



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم الإدارة والإشراف التربوي

الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية
تخصص إدارة وإشراف تربوي

اسم الطالب

عبد الملك بن علي عثمان حكمي

اسم المشرف العلمي

الأستاذ الدكتور / السيد السيد البحيري

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي واقتصاديات التعليم

١٤٣٩هـ - ٢٠١٨م



جامعة الملك خالد
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم الإدارة والإشراف
التربوي
تخصص إدارة وإشراف تربوي
الدرجة العلمية: الدكتوراه

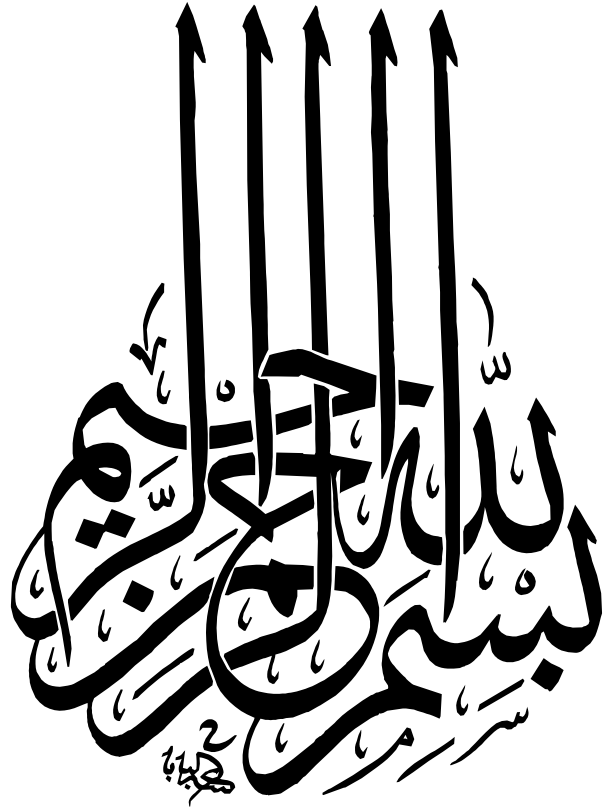
الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

اسم الطالب
عبد الملك بن علي عثمان حكيمي

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ١٤٣٩/٠٨/٠٦ هـ، وتمت إجازتها.

أعضاء لجنة المناقشة والحكم:

التوقيع	صفة المشاركة	الاسم
	مشرف ومقور	أ.د. السيد السيد محمود البحيري
	مناقش داخلي	أ.د. علي بن ناصر شتوي آل زاهر
	مناقش خارجي	أ.د. زكريا محمد زكريا هيبية



إهداء

إلى من مهذا لي طريق العلم بعد الله ..

إلى من ذللا لي الصعاب بدعواتهما الصالحة ..

إلى من وقفا بجانبني وكان لهما الفضل بعد الله فيما وصلت إليه ..

إلى والدي ووالدتي أمد الله في عمرهما ورزقني برهما ورضاهما ..

إلى من صبرت وعاشت مشواري .. زوجتي

إلى من مدوا يد العون لي .. إخواني وأخواتي

إلى أساتذتي الكرام ..

إلى طلاب الدراسات العليا ..

إليهم جميعاً أهدي هذه الجهد المتواضع.

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد:-

أشكر الله عز وجل أن وفقني لإكمال هذا البحث العلمي فله الحمد على جزيل فضله وإنعامه، ثم الشكر موصول لأهل الفضل اعترافاً بفضلهم وتقديراً لجهدهم وسعيهم.

كما يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى من كان له الفضل بعد الله في إخراج هذا البحث العلمي بصورته الحالية، سعادة الأستاذ الدكتور/ السيد السيد البحيري، أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي واقتصاديات التعليم بكلية التربية بجامعة الملك خالد، والمشرف على هذه الرسالة، والذي وجدت فيه أستاذاً فاضلاً معطاءً سخياً في علمه وخلقه، بذل الجهد وقدم التوجيه السليم والرأي السديد الذي ساعدني في تحطّي الكثير من الصعاب، فجزاه الله عني خيراً الجزاء وأمدّه بدوام الصحة والعافية.

كما أتقدم لسعادة الأستاذ الدكتور/ علي بن ناصر شتوي السلاطين على تفضله بمناقشة هذه الرسالة وحرصه الدائم على تقديم ما ينفع طلابه، وسوف تكون آرائه ومقترحاته محل التقدير والاهتمام من قبل الباحث.

كما أتقدم بالشكر لسعادة الأستاذ الدكتور/ زكريا بن محمد هيبه على قبوله مناقشة هذه الرسالة وتحمله مشاق السفر وحرصه الدائم على تقديم ما ينفع طلابه، وسوف تكون آرائه ومقترحاته وسام شرف للباحث.

كما أتقدم بالشكر لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك خالد وأخص بالذكر أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة والإشراف التربوي على ما قدموا من جهد ومعرفة ومساعدة علمية، فلهم خالص الشكر والتقدير.

كما لا يفوتني أن أشكر جميع القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، والإمام محمد بن سعود الإسلامية، والإمام عبد الرحمن الفيصل، وجازان، وحائل الذين تعاونوا معي بمنحي جزء من وقتهم الثمين للإجابة عن فقرات الاستبانة.

ويسرني أن أشكر أعضاء هيئة التدريس الذين تفضلوا بتحكيم أداة البحث والرؤية المقترحة، فلهم مني أصدق الشكر وأوفاه.

ولا أنسى أن أتقدم بوافر الشكر والتقدير لكل من ساعدني في توزيع أداة البحث والرؤية المقترحة أثناء فترة التحكيم والتطبيق، وأخص منهم الزميل الأستاذ/ معاذ بن بيشي حكيمي المحاضر بجامعة جازان. وفي الختام أسأل الله تعالى أن يجعل ما قدمت من جهد خالصاً لوجهه الكريم وأن ينفع به. وصلى الله على سيدنا محمد وآله وصحبه.

الباحث

مستخلص البحث باللغة العربية

الجامعة: الملك خالد بأبها.

الكلية المانحة: التربية.

القسم العلمي: الإدارة والإشراف التربوي.

التخصص/ المسار: الإدارة والإشراف التربوي.

الدرجة العلمية: الدكتوراه.

عنوان الرسالة: الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

اسم الطالب: عبدالملك بن علي عثمان حكيمي.

الرقم الجامعي: ٤٣٤٨٢١١٦٧

اسم المشرف: أ.د/ السيد السيد البحيري.

تاريخ المناقشة: ٦ / ٨ / ١٤٣٩ هـ

المستخلص:

هدف البحث تعرف واقع الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والعلاقة بينهما، وتقديم رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني، واعتماد البحث المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، طبقت على عينة بلغت (١١٧٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعات (الملك عبد العزيز، والإمام محمد بن سعود الإسلامية، والإمام عبد الرحمن الفيصل، وجازان، وحائل)، وخلص البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أعطى أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس لواقع الحرية الأكاديمية في أبعاد (محتوى وأساليب التدريس، والبحث والنشر العلمي، والتعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار) درجة موافقة متوسطة، كما تم إعطاء واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في أبعاد (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي) درجة موافقة متوسطة، ووجود علاقة ارتباطية بين ممارسة الحرية الأكاديمية ومستوى الأداء المهني بأبعاده الأربعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة أفراد عينة البحث طبقاً لمتغير "الجامعة" ومتغير "الدرجة العلمية"، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة أفراد العينة وفقاً لمتغير "التخصص"، و"الخبرة"، كما لا توجد فروق بين متوسط استجابة أفراد العينة حول بعد "البحث والنشر العلمي" وبعد "التعبير عن الرأي" طبقاً لمتغير "الدرجة العلمية"، وفي ضوء هذه النتائج قدم الباحث رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، واعتمدت الرؤية المقترحة على ثماني مراكز رئيسة تنوعت بين فكرية ونظرية ونتائج ميدانية، وتم بناء الرؤية المقترحة وفق منهجية علمية تكونت من ستة مراحل رئيسة أعدها الباحث بالاعتماد على نموذج سوات (SWOT)، والنموذج الوظيفي للتخطيط الاستراتيجي لستينر (Steiner)، لتحقيق الهدف الاستراتيجي العام الذي يتمثل في (تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية)، وتضمنت الرؤية المقترحة أربعة عشر هدفاً استراتيجياً فرعياً، وحدد لكل هدف منها آليات وإجراءات تنفيذية وتفصيلية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية الفرعية، كما قدم الباحث عدداً من التوصيات أهمها: تبني الرؤية المقترحة من قبل القيادات الجامعية والمسؤولين في التعليم العالي ونشرها بين الجامعات السعودية وتسهيل إجراءات تطبيقها.

الكلمات المفتاحية: الحرية الأكاديمية، الأداء المهني، الجامعات السعودية، أعضاء هيئة التدريس.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	الإهداء.
ب	الشكر والتقدير.
ت	مستخلص البحث باللغة العربية.
ث	قائمة المحتويات.
ذ	قائمة الجداول.
س	قائمة الأشكال.
ش	قائمة الملاحق.
٩ - ١	الفصل الأول: مدخل إلى البحث
٢	مقدمة البحث.
٤	مشكلة البحث.
٦	أسئلة البحث.
٦	أهداف البحث.
٧	أهمية البحث.
٨	حدود البحث.
٨	مصطلحات البحث.
٥٠ - ١٠	الفصل الثاني: أدبيات البحث
٥٤ - ١٢	المبحث الأول: الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
١٢	أولاً: مفهوم الأداء.
١٣	ثانياً: معايير ومؤشرات الأداء.
١٥	١- أقسام معايير ومؤشرات الأداء.
١٦	٢- خطوات وضع المعايير والمؤشرات التي تستند عليها عملية تقييم الأداء المؤسسي.
١٦	٣- أهمية تحديد معايير ومؤشرات تقييم الأداء:
١٧	ثالثاً: تقييم الأداء.
١٧	رابعاً: فوائد تقييم الأداء.
١٨	خامساً: مفهوم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

الصفحة	المحتوى
١٩	سادساً: مجالات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
٢٠	١- التدريس وتطوير المناهج الدراسية.
٢٢	٢- البحث العلمي.
٢٣	٣- خدمة المجتمع.
٢٥	٤- التطوير الذاتي والتخصصي.
٢٩	سابعاً: معايير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
٣٠	١- مجال التدريس وتطوير المناهج الدراسية.
٣١	٢- مجال البحث العلمي.
٣٢	٣- خدمة المجتمع.
٣٢	٤- التطوير الذاتي والتخصصي.
٣٤	ثامناً: تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
٣٤	١- أهمية عملية تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
٣٥	٢- أهداف تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
٣٦	٣- أساليب تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
٣٩	تاسعاً: العوامل المؤثرة في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
٣٩	١- العوامل المؤثرة في أداء عضو هيئة التدريس في مجال التدريس الجامعي
٤١	٢- العوامل المؤثرة في أداء عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
٤٤	٣- العوامل المؤثرة في أداء عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.
٤٥	عاشراً: الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
٤٥	١- الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال التدريس الجامعي.
٤٧	٢- الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال البحث العلمي.
٥٠	٣- الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال خدمة المجتمع.
٥٢	٤- الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال التطوير الذاتي والتخصصي.

