محمد منير مرسي (١٩٩٨): تخطيط التعليم واقتصادياته، عالم الكتب، القاهرة.

٢٨- مريم سلطان لوتاه (٢٠٠٩): "التعليم العالي والمعادلة الصعبة بين تحدي التنمية والحفاظ على الهوية في ظل العولمة"، المؤتمر الحادي عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي "عولمة التعليم العالي: الهوية العربية وحتمية التطوير"، دبي، ٥-٦ نوفمبر ٢٠٠٧م، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ٢٠٠٩م.

٢٩- نعيمه علي بني مقداد، محمد علي عاشور (٢٠١٨): "دور إدارة جامعة اليرموك في تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة- العقبات والحلول"، المجلة التربوية، الكويت، مج٣٢، ع١٢٦، ١٥٩- ١٩٤.

٣٠- هاني حامد الضمور (٢٠٠٨): تسويق الخدمات، الأردن، دار وائل للنشر.

31- Groccia, James E.& Miller, Judith E.(2005): On Becoming aproductive university strategies for Reducing Cost and Increasing Quality in Higher Education. Bolton, USA, Anker publishing company, inc.

32- Leewdgar(2007): New Institutional Policies for University Industry Links in Japan, Research Policy, vol.36, no.8, October 2007, p.1265- 1267.

33- Loveder Phil(2005): World Trends in staff Development: Implications on the performance of Technical Education Institutions, paper national seminar: the Development of Technology and Technical Vocational Education and Training in an era of Globalization, 23- 24 August.

- 34- Paul W. Rahmeier(1998): Auniversity,s Mission Responding to Community Needs, Education, Vol.118, No,3, spring, PP, 323-326.
- 35- Sallehuddin Ibrahim (1997): The Role of University in Promoting and Developing Technology: Acase study of university Teknologi Malaysia, Higher education Policy. Vol.10,no.2, June, pp.121-126.
- 36- Ahmed Al Shumaimriet all(2010): The university Technology Transfer Revolution in Saudi Arabia, J echnol Transfer, vol. 35, no.6, 28 may, 2010, p.591.