

تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة
في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي

إعداد

د/ هديل مصطفى الخولي

أستاذ مساعد أصول التربية

كلية التربية جامعة حلوان

تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي

د/ هديل مصطفى الخولي*

المقدمة:

يتطلب التطوير المهني في العصر الرقمي بالانتقال من مجرد التدريس الجامعي إلى إحداث التعلم المستمر للطلاب، والتعلم المنظومي أو النظر للجامعة بوصفها منظمة متعلمة؛ مما يتطلب علاقات جديدة متكاملة بين المؤسسات المهنية والكليات، حيث ينبغي أن تعمل كلتا المؤسسات على تحقيق التنمية المهنية المستمرة للمهنيين قبل الخدمة وأثناءها، وللاستفادة من أحدث ما توصل إليه البحث العلمي، وذلك بالتواجد المستمر لأعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات المهنية، ومحاولتهم المستمرة تطبيق ما توصلت إليه بحوثهم في مجالات التطوير والتحديث المهني، مع تشجيع بحوث الفعل للوقوف على الواقع المهني المعاش والتغيرات الحادثة فيه، وتشجيع مراكز البحوث والتنمية المهنية التي تدعم العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس بالكليات، والممارسين بالميدان (Dilworth, Mary E. & Imig, David G., 2012, 1-2)، مع دعم برامج الدراسات العليا لتحقيق النمو المهني في إطار يرتبط بأولويات سوق العمل، وتطبيق الأنظمة الحديثة والمعاصرة في المجال المهني (هارجريفز، أندي، وفولان، ميخائيل، ١٩٩٩، ٧٠).

فعند النظر لأي مؤسسة تعليمية بمنظور كونها مؤسسة تعمل بنظام السوق، ولها زبائن من المنتظر أن نقدم لهم أفضل ما عندها، حيث أداءات الطلاب في أي مؤسسة تعليمية هي السلعة التي ينبغي أن يتم رفع مستواها لتجويد مخرجات المؤسسة (Dillon, Justin & Maguire, Meg, 2001, 13)، تكون الجامعات مطالبة برفع أداءات الطلاب القادرين على قيادة التطوير والتنمية لتجويد مخرجاتها، وإرضاء الزبائن أو المواطنين في المجتمع.

* د/ هديل مصطفى الخولي : أستاذ مساعد أصول التربية -كلية التربية جامعة حلوان.

وبذلك ينبغي أن تمتد الشراكة بين الجامعات والمجتمع بمؤسساته المختلفة؛ لتبادل الخبرات والاستفادة من مساهمات رجال الأعمال في تطوير التعليم، وتدريب الخريجين على أحدث ما تم التوصل إليه عملياً في المجالات المختلفة، حيث يمكن أن يساند رجال الأعمال في تطوير مناهج الجامعات في ضوء المتغيرات المجتمعية والتكنولوجية، ووضع المعايير، والمساندة التكنولوجية من حيث توفير الأجهزة والأدوات، والمواد، والوسائط التكنولوجية، وتقييم فرص التعلم من خلال مساندة خبرات العمل الميداني وخبرات الامتياز (NBPTS, 2014)، مما يؤدي إلى جودة رأس المال البشري الذي يساهم في إحداث التنمية والتطوير للمجتمع، ويؤثر بالتالي على جودة مؤسسات المجتمع والشركات الخاصة والعامة، ليبدأ رجال الأعمال جني ثمار ما تم استثماره من أموال في مجال تطوير التعليم. وترجع أهمية الشراكة بين الجامعات وسوق العمل إلى:

أ- صعوبة أن تتولى مؤسسة واحدة كل عمليات ومكونات إعداد المهني، حيث تمد الجامعات طلابها بالمادة النظرية وفلسفة وأسس المهنة، والأسلوب الأمثل للممارسة العامة للتخصص والتدريب المهني في بيئة عمل افتراضية من خلال المعامل والورش الجامعية، بينما يتولى سوق العمل تزويدهم بالفرص المناسبة لممارسة المهنة في بيئة عمل واقعية، واكتساب خبرة العمل الميداني، وتقديم نماذج مختلفة للعمل المهني من خلال ملاحظة الطالب لعدد كبير من الممارسين بمستوياتهم الوظيفية والفنية المتنوعة؛ ليكتسب الخبرة الأولية، والتي ثبت أهميتها في إعداد الطالب وتكوينه.

ب- كما أن تقسيم فترة الإعداد الجامعي بين الكلية وسوق العمل بمؤسساته المختلفة تزيد من وعي الطلاب بالممارسة *Reflection on Practice*، أكثر من قضاء فترة أطول بأي منها على حدة، كما يزيد الوعي المهني؛ ليستطيع تحليل الخبرات المكتسبة من المؤسسة المهنية بأسلوب علمي يمكنه من الوعي بممارساته في المستقبل *Cullech, Myra Mc & Fidler*, (Brian , 2004, 23-24).

ت- لتحسين إعداد الطالب وزيادة فرص تعلمه، بشرط إيمان المسؤولين عن الإعداد الجامعي (أعضاء هيئة التدريس)، والمتخصصين والفنيين والمهنيين والإداريين في المؤسسات المهنية بالمصلحة المشتركة من إحداث تلك

الشراكة، وتتم مثل تلك الشراكة بتفهم كل مؤسسة لثقافة المؤسسة الأخرى في إطار الثقافة العامة للمجتمع، وأن يتعامل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع الأفراد بالمؤسسات المهنية في إطار المشاركة بوصفهم مشاركين حقيقيين أكثر من تعاملهم معاً بوصفهم خبراء، حيث أكد مليونر ستايتون Miller, and Stayton على أهمية تغيير ثقافة الجامعة، حيث يعتمد إنجاح الشراكة على تغيير تلك الثقافة لتغيير الافتراضات والمعتقدات الخاطئة المتعلقة بمسؤولية إعداد المهنيين الجدد، مما يحتاج إلى تغيير جذري في ثقافة الكلية والمؤسسة المهنية على حد سواء، وذلك من خلال تغيير القيم والمعتقدات والغايات والأدوار والأشكال اللازمة لإحداث الشراكة وإنجاحها، وتحتاج الشراكة كذلك لإطار مفاهيمي واضح للعمل يتم من خلاله تحديد مجالات وجوانب إحداث تلك الشراكة (Ginsberg, Rick & Rhodes, Lynn K, 2003, 150).

- ج- تأخذ الشراكة بين الكليات والمؤسسات المهنية سواء في جوانبها الإدارية أو المهنية أشكالاً متعددة لتحسين تعلم الطلاب، وزيادة جودة المعلمين، من هذه الأشكال: (Davis, Shirely Lefever & Heller, Mary, 2007, 566).
- إكساب المهنيين قبل الخدمة الخبرة الحقيقية للنظام المؤسسي، والواقع المهني، مع تكامل الجوانب النظرية والعملية في الإعداد.
 - مساندة مجالات التنمية المهنية أثناء الخدمة.
 - تشجيع بحوث الفعل.

مشكلة الدراسة:

يتطرق علم الاجتماع إلى الهوية المهنية على أنها محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل والتنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة والزملاء، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها، بحيث تسمح للفرد بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي، هذا الأخير يعمل على تنشئة وتكوين الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هويات مهنية من خلاله، والجامعة بوصفها مؤسسة تعليمية بحثية وخدمية في نفس الوقت تعمل على تهيئة مستقبل منافس لخريجها يحقق أهداف التنمية المستدامة، من خلال منظومة أكاديمية قادرة على المنافسة، في إطار من المسؤولية المهنية والشراكة المجتمعية الفاعلة.

تشير الشراكة إلى الجهود المتكاملة التي تهدف إلى تحقيق غاية واحدة، وهي إعداد متخصص كفاء لسوق العمل، وإعداد الشباب في عالم متطور متغير يمثل قرية صغيرة، وتتم هذه الشراكة بأشكال متعددة أهمها على الإطلاق الشراكة والعلاقة التعاونية بين الجامعات وسوق العمل.

وعلى ذلك فالتطوير المهني للجامعات وفقا لمتطلبات العصر، يتطلب إحداث التعلم المستمر للطلاب، والتعلم المنظومي أو النظر للجامعة بوصفها منظمة متعلمة؛ مما يتطلب علاقات جديدة متكاملة بين المؤسسات الإنتاجية وكليات الجامعة، في إطار يرتبط بأولويات سوق العمل، وتطبيق الأنظمة الحديثة والمعاصرة في المجال المهني، ومع وجود الاختلافات الواضحة بين أهداف الجامعات - التي تهتم في المقام الأول بالإنتاج المعرفي كأساس لرسالتها، وأهداف سوق العمل - التي تهتم بدرجة أكبر بالقضايا التطبيقية للحياة اليومية - فمن المتوقع أن يكون هناك قدر من الاختلاف بين الثقافة المهنية للطلاب في الجامعة والثقافة المهنية لسوق العمل، وللتغلب على هذه الاختلافات يلزم تطوير الهوية المهنية للجامعة؛ للوقوف على أرضية مشتركة تؤسس على أساس من الوعي بثقافة المؤسسات الإنتاجية، وأهدافها، ورسالتها.

ويرتبط تطوير الهوية المهنية للجامعة بقدرتها على الموازنة بين القيم الأساسية للجامعة ووظائفها التقليدية من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع، في إطار الحقوق الفردية والجماعية للحرية الأكاديمية والاستقلالية من جانب، والمشاركة مع سوق العمل بالتطوير المستمر لعناصر الترويج وخطط التسويق والإعلان وغيرها من الأنشطة السوقية التي تعطي أولوية لتعظيم الربح على حساب التعليم.

منهج الدراسة:

وتستخدم الدراسة المنهج الوصفي من خلال الأساليب التالية:

١. تحليل المفاهيم: تحليل مفهومي الهوية المهنية والشراكة الواعية
٢. التحليل الفلسفي: لتحليل العلاقات بين المؤسسات الإنتاجية والتعليمية
٣. تحليل النظم: لتحليل الجامعة كنظام في ضوء علاقتها بالنظم المجتمعية الأخرى.

٤. **التحليل الثقافي:** لتحليل الثقافة التنظيمية للجامعة في علاقتها بالهوية المهنية، وتحليل ثقافة المجتمع الإنتاجي.

منهج الدراسات المستقبلية:

يعنى هذا المنهج باستشراف الصور المختلفة للمستقبل وتقدير مدى احتمال حدوثها وفقاً لفروض مختلفة، تبنى على ضوء الإلمام بالواقع وجذوره التاريخية والإمكانات المتاحة وأساليب استخدامها (مصطفى عبد القادر، ١٩٩٠، ٧٣).

ويتم تحديد اتجاهات المستقبل باعتباره صورة للماضي وانعكاساً للحاضر، مع الاستناد إلى قاعدة علمية وموضوعية في تناول المفاهيم والقضايا التي يتم دراستها، وتوقع التغيرات المحتملة؛ للوصول لمعلومات تنبؤية (فاروق عبده فلية، وأحمد عبد الفتاح ذكي، ٢٠٠٣، ٨٣)، بالاستعانة بأحد أساليب التنبؤ مثل دلفاي، والسيناريو، وشجرة الاحتمالات، وعجلة المستقبل.

وقد وجدت الباحثة أن أسلوب شجرة الاحتمالات يمكن أن يكون الأكثر ملائمة للبحث الحالي، حيث تقدم الباحثة من خلاله احتمالات الهوية الجامعية وفقاً للسياسات والأهداف الحالية للجامعات العربية؛ لتصل من خلاله إلى صورة متكاملة لوضع الجامعة من منظور كل نوع من الهويات المطروحة في الدراسة النظرية.