الصفحة	المحتوى
١٠١ - ٥٥	المبحث الثاني: الحرية الأكاديمية.
٥٨ - ٥٦	أولاً: الجذور التاريخية للحرية الأكاديمية.
٥٦	١- نشأة الحرية الأكاديمية في الحضارة اليونانية.
٥٦	٢- نشأة الحرية الأكاديمية في الحضارة الإسلامية.
٥٧	٣- نشأة الحرية الأكاديمية في الحضارة الغربية.
٥٨	ثانياً: مفهوم الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
٦١	ثالثاً: أهمية الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
٦٣	رابعاً: خصائص الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
٦٤	خامساً: مبادئ الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
٧٢ - ٦٥	سادساً: العوامل المؤثرة على الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
٦٦	١- العامل السياسي.
٦٨	٢- العامل الديني.
٦٩	٣- العامل الاجتماعي.
٧١	٤- العامل الاقتصادي.
٧٢	٥- العامل الثقافي والتعليمي.
٧٨ - ٧٣	سابعاً: مجالات الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
٧٣	١- الحرية الأكاديمية للمؤسسات الجامعية.
٧٤	٢- الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي.
٧٦	٣- الحرية الأكاديمية للطالب الجامعي.
٧٧	ثامناً: ضوابط الحرية الأكاديمية.
٧٩	تاسعاً: متطلبات الحرية الأكاديمية.
٩٣ - ٨٠	عاشراً: نماذج وخبرات عربية وعالمية في الحرية الأكاديمية.
٨٠	١- الحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية.
٨٤	٢- الحرية الأكاديمية في الجامعات البريطانية.
٨٧	٣- الحرية الأكاديمية في الجامعات المصرية.
٩٠	٤- الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية.

الصفحة	المحتوى
٩٣-١٠١	حادي عشر: الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية.
١٠٩-١٠٢	المبحث الثالث: العلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
١٠٥	أولاً: العلاقة بين الحرية الأكاديمية وأداء عضو هيئة التدريس في مجال التدريس وبناء المناهج الدراسية.
١٠٦	ثانياً: العلاقة بين الحرية الأكاديمية وأداء عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
١٠٧	ثالثاً: العلاقة بين الحرية الأكاديمية وأداء عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.
١٠٨	رابعاً: العلاقة بين الحرية الأكاديمية وأداء عضو هيئة التدريس في مجال التطوير الذاتي والتخصصي.
١١٣-١١٠	التعليق العام على البحوث والدراسات السابقة.
١٢٥-١١٤	الفصل الثالث: إجراءات البحث
١١٥	أولاً: منهج البحث.
١١٥	ثانياً: مجتمع البحث.
١١٦	ثالثاً: عينة البحث.
١٢٠	رابعاً: أداة البحث.
١٢٤	خامساً: تنفيذ البحث.
١٢٥	سادساً: أساليب البحث الإحصائية.
١٧٥-١٢٦	الفصل الرابع: نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها
١٢٧	أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.
١٣٧	ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.
١٤٨	ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.
١٥٠	رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.
١٦١	خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.
٢٠٠-١٧٦	الفصل الخامس: خاتمة البحث
١٧٦	أولاً: مقدمة.
١٧٦	ثانياً: أسئلة البحث.

الصفحة	المحتوى
١٧٧	ثالثاً: فصول البحث.
١٧٧	رابعاً: ملخص نتائج البحث.
١٨١	خامساً: رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.
١٩٨	سادساً: توصيات البحث.
١٩٩	سابعاً: مقترحات البحث.
٢١٦ - ٢٠١	المراجع
٢٠١	أولاً: المراجع العربية.
٢١٣	ثانياً: المراجع الأجنبية.
٢٦٥ - ٢١٧	الملاحق
٢٦٦	ملخص البحث باللغة الإنجليزية Abstract

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١١٦	مجتمع البحث.	١
١١٧	وصف عينة البحث طبقاً لمتغير الجامعة.	٢
١١٨	وصف عينة البحث طبقاً للتخصص (نظري، وعلمي).	٣
١١٨	وصف عينة البحث طبقاً لمتغير الدرجة العلمية.	٤
١١٩	وصف عينة البحث طبقاً لمتغير سنوات الخبرة.	٥
١٢١	محاور وأبعاد وعدد العبارات بكل بعد ومحور من محاور البحث بأداة البحث.	٦
١٢٣	نتائج قيم الاتساق الداخلي (الصدق الارتباطي) لعبارات المحور الأول وأبعاده بأداة البحث.	٧
١٢٣	نتائج قيم الاتساق الداخلي (الصدق الارتباطي) لعبارات المحور الثاني وأبعاده بأداة البحث.	٨
١٢٤	قيم ثبات محاور وأبعاد أداة البحث والمحسوبة بطريقة التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ).	٩
١٢٥	فترات تقدير العبارات (الحد الأدنى - الحد الأقصى).	١٠
١٢٧	المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد محتوى وأساليب التدريس.	١١
١٢٩	المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بعد البحث والنشر العلمي.	١٢
١٣١	المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بعد التعبير عن الرأي.	١٣
١٣٣	المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بعد المشاركة في صنع واتخاذ القرار.	١٤
١٣٦	المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية وترتيب أبعاد المحور الأول.	١٥
١٣٧	المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد التدريس وتطوير المناهج الدراسية.	١٦
١٤٠	المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد البحث العلمي.	١٧
١٤٢	المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد خدمة المجتمع.	١٨

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٤٥	المتوسطات الحسابية وانحرافاتها المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد التطوير الذاتي والتخصصي.	١٩
١٤٧	المتوسطات الحسابية وانحرافاتها المعيارية وترتيب أبعاد المحور الثاني.	٢٠
١٤٨	معاملات الارتباط بين درجات واقع ممارسة الحرية الأكاديمية والأداء المهني بأبعاده (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي) لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية	٢١
١٥٠	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.	٢٢
١٥١	نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.	٢٣
١٥٢	اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.	٢٤
١٥٥	الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير التخصص.	٢٥
١٥٦	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.	٢٦
١٥٦	نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.	٢٧
١٥٧	اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.	٢٨
١٥٩	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.	٢٩
١٦٠	نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.	٣٠
١٦٢	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع	٣١

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.	
١٦٣	نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.	٣٢
١٦٤	اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.	٣٣
١٦٨	الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير التخصص.	٣٤
١٦٩	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.	٣٥
١٦٩	نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.	٣٦
١٧٠	اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.	٣٧
١٧٣	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.	٣٨
١٧٤	نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.	٣٩
١٨٧	آليات وإجراءات تطبيق أهداف الرؤية المقترحة.	٤٠

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١١٥	متغيرات البحث.	.١
١١٦	مجتمع البحث في كل جامعة من الجامعات الخمس.	.٢
١١٧	مجتمع وعينة البحث في كل جامعة من الجامعات الخمس.	.٣
١١٨	عينة البحث طبقاً لمتغير التخصص.	.٤
١١٩	عينة البحث طبقاً لمتغير الدرجة العلمية.	.٥
١٢٠	عينة البحث طبقاً لمتغير الخبرة.	.٦
١٩٣	إسهام تحقيق الأهداف الإستراتيجية لأبعاد الحرية الأكاديمية في تحسين الأداء المهني.	.٧
١٩٤	خريطة الرؤية الإستراتيجية.	.٨

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
٢١٨	الاستبانة في صورتها الأولية.	١
٢٢٦	الاستبانة في صورتها النهائية.	٢
٢٣٢	قائمة بأسماء محكمي أداة البحث "الاستبانة".	٣
٢٣٨ - ٢٣٣	الخطابات الموجهة للجامعات لتطبيق أداة البحث.	٤
٢٣٩	الرؤية المقترحة في صورتها الأولية.	٥
٢٦٣	تقرير عن تحكيم الرؤية المقترحة.	٦

الفصل الأول مدخل إلى البحث

- مقدمة البحث.
- مشكلة البحث.
- أسئلة البحث.
- أهداف البحث.
- أهمية البحث.
- حدود البحث.
- مصطلحات البحث.

المدخل إلى البحث

مقدمة البحث:

يعد التعليم في سلم أولويات التنمية البشرية على صعيد العالم أجمع، وهو الركيزة الأساسية التي تقوم عليها نهضة الأمم؛ حيث أضحت تقدم هذه الأمم مرهون بما تمتلكه من معارف ومهارات وتقنيات وثروة بشرية تملك القدرة على الإبداع والإنتاج والمنافسة والتنمية واستثمار الثروات البشرية والطبيعية في ظل عالم متغير متسارع تنمو فيه المعرفة وتتضاعف، والدول المتقدمة تدرك تماماً أن التعليم هو أحد الأعمدة الأساسية في نهوض وتطور مجتمعاتها، لذا فقد اتجهت كثير من الأنظمة والحكومات إلى الاهتمام بالنظام التعليمي وتحسينه وتطويره؛ كونه المقياس الحقيقي لحضارة الأمة في الوقت الحاضر.

وتعد الجامعات أحد أهم أسس التقدم والتنمية في المجتمعات المعاصرة، إذ تستند إلى عدد من الوظائف المهمة، تتمثل في إعداد القوى البشرية اللازمة لتنمية المجتمع، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع ونشر الوعي الثقافي فيه وتطوير المجتمعات وتحقيق تقدمها ورفيها (الحارثي، ١٤٣٦هـ، ص ٢).

وتشكل الجامعات إحدى النظم الفريدة في أي مجتمع، ويعتمد نجاحها بالدرجة الأولى على كفاءة أعضاء هيئة التدريس فيها، وتوفير الإمكانيات المادية والإدارية اللازمة لها، ويتضح دور عضو هيئة التدريس في عملية تطوير وتنمية المجتمعات البشرية، وتحقيق تطلعات الأمة، والمساهمة في إنجاز العمل الجامعي بفاعلية، والمشاركة في دورات وبرامج التعليم المستمر، والتفاعل مع المجتمع الجامعي والمحلي، وحضور المؤتمرات والندوات المحلية والعالمية، والاشتراك في المجالات العلمية المتخصصة لضمان قيام عضو هيئة التدريس بدوره بكفاءة وفاعلية (خطابية، والسعود، ٢٠١٠، ص ١٦٤).

كما يمكن إجمال أدوار عضو هيئة التدريس في التدريس، والبحث العلمي، وبناء وتطوير المناهج الدراسية، وتقنية المعلومات الإلكترونية، والممارسات الإدارية والأكاديمية، وتقييم عضو هيئة التدريس، والتطوير الذاتي والتخصصي (آل زاهر، ١٤٣٥هـ).