أسلوب شجرة الاحتمالات وتترجم كذلك بشجرة الملائمة أو شجرة العائلة:
وتفضل الباحثة مصطلح شجرة الاحتمالات لمناسبتها للغرض من البحث، وتعد شجرة الاحتمالات طريقة تحليلية تقسم موضوعاً واسعاً إلى موضوعات فرعية أصغر حجماً مما يعرض "جميع" المسارات الممكنة إلى الهدف، ويوفر توقعات للتكاليف والمدد والاحتمالات المرتبطة بكل عنصر، وهي طريقة تنبؤية معيارية تبدأ باحتياجات أو أهداف مستقبلية، ثم تسعى لتحديد الظروف والإجراءات والتقنيات وما إلى ذلك المطلوبة للوفاء بها (European Commission - JRC IPTS, 2007)، وذلك بوضع تدريجات من الاحتمالات؛ توضع مشكلة الدراسة في قمة الشجرة، وتستخدم فروع الشجرة بوصفها احتمالات مستندة علي الحاضر وسياساته وأهدافه؛ لرسم صورة للبدائل المستقبلية المرغوب تحقيقها وربطها في صورة متكاملة، كما في جدول (١)

تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة
في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي

جدول (١)

مناسبة شجرة الاحتمالات للبحث الحالي
(Simon,Karl- Heinz & Matovelle,Alexe,2018)

شجرة الاحتمالات

المنهجية	شجرة الاحتمالات
نوع البحوث	كيفية
المدخلات	مشكلة محددة
المخرجات	هيكل هرمي، حيث يتم تقسيم مشكلة معينة إلى وحدات فرعية/ بنيات فرعية بطريقة تصف مساحة المشكلة تمامًا، ولكنها لا تتداخل مع بعضها البعض.
نقاط التركيز لتحقيق أفضل الممارسات	<ul style="list-style-type: none"> يمكن استخدام الطريقة لدراسة الأدوار البديلة والخصائص المميزة لأصحاب المصلحة المختلفين: تتيح شجرة الملائمة إمكانية تحديد أصحاب المصلحة المعنيين وترايبتاتهم وخصائصهم المحددة فيما يتعلق بالموضوعات الرئيسية والفرعية، وفي موضوع البحث تحدد جهات الشراكة والتزاماتها والقيود المفروضة علي الجامعة لإحداث الشراكة المطلوبة. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن استخدام أشجار الملائمة كأداة وصف مثال ذلك وصف هيكلية الجامعات ومكونات البنية التحتية وكيفية الحفاظ على البنية التحتية اللوجستية ونظم المعلومات مع تطوير العمليات؛ لتتناسب الوضع المرغوب لهوية الجامعة ويمكن دراسة أصحاب المصلحة في المواقف الحالية والمحتملة.
الاستنتاجات والنتائج	تعد شجرة الاحتمالات طريقة جيدة لمعالجة المشكلات ومن ثم الحصول على نموذج للخروج منها، وقد تكون مناسبة لجميع الموضوعات في مرحلة النمذجة.

المصدر: (Simon,Karl- Heinz & Matovelle,Alexe,2018)

مما سبق يتضح أن أسلوب شجرة الاحتمالات هو الأسلوب الأمثل للدراسة لوضع احتمالات لهوية الجامعات والشراكات؛ للانطلاق منها لتطوير الجامعات والإصلاح الاقتصادي والتنمية المستدامة للمجتمع.
أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلي وضع تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة في ضوء الشراكة مع المجتمع الإنتاجي.

تساؤلات الدراسة:

١. كيف تتشكل الهوية المهنية للجامعة؟
٢. ما أوجه الشراكة بين الجامعة والمجتمع الإنتاجي؟
٣. ما أنواع الهوية المهنية للجامعة التي تدعم الشراكة بين الجامعة والمجتمع الإنتاجي؟
٤. كيف تتحدد الهوية المهنية للجامعة في ضوء الشراكة مع المجتمع؟
٥. ما الإشكاليات النظرية التي تقف عائقاً أمام تحديد هوية مهنية للجامعة مرتكزة على سوق العمل؟
٦. ما التصور المقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة لدعم الشراكة مع المجتمع الإنتاجي؟

مصطلحات الدراسة:

تحلل الدراسة مصطلحين أساسيين هما الهوية المهنية للجامعة، والشراكة

١. الهوية المهنية للجامعة:

يتطرق علم الاجتماع إلى الهوية المهنية على أنها محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل والتنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة الزملاء، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها، بحيث تسمح للفرد بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي، هذا الأخير يعمل على تنشئة تكوين الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هويات مهنية من خلاله

كما يعرف تشكيل الهوية المهنية بأنها عملية يقوم الفرد من خلالها بتحقيق الوعي بمفهومه الذاتي في سياق المهنة، وتشمل الهوية القدرة على التعبير عن الدور كفلسفة مهنية ووظيفية (Denegar, Craig; Mazerolle, Stephanie; Burton, Laura, 2017) وعرف راشيل بيرد Rachel Birds الهوية المهنية بأنها "عملية انعكاسية ومستمرة من البناء، والتفكيك وإعادة الإعمار (Birds, Rachel , 2015, p633-645)، وبذلك فهي عملية ديناميكية تتطور مع تطور المجتمعات، وتؤثر على فهم الفرد لدوره وهويته الوظيفية.

وتتعلق الهوية المهنية للجامعة بقدرتها على تسهيل مرحلة انتقال الفرد من طالب إلي مهني، من خلال معرفته الواقعية بمهنته والنمو الحادث بها (Burrows, Lee , 2017)

٢. الشراكة الواعية:

تشير الشراكة في الدراسة الحالية إلى الجهود المتكاملة التي تهدف إلى تحقيق غاية واحدة، وهي إعداد متخصص كفاء لسوق العمل، وإعداد الشباب في عالم متطور متغير يمثل قرية صغيرة، وتتم هذه الشراكة بأشكال متعددة أهمها على الإطلاق الشراكة والعلاقة التعاونية بين الجامعات وسوق العمل، والتي وصفها العديد من التربويين على أنها علاقة تعاون Cooperatives أو اتحاد Collaboration أو شراكة Partnership، وأوضحوا أن أنسب تلك المصطلحات هي مصطلح الشراكة Partnership، حيث إن مفهوم الاتحاد Collaboration Collaboration يمثل العلاقة العامة التي توضحها الغايات العامة المشتركة لكننا المؤسستين واللذان تسعيان معاً لإنجازها، بينما الشراكة - وهي الشكل الجزئي من الاتحاد Collaboration - تمثل الإجراءات والأهداف الخاصة التي تتخذها كل مؤسسة على حدة للوصول للغايات المشتركة، أما التعاون فهو جزء من تلك الشراكة، حيث تتعاون المؤسسات لتستطيع كل مؤسسة تحقيق أهدافها، والتي في النهاية تمثل الأهداف العامة أو الغايات التي تحدث نقاطاً للالتقاء بين المؤسستين. (Alkin, Chief Marvin C., 1992, 11,53)

٣. الجامعة:

تستخدم الباحثة مفهوم الجامعة بوصفها مؤسسة تعليمية بحثية وخدمية في نفس الوقت تعمل على تهيئة مستقبل منافس لخريجها يحقق أهداف التنمية المستدامة، من خلال منظومة أكاديمية قادرة على المنافسة، في إطار من المسؤولية المهنية والشراكة المجتمعية الفاعلة.

٤. المجتمع الإنتاجي:

ويعني اصطلاحياً مجتمع يسعى إلى إنتاج أو لديه القدرة على إنتاج كميات كبيرة من السلع، ويتضمن توظيف عالي الإنتاجية، ويسعى إلى رفع القدرة الإنتاجية للبلاد من خلال مهن منتجة (English Oxford living dictionaries, 2018) ويعرف بأنه المجتمع الذي يسعى إلى إنتاج شيء ويلتزم بإنتاجه، و يُنظر إلى الكل على أنه أكبر من مجموع الأجزاء، ويشعر الأفراد بأن قدراتهم تتكشف لأنهم جزء من الفريق الناجح الذي يرفعهم إلى مستويات أعلى من الأداء والنمو. (Quinn, Robert E., 2016).

وتستخدم الباحثة المجتمع الإنتاجي علي أنه المجتمع القادر علي تحويل المواد الخام إلي سلع ومنتجات وتختلف القدرة الإنتاجية باختلاف المهن، والتي صنفها منظمة العمل الدولية (International Labour Organization (ILO), 2016) في هيكل التصنيف القياسي الدولي للمهن (ISCO-08) International Standard Classification of Occupations إلي مجموعات رئيسية يشق منها فئات فرعية وكل فئة فرعية تحتوي علي وحدات لمجموعات أصغر، وشملت المجموعات الرئيسة (المدرين، والمهنيين، والفنيين والمهنيين المنتسبين، وعمال الدعم الكتابي، وعمال الخدمات والمبيعات، والعمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك، وعمال الصناعات والحرفيين ذوي الصلة، ومشغلي المصانع والآلات وأجهزة التجميع، والمهن الأولية، ومهن القوات المسلحة) وتضم الفئات الفرعية ما يلي:

١. المديرين، وتضم الفئات التالية: الرؤساء التنفيذيون وكبار المسؤولين والنواب، ومدير إداري وتجاري، ومديري الإنتاج والخدمات المتخصصة، ومديري الضيافة والتجزئة والخدمات الأخرى)
٢. المهنيين، وتضم الفئات التالية: المهن العلمية والهندسية، والمهنيين الصحيين، ومدرسين مهنيين، والمهنيين الأعمال والإدارة، ومتخصصين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والمهنيين القانونيين والاجتماعيين والثقافيين
٣. الفنيين والمهنيين المنتسبين وتضم: المهنيين المساعدين في العلوم والهندسة، والمهنيين المنتسبين في مجال الصحة، والمهنيين المنتسبين في الأعمال والإدارة، والمحترفون القانونيون والاجتماعيون والثقافيون والمتعاونون ذوو الصلة، وفنيي المعلومات والاتصالات
٤. عمال الدعم الكتابي وتضم: كتبة عامة ولوحة مفاتيح، وموظفي خدمات العملاء، وكتبة رقمية وتسجيلية للمواد، وعمال الدعم الكتابي الأخرى
٥. عمال الخدمات والمبيعات وتضم: عمال الخدمات الشخصية، وعمال المبيعات، وعمال العناية الشخصية، وعمال خدمات الحماية
٦. العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك وتضم: عمال زراعيون مهرة موجهون نحو السوق، وعمال الغابات والعمالين في الصيد والصيد المهرة الموجهين نحو السوق، والمزارعين ، الصيادين

٧. عمال الصناعات والحرفيين ذوي الصلة وتضم: عمال البناء والمهتمون (باستثناء الكهربائيين)، وعمال المعادن والآلات والمتاجر ذات الصلة، وعمال الصناعات التقليدية والطباعة، وعمال الصناعات الكهربائية والإلكترونية، وتجهيز الأغذية، النجارة، الملابس وغيرها من عمال الصناعات اليدوية والحرف المرتبطة بها
٨. مشغلي المصانع والآلات وأجهزة التجميع وتضم: مشغلي المصانع والآلات الثابتة، والجامعون، والسائقين ومشغلي محطات المحمول
٩. المهن الأولية وتضم: عمال النظافة والمساعدين، الزراعة، وصيد الأسماك، عمال في التعدين والبناء والتصنيع والنقل، مساعدي إعداد الطعام، وعمال المبيعات والخدمات ذات الصلة، وعمال القمامة وغيرهم من العمال الابتدائيين
١٠. مهن القوات المسلحة وتضم: ضباط القوات المسلحة بتكليف، وضباط القوات المسلحة غير المكلفين، ومهن القوات المسلحة، ورتب أخرى
- كما طورت منظمة العمل العربية تصنيف المهن الذي تم إقراره عام ١٩٨٩، وفقا للتصنيف الدولي الموحد عام ٢٠٠٨، والذي تم تحديثه عام ٢٠١٥ (منظمة العمل العربية، ٢٠١٨)، وقد استعانت الباحثة بأحد الدراسات (نور الدين زمام، وحميدو جرو، ٢٠١٦) التي لخصت المهن كما يلي:
١. **المهن الأولية:** وهي مهن موجهة نحو استخدام أو إنتاج مواد خام وتشتمل علي الأعمال الزراعية، والصيد، والتعدين.
 ٢. **المهن الثانوية:** وهي المهن المتصلة بإنتاج سلع من صنع الإنسان، أو بتصنيع المواد الخام، وتشتمل علي كل الأعمال المتعلقة بالصناعات مثل صناعة النسيج، وتصنيع المواد الغذائية، والصناعات الحرفية.
 ٣. **المهن المساعدة (الخدمية)** وتتصل بتوفير الخدمات أكثر من اتصالها بإنتاج السلع، وتشمل الأعمال الحكومية والإدارية، والطب، والدين والمواصلات، والاتصال، والخدمات الشخصية، ويندرج تحتها المحامين والممثلين، والصحافة.
 ٤. **مهن فنية عليا:** وهي المهن التي تحتاج لمعرفة متخصصة ومهارة خاصة يمكن اكتسابها عن طريق الدراسة النظرية، والممارسة التطبيقية في نفس