ومن ثم يتضح أهمية الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في الجامعة، باعتباره أحد الأركان الرئيسة في العملية التعليمية الجامعية، وحتى يتسنى لعضو هيئة التدريس تحقيق أدائه المهني بكفاءة واقتدار كان لازماً على الجامعة أن تولي جل اهتمامها لتطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس، وتلبية حاجاته ومتطلباته، وهذا لا يتأتى إلا إذا توفرت أجواء من الحرية للجامعات في إدارة نشاطاتها العلمية والأكاديمية والبحثية، وأجواء من الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس كي يمارس أدائه المهني بفاعلية واقتدار (العجلوني، ٢٠١٦).

وتقوم فلسفة الحرية الأكاديمية على حرية البحث، والتدريس، والاختيار، وهذه الفلسفة يمكن وجودها في أي زمان أو مكان ولا ترتبط بمجتمع أو حضارة معينة بل ترتبط بتوافر شروطها فإن وجدت تلك الشروط تصبح الحرية الأكاديمية حقيقة واقعة، إذ فهي فلسفة تعليمية تهدف إلى توافر أفضل السبل

للوصول إلى تعليم بناء يمكن الاستناد إليه في بناء حضارة الأمة ورفي المجتمع، وهي وسيلة مثالية لربط التعليم بمحاجات المجتمع لأن توافرها يمكن القائمين على التعليم من التواصل مع مجتمعهم ومن ثم التعرف على مشكلاته، وتقديم أفضل الطرق العلمية لحلها (الرويلي، ٢٠١٥، ص ٨٠٥).

وتعد الحرية الأكاديمية أحد الأركان الأساسية التي تقوم عليها الجامعة، ومطلباً قلياً لتحقيق غايات الجامعات وأهدافها في تحسين مخرجاتها وسعيها نحو الاعتماد الأكاديمي، وتحقيق الميزة التنافسية على المستويين المحلي والدولي؛ حيث إن الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع تعد معايير أساسية ومرتكزات لتصنيف الجامعات واعتمادها محلياً (العجلواني، ٢٠١٦، ص ٤٨٠).

وحتى تكون الجامعة مركزاً للإبداع والتميز لابد أن تتوفر في أجوائها الحرية الأكاديمية، التي تعد عنصراً لا غنى عنه في الجامعات العريقة، وحق مطالب به في الجامعات الناشئة، فالحرية الأكاديمية شكل متميز من الحريات، تختص بحرية البحث والتدريس ضمن أسس وقواعد التقصي عن المعرفة دون تدخل أو ضغوط من جهات خارجية (المطيري، ١٤٣٧هـ).

وقد أشارت العديد من الدراسات التي تناولت الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات أن درجة الحرية الأكاديمية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس تؤثر تأثيراً مباشراً في أدائهم التعليمي وإنجازهم البحثي والعلمي بالجامعات (الكندري، ٢٠١١)، (خطابية (٢٠١٠)، (السعود، ٢٠١٠). كما تؤثر في الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعاتهم (المطيري، ١٤٣٧هـ).

وتتميز الحرية الأكاديمية بمنح الثقة الذاتية، والجماعية لأعضاء هيئة التدريس، فتولد فيهم ملكة الإبداع، وتدفعهم للتطوير، وتثير فيهم حافز الابتكار، ومن ثم الاستمرارية في تجويد الأداء الذي يعد مطلباً رئيساً من متطلبات الاعتماد الأكاديمي، كما أن الشعور بالحرية الأكاديمية يعزز انتماء الأستاذ لكليته، وجامعته، ومجتمعه؛ فالأستاذ في كثير من الجامعات العريقة (جامعة هارفارد الأمريكية، أو أكسفورد البريطانية، أو ملبورن الأسترالية مثلاً) يملك الحرية في تدريس طلابه ما يراه مفيداً لنموهم الفكري، والعلمي، والنفسي، ويزودهم بالمهارات، والقيم، والاتجاهات التي تعدهم للمساهمة في تنمية أسرهم، ومجتمعهم، وله الحرية في البحث، والاستقصاء، والتجريب، واستجلاء الحقيقة، وتوظيف المعرفة، بالإضافة إلى حقه في المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بخبراته في تخصصات قسمه وكليته (عباس، ٢٠١٤، ص ٦).

كما أن الحرية الأكاديمية تمكن الأستاذ الجامعي من تأدية دوره المتمثل في التدريس والبحث العلمي والانخراط في الأنشطة المختلفة وحضور الندوات والمؤتمرات العلمية ذات الصلة وتقديم كل ما هو جديد لخدمة مجتمعهم وجامعتهم بالشكل الأمثل، كما أنها توفر المناخ الحر في العمل الذي يؤدي إلى الإبداع وتحسين

الأداء، وهي مطلب لا غنى عنه لما لها من مردود إيجابي على الأستاذ ذاته، وعلى تحقيق أهداف الجامعة كذلك (الرويلي، ٢٠١٥، ص ٨٠٦).

وللحرية الأكاديمية في المجتمعات الحديثة ثلاثة أبعاد: البعد الأول: ويضم كل الحريات ذات الصلة بالعمل البحثي والأكاديمي، مثل: حرية الفكر والرأي والاجتماع والتنقل، وإلقاء المحاضرات والمشاركة في الندوات العامة وحلقات النقاش والمشروعات البحثية، والحصول على المعلومات واستخدامها، ونشر وتوزيع الأعمال الفكرية والعلمية، والبعد الثاني: ويشمل حرية الجامعات في إدارة شؤونها المالية والإدارية بصورة مستقلة، وتحديد مناهج ومضامين التعليم الملائمة، وتعيين من يتمتعون بالكفاءة والمهارة اللازمة لتحقيق الأهداف التي من أجلها قامت الجامعة، والبعد الثالث: ويتضمن مراعاة النزاهة الأكاديمية، والأمانة العلمية، والالتزام بالحياد في كافة الموضوعات (الذبياني، ١٤٣٦هـ، ص ١٧ - ١٨).

ولم تعد الحرية الأكاديمية غاية في حد ذاتها، بل هي وسيلة من وسائل تنمية العملية التعليمية بمكوناتها الثلاثة: عضو هيئة التدريس، والبرامج، والطلاب، من خلال توفير أجواء الحرية الأكاديمية من مبادئ تشمل حرية الاختيار والتفكير والتبصر والاستنتاج التي تتلائم مع الطبيعة الإنسانية، ومن خلالها ينمو الفكر وتزدهر الثقافة وتبرز المواهب، وبدونها يصعب على الجامعة أن تؤدي رسالتها على خير وجه (السالم، ٢٠١٦، ص ١٤٢).

ولأهمية موضوع الحرية الأكاديمية فقد عقدت المؤتمرات والندوات التي صدر عنها عدد من الإعلانات ولعل من أهمها إعلان ليما الصادر عام ١٩٨٨م الذي خرج بتعريف محدد للحرية الأكاديمية، وجعلها شرطاً أساسياً لوظائف التدريس الجامعي والبحث والعلمي والإدارة وخدمة المجتمع، وكذلك إعلان عمان للحرية الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي الصادر عام ٢٠٠٤م والذي نص على أن الحريات الأكاديمية تشمل: "حق التعبير عن الرأي وحرية الضمير وحق نشر المعلومات والمعارف وتبادلها في المجتمع الأكاديمي" (مركز عمان لدراسات الحقوق، ٢٠١٧)، وغيرها من الندوات والمؤتمرات التي أشارت إلى أهمية هذا المفهوم، وقد توالى الدراسات والأبحاث التي تناولت الحرية الأكاديمية ونادت بأهميتها وأهمية تطبيقها وتوفيرها لأعضاء هيئة التدريس.

ومن هنا تظهر أهمية دراسة واقع الحرية الأكاديمية، وواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وأهمية دراسة العلاقة بينهما في محاولة لوضع رؤية مقترحة يمكن الاستفادة منها في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.

مشكلة البحث:

تعد الجامعات السعودية من أهم مؤسسات التنمية في المجتمع، حيث تتحمل مسؤولية إعداد وتأهيل الموارد البشرية، وهي عنصرٌ أساسيٌّ في هيكل المجتمع؛ حيث إنها تعتبر معقلاً أساسياً للعلم والفكر والثقافة وفيها تتلاقح الأفكار وتطرح الآراء وتقام الندوات وتدار الحوارات وتجري البحوث والدراسات العلمية،

ويعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من أهم عناصر العملية التعليمية، ومن أهم أسباب نجاح الجامعات في تحقيق أدوارها المختلفة. ولكي تحقق الجامعات بشكل عام وظائفها بنجاح وكفاية، فإنها تحتاج إلى قدر كاف من الحرية الأكاديمية، وإلى توافر المناخ الملائم الذي يضمن الحرية الأكاديمية لمنسوبيها، كما يلزم أن تتمتع الجامعات ببحرية البحث، والتقصي، والتفكير، واحترام الرأي، وحرية التعبير والحوار (خطابية، والسعود، ٢٠١١، ص ٥٦٧).

وهناك اهتمام واضح من قبل القيادات في تهيئة الأجواء العلمية والعملية ليمارس عضو هيئة التدريس مهامه وأدواره المهنية بكل حرية وشفافية، وهذا يتجسد في ما تضمنته اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ١٤٢٨هـ؛ حيث اشتملت على مجموعة من اللوائح والتنظيمات التي تنظم كافة الفعاليات التدريسية والبحثية والإدارية والمالية، وتنظم الفعاليات ذات الارتباط بكل ما هو خارج أسوار الجامعات مما له علاقة وارتباطاً بخدمة المجتمع الذي أوجدها وقدم لها الدعم (الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي، ١٤٢٨هـ).

لكن المتأمل في نتائج الدراسات التي تناولت الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية يلاحظ وجود تدني في درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعات، وهذا ما أشارت إليه بعض الدراسات، مثل دراسة العنزي (٢٠١١)، والحارثي (١٤٣٠هـ)، التي أشارت إلى أن هناك العديد من معوقات البحث العلمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والتي من أهمها ضعف الحرية الأكاديمية التي تحد من قدرة أعضاء هيئة التدريس على الإبداع والإنتاج والتطوير، ودراسة العيسى (٢٠١١) التي أوضحت أن مفهوم الحرية الأكاديمية لم يطرح بشكل جدي وواضح في التعليم العالي السعودي إلا خلال مرحلة تأسيس جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية، والتي أصرت في رسالتها على تمكين علمائها وباحثيها وتشجيعهم على رفع سقف أهدافهم وعمل الدراسات والأبحاث في المسائل المهمة بشغف وحرية مع الالتزام بأعلى معايير الأداء والسلوك والأخلاق (www.Kaust.edu.sa)، ودراسة الذبياني (١٤٣٦هـ) التي أشارت إلى وجود نقص في مستوى المعرفة بمساحات الحرية الأكاديمية التي يتيحها نظام مجلس التعليم العالي والجامعات واللوائح المرتبطة به في المملكة العربية السعودية، وهذا بدوره انعكس سلباً على تدني درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، كما أكدته العديد من الدراسات مثل دراسة (الحارثي، ١٤٣٦هـ)، ودراسة (العامري، ١٤٣٥)، ودراسة (البرجس؛ والزبون، ٢٠١٥)، وغيرها، ويضيف (البلعاسي، ٢٠٠٨) إلى أن هناك حاجة ملحة لوجود قدر كبير من الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية لتمكين من تحقيق الوظائف المنوطة بها والارتقاء بالمجتمع السعودي.

كما أوصت دراسة كلاً من (فرج، ٢٠١٦)، و(البرجس؛ والزبون، ٢٠١٥)، و(الحارثي، ١٤٣٦هـ)، و(الذبياني، ١٤٣٦هـ)، و(الدوسري، ١٤٣٤هـ)، و(Abdel altif, 2014)، و(خطابية،

٢٠١٠)، و(الشبول، والزيود، ٢٠٠٩) بإجراء المزيد من الدراسات حول الحرية الأكاديمية وعلاقتها ببعض المتغيرات، نظراً لأهميتها ولقلة الدراسات فيها خاصة الدراسات المحلية.

تأسيساً على ما سبق يتضح أهمية وحيوية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في الجامعة، باعتباره أحد أهم عناصر العملية التدريسية فيها، ومصدراً مهماً من مصادر المعرفة ومنمياً لها، كما يتضح أهمية الدور الذي تلعبه الحرية الأكاديمية في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأن درجة الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس تصب في صالح أهداف الجامعة وتحقيق وظائفها، وأنها تمثل أساساً لقيام عضو هيئة التدريس والجامعة بدورهما في خدمة وتنمية المجتمع ودراسة قضاياها والإسهام في حل مشكلاته من خلال ما يقوم به عضو هيئة التدريس من بحوث ودراسات وإنتاج علمي، وبذلك تتبلور مشكلة البحث في تحديد العلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ومحاولة معرفة الخلل في تلك العلاقة.

أسئلة البحث:

سعى البحث إلى الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما العلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأبعاد الحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم؟
٢. ما واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم؟
٣. هل توجد علاقة بين درجة واقع الحرية الأكاديمية ودرجة واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية تعزى لمتغير (الجامعة، والتخصص، والدرجة العلمية، والخبرة)؟
٥. ما الرؤية المقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية؟

أهداف البحث:

سعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية بالجامعات السعودية.
٢. التعرف على واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
٣. التعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

٤. التعرف على الفروق بين متوسط استجابات أفراد العينة حول ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للحرية الأكاديمية، وواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية تعزى لمتغير (الجامعة، والتخصص، والدرجة العلمية، والخبرة).

٥. تقديم رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.

أهمية البحث:

يعد موضوع الحرية الأكاديمية من الموضوعات الحيوية على المستوى العالمي؛ بحيث لا يكاد يعقد مؤتمر أو منتدى فكري في التعليم العالي إلا وتصبح حرية الجامعات إحدى أهم توصياته (عباس، ٢٠١٤، ص ٧)، لذا تأتي أهمية هذا البحث من أهمية الحرية الأكاديمية في الجامعات حيث تعد الحرية الأكاديمية مطلباً أساسياً للتعليم العالي في الوقت الراهن أكثر من ذي قبل، فهي تمثل الأساس الأيديولوجي للجامعات المعاصرة، وهي أحد الأركان الأساسية التي تقوم عليها الجامعات ومطلباً أساسياً للقيام بوظائف الجامعة على أتم وجه، كما تأتي أهمية البحث كذلك من خلال الدور الذي تؤديه الحرية الأكاديمية في تحسين الأداء المهني لعضو هيئة التدريس، وهذان المتغيران يحظان باهتمام كبير من جانب القائمين على التعليم الجامعي والمهتمين بتطويره.

ويعتبر البحث الحالي من البحوث المحلية القليلة التي تجرى للكشف عن العلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وهذا يبرز أهمية إجراء هذه البحث، وبالتالي فهو بمثابة إثراء للدراسات السابقة حول الحرية الأكاديمية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

وتأتي أهمية هذا البحث من أهمية الفئة التي تناولتها الدراسة الحالية، وهم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والذين يشكلون العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية في الجامعات السعودية، لأنهم يقودون العمل التربوي والتعليمي، وهم المناط بهم تحقيق أهداف ووظائف الجامعة، ويتعاملون مع الطلاب مباشرة، فيؤثروا في تكوينهم العلمي والاجتماعي والثقافي، ويسهموا في تقدم الجامعة وإيصال رسالتها العلمية، وتطوير أدائها لخدمة المجتمع وتحقيق أهدافه.

كما تأتي أهمية هذا البحث من الدور الريادي الذي تقوم به الجامعات السعودية في قيادة المجتمع المحلي وتطويره والإسهام في تحقيق أهداف خطط التنمية ورؤية (٢٠٣٠)، وضرورة إعطاء الجامعات السعودية عناية كبيرة في سبيل بناء المجتمع وإحداث التغييرات المرغوبة فيه، ولا تستطيع الجامعات القيام بأدوارها المنوطة بها وتحقيق أهدافها في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ما لم تتوفر بها الحرية الأكاديمية الكاملة.

ويمكن أن تستفيد من نتائج البحث القيادات في الجامعات السعودية في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعاتهم من خلال ما يوفره هذا البحث من تغذية راجعة - عن واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس - تساعد صانعي القرار في الجامعة على وضع الخطط وبرامج التدريب لتعزيز ممارسة الحرية الأكاديمية في جامعاتهم، كما يمكن الاستفادة من الرؤية المقترحة ونشرها وتطبيقها من أجل تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

وقد حاول البحث وضع إطار نظري عن الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والذي يؤمل أن يشكل إضافة معرفية للمكتبات العلمية فيما يتعلق بموضوع الحرية الأكاديمية وعلاقتها ببعض المتغيرات.

حدود البحث:

التزم البحث بالحدود التالية:

١ - الحد الموضوعي:

اقتصر البحث على التعرف على واقع الحرية الأكاديمية، وواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والعلاقة بينهما، ثم وضع رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.

٢ - الحد المكاني:

تم تطبيق أداة البحث على خمس جامعات سعودية تمثل المناطق الخمس الرئيسية وهي على النحو التالي: (المنطقة الوسطى، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، (المنطقة الغربية، جامعة الملك عبد العزيز)، (المنطقة الشرقية، جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل)، (المنطقة الجنوبية، جامعة جازان)، (المنطقة الشمالية، جامعة حائل) وتم تحديد تلك الجامعات باعتبار التوزيع الجغرافي للمملكة العربية السعودية.

٣ - الحد الزمني:

تم تطبيق أداة البحث في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ.

٤ - الحد البشري:

أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل، وجامعة جازان، وجامعة حائل.

مصطلحات البحث:

١ - الحرية الأكاديمية:

تعرف الحرية الأكاديمية بأنها: "حق أعضاء هيئة التدريس في حرية التعبير عن وجهات نظرهم وأفكارهم واختيار مضامين المواد الدراسية بجرية وكذلك اختيار مواضيع البحث وحرية المشاركة في صنع القرار دون تدخل أو ضغط من أي جهة كانت وذلك بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية" (الدوسري،

١٤٣٤هـ، ص ٩)، كما تعرف بأنها: "حق أعضاء الهيئات التدريسية القيام بأعمالهم، والتعبير عن آرائهم في مختلف المواضيع الأكاديمية، وذلك بإعطائهم الشعور بالأمن لتدريس طلبتهم وإجراء بحوثهم العلمية بحرية، ولا تعني الانفلات من إرث المجتمع وتجاوز الضوابط المجتمعية، والتعالي على القيم، بل مراعاتها بشكل واع يخدم متطلبات مصالح المجتمع ككل" (خطايبية، والسعود، ٢٠١٠، ص ١٧٣).

وتعرف الحرية الأكاديمية إجرائياً في هذا البحث بأنها: حرية عضو هيئة التدريس في اختيار محتوى التدريس وما يرتبط به واختيار أساليب التدريس المناسبة، وحرية في البحث والنشر العلمي، وحرية في التعبير عن رأيه وأفكاره ومناقشتها، وحرية في المشاركة في صنع واتخاذ القرارات دون ضغوط داخلية أو خارجية، ودون تجاوز لتعاليم الإسلام والضوابط المجتمعية ونظام الدولة.

٢- الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

يعرف الأداء المهني بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب (مدبولي، ٢٠٠٧، ص ٦٩٩)، وفي مجال التعليم العالي يعرف الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بأنه "الطريقة التي تحدد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث، ونقلها من خلال التدريس، ومن خلال خدمة وتنمية للمجتمع" (الدهشان، والسيسي، ٢٠٠٤، ص ٣٩٧).

ويعرف الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس إجرائياً في هذا البحث بأنه: مجموعة الوظائف والأدوار والأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس والمتعلقة بمجالات التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث والنشر العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي.

الفصل الثاني أدبيات البحث

المبحث الأول: الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

المبحث الثاني: الحرية الأكاديمية.

المبحث الثالث: العلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

المبحث الأول: الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

أولاً: مفهوم الأداء.

ثانياً: معايير ومؤشرات الأداء.

- ١- أقسام معايير الأداء.
- ٢- خطوات وضع المعايير والمؤشرات التي تستند عليها عملية تقييم الأداء المؤسسي.
- ٣- أهمية تحديد معايير ومؤشرات تقييم الأداء.

ثالثاً: تقييم الأداء.

رابعاً: فوائد تقييم الأداء.

خامساً: مفهوم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

سادساً: مجالات وأبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

- ١- التدريس وتطوير المناهج الدراسية.
- ٢- البحث العلمي.
- ٣- خدمة المجتمع.
- ٤- التطوير الذاتي والتخصصي.

سابعاً: معايير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

- ١- مجال التعليم.
- ٢- مجال البحث العلمي.
- ٣- خدمة المجتمع.
- ٤- الجوانب الإدارية والتنمية المهنية والتطوير الذاتي والتخصصي.

ثامناً: تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

- ١- أهمية عملية تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- ٢- أهداف تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- ٣- أساليب تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

تاسعاً: العوامل المؤثرة في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

- ١- العوامل المؤثرة في التدريس الجامعي.
- ٢- العوامل المؤثرة في البحث العلمي.
- ٣- العوامل المؤثرة في خدمة المجتمع.

عاشراً: الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

- ١- الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال التدريس الجامعي.
- ٢- الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال البحث العلمي.
- ٣- الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال خدمة المجتمع.
- ٤- الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال التطوير الذاتي والتخصصي.