الوقت، وغالبا ما تتم هذه الدراسات داخل المعاهد والجامعات المتخصصة، وينضم أصحابها إلي منظمات وروابط خاصة بهم وتفرض عليهم قواعد لممارسة المهنة والتعامل مع العملاء، وتعرف بالمنظمات المهنية، أما القواعد الموضوعية فهي الأخلاقيات المهنية، وتشتمل علي من تلقوا تعليما أكاديميا.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في اللحظة الراهنة التي تخطو فيها مصر خطوات حثيثة تجاه الإصلاح الاقتصادي والبحث عن مصادر جديدة لتمويل الخدمات المختلفة للمواطنين، لتصل لشرائح المجتمع المختلفة؛ وتفيد صناع القرار التعليمي في مصر لتطوير المؤسسات التعليمية لتصبح مؤسسات إنتاجية استثمارية وحل المشكلات الاقتصادية الاجتماعية مثل البطالة والتضخم، ودور التعليم في الوصول للتنمية المستدامة، بما يتناسب مع متغيرات العصر ومتطلباته.

الإطار النظري:

يتناول الإطار النظري مفهوم الهوية المهنية وأنواعها وأبعادها، وعلاقتها بمفهوم الشراكة بمرادفاته المتعددة، والتحديات التي تستوجب تطوير الهوية المهنية للجامعة؛ لتحقيق الشراكة مع المجتمع الإنتاجي.

أولاً- مفهوم الهوية المهنية وأنواعها وأبعادها:

يعبر المفهوم التقليدي للهوية المهنية عنها من خلال تقديمها لصورة واضحة عن الذات المهنية للفرد في مقابل المهن الأخرى، وبالتالي يتم استخدامه للإشارة إلى مجموعة من السمات المنسوبة ظاهريا لأي مهنة التي تستخدم لتمييزها عن غيرها، كما تعرف بأنها عبارة عن مجموعة من الصفات التي تفرض على المهنة إما من خارجها (الأفراد غير المنتسبين لها) أو من داخلها (أعضاء من هيئة التدريس نفسها)، ويعيب هذا المنظور كونه جزئيا غير متكامل ومتحفظا، بينما هناك مفهوما أكثر شمولية يعبر عن الهوية المهنية بأنها مجموعة مشتركة من السمات والقيم التي تعمل للتفريق بين مهنة وأخرى، وهو يمثل العملية التي يسعى من خلالها الشخص إلى دمج مختلف الأوضاع والأدوار، فضلا عن خبراته المتنوعة، في صورة متماسكة عن الذات المهنية Sachs, Judyth, (1999,4).

وتهتم الهوية بالكيفية التي ينظر بها الأكاديميون أنفسهم لمهنتهم في مقابل نظرتهم لغيرها من المهن مما ينعكس علي ممارساتهم ويؤثر بدوره على نوعية

التعليم المقدم، وتختلف نظرة مختلف فئات المحاضرين الجامعيين إلى هويتهم، وكيفية تأثير برنامج التطوير المهني على بناء الهويات المهنية (Komba, Willy, 193-189, 2016, L M)، وهناك عوامل تؤثر على تشكيل الهوية المهنية منها مستوى التدريب المهني، والتدريب الأكاديمي، والخبرة العملية كأكاديمي.

وفيما يلي عرض للهوية المهنية في القوالب النمطية التقليدية للجامعة والهوية المهنية في الجامعات المتعلمة التي تسعى للشراكة والممارسات التطبيقية الفعلية.

• الهوية المهنية بين النظرية والتطبيق:

تستند القوالب النمطية التقليدية للجامعة علي النواحي النظرية المستمدة من الأبحاث الفردية التي يقوم بها الأكاديميين بعيدا عن الشركات أو المصانع أو أماكن العمل الفعلية؛ وبذلك تحدد الأدوار والحدود المهنية نظريا وفقا لثقافة وفهم أكاديمي غير واقعي، ويرى الأكاديميين أنفسهم في مركز أرقى من العاملين في أماكن العمل فيكون التواصل بينهم محدود (Birds, Rachel, 2015, 633-645). بينما الهوية المهنية المرتكزة علي الشراكة الواعية الفاعلة تستند علي التطبيق العملي والممارسة.

الجامعة التقليدية هي مؤسسة تعليمية تمنح كلا من درجة البكالوريوس والدراسات العليا في مجموعة متنوعة من القضايا، فضلا عن إجراء البحوث العلمية الأصلية، وعلى النقيض من ذلك، فإن جامعة الشراكات عادة ما تقتصر علي توفير التدريب الخاص بالوظائف، الموجودة في المجتمع المهني، وحل مشكلاته (Denegar, Craig; Mazerolle, Stephanie; Burton, Laura, 2017).

أنواع الهويات المهنية:

يوجد نوعين من الهوية المهنية للمؤسسات التعليمية، كما يلي:

(Sachs, Judyth, 1999, 5-9):

هوية ريادة الأعمال: The entrepreneurial identity

وهو نموذج جديد للهوية المهنية أيده مجموعة من الأكاديميين منهم منتر Menter وموشامب Muschamp ونيكولز Nicholls وأوزغا Ozga وبولارد Pollard عام 1997؛ للإشارة إلي دور سوق العمل في تشكيل الأفراد لهويتهم المهنية بشكل جماعي وفردى في إطار المنافسة على الموارد ورفع الروح التنافسية، بدلا من الروح التعاونية. ويتم تعزيز التشغيل الفعال للسوق من خلال

الجمع بين التشريع والضوابط، والآليات الداخلية والمؤسسية، ولاسيما مؤشرات الأداء وعمليات التفتيش، التي توفر للمستهلكين من أفراد المجتمع أساساً للاختيار، ولكن الأهم من ذلك هو توفير الضرورات الإدارية اللازمة لرفع معايير الأداء والتنافسية

الهوية النشطة: The activist identity:

تستمد الهوية النشطة من الخطابات الديمقراطية لتعبر عن أهداف تحريرية واضحة، والهوية النشطة هي المعنية بالحد من الاستغلال وعدم المساواة والقضاء على الاضطهاد؛ وعلى ذلك فإن تطوير هذه الهوية متجذر بعمق في مبادئ الإنصاف والعدالة الاجتماعية، وتتميز هذه المؤسسات ذات الهوية النشطة بما يلي:

١. التدفق المفتوح للأفكار، بغض النظر عن شعبيتها، التي تمكن الناس من الحصول على المعلومات على أكمل وجه ممكن.
٢. الإيمان في القدرة الفردية والجماعية للطلاب لخلق إمكانيات لحل المشاكل.
٣. استخدام التفكير النقدي والتحليل لتقييم الأفكار والمشاكل والسياسات.
٤. الحرص على رعاية الآخرين و"الصالح العام".
٥. الاهتمام بكرامة وحقوق الأفراد والأقليات.
٦. فهم أن الديمقراطية ليست كثيرا "مثالية" لتكوين مجموعة مثالية من القيم التي يجب أن توجه حياة الشعوب.
٧. تنظيم المؤسسات الاجتماعية لتعزيز وتوسيع نطاق الحياة الديمقراطية. وتحتاج المؤسسات إلي واحدة أو اثنين من العناصر السابقة لتعبر عن الهوية النشطة وتؤدي الخطابات الديمقراطية إلى تنمية مجتمعات الممارسة، هذه المجتمعات من الممارسة ليست كيانات قائمة بذاتها، ولكنها تتطور في سياقات أكبر - تاريخية واجتماعية وثقافية ومؤسسية- مع إشارة محددة إلى الموارد والقيود- وفي هذا الإطار، فإن فكرة أن المعرفة يتم إنتاجها بشكل مشترك من قبل الشركاء داخل المجتمع من خلال الحوار، فإن المشاركة في الحوار التحويلي النقدي يوفر آلية من الدقة في تطوير قاعدة المعارف والممارسات، ونتيج المحادثات لأعضاء المجتمع الجامعي والمهني إعادة النظر باستمرار والتحدي والتجديد؛ لتحقيق جودة الممارسة في مجالهم، ومن أجل بناء معرفة منتظمة مستدامة داخل المجتمع، من المهم أن يحدث الحوار على مدى إطار زمني مستدام (Daniel, G.R., Auhl,

(G., & Hastings, W., 2013, 160)، واللغة المفاهيمية المشتركة تمكن المجتمعات من بناء وإعادة تقييم وتعديل مفاهيمها وممارستها المفاهيمية، وهناك العديد من التفاهات الضمنية في المناقشات حول مجتمعات تبادل المعرفة، منها أن جميع الأعضاء يستثمرون على قدم المساواة في نتائج المجتمع وأن جميعهم يتركزون بوصفهم متعلمين (Maher, Damian; Schuck, Sandy; Perry, Rachel, 2017, 81-83).

ويوجد مستويات مختلفة من الخبرة في مجتمعات الممارسة، حيث ينبغي النظر إليها على أنها مجموعة مشتركة من الموارد المهنية، فهي تتطلب مشاركة مستمرة، وتطالب في الوقت نفسه بالتنمية والتفاوض بشأن المعاني المشتركة، كما تبني مجتمعات الممارسة على المشاركة في العمل، والعلاقات بين الأشخاص، والمعارف المشتركة، والتفاوض بشأن المشاريع، لارتباطه بالقدرة على المشاركة في أنشطة وتفاعلات ذات مغزي، وهي تيسر قيم الاحترام والمعاملة بالمثل والتعاون، وبذلك تعتبر هذه المجتمعات مفتاح للتحول الحقيقي مما يؤثر على المناخ داخل أي مؤسسة.

(Chan, Cheri; Clarke, Matthew, 2014, 291-304).

وبالإضافة لمجتمعات الممارسة، فالهوية النشطة للجامعة يجعلها تعمل في إطار مفهوم التعلم المنظومي أو المنظمة المتعلمة، وذلك حيث أن قلب التحسين والتغيير هو ما يضعه النظام المؤسسي من معتقدات، وتكاملها مع معتقدات الرأي العام ومعتقدات المجتمع، حيث تعمل المنظمة المتعلمة على الشراكة والتكامل بين كل الأفراد والمجموعات التي تعمل داخل النظام أو خارجه؛ لخلق وحدة في الفكر، توجه كافة الممارسات، وتتبنى تقنيات جديدة للممارسة، مع التقييم المستمر لعمليات التغيير والتحسين بهدف استمرار التحسين؛ للاستفادة الكاملة من التغذية المرتدة من عمليات التحسين والممارسات المستمرة؛ للوصول للجودة الشاملة للجامعة (Costa, Auther L. & Kallick, Bena, 2011, 41-42).

مما سبق يتضح نوعين من الهوية المهنية، الهوية الأولى هوية المشاريع أو ريادة الأعمال وهي هوية تهتم بقضايا سوق العمل وتنتم في إطار مفاهيمي يهتم بالمساءلة، والاقتصاد، والكفاءة والفعالية، وهي هوية تنافسية تهتم بالتنافس بين المؤسسات ورؤية الجامعة بوصفها مؤسسة تنافسية لها معايير لتقييم الأداء،

تنافس مثيلاتها من الجامعات، وتنافس مؤسسات المجتمع في تقديم سلعة لها مردود وعائد في المجتمع، بينما الهوية الأخرى هوية ديمقراطية نشطة تهتم بالتعاون بين الجامعة ومثيلاتها ومع مؤسسات المجتمع الأخرى لتقديم مجتمعات تعاونية للممارسة من خلال مجموعة من الشراكات الواعية المبنية علي الاحترام والتفاهم والاتصال الفعال.