المبحث الأول: الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

يظل عضو هيئة التدريس عنصراً مهماً من عناصر العملية التعليمية بالجامعات السعودية، ويظل الاهتمام به وتطوير قدراته ومهاراته وتحسين أدائه أحد عناصر التحدي القائم بين الجامعات السعودية، ولذا عملت الجامعات السعودية جاهدة لمواجهة هذا التحدي، بإنشاء عمادة تطوير التعليم الجامعي كما في جامعة الملك الإمام محمد بن سعود الإسلامية أو مركز التميز ومركز تطوير التعليم الجامعي كما في جامعة الملك عبد العزيز الأكاديمي، أو عمادة التطوير الأكاديمي كما في جامعة جازان، لهُو دليل على هذا الإهتمام، والوظائف الأساسية للجامعات تشمل التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وهي أهم عناصر الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة لبعض الوظائف الأخرى كالإرشاد الأكاديمي والتطوير الذاتي والتخصصي، وغيرها، ويتناول هذا المبحث عدداً من العناصر على النحو التالي:

أولاً: مفهوم الأداء:

يعد الأداء مفهوماً جوهرياً بالنسبة للمؤسسات التعليمية، وقد تعددت واختلقت آراء الباحثين حول مفهوم الأداء تبعاً لاختلاف المعايير والمقاييس المعتمد عليها في دراسة الأداء وقياسه، وكلها وإن اختلفت في الصياغة إلا أنها تتفق إلى حد كبير في المعنى، حيث يشير المعنى اللغوي للأداء بمعنى القيام بالشيء، أو العمل كما يجب (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٦).

ويعرف الأداء (Performance): بأنه "القيام بأداء الواجبات أو فعل الأشياء" (Oxford, 2006, p 569)، كما أنه عرف الأداء بأنه "كل ما يكفل الأداء الوظيفي، كما يشير إلى كيفية فعل النشاط أو الوظيفة" (Cambridge Dictionary of American English, 2000).

ويعرف الأداء اصطلاحاً بأنه ما يقوم به الفرد في مجال يتطلب فعلاً أو عملاً أو إنجازاً، مثل الطباعة على الآلة الكاتبة، أو القيام بتمرين رياضي، أو إنجاز خطاب يلقيه الفرد أمام الآخرين أو إعداد تقرير عن رحلة قام بها (الزبيد، وعليان، ٢٠٠٢، ص ٢٠٥)، كما يعرف بأنه: "إنجاز الفرد للمهام الموكلة إليه ويرتبط هذا الإنجاز بمدى اكتساب الفرد للمهارات المختلفة التي تلزم لتحقيق هذا الإنجاز" (مازن، ٢٠٠٢، ص ٣١)، ويعرف الأداء كذلك بأنه ما يقوم به البعض بالفعل لا بما يمكنهم تحقيقه (شليح، وأبو دقة، ٢٠١٥، ص ٢٩)، ويشير كذلك إلى كيفية إنجاز أو إحراز نشاط ما وتحديد الطريقة التي يتم تنفيذه بها (موسى، والعتيبي، ٢٠١١، ص ٧).

ويشير إدريس، والغالي (٢٠٠٩) عند حديثه عن الأداء في المنظمات المختلفة أن مفهوم الأداء فيها يشتمل على ستة أطر مفاهيمية متكاملة، نوردتها بالتطبيق على المؤسسات التعليمية كالتالي: قدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق أهدافها بنجاح، وقدرة المؤسسة التعليمية على استغلال مواردها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها، وقدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق مستوى عالٍ لأدائها للوصول إلى النتائج المرغوبة التي تسعى إليها، واستغلال النتائج المتحققة والمرغوبة من قبل المؤسسة التعليمية في تحقيق أهدافها،

والمستوى الذي تتمتع به مخرجات الأنشطة والأحداث التي تشكل داخل المؤسسة التعليمية، والمفهوم الشمولي حيث يوصف الأداء بنتائج الأنشطة التي يتوقع أن تقابل الأهداف الموضوعية. واعتماداً على ما سبق يمكن القول أن مفهوم الأداء يعبر عن الكيفية التي يمارس بها الفرد مهامه داخل المؤسسة وخارجها، والذي يقاس من خلال المقارنة بين الأداء الفعلي وما يرغب الوصول إليه من إنجاز وتحقيق الأهداف من خلال مجموعة من المعايير ومؤشرات المختلفة.

ثانياً: معايير ومؤشرات الأداء:

تعد المعايير ومؤشرات هي قلب عملية تقييم أداء المؤسسات التعليمية وغير التعليمية، ومن خلالها يمكن إصدار الأحكام على جودة العمليات التنظيمية والنتائج والمخرجات على مستوى الوحدات التنظيمية أو على مستوى المؤسسة ككل.

ومعايير الأداء هي بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل إليها الموظف الذي يؤدي عمل معين، حيث تعد معايير الأداء الدستور أو القانون الداخلي المتفق عليه بين الرؤساء والمرؤوسين لتحديد الكيفية التي يتوصلوا بها إلى أفضل مستوى أداء، وفي الوقت نفسه التعرف على أوجه القصور التي تشوب الأداء (المانع، ٢٠٠٦، ص ٧٣)، كما أنها معدلات قياسية يمكن الاستناد إليها كأساس للتقويم الذاتي وذلك بمقارنة النتائج التي المحققة بتلك المعدلات أو أنها وحدات للقياس يتم اختيارها لتقويم الأداء وحساب النتائج (Sastry, 2006).

وهناك مجموعة خصائص يجب أن يتميز بها المعيار، وهي: الصدق: ويشير إلى ما إذا كان المعيار يقيس فعلاً ما وضع لقياسه، والثبات: ويشير إلى مدى اتساق معيار القياس، أي أنه عند تكرار استخدام هذا المعيار أكثر من مرة يحصل المقيم على نفس النتائج، والقبول: ويشير إلى قبول الأفراد الذين سيقومون باستخدام معايير الأداء، فمع أن كثير من المعايير تتسم غالباً بالصدق والثبات، إلا أنها ترفض من قبل الأفراد المستخدمين لها، ولذا لا بد أن تحظى هذه المعايير بالقبول حتى تحقق الهدف المرجو منها، ومن أهم وسائل قبول الأفراد للمعايير أن يشاركوا في بنائها وصياغتها، وسهولة الاستخدام: وتعني وضوح المقياس وإمكانية استخدامه من قبل الرؤساء في المؤسسة (شاهين، ٢٠١٤).

وأهم معايير تقييم الأداء ما يلي (المانع، ٢٠٠٦، ص ٧٣ - ٧٥):

١ - الجودة:

ترتبط الجودة بجميع نشاطات المؤسسة، وتحمل معاني كثيرة ومتعددة، فهي ذات معنى واقعي ويعني إلتزام المؤسسات التعليمية باستخدام مؤشرات حقيقة كمعدل الإنتاج، ونسبة الفاقد والهدر، ومن ثم استخدام معايير والالتزام بالمواصفات والمقاييس المتعارف عليها، كما أنها ذات معنى حسي يركز على مشاعر وأحاسيس متلقي الخدمة والمستفيد منها، أي اقتناعهم ورضاهم عن الخدمات التي يحصلون عليها، وهل نجح العاملون في تقديم هذه الخدمات بمستوى جودة يناسب توقعاتهم واحتياجاتهم.

٢- الكمية:

ويقصد بها حجم العمل المنجز، ولا يجب أن يتعدى قدرات وإمكانات الأفراد العاملون ولا يتعدى قدراتهم وإمكاناتهم في نفس الوقت، لأن ذلك يعني بطء الأداء مما يصيب العاملين بالتراخي وقد يؤدي إلى مشكلة في المستقبل تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء، لذا يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتدريب وتسهيل.

٣- الوقت:

ترجع أهمية الوقت إلى كونه من الموارد غير القابلة للتجديد والتعويض، فهو رأسمال وليس دخلاً، مما يحتم استغلاله الاستغلال الصحيح، لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة.

٤- الإجراءات:

هي الخطوات التي تسير عليها المؤسسات في أدائها لأعمالها، أو بمعنى آخر بيان توقعي للخطوات الضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ مهام معينة، ويجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، بالرغم من كون هذه الإجراءات والخطوات متوقعة ومدونة في مستندات المؤسسة وفق قواعد وقوانين ونظم وتعليمات، إلا أنه يفضل الاتفاق عليها بين الرؤساء والمرؤوسين حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف، وحتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين، وهذا لا يعني غياب الابتكار والإبداع لدى العاملين، ولكن الاتفاق والتفاهم على ما يريد المرؤوس تنفيذه مع رئيسه قبل اعتماده كأسلوب مفضل في إنجاز العمل.

ويعد تحديد معايير الأداء أمراً ضرورياً لنجاح عملية تقويم الأداء المؤسسي، كما أنه لا بد أن تصاغ هذه المعايير بمشاركة جميع العاملين في المؤسسة مما يساعد على تبني هذه المعايير والدفاع عنها وبالتالي تحقيقها ورفع درجة الأداء بشكل عام.

أما المؤشر (Indicator) فيعرفه قاموس أكسفورد (Oxford, 2006) بأنه "ما يلفت النظر أو يوجه الانتباه إلى شيء ما أو هو شيء يعطينا فكرة عن تواجد أو غياب طبيعة كمية أو تقديرية عن شيء ما" (p. 404)، وبالتالي فإن المؤشرات هي قياسات لحالة أو تغير النظام في تحقيقه أو بلوغه لأهدافه (عبدالفتاح، ٢٠١١، ٣١٦)، وهي "منظومة متكاملة من البيانات والمعلومات التي تشكل العناصر المهمة والملامح الأساسية للنظام التعليمي، ويجب أن تعكس خصائص المعلم والمتعلم والأسرة والمؤسسة التعليمية والعلاقات القائمة بينها (الحر، والروبي، ٢٠١٠، ص ٤).

وكما أن للمعايير خصائص تم التطرق لها فإن للمؤشرات خصائص لا تبعد عنها، حيث يشير الحر، والروبي (٢٠١٠) بأن أبرز خصائص المؤشر هي قابليته للقياس، والتعبير عنه بطريقة كمية أو كيفية، وتناوله جانباً محدداً من جوانب الأداء، وإمكانية استخدام المؤشر الواحد في تقييم أكثر من مجال، وإمكانية

استخدامه في منظومة متكاملة، وإمكانية استخدامه بطريقة جزئية، وارتكازه على معايير ومستويات محددة للتقييم (ص ٥).

وبعد التطرق لمفاهيم الأداء ومعايير ومؤشرات الأداء يمكن عرض بعض العناصر المرتبطة بمعايير ومؤشرات الأداء على النحو التالي:

١ - أقسام معايير ومؤشرات الأداء:

تقسم معايير تقييم الأداء إلى معايير كمية تشمل معدلات العوائد، وزيادة التوظيف، وعدد الخريجين، والبرامج، وغيرها، ومعايير نوعية تشمل تطوير تسهيلات البنى التحتية، وتطوير المشاريع الجديدة، وتعبئة المصادر الوطنية الكاملة، وتطوير المعرفة بتقنيات العمل والجهود المبذولة لتعظيم فاعلية استخدام المصادر الطبيعية وتعميق علاقات العمل (سالم، ٢٠٠٨، ١٨ - ١٩).

وعلى مستوى المؤسسات التعليمية برزت الحاجة إلى التركيز على معايير الفاعلية في تحقيق الأهداف إلى جانب معايير الكفاءة المعهودة، أما معايير الأداء التي تركز عليها التقارير فإنها تشمل مجموعة من العناصر الكمية وغير الكمية، وهذه العناصر تستهدف قياس قدرة المؤسسة التعليمية على الاستمرار بالاعتماد على الموارد الذاتية، وقياس قدرة المؤسسة التعليمية على النمو، وذلك من خلال التعرف على الجهود المبذولة في مجال دراسات هياكل التمويل وجهود التطوير الفني والإداري والتقنيات المستخدمة الجديدة والتحسين المستمر في المواصفات الحالية (عبد الفتاح، ٢٠١١، ص ٣٢٠).

أما مؤشرات الأداء فتقسم إلى مؤشرات تتعلق بفعالية تحقيق الأهداف التي تعمل المؤسسة التعليمية على تطويرها حيث تتوقف تلك المؤشرات على طبيعة نشاط وأهداف كل وحدة، ومؤشرات تتعلق بكفاءة استخدام الموارد في كل قسم وتتضمن هذه المجموعة نسبة التكاليف الإجمالية إلى بعض المخرجات المحددة التي يقدمها القسم، ويعبر ذلك بشكل أساسي عن تكلفة الخدمة التي يقدمها هذا الجهاز، ومؤشرات تتعلق بإنتاجية وحدات المؤسسة التعليمية، وذلك عن طريق العلاقة النسبية بين مخرجات ومدخلات تلك الوحدات، ومؤشرات تتعلق بمستوى جودة الخدمات المؤداة في المؤسسة التعليمية ويتضمن ذلك تحليلاً للأبعاد الأساسية التي تتكون منها جودة الخدمة بصفة عامة وجودة الخدمات بشكل خاص، ومؤشرات تتعلق بالروح المعنوية للأفراد العاملين ومعدلات الغياب عن العمل، ومدى إنجاز المهام والواجبات بدقة وإتقان وسرعة، ومؤشرات تتعلق بدرجة الانضباط واحترام النظام، ومستوى التعاون مع فريق العمل (شليح، وأبو دقة، ٢٠١٥).

ويضيف البعض مؤشرات تتعلق بوقت التشغيل تقيس قدرة المؤسسة التعليمية على أداء العمل بشكل صحيح وفي الوقت المحدد، والمعيار هنا يكون على أساس متطلبات المستفيد من الخدمة، ومؤشرات تتعلق بالأمان وقياس كفاءة المؤسسة والبيئة التي يعمل فيها العاملون.

٢- خطوات وضع المعايير والمؤشرات التي تستند عليها عملية تقييم الأداء المؤسسي:

لأهمية معايير ومؤشرات تقييم أداء المؤسسات التعليمية وغير التعليمية فإن لها خطوات منظمة تتبع لبنائها، وهذه الخطوات هي (عبد الفتاح، ٢٠١١، ص ٣١٦):

أولاً: يقوم فريق من المراجعين أو المسؤولين عن تطوير النظام بدراسة أهداف وظروف المؤسسة التعليمية من حيث التعرف على طبيعة الأنشطة لكل وحدة (كلية أو قسم)، كما يمكن التعرف على الأهداف الرئيسية المطلوبة منها، ويمكن تحديد هذه الأهداف من التحليل الإجرائي لكل نشاط في كل وحدة.

ثانياً: تقسم الأنشطة الرئيسية إلى عدة خطوات، بحيث يكون لكل نشاط سلسلة متصلة من الخطوات وفي هذه المرحلة يقوم المقيم بعقد لقاءات مع المسؤولين والمشرفين لبلورة أفكار حول العناصر التي سيتم اختبارها ومزاياها ومشكلات تطبيقها قبل إقرارها بصورة نهائية، ويشترط في المعايير والمؤشرات التي يتم اختيارها توافر مجموعة من الخصائص هي: الاعتماد على الظروف الخاصة والمحيطية بالمؤسسة التعليمية في التوصل إلى معايير الأداء بمعنى قلة الاعتماد على المعايير الجاهزة، ودون محاولة دراسة مدى ملاءمتها لظروف وواقع المؤسسة، واختيار صفات أو عناصر يمكن ملاحظتها بدقة ويمكن استخدامها في عملية القياس، وتحديد المعايير والمؤشرات بصورة واضحة تبين الأداء الجيد من الأداء الضعيف، وهذا يعني أن يكون المعياراً سهلاً من الناحية الإجرائية واللغوية، وأخيراً التحديد المسبق لأوزان المعايير المتعددة التي تقيس هدفاً واحداً لأهميتها النسبية.

ثالثاً: بعد الاتفاق على المعايير المختارة لعملية التقييم، يقوم المقيم بإجراء اختبار أولي لنموذج التقييم المقترح ومن ثم إجراءات التعديلات الضرورية اللازمة.

٣- أهمية تحديد معايير ومؤشرات تقييم الأداء:

إن قيام المؤسسات التعليمية بوضع معايير ومؤشرات لتقييم أداءها يعود بالنفع بالدرجة الأولى على تحسين أداء هذه المؤسسات، وقد أشار بجر، وعبد الواحد، (٢٠١١) إلى أن أهمية تحديد معايير ومؤشرات الأداء تعود إلى أنها تساعد في تحديد ما إذا كانت المؤسسة التعليمية تحقق احتياجات العميل أم لا، ويساعد المؤسسات التعليمية في فهم العمليات التي تقوم بها، فهو يؤكد ما تعرفه المنظمة، ويوضح ما لا تعرفه، ويساعد على التأكد من أن القرارات التي يتم اتخاذها تكون على أساس الحقائق وليس على أساس العواطف أو الآراء الشخصية، ويقوم بتوضيح أي الأقسام أو القطاعات في المؤسسة التعليمية تحتاج إلى إجراء لعمليات التحسين والتطوير، ويساعد في التأكد من أن التحسين والتطوير الذي تم التخطيط له قد حدث بالفعل، ويساعد في تحديد المشكلات التي تظهر نتيجة التحيز الشخصي، والاعتماد على العاطفة، فلو تم القيام بالأعمال لفترات طويلة بدون القيام بقياس الأداء لها على افتراض أنها تتم بشكل جيد، فرمما تكون النتائج صحيحة أو غير صحيحة، ولكن بدون تقييم الأداء ليست هناك وسيلة لتحديد هل الأعمال التي يتم تنفيذها تتم بطريقة صحيحة أم لا، وهو موضوع حديثنا في القفزة التالية.

وقد بحثت دراسة تايلور (Taylor, 2001) في أثر مؤشرات الأداء على أداء الأكاديميين الجامعيين في الجامعات الاستراتيجية، والتي هدفت إلى قياس أثر تطبيق مؤشرات الأداء على الأنشطة التدريسية والبحثية، وتوصلت الدراسة إلى معظم أفراد عينة الدراسة يشيرون إلى حدوث زيادة في الضغوط من أجل التركيز على الأنشطة التي يتم قياسها من خلال مؤشرات الأداء في مجالي التدريس والبحث، وأفاد أفراد العينة إلى حدوث تغيير في الطريقة التي يتبعونها في التدريس والبحث العلمي تتمثل في توجيه المزيد نحو الحصول على المنح الخارجية ونشر البحوث في دوريات علمية، ومضاعفة تلك المنح والبحوث، واستخدام بعض أعضاء هيئة التدريس طرقاً لزيادة عدد ما يقومون بنشره مثل تقديم أوراق العمل القصيرة، كما اتضح من نتائج الدراسة أن للبحث العلمي أولوية مقدمة على التدريس الجامعي.

ثالثاً: تقييم الأداء:

تعد عملية تقييم الأداء إحدى العمليات الإدارية التي تستخدم للحكم على مدى تقدم الموظف الذي يعمل في مؤسسة معينة في فترة زمنية محددة، عن طريق مقارنة أدائه الفعلي بالأداء المتوقع، وغالباً ما يتم خلال فترة محددة كسنة دراسية بالنسبة للمؤسسات التعليمية مثلاً، أو بصورة شهرية للمؤسسات التجارية، ويترتب على هذا التقييم إصدار ترقية أو زيادة علاوات أو تقديم مكافآت أو غيرها.

والهدف الرئيسي من عملية تقييم الأداء هو إعطاء الموظف تغذية عكسية عن مدى كفاءته في القيام بواجباته الوظيفية، ومن ثم توجيهه في تطوير أدائه مستقبلاً (المجيب، وشاهين، ٢٠١٤، ص ٢٧). كما أن هناك العديد من الأهداف، أهمها: تحفيز الموظفين لتحسين أدائهم، وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموظفين، وتبرير العقوبات والجزاءات التأديبية، وتحديد الاحتياجات التدريبية لكل موظف على حدة، والتعرف على المعلومات التي يمكن أن تسندها المؤسسة إلى الفرد عند الضرورة، وتقديم معلومات للموظفين عن جودة وكفاءة أدائهم للأعمال والواجبات، وتوصيل أهداف المؤسسة للعاملين، كما أنه بتحديد الأداء الحالي للموظفين يحدد مكانة المؤسسة ووضعها الحالي واحتياجاتها للتطوير (Goel, 2008, p 20).