أبعاد الهوية المهنية:

حددها وينجر عام ١٩٩٨ Wenger (1998) في الآتي Komba, Willy L M,

: (2016, 189-193)

١. الهوية باعتبارها خبرات متفاوض عليها،
٢. الهوية كعضوية في المجتمع،
٣. والهوية كمسار للتعلم،
٤. والهوية كعلاقة بين العضويات المتعددة.

كما حددتها فاريزه خالد Fariza Khalid في أربعة عناصر رئيسية

لهويات المهنيين، وهي Fariza, (2015, 307, 2015, 307) (Khalid,2015, 307):

١. **الهويات الشخصية:** تشمل نوع الأفراد المهنيين المتخرجين من الجامعة من حيث أعمارهم، وجنسهم، وحالتهم الاجتماعية، فبعض الجامعات محددة بسن محدد والبعض مفتوح، وهناك جامعات للذكور وآخر للإناث، ومختلط.
٢. **الهويات المهنية:** وتشمل التخصصات، والمسئوليات والكفاءات داخل الجامعة، كما تشتمل علي الأدوار، والالتزام المجتمعي، والشراكات.
٣. **هويات المتعلمين:** وتعتبر عن الجامعة بوصفها مؤسسة تعليمية تحوي مجموعة من المتعلمين لهم تفضيلاتهم، وتشتمل علي طرق مختلفة للتعليم والتعليم، ودورات للتنمية المهنية، ورفع أداءات المتعلمين ومهاراتهم.
٤. **الهوية المجتمعية:** وتعتبر عن الجامعة بوصفها مؤسسة مجتمعية لها أدوار وعليها مسئوليات.

مما هو جدير بالذكر أن الباحثة قد طوعت الأنواع المختلفة التي حددتها

فاريزه خالد Fariza Khalid لتناسب الجامعة، حيث اقتضت دراسة فاريزه علي كلية المعلمين فقط، بينما يشمل موضوع الدراسة الحالية الجامعة بكل كلياتها، وتري الباحثة أن الأبعاد السابقة متكاملة وتعتبر عن وظائف الجامعة من التدريس الذي ينبغي أن يتوافق مع هويات المتعلمين، والبحث العلمي الذي يطور الهوية

المهنية للجامعة خصوصا إذا ارتبطت بالهوية الشخصية والهوية المجتمعية، وخدمة المجتمع المرتبطة بالهوية المجتمعية للجامعة.

هوية أعضاء هيئة التدريس في مقابل هوية الجامعة:

أثرت التطورات الاجتماعية والقانونية - على مدى العقدين الماضيين - تأثيرا هائلا على الوظائف الأساسية للجامعات - في عدد من الدول المتقدمة ومنها الولايات المتحدة الأمريكية- في مجال البحث والتدريس، مما أدى إلى الابتعاد عن النموذج التقليدي "العمومي" للجامعة نحو نموذج "الشركات" للتعليم العالي، مما كان له تأثيرا كبيرا على هوية أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة والتي تتحدد أساسا بالنظر إلي المعايير المهنية التي تكفل الحرية الأكاديمية، في مقابل المحددات القانونية، مما يشكل مقاومة أعضاء هيئة التدريس لهذه الاتجاهات المؤسسية أو قبولها، فالهوية عملية ديناميكية وغير متكافئة، حيث يتم تشكيل هوية هيئة التدريس من قبل عوامل متعددة، بما في ذلك المعايير المهنية للحرية الأكاديمية والتعاريف القانونية للوضع الوظيفي، والتي تحدد مدي مقاومة أعضاء هيئة التدريس أو استجابتهم للشراكات والعلاقات بالجامعة، وبالإضافة إلى هذه الجدلية، فإن الاتجاهات المؤسسية الحديثة والسياق الاقتصادي الأوسع للخصخصة شكلت قوي أثرت على الهوية الفردية والجماعية لأعضاء هيئة التدريس ومدي استجابتهم لهذه التطورات التاريخية، واستجابتهم لاتجاهات الجامعة ومن هنا يمكن تمييز ثلاث أنواع من الهويات داخل الجامعة.

(Lieberwitz, Risa L. Follow, 2007, 2-4):

١. **الهوية القانونية:** وتتنظر إلي أعضاء هيئة التدريس بوصفهم موظفين وإداريين، وتعمل بالتركيز فقط على موازنة المصالح بين مديري الجامعات وأعضاء هيئة التدريس كجزء من الإدارة - وحدود الاستقلال الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في ممارسته للأنشطة التعليمية والبحثية، وبالتالي هامش الحرية الممنوح للعمل مع الميدان والشركات الإنتاجية- في إطار حقوق الملكية الفكرية، وتسويق البحوث، وبراءات الاختراع، والبحوث الممولة من القطاعين العام والخاص، ومن مميزات هذه الهوية تحقيق الأمن الوظيفي لعضو بتحقيق العقد الدائم للعمل.

٢. **الهوية المهنية:** وترفض فكرة أن عضو هيئة التدريس إداري يؤدي واجبات محددة، وفقا لأسس نظرية، وظهرت نتيجة تأثر الجامعات، شأنها في ذلك شأن المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى، بالخصخصة المتزايدة للخدمات العامة، بما في ذلك زيادة التركيز على الأسواق الخاصة كوسيلة لتقديم السلع والخدمات، وتحت تأثير هذه الاتجاهات السياسية والاقتصادية، اعتمدت الجامعات سياسات وممارسات توسع دورها كجهات فاعلة في السوق في التدريس والبحث، وقد اعتمدت بعض هذه المشاريع على التكنولوجيا الجديدة، مثل مؤسسات التعليم عن بعد الجامعية الهادفة للربح، والتسويق الجامعي للبحوث، وهي هوية ديناميكية متطورة ومتسقة مع تغيرات سوق العمل، تستند الثقافة الأكاديمية إلى القيم المجتمعية للمشاركة، والتوافق بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة لعضو هيئة التدريس، والهوية المهنية المتميزة ترتبط بإحداث توافق وتوازن بين الحرية الأكاديمية الفردية والجماعية واستقلالية عضو هيئة التدريس من جانب، والوظيفة المجتمعية للجامعة من جانب آخر

٣. **الهوية المؤسسية:** وتبدأ من الهوية البصرية للجامعة والتي تحدد من خلال شعار الجامعة أو اللوجو الخاص بها، وتمتد لتشمل مجموعة القيم والمنافع التي تقوم عليها أو تقدمها، ومرحلة بناء الهوية المؤسسية الحقيقية داخل أذهان العملاء يساهم في تقديم أفضل الاقتراحات أو التصورات الإبداعية التي ستحدد مسار وخارطة الطريق للجامعة للتعامل مع متغيرات الزمن، وعليه لا بد وأن ينتقل الفكر الخاص بالجامعات فيما يخص الاهتمام بالهوية المؤسسية من مجرد شعار مرسوم ومطبوعات جميلة إلى كيان وهوية تحدد من أنت وماذا تفعل وأيضا كيف تفعل ذلك، وما العناصر التي ستبنى عليها هويتك المؤسسية، وإن تم ذلك بنجاح سينعكس على نتائج الجامعة في تحديد هويتها وأدوارها بصورة إيجابية، ومن الخطوات المهمة لبناء الهوية المؤسسية (أحمد عادل فايز، ٢٠١٦):

أ- اختيار قيم تمثل الجامعة يمكن أن تترجم لعناصر لبناء الهوية، ويجب أن تكون هذه القيم ذات معنى في المجتمع، ومرتبطة جيدا بطبيعة رسالة الجامعة وما يحتاجه العملاء أو المجتمع منها.

ب- الثبات على الاتجاه الذي اختارته الجامعة وعدم تغييره بعد تحديد الأهداف والقيم والهوية؛ لوضع الخطة لبناء الثقة مع العملاء والموظفين
ت- التطوير المستمر لعناصر الترويج وخطط التسويق والإعلان التي يجب أن تكون مبنية على قيم الجامعة وهويتها المحددة سلفاً.
مما سبق يلاحظ العلاقة الدائرية بين هوية عضو هيئة التدريس وهوية الجامعة وعمليات التأثير والتأثر المتبادلة، وعلاقتهم بمرونة الجامعة ومدى الاستقلالية والحرية الممنوحة للتوافق مع النظم والأنماط الحديثة لشكل الجامعة ورؤيتها وهويتها.

إشكالية ديناميكية الهوية المهنية:

سبق وأن تم عرض تعريف راشيل بيرد (Birds, Rachel, 2015, 633-645) للهوية المهنية بأنها "عملية انعكاسية ومستمرة من البناء، والتفكيك وإعادة الإعمار"، وبذلك فهي عملية ديناميكية تتطور مع تطور المجتمعات، وتؤثر على فهم الفرد لدوره وهويته الوظيفية.

ويلاحظ ثبات واستاتيكية القوالب النمطية للجامعات، بينما الشراكة مع جهات العمل تخلق فضاءً تعليمياً جديداً أطلق عليه البعض "الفضاء الثالث" وهو خلق أدوار مهنية جديدة للجامعة تكون هجينا بين الدور الأكاديمي والتجاري (Birds, Rachel, 2015, 633-645).

مما سبق يتضح أن تحديد الهوية المهنية للجامعة يتعلق بقدرتها على تسهيل مرحلة انتقال الفرد من طالب إلى مهني، من خلال معرفته الواقعية بمهنته والنمو الحادث بها (Burrows, Lee, 2017).

تعدد الهويات بالجامعة (الهوية المختلطة):

تعمل الهوية المختلطة على وجه التحديد في مجال الشراكة المجتمعية وشركات الأعمال، وعن أثر عملها على الهياكل والعلاقات الإدارية التقليدية، تكون الجامعة مسئولة عن توفير إطار يجمع معاً المزيد من الأنشطة الموجهة نحو المجتمع بمؤسساته العامة والخاصة؛ ولذلك تعد الجامعة -على نطاق واسع- فريقاً متعدد التخصصات والمهن، يرتبط شبكياً مع المختصين في الميدان، وبذلك تعمل الجامعة مع هيئة أكاديمية ومهنية داخل حرم الجامعة وخارجه (Whitchurch, Celia, 2010, 627-640).

والمشكلة الرئيسية تتبع من تعقيدات الوصول لهوية تفاوضية لثقافتين مختلفتين، حيث أن التعاون يجب أن يفهم ضمن سياقات اجتماعية ثقافية أوسع لتحديد التفاعل بين القوى التي تشكل العلاقات والهويات والممارسات. (Chan, Cheri; Clarke, Matthew, 2014, 291-304) .

وينتج عن الهوية المختلطة ظهور كادر جديد من "المهنيين المختلطين" تشمل أدواره علي المبادرات المرتبطة بالمسؤوليات الاجتماعية للمؤسسات في مجتمعاتها المحلية، فضلا عن المشاريع الموجهة نحو السوق، المدرة للدخل (Whitchurch, Celia, 2010, 627-640) ومن أمثلة الجامعات التي تستند في عملها علي الهوية المختلطة جامعة الشركات، وجامعة الأعمال، ويمكن تحليل عملهما في الأسطر التالية.

• جامعة الشركات:

وفقا لجين مايست Jeanne Meister*، يمكن تعريف عبارة "جامعة الشركات" "corporate university" بأنها مظلة إستراتيجية مركزية لتعليم وتنمية الموظفين أو هي الوسيلة الرئيسية لنشر ثقافة المنظمة وتعزيز تنمية مهارات العمل، وما تتطلبه من مفاهيم ومهارات للتعليم والتعلم والقيادة، والتفكير الإبداعي، وحل المشكلات، وبمعني آخر فالجامعة يمكن اعتبارها كيانا تعليميا يعمل كأداة إستراتيجية تهدف إلى مساعدة المنظمة الأم -الشركة أو قطاع الأعمال الرئيس- في تحقيق أهدافها من خلال القيام بأنشطة تعزز التعلم والمعرفة الفردية والتنظيمية (Hearn, Denise R., 2014).