رابعاً: فوائد تقييم الأداء:

تتمثل فوائد تقييم الأداء في رفع الروح المعنوية للموظفين وذلك عند شعورهم أن جهدهم وطاقاتهم وأعمالهم هي موضع تقدير واهتمام الإدارة، وأنه وسيلة لضمان عدالة المعاملة تضمن الإدارة من خلالها أن ينال كل فرد ما يستحقه من ترقية أو علاوة أو مكافأة على أساس جهده في العمل من خلال استخدام أسلوب موضوعي لتقييم الأداء، كما أن تقييم سياسات الاختيار والتدريب، هي بمثابة اختبار للعاملين وأداة لتحديد الاحتياجات التدريبية والتخطيط للتدريب، ويساعد تقييم الأداء في استمرار الرقابة والإشراف من خلال نظام محدد ومواعيد محددة للتقييم، وذلك للوقوف على كفاءة وإنجازات العاملين والحكم على مدى صحة التقييم والتقييد بمواعيده، ويدعم نظم الانضباط وإجراءات الجزاء، وذلك من خلال معاينة المقصرين

والذين تكون نسبة تقييم أدائهم ضعيفة خلال العمل، ويدعم كذلك إجراءات الترفيع والنقل وإثبات عدالتها وتحديد المكافآت التشجيعية والحوافز ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

وتتأثر عملية تقييم الأداء بعدة عوامل قد تكون عوامل شخصية أو تنظيمية أو غيرها، ويمكن تلخيص أهم هذه العوامل في التحيز في تقييم أداء الموظفين وتكمن مشكلة التحيز في تقييم أداء الموظفين في غياب توفر المعلومات الدقيقة عن أداء الموظفين، والانطباع الشخصي المسبق عن الموظفين، والمحسوبة والتي تلعب دوراً في تقييم الأداء؛ حيث إن المقيم لا يقوم بالتدقيق والبحث عن مستويات الأداء الضعيفة الخاصة بالأفراد المقربين منه، ومن العوامل أيضاً التشدد والتساهل في تقييم الأداء، وذلك يكون بإعطاء الموظفين منخفضي الأداء تقديرات ضعيفة والتشدد في ذلك، ويعطى الموظفين ذوي الأداء العالي تقديرات متوسطة، أو التساهل بإعطاء جميع الأفراد تقديرات عالية، وهذا يحصل غالباً في مؤسسات التعليم العام (المدارس)، وهذا ينعكس على الأداء الفعلي للموظفين بصورة عامة، فلا يطور الموظف ذو الأداء المنخفض من نفسه كونه ضامن التقدير العالي، ولا يزيد الموظف المجتهد في أدائه كونه يساوى بينه وبين الموظف منخفض الأداء، كذلك من العوامل الميل نحو المتوسط في تقييم الأداء، وذلك بإعطاء تقديرات متوسطة في الأداء لكل الأفراد، والتردد في منح تقدير ضعيف أو ممتاز لبعض الأفراد، ومن العوامل ما يتعلق بالصفات الشخصية والتشابه، ويقصد بها أن ينظر المقيم لبقية الموظفين انطلاقاً من تصوراته عن ذاته حيث يسقط ما يحمله من صفات على غيره من الأفراد العاملين، فمثلاً لو كان المقيم عدواني فإنه ينظر للآخرين بأنهم مثله وهكذا (بجر، وعبد الواحد، ٢٠١١، ص ٧٧٤ - ٧٧٦).

يتضح مما سبق أن عملية تقييم الأداء تتأثر بعدة عوامل تختلف في درجة تأثيرها على عملية التقييم، وأن تقييم الأداء إذا تأثر بأحد هذه العوامل فإنه سيؤثر على نتائج التقييم وبالتالي يؤثر على الأهداف المرجوة من عملية التقييم، ويستمر التأثير حتى على خطط التطوير والتدريب وبالتالي يكون له نتائج غير مرغوبة على المدى البعيد، ولذا ينبغي الالتزام بمعايير التقييم السابقة الذكر وتجريد عملية التقييم قدر الإمكان من تأثير هذه العوامل عليها حتى يمكن التغلب على الأخطاء الناجمة عن عملية التقييم.

خامساً: مفهوم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

يعرف الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بأنه: "الطريقة التي تحدد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث، ونقلها من خلال التدريس، ومن خلال خدمة وتنمية المجتمع" (الدهشان، والسيسي، ٢٠٠٤، ص ٢٢)، ونلاحظ من هذا التعريف تركيزه على ثلاثة مجالات للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وهي: البحث العلمي، والتدريس، وخدمة المجتمع، وهي تمثل الوظائف الأساسية للجامعات في العالم، ويظهر الأداء الجامعي لعضو هيئة التدريس من خلال ممارسته لمجموعة الوظائف والأدوار والأنشطة داخل الجامعة وخارجها حيث يمثل مستوى جودة وكفاءة هذا الأداء سر جودة التعليم الجامعي عموماً (الفريخ، ٢٠١٣).

ويمكن تعريف الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بأنه: مجموعة الوظائف والأدوار والأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس والمتعلقة بالتدريس، والبحث العلمي، وبناء تطوير المناهج الدراسية، واستخدام تقنية المعلومات الإلكترونية، والقيام بمجموعة من الأدوار الإدارية والأكاديمية الضرورية والمكملة لمختلف الوظائف، والمشاركة في عملية تقويم عضو هيئة التدريس سواء كان تقويمياً ذاتياً أو للزملاء، والتطوير الذاتي والتخصصي.

سادساً: مجالات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

تقوم الجامعة بوظائف رئيسة تشمل التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وهذه الوظائف مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم حجر الزاوية في المنظومة الجامعية، وهي تمثل مجالات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

ومع التطور التقني والتكنولوجي والتقدم المعرفي وتأثر عضو هيئة التدريس بالكثير من المتغيرات الداخلية والخارجية والتي لا يمكن أن يكون في معزل عنها لم يعد دور عضو هيئة التدريس مقتصرًا على مجرد إسهاماته البحثية، وإتقانه مجال تخصصه الدقيق، ولم تعد مسؤوليته التعليمية تقتصر على نقل المعلومات للطلاب، بل أصبح دور عضو هيئة التدريس يشمل العديد من الأدوار المتجددة في مجالات متعددة، ويؤكد ذلك آل زاهر (١٤٢٣هـ) بقوله: "إن دور عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي متجدد بشكل دائم، مما دفع العديد من الجامعات على مستوى العالم إلى التركيز على التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، بهدف تطوير العملية التعليمية، والتأكيد على رسالة مؤسسة التعليم العالي، واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل هيئة التدريس المتعددة والتي تشمل: التطوير التدريسي، والمعلوماتي، والتقني، والمنهجي، والإداري، والبحثي، والتقويمي، والتخصصي" ص ٤.

كما فصل آل زاهر (١٤٣٥هـ) مجالات الأداء المهني لعضو هيئة التدريس عند حديثه عن مجالات التحول الضرورية في قدرات أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، حيث يمكن إجمالها في التدريس، والبحث العلمي، وبناء وتطوير المناهج الدراسية، وتقنية المعلومات الإلكترونية، والممارسات الإدارية والأكاديمية، وتقويم عضو هيئة التدريس، والتطوير الذاتي والتخصصي لعضو هيئة التدريس.

ويوافقه إلى حد كبير القادري (٢٠٠٥، ص ١١٦) عند تحديده مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث ذكر أن مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تتحدد في تنمية القدرة التدريسية وتحسين الممارسات التعليمية، وتنمية القدرة البحثية، وتنمية القدرة على تطوير البرامج التعليمية، وتنمية القدرة على الإرشاد والتفاعل الإنساني وخدمة المجتمع، وتنمية القدرة على إدارة الوقت وضغوط العمل واتخاذ القرارات وحل المشكلات، وتنمية القدرة على توظيف التكنولوجيا التربوية الحديثة بشكل فعال.

أما شاهين (٢٠٠٤) فقد حدد مجالات عضو هيئة التدريس الجامعي في أدواره تجاه طلابه، وتشمل التدريس، والتقويم، والإرشاد والتوجيه والإشراف على الطلبة، وتسهيل عملية التعليم، وإعداد المواد التعليمية

والأدلة الدراسية، وأدواره تجاه المؤسسة التي يعمل بها، وتشمل العمليات الإدارية بما فيها اتخاذ القرارات ورسم السياسات والمساهمة في التخطيط الإستراتيجي للجامعة، والمشاركة في اللجان والهيئات، وتمثيل الجامعة في المحافل الرسمية والشعبية، وأدواره تجاه المجتمع الخارجي، وتشمل خدمته في تقديم الإستشارات وإجراء الدراسات والبحوث التي تسهم في حل مشكلاته وتقوية علاقة الجامعة بالمجتمع الخارجي، وأدواره تجاه نفسه، وتشمل تنمية ذاته مهنيًا من خلال الإطلاع والبحث، وحضور المؤتمرات واللقاءات والمشاركة الفعالة فيها، وحضور الدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع الزملاء في الجامعات الأخرى والاستفادة من خبراتهم (ص ٨).

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن مجالات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس تتمثل في التدريس، وبناء وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي، واستخدام التقنية وتوظيفها في المجالات المختلفة، والممارسات الإدارية والأكاديمية المختلفة كعمليات الإرشاد والإشراف وإدارة الوقت وغيرها، وعمليات التقويم المختلفة سواء ما يتعلق بتقويم الطلاب أو تقويم أعضاء هيئة التدريس.

ويمكن تناول عدداً من المجالات على النحو التالي:

١ - التدريس وتطوير المناهج الدراسية:

يعد التدريس من أهم مجالات الأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي، ومن أهم وظائف الجامعة وأكثرها فاعلية في إعداد الطلاب للحياة وتزويدهم بالمعارف والعلوم المختلفة. وهو العمل الرئيسي لعضو هيئة التدريس حتى في الجامعات التي تعطي البحث العلمي جانباً كبيراً من اهتماماتها، فالأستاذ الجامعي هو القادر على نقل المعارف لطلابه بأسلوب ينمي فيهم الإبداع والتفكير والثقة بأنفسهم (الشرييني، ١٤٢٥هـ).

ويمكن القول أن التدريس هو مجموعة من الممارسات والأنشطة التي تمارس داخل القاعة الدراسية وتهدف في المحصلة إلى نقل المعلومات والمعارف إلى الطالب والمساهمة في توجيهه التوجيه الصحيح وصقل مهاراته وتنمية إبداعاته وتعويده على التفكير والإبداع والتحليل والبحث وغيرها.

وهذه الممارسات والأنشطة تتمثل في: تعليم الطالب طرق الحصول على المعلومات، والقدرة على البحث والتحليل والإبداع، بالإضافة إلى إعداد الخطة الدراسية وتطوير المقررات الدراسية والاستمرار في استطلاع المعرفة والتعمق فيها، واستخدام تكنولوجيا المعلومات وتقنيات الاتصال الحديثة كوسائل تعليمية، والتنوع في استخدام أساليب تقويم الطلاب (الحري، ٢٠١٣، ص ٢٩٧). كما أنها تشمل قيام عضو هيئة التدريس برسم الاستراتيجيات ووضع الخطط الدراسية وتوصيف المقررات المختلفة وذلك بحكم عضويته في مجالس الأقسام المختلفة، وتقديم الاستشارات والخبرات التربوية لطلابه، وبث القيم الجامعية في نفوس الطلاب وتوجيههم بما يتفق وأهداف المجتمع.

ونظراً لأهمية التدريس فإن غالبية الجامعات المرموقة تنظم دورات تدريبية وتعقد لقاءات تربية للنهوض بأداء عضو هيئة التدريس ورفع كفاياته التدريسية التي يحتاجها في ظل التطورات والتغيرات المعاصرة (Afshar, 2008, p 53- 54)، ولذا لابد التأكد من أن عضو هيئة التدريس يمارس التدريس في ضوء أهداف واضحة المعالم، وفي ضوء فهمه لخصائص طلابه النفسية والاجتماعية، وكيفية تعلمهم وخطوات التدريس وأساليب التعامل والاتصال على وجه الخصوص، ومن الأهمية كذلك أن يكون على قدر كبير من الوعي بأهداف التعليم الجامعي عامة وأهداف المؤسسة الجامعية التي يعمل فيها خاصة (الحري، ٢٠١٣، ٢٩٧).