وقد أنشأت منظمات ذات أداء عال مثل أبل وجنرال إلكتريك وشل ومارس وإيكا Apple, General Electric, Shell, Mars and IKEA شركات خاصة بها، للفوز في بيئة تجارية معقدة وسريعة التغير، بحيث أصبح التحدي الحقيقي للمديرين يتمثل في القدرة علي المنافسة بذكاء، لتعمل شركتهم في بيئة متغيرة ومنقلبة، مما يتوافق مع قدرة الجامعة علي مواكبة التطورات الإستراتيجية في بيئتها؛ لزيادة القدرة التنافسية، والعمل كبيئة للتعلم ووسيلة إستراتيجية لنفوق المنظمة من خلال التعلم ونقل المعرفة، وتحفيز تبادل المعرفة وخلق بيئة إبداعية (Center for Strategy & Leadership, 2016).

مما سبق يتضح أن نظام العمل في جامعة الشركات يعتمد بشكل رئيسي علي المعادلة الآتية:

التعلم الاستراتيجي والتكيف واجتذاب المواهب ← منافسة + إبداع +
استمرارية للشركات = جامعة شركات

ويلاحظ أن جامعة الشركات تخضع بشكل كامل في أهدافها ورؤيتها ورسالتها للمنظمة التابعة لها دون غيرها، بينما يوجد نموذج آخر للشراكة بين الجامعة ومجتمع الأعمال بشكل عام بكل منظماتها، تعمل الجامعة فيه بشكل استشاري، وتدريب، وهو جامعة الأعمال.

• جامعة ريادة الأعمال:

وتهتم بالعلاقة بين الجامعة والأعمال التجارية الربحية، حيث تخضع علاقات العمل التجاري لمجموعة من العلاقات، أبرزها:

- أ- العلاقات بين الأعمال التجارية (business-to-business) (B2B)
- ب- الأعمال التجارية إلى العملاء (business-to-customer) (B2C)
- ت- العلاقات بين الجامعة والأعمال التجارية University-to-Business (U2B)

وقد نجحت وحدات التعليم المستمر (Continuing education (CE)) في جميع أنحاء الولايات المتحدة في بناء شراكات بين الجامعات (U2B) لتوفير قيمة أكبر لشركائها من المجتمع المحلي وزيادة الإيرادات للجامعة، بالاستفادة من نقاط القوة النسبية لجامعتهم في البحث والتدريس لمساعدة الشركات على تطوير موظفيها لزيادة الكفاءة، وتلبية الأهداف الإستراتيجية، وزيادة مشاركة الموظفين، ويفضل قطاع الأعمال نموذج (U2B) عن نماذج الشراكة السابق ذكرها، لأن الجامعة تعمل بشكل مختلف حيث تعمل في ثلاث طرق دائرية حاسمة، كالاتي:

(Irvine, George; Verma, Lisa, 2013, 86-99)

١. تستمر الشراكة مع الجامعة لوقت أكبر وعلي نطاق أوسع من أوجه الشراكة الأخرى.
٢. تعمل من خلال رسالة تعليمية وباستعداد ودوافع للتعلم بدلا من دافع الربح؛
٣. تعمل الجامعة تحت هياكل تمويل مختلفة من الأعمال التجارية (المدعومة وشبه الخاصة وغير الربحية)، وهذا التنوع يساعد مجتمع الأعمال والمنظمات الربحية والخيرية.
٤. وتتميز الشراكة بين الجامعة ومجتمع الأعمال بالقدرة علي تمويل البرامج،

ودفع ثمن الخدمات؛ لتطوير الجامعة بأعضائها ومرافقها. وبالرغم من الشراكة الجيدة بين الجامعة ومجتمع الأعمال، والتي تحقق العديد من الفوائد للطرفين، فإن هناك بعض المجالات المثيرة للجدل، أبرزها الملكية الفكرية، ونقل التكنولوجيا، والترخيص، ويجب تعزيز الجوانب الناجحة ويجب التقليل إلى أدنى حد من المجالات المثيرة للجدل Casey, James (2005,10-22). (Jr. J. كما أن نجاح هذا التدخل في التعليم العالي يعتمد عموماً على مدى تنظيمه ومدى قبول أصحاب المصلحة والمستفيدين للشراكة، ومن النقاط المهمة في هذه العملية كيف ينظر الأكاديميون أنفسهم لمهنتهم وكذلك كيف ينظرون إلى الآخرين في مهنتهم الخاصة، والمواقف التي تعكسها ممارساتهم، مما يؤثر بدوره على جودة التعليم، ومن المفترض أن برنامج التطوير المهني للأكاديميين له تأثير في تطوير الهوية المهنية للعاملين في الجامعة Komba, Willy L. M. & Anangisye, William A. L. and Katabaro, Joviter K. ,2013,187-188; ولذلك تواجه وحدات التعليم المستمر والمهني الحاجة المستمرة لمواكبة أسواق العمل الديناميكية عند تقييم عروض البرامج ومحتواها، وتوفر بيانات سوق العمل في الوقت الفعلي المستمدة من التحليل التفصيلي للوظائف على شبكة الإنترنت أداة جديدة لملائمة البرامج بصورة أكبر للطلب المحلي على سوق العمل Restuccia, DanSteele, Christopher ; ,2013,128-135); Goldberger, Susan

الشراكة غير الربحية:

وهي الشراكة التي تتم مع منظمات المجتمع المدني، ويكون الهدف الأساسي تنمية المجتمع وتطويره، ومن أمثلتها مشروع الحارس الأخضر في كوريا، وكان الهدف من المشروع الشراكة بين الجامعة وبعض المنظمات البيئية؛ للتنقيف البيئي التعاوني، والتأكيد على المسؤولية البيئية للشركات، والتنقيف البيئي المجتمعي الفعال، وتشجيع التعليم البيئي، والاستثمار في مستقبل المنظمات العاملة لحماية البيئة (Ju, Eunjeong & Jang,Shinho, 2017).

وتري الباحثة أن نجاح الشراكة مع الجامعة يعتمد بشكل أساسي على معرفة الهوية المهنية للجامعة، ورؤية أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء تلك الهوية؛ لسهولة تقبلهم العمل مع المهنيين والفنيين والمختصين في قطاع الأعمال، وتقليل المشكلات الناشئة عن نقص الوعي إلي حدها الأدنى.

- ومن القضايا الأكثر إلحاحا والتي تعوق شراكة الجامعة مع قطاع الأعمال، ما يلي (Casey, James J., Jr., 2005, 10-22):
١. زيادة التنافس بين الجامعات على التمويل الخارجي؛ مما يؤثر علي رسالة الجامعة التعليمية والمجتمعية.
 ٢. قصور في الالتزام التنظيمي من قبل الكليات والجامعات والمستشفيات والمراكز الطبية؛ لإرضاء الشركات والمنظمات الربحية.
 ٣. تدخل في محاسبة التكاليف المالية، ومراجعة الحسابات.
 ٤. الانخفاض النسبي لدعم الدولة للتعليم الجامعي في مجال البحث والتطوير المقترن بزيادة تمويل الشركات للبحث والتطوير.
 ٥. ضعف العلاقات بين الجامعة والصناعة الثقيلة ذات العائد الأقل تجاريا وأعلي تنمويا.
- لذلك ينبغي توخي الحذر ووضع حلول للقضايا السابقة قبل المضي قدما في الشراكة مع قطاع المال والأعمال.

• الشراكات البحثية:

تعتبر الشراكات البحثية بين الجامعات وروادها الصناعيين علاقة مهمة ومنتجة بشكل عام، وتبادلية المنفعة، حيث تتلقى الجامعات الدعم المالي وغير المالي من الجهات الراعية للشركات، ويحصل طلاب الدراسات العليا والطلاب الجامعيين على تجربة تعليمية ممتازة من خلال العمل في الصناعة، والتي تعدهم لحياتهم المهنية، وتستفيد الصناعة أيضا من هذه الشراكات، ويتقدم عملهم من خلال توظيف طلاب الدراسات العليا والطلاب الجامعيين ممن لديهم الخبرة البحثية والمهنية، ولديهم رؤية لتحسين الموارد وتطوير الشركات والمصانع (Casey, James J., Jr., 2005, 10-22)، وفي العديد من الاقتصاديات المتقدمة، تبرز السياسة دور الابتكار في حفز الانتعاش الاقتصادي وتدعيم النمو، ومن المتوقع أن يسهم التعليم العالي إسهاما كبيرا في جدول أعمال الابتكار، لخلق فضاء تعليمي جديد أطلق عليه البعض "الفضاء الثالث" وهو خلق أدوار مهنية جديدة للجامعة تكون هجينا بين الدور الأكاديمي والتجاري (Birds, Rachel 2015, 633-645)، وخصوصا في ظل مجتمع المعرفة واقتصاد المعرفة.

الهوية المهنية للجامعة والشراكة في مجتمع المعرفة:

أدى الانفجار المعرفي - وخصوصا مع بداية الألفية الثالثة- إلى تضاعف مستمر للمعرفة، وأصبحت ثروة الأمم ورفاهيتها تقاس بما لديها من أفراد متعلمين مدربين على تطبيق ما نقلوه من معارف، وما يمتلكونه من مهارات وقدرات تؤهلهم لأداء أعمالهم والقيام بواجباتهم بوصفهم مواطنين مع التغيير المعرفي الكبير (Martin J. FinkeLstein & others ,2000,271-272).

وقد أصبحت المعلوماتية والتكنولوجيا من المحددات الرئيسية لتوازن القوى، حيث التحول الكبير من تكنولوجيا البضائع والمعدات إلى تكنولوجيا صناعة المعلومات، مما ترتب عليه تغير في مراكز القوى التقليدية، تمثل في بروز طبقة تربع على عرشها نخبة من الأفراد وقليل من المؤسسات والدول التي تحتكر صناعة المعلومات، وتمتلك مفاتيح القوة والسيطرة على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية (فتحي جروان ،٩، ٢٠٠٢)، وقد يكون ذلك لصالح الإنسان ونفوقه، ولكنها إذا لم تحكمها القيم الخلقية الأصيلة فقد تدمر الحياة البشرية (علي أحمد مذكور، ٢١٠، ٢٠٠٣-٢١١)، وقد ظهر نتيجة لتكنولوجيا المعرفة والمعلومات مصطلح العمل المعرفي "Knowledge work" وعمال المعرفة هم من يمتنون المعرفة باعتبارها مهنة يتكسبون منها ويعيشون على التبادل المعرفي (Martin).

J. FinkeLstein & others ,2000,271)

وقد تمثلت التغيرات الأساسية في شكل المعرفة في الآتي (Delanty;

:Gerard, 2001,4-5)

بدأ الارتباط الوثيق بين مقدار معرفة الأفراد وانتمائهم لدولتهم - ما يمثل العقد الاجتماعي بين الأفراد والدولة - في التحلل ببطء في نهاية التسعينيات وبداية الألفية الثالثة؛ إذ لم تعد الدولة هي الحارس الوحيد على إنتاج المعرفة وأصبحت المعرفة متاحة للجميع مع حماية الملكية الفكرية.

اعتماد المجتمع الحديث أكثر فأكثر على المعرفة في كل ميادين الحياة، في الإنتاج الاقتصادي والنظام السياسي.... الخ.

ظهور أنواع جديدة لتكنولوجيا المعلومات بسبب الانتشار الواسع والسريع للمعرفة.

وتجاوز الانتشار المعرفي السيطرة المجتمعية والقطرية؛ عن طريق التكنولوجيا الحديثة بدءًا من التلفزيون وشبكات الكمبيوتر (متضمنة الإنترنت)،

والأقمار الصناعية، والفاكس، وكذلك انتشار أنواع جديدة من التكنولوجيا الكيميائية والنووية، ذلك كله خلق مجتمعات جديدة - خصوصاً عبر الإنترنت - وأصبح لهذه المجتمعات مواطنوها المتفاعلون معها ومع المنظمات العالمية Urry; John (2000,64-67).

ودخلت التكنولوجيا وما يتصل بها من معرفة في كل جوانب حياة الأفراد والمجتمعات، فهناك تكنولوجيا الغذاء، والتقدم الطبي مما أسهم في زيادة متوسط العمر الإنساني، وبما يحقق جودة الحياة، ويحقق الرفاهية العالمية، ويدعم المواطنة الاجتماعية (Kendall; Diana & others, 2000,662).

وبذلك جاءت التكنولوجيا الحديثة والعولمة المعرفية لتعلن نهاية الجغرافيا، مع تقدم وسائل الاتصالات الحديثة، وذلك بعد فكرة نهاية التاريخ التي طرحها فوكوياما، فقارات العالم في حالة فقدان مستمر لدعائمها الجغرافية لصالح وسائل الاتصال عبر القارية (بول فيريليو، ١٩٩٨، ١٤٨-١٥١)، وانتشرت في العقود الأخيرة من القرن العشرين عدد كبير من المصطلحات الأكاديمية في الحديث اليومي بين فئات واسعة من المواطنين، مثل كلمة الكمبيوتر والإنترنت ومركبات الفضاء والأقمار الصناعية، وفي بعض الأحيان كلمات مثل ثقب الأوزون والجينات والاستنساخ، ودخلت مثل هذه المصطلحات إلى اللغات الوطنية، والتي تعبر عن نوع من الهيمنة للغة البلاد الآتية منها وثقافتها وخصوصاً اللغة الإنجليزية (أحمد أبو زيد، ١٨، ٢٠٠٥-١٩).

وبذلك ارتبط النمو الاقتصادي بالضرورة بالنمو والاستخدام الفعال للعلم والتكنولوجيا، فالنمو الديناميكي الطويل الأجل للاقتصاد، ومكانة الدولة في الاقتصاد الدولي، مرتبط بالتقدم في العلم والتكنولوجيا؛ مما يؤكد علي دور البحث العلمي في تطوير الاقتصاد، والتنمية المستدامة.

الشراكة وثقافة المجتمع الجامعي:

يعتمد فشل أو نجاح الشراكة علي التواصل الفعال مع الجامعة، والاتصالات بين الجامعة والشركات، وتشكل الاختلافات الثقافية عائقاً رئيسياً أمام التعاون بين الجامعة والشركات، فالسرية أو نشر المعرفة العامة هو فرق كبير بين الجامعات والصناعة، ففي الوقت الذي ترغب الجامعات في نشر نتائج أعمالها، تتجح الصناعة ببقاء سر المنتج حتى لا تسرقه الشركات المنافسة، ولذلك كثيراً ما

يخشى الطرفان، من خلال الثقافة أو الخبرة السابقة أو القوالب النمطية القيام بالعمل مع الآخر، وربما يكون الخوف من الاضطرار إلى الكشف عن المعلومات، وانعدام الثقة بين الطرفين حاجز كبير لنجاح الشراكة، تفنقر الجامعات إلى اتساق الإدارة وديمومتها، مع تغير أعضاء هيئة التدريس بسبب الترقيات المعتمدة علي التفوق البحثي أكثر من اعتمادها علي الأقدمية- بعكس الشركات- والبعثات الخارجية والإعارات، مما يجعل الشراكات طويلة الأجل صعبة، وقد تتغير جداول الأعمال حتى لو كان الموظفون مستقرين، لخضوع الجامعات العامة للعملية التشريعية المالية، بينما تتغير أولويات الجامعات الخاصة وفقا لتفضيلات المجتمع - سواء كانت عن قصد أو عن غير قصد- يمكن أن تكون الجامعات مؤسسات غير متناسقة (Casey, James J., Jr., 2005, 17-22):

الهوية المؤسسية:

تمثل الهوية المؤسسية "شخصية" الشركة التي صممت لاتفاق وتسهيل تحقيق أهداف العمل، فعادة ما تتجلى بوضوح عن طريق العلامة التجارية وتشكل الهوية مجموعة عناصر تستخدم لإيصال بيان بصري حول العلامة التجارية للمستهلكين، وغالبا ما ينظر إلى هوية الشركة على أنها تتألف من ثلاثة أجزاء (Knapp, Pat Matson; Evans, Judith; Cullen, Cheryl Dangel, 2001):

- تصميم الشركة (الشعارات، والزي الرسمي، ألوان الشركات)
- اتصالات وعلاقات الشركة (الإعلان والعلاقات العامة، والمعلومات).
- سلوك الشركة (القيم الداخلية والأعراف).

فهوية الشركة أصبحت أسلوب عالمي لتشجيع الشركات وتحسين ثقافة الشركات، وأبرزها شركة موظفي الشؤون العامة، سواء التي أسسها موتو ناكانيشي في طوكيو، اليابان في عام ١٩٦٨، أو في الولايات المتحدة، ومنها شركات تصميم الرسوم مثل Chermayeff & Geismar والتي تعتبر رائدا في تطبيق المبادئ الحديثة لتصميم الهوية المؤسسية، هوية الشركة هي السبيل للشركات الفاعلة (الجهات الفاعلة التي تعتبر نفسها تتصرف نيابة عن الشركة) أن تكون على وعى بدور الشركة في التفاعل الاجتماعي المستمر مع الجهات الفاعلة الأخرى في سياق محدد، وهو يشمل المفاهيم المشتركة للواقع، وأسلوبها في العمل (Knapp; Pat Matson, Evans; Judith, Cullen; Cheryl Dangel, 2001).

تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي

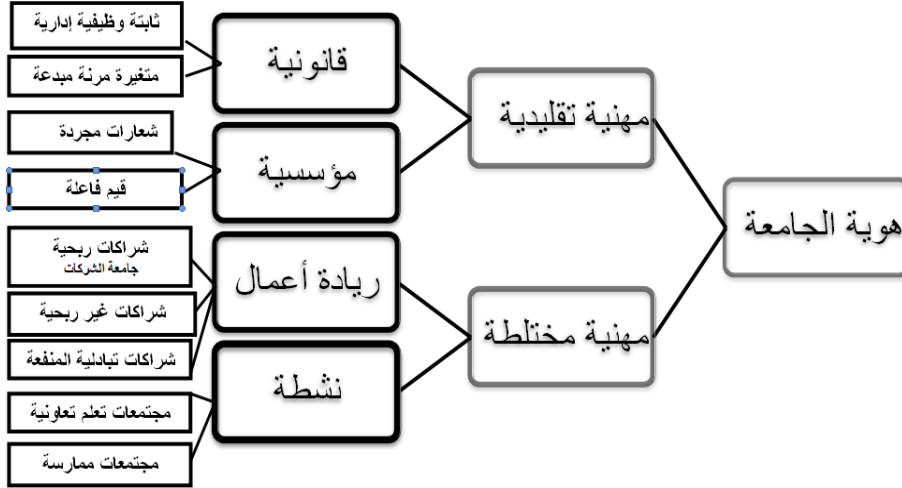
- ففي هذه العملية للشركات الفاعلة نفس القدر من الأهمية مثل الشركة الرئيسة؛ فيما يخص الهوية المؤسسية للشركة (مجموعة من الشركات الفاعلة) وكذلك الشراكة مع الجامعة والتي ينبغي أن يكون لها هوية قريبة الصلة بهوية الشركة.

الرؤية المستقبلية:

تضع الدراسة رؤية مستقبلية للجامعات العربية، تضع خيارات متعددة لهوية تلك الجامعات؛ لتتطرق منها -وفقاً لرؤية كل جامعة لدورها ووظيفتها- لتحقيق التطور المستمر وفقاً لمستقبل المجتمع الإنتاجي والإصلاح الاقتصادي المستقبلي.

الرؤية المستقبلية:

تتمثل المشكلة في تحديد هوية محددة للجامعة في إطار تحقيق الشراكة مع المجتمع الإنتاجي؛ مما ييسر على الجامعة تطبيق البحوث وعمل الدراسات الواقعية، بالإضافة لتوفير التمويل الكافي للتنمية والتطوير لكل مرافق الجامعة وبحوثها.



شكل (١) شجرة الاحتمالات لهوية الجامعة

المصدر: إعداد الباحثة

يوضح شكل (١) شجرة الاحتمالات لهوية الجامعة، ويوضح أن هوية الجامعة إما إنها هوية مهنية تقليدية أو هوية مهنية مختلطة، ويمكن توضيح الفرق بينهما في جدول (٢)

جدول (٢) الهوية في الجامعة التقليدية وجامعة الشركات

جامعة الشركات (الهوية المختلطة)	الجامعة التقليدية (الهوية المهنية الأكاديمية)	الفرق
أعضاء هيئة تدريس مهنيين عملهم الرئيسي في الميدان	أعضاء هيئة تدريس أكاديميين تحكمهم اللوائح والقوانين عملهم الرئيسي في الجامعة	هوية أعضاء هيئة التدريس
المهنيين المختلطين وعدم التفرقة بين الأكاديميين وأصحاب العمل والمهنيين في الميدان والعمل معا لتحقيق الأهداف المشتركة	الأولوية للعمل الأكاديمي والنظرة المتدنية للعمل الميداني، والشراكة مع المجتمع في إطار النظرة الطبقيّة الفوقية.	الهوية المهنية
قيم واضحة محددة، تعبر عن مخرجات الجامعة، مع تقدير المجتمع المهني وغير المهني لعضو هيئة التدريس؛ لتأثيره الواضح علي التطور المهني للمجتمع، مع قوة شعار الجامعة في سوق العمل.	شعارات مجردة ليس لها تطبيق فعلي؛ لعدم تبني قيم واضحة، مع عدم وضوح الأهمية العملية، وضعف مكانة الشعار في سوق العمل، أو المجتمع الإنتاجي.	الهوية المؤسسية
شراكة كاملة متوازنة بين طرفيها الأكاديمي والمهني	الأولوية للأكاديميين مع الاستعانة بالميدان	الشراكات
فئات عمرية مفتوحة وفقا لخبرات الميدان مع تفضيل المهنيين في الميدان	فئات عمرية محددة وفقا لضوابط القبول بالجامعات مع تفضيل الدراسة النظرية >	المتعلمين
العمل مع المجتمع الإنتاجي هو المركز الرئيسي للعمل الجامعي.	العمل مع المجتمع وظيفية إدارية للجامعة يتم تأديتها وفقا للتشريعات في حدود الدراسة والبحث	النظرة للمجتمع
ميداني عملي مستند علي أسس نظرية وخبرات مهنية	الأساس نظري يستند إلي بعض التطبيقات العملية في إطار قدرات الجامعة	التدريس
منظمة متعلمة مستندة إلي مفهوم التعلم المنظومي، مرتبطة بتشريعات المنظمات الإنتاجية في المجتمع.	منظمة تعليمية تدريسية لها هيكل تنظيمي وصفة قانونية وفقا لثقافة تنظيمية هيكلية	النظرة للجامعة
داخل وخارج الجامعة في شركات ومصانع ومختبرات وهيئات مهنية	داخل حدود ومساحة معينة للجامعة	الحرم الجامعي

المصدر: إعداد الباحثة

تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي

يوضح شكل (١) وجدول (٢) انقسام الهوية في الجامعة التقليدية - الني تمثلها معظم الجامعات العربية حالياً) إلى هوية قانونية ومؤسسية لتتقسم الهوية القانونية إلى:

- هوية قانونية ثابتة وصارمة يعمل داخلها أعضاء هيئة التدريس بوصفهم موظفين وتكون علاقتهم بالجامعة والمديرين علاقة إدارية صرفة،
- في المقابل تكون الهوية القانونية المرنة، التي تتيح الحرية الأكاديمية وتحتاج إلى تغيير في الثقافة التنظيمية؛ لتتيح لعضو هيئة التدريس التنقل والعمل في ميادين مختلفة ومتنوعة مما يثري البحث العلمي ويجعله أكثر واقعية.
- وتنقسم الهوية المؤسسية في الشكل التقليدي للجامعة إلى: هوية تستند إلى شعارات مجردة لا تدعمها قيم أو رؤى وتوجهات مستقبلية واضحة، ولا تعمل وفقاً لرسالة محددة.
- في المقابل يمكن أن تكون الهوية المؤسسية واضحة بقيم فاعلة ومبادئ راسخة، ولها رسالة مهنية ومجتمعية يقدرها أصحاب المصلحة، والذين يمثلون كافة أفراد المجتمع.

بينما تنقسم الهوية المهنية المختلطة إلى:

أ- هوية ريادة الأعمال. ب- والهوية النشطة.

لتتقسم كلا منهما إلى فرعين كما يلي:

تنقسم هوية ريادة الأعمال وفق لنوع الشراكات المهنية إلى:

- **شراكات ربحية:** وتتضمن جامعة الشركات والتي تنقسم بدورها إلى جامعة تابعة لمنظمة واحدة والتي تخضع بشكل كامل في أهدافها ورؤيتها ورسالتها للمنظمة التابعة لها دون غيرها، وجامعة ريادة الأعمال وتهتم بالعلاقة بين الجامعة والأعمال التجارية الربحية في المنظمات المختلفة وتعملاً وفقاً للمعادلة الآتية:

التعلم الاستراتيجي + التكيف + اجتذاب المواهب في الجامعة

=

منافسة + إبداع + استمرارية للشركات

- **شركات غير ربحية:** الشراكة التي تتم مع منظمات المجتمع المدني، ويكون الهدف الأساسي تنمية المجتمع وتطويره.

■ **شراكات تبادلية المنفعة (الشراكات البحثية):** خلق أدوار مهنية جديدة للجامعة تكون هجينا بين الدور الأكاديمي والتجاري أو ما يطلق عليه الفضاء الثالث، ويشمل التشارك في البحوث الممولة من المجتمع الإنتاجي، ونقل التكنولوجيا، وبراءات الاختراع، وتشارك في حقوق الملكية الفكرية، والمنح الدراسية الممولة من الشركات الإنتاجية، وبناء المختبرات والمعامل؛ مما يتفق مع أهداف الجامعة والمجتمع الإنتاجي.

١. **تنقسم الهوية النشطة وفقا للمجتمع الأكاديمي والمهني التي تعمل من خلاله إلي:**

■ **مجتمعات تعلم تعاونية:** يتطلب الانتقال من مجرد التدريس الجامعي إلى إحداث التعلم المستمر للطلاب، والتعلم المنظومي أو النظر للجامعة بوصفها منظمة متعلمة؛ مما يتطلب علاقات جديدة متكاملة بين المؤسسات المهنية والكليات، مع بقاء أعضاء كل مؤسسة داخل مؤسسته؛ بمعنى أن يظل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع دعمهم لأعضاء المنظمة والممارسين في الميدان، وتحقيق التنمية المهنية المستمرة لكلا المؤسستين؛ لتعملا في إطار من الحرية والتفاهم والتقدير، وتحقيق العدالة والإنصاف لكل الأطراف من الأكاديميين والمهنيين.

■ **مجتمعات ممارسة وشراكة فاعلة:** تبني مجتمعات الممارسة علي المشاركة في العمل، والعلاقات بين الأشخاص، والمعارف المشتركة، والتفاوض بشأن المشاريع، لارتباطه بالقدرة على المشاركة في أنشطة وتفاعلات ذات مغزي، ويوجد مستويات مختلفة من الخبرة في مجتمعات الممارسة، حيث ينبغي النظر إليها على أنها مجموعة مشتركة من الموارد المهنية، فهي تتطلب مشاركة مستمرة، وتطالب في الوقت نفسه بالتنمية والتفاوض بشأن المعاني المشتركة، وتتيح المحادثات لأعضاء المجتمع الجامعي والمهني إعادة النظر باستمرار والتحدي والتجديد؛ لتحقيق جودة الممارسة في مجالهم، من خلال لغة مفاهيمية مشتركة تمكن المجتمعات من بناء وإعادة تقييم وتعديل مفاهيمها وممارستها المفاهيمية.

ويوضح جدول (٣) الفروق بين هوية ريادة الأعمال والهوية النشطة داخل إطار تحقيق الهوية المهنية المختلطة، والتعامل مع أعضاء هيئة التدريس بصفتهن المهنية

تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة
في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي

جدول (٣) الفرق بين هوية ريادة الأعمال والهوية النشطة

الفروق	هوية ريادة الأعمال	الهوية النشطة
الارتكاز	ترتكز على التنافسية	ترتكز على الروح التعاونية
أسلوب العمل	مؤشرات الأداء وعمليات التفتيش	الحوار والتفاوض والمشاركة واللغة المشتركة
الهدف	رفع معايير الأداء والتنافسية	الحد من الاستغلال وعدم المساواة والاضطهاد
مجال الاهتمام	توفير قيمة أكبر لشركائها من المجتمع المحلي وزيادة الإيرادات للجامعة	تستمد من الخطابات الديمقراطية لتعبر عن أهداف تحريرية واضحة
التطبيقات	جامعة الشركات جامعة ريادة الأعمال University-to-Business (U2B)	الجامعة مجتمعا للممارسة الجامعة منظمة متعلمة

هوية الجامعات العربية:

بالنظر للترتيب العالمي للجامعات العربية، يلاحظ احتلال جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز وجامعة الملك عبد الله للعلوم والتكنولوجيا في المملكة العربية السعودية للمراتب الثلاثة الأولى عربيا، واحتلال جامعة الملك سعود للمرتبة ٤٢٤ عالميا؛ لتكون الجامعة الوحيدة المتواجدة في الخمسمائة جامعة الأولى عالميا، ثم جامعة القاهرة، والجامعة الأمريكية ببيروت؛ لتصبح الجامعات الخمس الأولى عربيا، ولكنها لا توجد في التصنيف العالمي للخمسمائة الأولى (Ranking Web of University, 2018).

وقد تناولت العديد من الدراسات واقع الجامعات العربية ومعوقات تطويرها وسردت عدد من المعوقات والمشكلات الإدارية والفنية، فقد أكدت دراسة (منير السعيداني، ٢٠١٧)، افتقاد الجامعات العربية لمؤشرات الديمقراطية من خلال تحليل الخطابات لعدد من الجامعات العربية (٣٦) جامعة، حيث لم يجد فعليا ما يضمن وجود نظام صريح متكامل من السلطات والسلطات المضادة يسمح بأكبر مشاركة ممكنة، في ظروف عاصفة من حيث تصاعد النزاع الاجتماعي في البيئة العربية، وانفتاح الحدود لعولمة عاصفة، والتغير الاجتماعي الذي يزداد يوما بعد يوم، كما أكدت دراسة (وائل بنجلون، ٢٠١٥)، علي وجود ثلاثة عوامل أساسية لتطوير البحث العلمي الجامعي (مع افتقاد الجامعات العربية لهذه العوامل):

١. يتعلق العامل الأول باستقلالية الجامعات، وهي استقلالية توفر لها حرية الإدارة والتصرف في ممتلكاتها ومواردها، وحرية توظيف الأطر المؤهلة، وحرية العلاقات الدولية والتنقل؛ لتكون للجامعة قدرة استشرافية تستجيب لمتغيرات العصر الهائلة.
٢. يرتبط العامل الثاني بفاعلية هيئات التحكيم وشفافيتها، والتنسيق بينها؛ لضمان الشفافية لبحث علمي فاعل.
٣. ويرتبط العامل الثالث بضمان برامج تمويل تمتد لأعوام عدة، تيسر للجامعة التخطيط، للتنافس الدولي، وتيسير انخراط القطاع الخاص في البحث العلمي، ويؤكد الباحث علي أن القطاع الخاص في الدول العربية يعد من أضعف الفاعلين في مجال البحث العلمي، كما يؤكد علي أهمية تفعيل المناطق العلمية المنشأة في مصر والإمارات والسعودية وتونس وقطر كنماذج للتعاون البحثي التنموي بين الجامعات والقطاع الخاص، وكذلك الاقتطاعات الضريبية المخصصة للبحث العلمي في الكويت والمغرب، وهذا وشخصت دراسة (أحمد غالب الهبوب، ٢٠١١) واقع عملية الإصلاح التربوي في البلدان العربية في زمن العولمة، وأوصت الدراسة بإعادة النظر في جهود الإصلاح التربوي في الدول العربية، واتفقت دراسة (محمد حبيب كاظم الشاروط، ٢٠١٠)، مع الدراسات السابقة حيث تساءل حول مدي تأسيس مسيرة التعليم العالي والبحث العلمي في العالم العربي حركة مجتمعية ووعيا نهضويا دافعا للتغيير، ويرى أن لكل دولة عربية خصوصياتها ولكن تتفق الأنظمة التعليمية العربية في عدد من المشكلات الفنية والمهنية منها:
 - (١) الافتقار إلي سياسة تعليمية واضحة المعالم ومحددة الأهداف ومبرمجة زمنيا.
 - (٢) التغيير المتلاحق للخطط التعليمية؛ إذ تتغير بتغير الوزراء؛ مما يربكها، ويحول بينها وبين تراكم معرفي واتزان علي صعيد التوجهات والتطوير.
 - (٣) هدر الموارد والجهود في أمور شكلية مظهرية، وإغفال جوهر العملية التعليمية المتصل بإصلاح المناخ التعليمي، واستبدال العلاقات السلطوية بعلاقات تعاونية.
 - (٤) فوقية القرار والتمويل التعليمي وبيروقراطية التنفيذ.

وتري الباحثة -في ضوء ما سبق- أن التخبط الحادث في القرارات وخصوصا قرارات الإصلاح والتطوير يرجع أساسا إلي عدم تحديد أرضية مهنية محددة للجامعات العربية تساعد علي تطوير اختصاصاتها لتناسب التغيرات المعرفية، والاجتماعية التي تزداد وتتلاحق بشكل مطرد، مقارنة بالبطء النسبي لحركة التغير التربوي، والعلمي والأكاديمي للجامعات، وتتفق الباحثة مع دراسة (محمد حبيب كاظم الشاروط، ٢٠١٠) في تأكيدها علي تراجع القطاع الخاص وبيروقراطية الجامعة؛ التي تحرمها من التجاوب مع القطاع الإنتاجي، وكذلك دراسة (منير السعيداني، ٢٠١٧) في تأكيدها علي غياب مؤشرات الديمقراطية في الخطابات الجامعية.

لذلك تري الدراسة الحالية ضرورة تحديد هوية الجامعات العربية وخصوصا في عصر المعلوماتية وتشعب التخصصات مع دقتها؛ مما يضع الجامعات العربية في مأزق معرفي حضاري، يتطلب منها التكامل والشراكة الفاعلة علي كل المستويات والتفاعل البناء مع المجتمعات الإنتاجية وغير الإنتاجية، بفكر واضح، وهوية محددة مع تطورها وفقا للمستجدات والمتغيرات المتلاحقة، وبذلك يكون أمام الجامعات العربية ثلاث خيارات وفقا لنتائج الدراسة الحالية وهم:

- **الخيار الأول:** الحفاظ علي هيكلية الجامعات بوضعها القائم مع تغيير هويتها القانونية والمؤسسية وثافتها التنظيمية؛ لتصبح أكثر استقلالية مع تحقيقها الأمان الوظيفي لأعضائها، وتصبح أكثر تقدما مع تبنيها لقيم تربوية ومجتمعية ومهنية فاعلة.
- **الخيار الثاني:** تغيير هيكلية الجامعة لتصبح أكثر انفتاحا علي المجتمع؛ وتقوم رؤيتها علي تبادل المنفعة، وانماجها مع القطاع المهني الإنتاجي؛ لتصبح ذات هوية مختلطة، لا فضل لشخص علي آخر إلا بعمله وتطويره لمهنته
- **الخيار الثالث:** تنوع الجامعات بتنوع الهويات؛ ليصبح لدي المجتمعات العربية جامعات أكاديمية بهوية تقليدية لكن يراعي فيها القضاء علي البيروقراطية

الإدارية الوظيفية والانفتاح علي العالم الخارجي، وجامعات مهنية مختلطة يتكامل فيها العلم مع التطبيق، بحيث لا يستطيع المرء التفرقة بين عضو هيئة التدريس والمهني والفني داخل الشركة أو المصنع، وذلك بالحوار واللغة المشتركة؛ لتصبح الجامعات العربية مجتمعات للممارسة ومنظمات متعلمة. ويعتمد اختيار الجامعة لأي من الخيارات علي إمكانات المجتمع المحيط بالجامعة، ومدى تقدمه، فضلا عن معرفة كونه مجتمعا صناعيا أم زراعيا أم تكنولوجيا، وإدراك المجتمع العربي لأهمية العلم والمعرفة، والتطبيقات العملية لإحراز التنمية المستدامة، وإعداد أجيال مؤمنة بأن العلم الأكاديمي وحده، والصناعة وحدها لا تجعل مجتمعا متطورا، وإنما لابد من الشراكة والتكامل بين الاثنين لتطوير التكنولوجيا وإنتاج المعرفة.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- أحمد أبو زيد (٢٠٠٥) : المعرفة وصناعة المستقبل، وزارة الإعلام، الكويت، ص.ص ١٨-١٩.
- أحمد عادل فايز (٢٠١٦): الهوية المؤسسية، [/https://www.fwasl.com/corporate_identity](https://www.fwasl.com/corporate_identity)
- أحمد غالب الهبوب (٢٠١١): اتجاهات الإصلاح التربوي وأولوياته في البلدان العربية في زمن العولمة كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع ٥٨، الأردن
- أندي هارجريفز، وميخائيل فولان: النمو المهني للمعلم والتغيير التربوي، تلخيص وتعليق المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، وزارة التربية والتعليم، والمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، سلسلة الكتب المترجمة (١٠)، ١٩٩٩
- بول فيربليو (١٩٩٨): نهاية التاريخ أم نهاية الجغرافيا، في: كاميليا صبحي: الإرهاب الفكري وبزوغ العولمة، ترجمة كاميليا صبحي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، ص.ص ١٤٨-١٥١.
- فاروق عبده فلية، وأحمد عبد الفتاح ذكي (٢٠٠٣): الدراسات المستقبلية (منظور تربوي)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن،
- محمد حبيب كاظم الشاروط (٢٠١٠): رؤية مستقبلية نحو إصلاح الجامعات العربية، مؤتمر (مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية: الاستراتيجيات- السياسات- الآليات)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، البحرين
- مصطفى عبد القادر (١٩٩٠): استشراف المستقبل ودور التعليم المصري في تحقيقه، بحث منشور في مجلة دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة، المجلد الرابع، الجزء الرابع والعشرون، ص. ٧٣
- منظمة العمل العربية (٢٠١٨): تقرير عن اجتماع خبراء حول تحديث التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨، القاهرة، <http://alolabor.org/?p=5721>
- منير السعيداني (٢٠١٧): الديمقراطية في الجامعات العربية، المجلة العربية لعلم

الاجتماع، عدد (٣٧)، لبنان
 نور الدين زمام، وحميدو جرو (٢٠١٦): **المهنة في التراث السوسولوجي
 وعوامل تغير مكانتها**، مجلة دفاتر المخبر، كلية العلوم الإنسانية
 والاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، رقم ١٧، ص ٧
 وائل بنجلون (٢٠١٥): **البحث العلمي والجامعات العربية**، مؤتمر (الجامعات
 والبحث العلمي في العالم العربي)المركز العربي للأبحاث ودراسة
 السياسات، مراكش.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Alkin, Chief Marvin C. (1992): **Encyclopedia of Education
 of Research**, Sixth Edition, American Educational
 Research Association, Vol 4, Macmillan Publishing
 Company, New York ,Oxford, and Canada, , p.p.
 11,53.
- Birds, Rachel (2015): **Redefining Roles and Identities in
 Higher Education: The Liminal Experiences of a
 University Spinout Company**, Journal of Higher
 Education Policy and Management, v37 n6
- Burrows, Lee (2017): **Professional Identity & Balance**,
 Medical School, University of Michigan, ,
[https://medicine.umich.edu/medschool/education/md-
 program/m-home/professional-identity-balance](https://medicine.umich.edu/medschool/education/md-program/m-home/professional-identity-balance)
- Casey, James J., Jr. (2005): **Making a Good Thing Even
 Better**, Research Management Review, v14 n2
- Center for Strategy & Leadership (2016): **Why Winning
 Organizations have Corporate Universities**, ,
[http://www.c4sl.eu/why-winning-organizations-have-
 corporate-universities/](http://www.c4sl.eu/why-winning-organizations-have-corporate-universities/)
- Chan, Cheri; Clarke, Matthew (2014): **The Politics of
 Collaboration: Discourse, Identities, and Power in
 a School-University Partnership in Hong Kong**,
Asia-Pacific Journal of Teacher Education, v42 n3 p
 291-304.

- Costa, Auther L. & Kallick, Bena (2011): **Shifting the Paradigm (Giving up Old Mental Models)**, in: Costa, Auther L. & Kallick, Bena (ed.): **Assessment in the Learning Organizations (Shifting the Paradigm)**, Association For supervision and Curriculum Development (ASCD),
- Daniel, G.R., Auhl, G., & Hastings, W. (2013): **Collaborative feedback and reflection for professional growth**, Asia-Pacific Journal of Teacher Education, V(41)2, P.160
- Davis, Shirely Lefever & Heller, Mary (2007): **Trends in Teacher Certification Literacy (Literacy Partnership in Education)**, International Reading Association, V. 56, I.6, RN-A 99113525,
- Delanty, Gerard (2001): **Challenging Knowledge**, SRHE & Open University Press, Buckingham & Philadelphia,
- Denegar, Craig; Mazerolle, Stephanie; Burton, Laura, : **Validation of the Professional Identity and Values Scale Among an Athletic Trainer Population**, M. Eason, Christianne, McGarry, Jennifer, Journal of Athletic Training, 2017, DO - 10.4085/1062-6050-209-16,
https://www.researchgate.net/publication/321892413_Validation_of_the_Professional_Identity_and_Values_Scale_Among_an_Athletic_Trainer_Population
- Dillon, Justin & Maguire, Meg (2001): **Becoming a Teacher (Issues in Secondary Teaching)**, Open University, Buckingham, 2001, p. 13.
- English Oxford living dictionaries (2018): **Definition of productive in English**, Oxford University, <https://en.oxforddictionaries.com/definition/productive>
- European Commission - JRC – IPTS (2007): **Morphological Analysis & Relevance Trees**, The European Commission's science and knowledge service, Joint

- Research Centre,
http://forlearn.jrc.ec.europa.eu/guide/4_methodology/meth_morpho-analysis.htm
- FinkeLstein, Martin J. & others (2000): **Dollars Distance & on line Education**, American council of education, Oryx press, USA.
- Ginsberg, Rick & Rhodes, Lynn K (2003).: **University Faculty in Partner Schools**, **Journal of Teacher Education**, V. 54, I. 2, RN – A98828660,
- Hearn, Denise R. (2014) : **Education in the Workplace: An Examination of Corporate University Models**, <https://www.newfoundations.com/OrgTheory/Hearn721.html>,
- International Labour Organization (ILO) (2016): **International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)**, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>
- Irvine, George; Verma, Lisa (2013): **Building Customized University-to-Business (U2B) Partnerships**, **Continuing Higher Education Review**, v77.
- Ju, Eunjeong & Jang,Shinho (2017): **How can Corporations Contribute to the Community through Environmental Education?: Focusing on Partnerships between Corporations and Universities in Korea**, **International Education Studies**; Vol. 10, No. 8;
- Kendall; Diana & others (2000): **Sociology in our times** , Nelson, Thomson learning, united states, Second edition , P. 662
- Khalid, Fariza** (2015): **The Dimensions of Identities and its Roles in Shaping Teachers' Effectiveness**, **Mediterranean Journal of Social Sciences**, Vol 6 No 3 S1, ,

-
- Knapp, Pat Matson; Evans, Judith; Cullen, Cheryl Dangel (2001): **Designing Corporate Identity: graphic design as a business strategy**. Rockport Publishers. ISBN 1-56496-797-2.
- Komba, Willy L. M. & Anangisye, William A. L. and Katabaro, Joviter K. (2013): **The Development of Teacher Professional Identity at the University of Dar es Salaam: Perceptions and Influencing Factors**, CICE Hiroshima University, Journal of International Cooperation in Education, Vol.15 No.3
- Komba, Willy L M, (2016) ; Anangisye, William A L; Katabaro, Joviter: **The Development of Teacher Professional Identity at the University of Dar es Salaam: Perceptions and Influencing Factors**, University of Dar es Salaam, Tanzania
- Komba, Willy L M,; Anangisye, William A L; Katabaro, Joviter: **The Development of Teacher Professional Identity at the University of Dar es Salaam: Perceptions and Influencing Factors**, University of Dar es Salaam, Tanzania,
- Lieberwitz, Risa L. Follow (2007): **Faculty in the Corporate University: Professional Identity, Law and Collective Action**, Cornell Journal of Law and Public Policy, Volume 16, Issue 2,
- Lieberwitz, Risa L. Follow (2007): **Faculty in the Corporate University: Professional**
- Maher, Damian; Schuck, Sandy; Perry, Rachel (2017): **investigating Knowledge Exchange amongst School Teachers, University Teacher Educators and Industry Partners**, Australian Journal of Teacher Education, v42 n3 Article 5 p73-90 Mar 2017. pp. 81-83
- Mary E. Dilworth & David G. Imig (2012): **Professional**

- Teacher Development and the Reform Agenda**, ERIC – Digest, ED 383694, <http://ericae.net/edo / ED 38369.htm>,
- Myra Mc Cullech & Brian Fidler: Improving Intial Teacher Training (New Roles for Teachers School and HE), British Educational Management and Administration Society (BEMAS), England, 1994,
- NBPTS: Career & Technical Educational Standard, National Board for Professional Teaching Standards.**, 2014, <http://www.nbpts.org/nbct-search/>, p. 65.
- Quinn, Robert E. (2016):** Productive Community, <https://thepositiveorganization.wordpress.com/2016/08/17/productive-community-2/>
- Ranking Web of University (2018): Arab World, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), Spain, <http://www.webometrics.info/en/aw>
- Sachs, Judyth (2016): **Teacher Professional Identity: competing discourses, competing outcomes**, Paper Presented at AARE Conference Melbourne, November 1999, p. 4
- Sachs, Judyth : **Teacher Professional Identity: competing discourses, competing outcomes**, Paper Presented at AARE Conference Melbourne, November 1999, p. 5-9
- Simon,Karl- Heinz & Matovelle,Alexe (2018): **Relevance Trees & Morphological Analysis**, Www.Ivm.Vu.Nl/En/Images/Sc3_Tcm234-161518.Pdf, 2018
- Steele, Christopher; Goldberger, Susan; Restuccia, Dan (2013): **A View from UMBC: Using Real-Time Labor-Market Data to Evaluate Professional Program Opportunities, Continuing Higher Education Review**, v77
- Urry; John (2000): **Global Flows and Global Citizenship**, in: Isin. Engine F.: **Democracy, Citizenship and the**

-
- Global City**, Routledge, London & New York, 2000,
- Whitchurch, Celia (2010): **Some Implications of "Public/Private" Space for Professional Identities in Higher Education, Higher Education**, The International Journal of Higher Education and Educational Planning, v60 n6
- Whitchurch, Celia (2010): **Some Implications of "Public/Private" Space for Professional Identities in Higher Education**, Higher Education: The International Journal of Higher Education and Educational Planning, v60 n6