ويرى آل زاهر (١٤٣٥هـ) أن الرؤى الجديدة في التعليم العالي تتطلب تطوير قدرات عضو هيئة التدريس وامتلاكه للعديد من القدرات المتعلقة بتطوير البرامج والمناهج الجامعية، ومن هذه القدرات بناء المناهج والبرامج على أساس مبدأ المعارف المتداخلة أو المتعددة، وبناء وتطوير المناهج على أساس القيمة المضافة للطلاب وليست الروتينية، وعلى أساس المهارات الأساسية التي ينبغي تدريب الطالب عليها مثل مهارة الاتصال وحل المشكلات، والقدرة على ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة، وبناء المنهج متعدد الحقل المعرفية، وبناء البرامج لتنتقل من الرؤية والرسالة العامة للبرامج أو القسم أو الكلية. (ص ٢٦٣).

ويتطلب بناء وتطوير المناهج الدراسية معرفة الأساليب العلمية لتطويرها، والقدرة على بناء المناهج متعددة الحقل المعرفية، والتخطيط لمحتواها وتطويرها، واستراتيجيات مراجعة الأهداف، وتضمينها لمواقف تعليمية متعددة تساعد على تفجير القدرات الابتكارية والإبداعية، وبرمجة المواد التعليمية بوضوح ودقة ويسر، ووضع أهداف محددة لكل مادة دراسية تلتقي مع الأهداف العامة للقسم والكلية والجامعة، والمعرفة بمتطلبات سوق العمل الانتاجية والخدمية والاهتمامات المجتمعية للتنمية الشاملة المستدامة (آل زاهر، ١٤٢٣هـ، ص ٢٤٥).

ويرتبط بوظيفة التدريس قيام عضو هيئة التدريس بمهام بناء وتطوير المناهج الدراسية، إذ لا ينبغي أن يظل عضو هيئة التدريس ناقلاً للمعارف والمعلومات فقط، بل يجب عليه أن يشارك في بناء وتطوير المناهج الدراسية وتحديث محتواها بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل ومتغيرات العصر الحديث الداخلية والخارجية، فيكون له وجه نظره ويطرح آراؤه وأفكاره وينقدها نقداً بناءً.

٢- البحث العلمي:

يعرف البحث العلمي بأنه كل عمل ممنهج يهدف إلى إنتاج معارف جديدة أو تطوير معارف قائمة ترتبط بفهم الإنسان للظواهر المحيطة به، وهو عمل منتج لكنه في الوقت نفسه يحتاج إلى أموال كثيرة وتجهيزات متطورة (Shavelson, Town, 2002, p 81)، كما يعرف بأنه: "إعمال الفكر إعمالاً مباشراً على ما تراكم في العقل البشري من معرفة علمية، معتمدة طرائق منهجية علمية للحصول على منتجات

معرفية تحمل ملامح النوعية وتملك أثراً إيجابياً مباشراً وغير مباشراً بسبب قيمة مضافة في واحد أو أكثر من أوجه النشاطات الإنسانية العامة" (الصفدي وآخرون، ٢٠٠٦، ص ١٢٨).

كما أنه الآلية المثلى لابتكار وسائل ترقية الحياة الإنسانية، في شقيها المادي والمعنوي، تحقيقاً لاستخلاف الله الإنسان على الأرض من أجل العبادة والعمارة، وذلك باستكشاف العلماء والباحثين لأسرار المادة التي أوجدها الخالق في صور شتى، وتوظيفها لصالح مشروع الحضارة الإنسانية في صورتها المتعاقبة (العنزي، ٢٠١١، ص ١٨٣٩).

وهو الطريق الرئيسي لاكتشاف الجديد من المعرفة والقوانين والمفاهيم والنظريات، وتوليد الأفكار والتي تعد بدورها من أهم أسس وأساليب التقدم في عصرنا الحديث. ويمثل البحث العلمي المهمة الثانية في سلسلة مهام عضو هيئة التدريس بالجامعة كون الجامعة هي المؤسسة العلمية الرئيسة المناط بها مسئولية البحث العلمي (الشخبي، ٢٠٠٣).

ويهدف البحث العلمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، منها على سبيل المثال: الفهم المتعمق للمشكلات، والتوصل إلى حلها بكفاءة وموضوعية استناداً إلى منهجية علمية منظمة، وذلك استجابة لمتطلبات الثورة العلمية والتكنولوجية والتحديات التي تواجه المجتمعات، كما يهدف إلى المساهمة في تقدم وتنمية المجتمعات في جميع مجالاتها، فالثورة العلمية المعاصرة لم تتحقق لولا المنهج العلمي السليم المتبع في التوصل إلى المعرفة الإنسانية، وخدمة المجتمع وحل مشكلاته والعمل على تطويره، وتفسير الظواهر العلمية المحيطة، وتحقيق المتعة العقلية في إنجاز عمل فكري معين، واستعراض المعرفة الحالية وتحليلها وإعادة تنظيمها، وبناء وتكوين النماذج الجديدة (عبد، وأبو عواد، ٢٠١١).

ويمكن إجمال ممارسات عضو هيئة التدريس داخل نطاق البحث العلمي في الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، ونشر أبحاثه في المجلات العلمية أو المؤتمرات العلمية المحلية والعالمية، وتأليف الكتب وترجمتها وجمعها ونشرها (محبوب، ٢٠٠٣، ص ٩٠)، والمشاركة في حل مشكلات الجامعة والمجتمع ومؤسساته المختلفة باستخدام البحث العلمي، والاشتراك في أبحاث محلية وعالمية، والاشتراك بعضوية الجمعيات العلمية وتحكيم الأبحاث والرسائل العلمية وغيرها من الممارسات.

وعلى الرغم من أن البحث العلمي واستخدامه في كافة مجالات الحياة وميادين المعرفة يمثل ميزة للعصر، فإن معظم المجتمعات لا تزال بعيدة عن الاستفادة الكاملة منه في حل مشكلاتها ووضع الخطط اللازمة لتنميتها الاقتصادية والاجتماعية، حتى أصبحت مهددة بالتخلف عن ركب الحضارة والتقدم. ونظراً لأن البحث العلمي مدخلاً طبيعياً لأية نضمة حضارية وسمة من السمات اللازمة لكل مجتمع يرغب اللحاق بركب الحضارة فقد بدا الاهتمام يتزايد بشكل كبير في مختلف دول العالم التي أخذت تتسابق فيما بينها من أجل إحراز مزيداً من التقدم في مجال البحوث العلمية، وأصبحت ترصد الميزانيات الكبيرة لذلك

من أجل النهوض بها، والاستفادة منها، وأفضل مكان لهذه البحوث هو الجامعة (الحفظي، ٢٠٠٨، ص ٢٢٣).

٣- خدمة المجتمع:

تعد الجامعة مؤسسة اجتماعية تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها، فهي من صنع المجتمع من ناحية، ومن ناحية أخرى هي أداة في صنع قيادته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية، ومن هنا كانت لكل جامعة رسالتها التي تتولى تحقيقها فالجامعة في العصور الوسطى تختلف رسالتها وغايتها عن الجامعة في العصر الحديث، ولكل نوع من المجتمعات جامعته التي تناسبه؛ حيث تتعدد في العصر الحديث الاهتمامات وتشابك فيه الأمور ويواجه تغيرات وتحديات مستمرة اجتماعية وسياسية وعسكرية ومعرفية وتكنولوجية، مما يجعل وظائف الجامعة فيه متعددة الجوانب ومتشابكة، وتتناول وظيفة خدمة المجتمع العمل على صياغة وتشكيل وعي الطلاب وتناول قضايا ومشكلات المجتمع والعمل على خدمة وتنمية المجتمع (عامر، ٢٠٠٧).

إن اتصال الجامعة بالمجتمع وتقديمها لمجموعة من الخدمات والأنشطة التعليمية وغير التعليمية له يعد أمراً ضرورياً تفرضه المتغيرات المعاصرة، فلم تعد خدمة المجتمع أمراً اختيارياً، بل أصبح ضرورة لمواجهة المتغيرات والتحديات المعاصرة، كما أن عضو هيئة التدريس مطالب بدور حيوي في تقديم الخدمات المجتمعية، ويجب أن يراعى ذلك عند اختياره وإعداده وتقويمه، والوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون قيامه بخدمة مجتمعه، واقتراح الحلول المناسبة بهدف تفعيل دوره في خدمة المجتمع (السماذ، وأحمد، ٢٠٠٥، ص ٣٠).

كما إن خدمة المجتمع في الوقت الحالي جزء لا يتجزأ من بنية الجامعة الحديثة ونظامها السياسي، إذ لم تعد الجامعات مجرد مؤسسات لتخريج المتخصصين في سوق العمل، ولا مجرد مؤسسات للبحث العلمي، تعيش بمعزل عن المجتمع ومشكلاته، بل يجب أن تتدخل في إيجاد البرامج والحلول العلمية والتطبيقية وبسط التعليم والاستمرار فيه بكافة أشكاله (آل زاهر، ٢٠٠٩، ٢٦٤ - ٢٦٥).

وخدمة المجتمع هي مجموعة الخدمات والنشاطات التي تقدمها الجامعات لخدمة أفراد المجتمع وتنظيماته ومؤسسات بحيث يستفيد منها في التنمية الشاملة من أجل تحسين الأوضاع الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية، وحل المشكلات التي يعاني منها المجتمع (مرتجى، ٢٠١١، ص ٣١٣).

كما يشير مفهوم خدمة المجتمع إلى نشاط تعليمي يعمل على جذب الأفراد من خارج الجامعة عبر نشر المعرفة خارج أسوارها، وذلك بغية إحداث تغيرات سلوكية وتنموية في البيئة المحيطة بالجامعة ووحداتها الإنتاجية والاجتماعية المختلفة، وللقيام بذلك ينبغي أن تقوم الجامعة بنشر وإشاعة الفكر العلمي الخاص بالبيئة الأكاديمية، وتبصير الرأي العام حول ما يجري في حقل التعليم، من حيث الفكر والممارسة، والقيام

بتقويم مؤسسات المجتمع وتقديم المقترحات والحلول لقضايا المجتمع ومشكلاته، وتقديم البدائل والتصورات التي تقوم بنشر الفكر التربوي داخل المجتمع (البلادي، ٢٠١٥، ص ١٤).

وتصنف الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع إلى ثلاثة أقطاب: التعليم والتدريب لمواجهة احتياجات المجتمع، والبحث العلمي الهادف إلى تحقيق التراث العلمي وتسجيله، والبحوث التطبيقية التي تستهدف الإسهام في حل مشكلات المجتمع وتحقيق الكفاية الاقتصادية والاجتماعية (حراشنة، ٢٠٠٩، ص ٧).

وعضو هيئة التدريس هو المنوط به القيام بالدور الحيوي للجامعة في خدمة المجتمع لما يتوفر لديهم من خبرات ومعلومات ومهارات في توصيل المعلومات لأفراد المجتمع. ويشكل إسهام عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع واحداً من المجالات المهمة في أدائه المهني، ويقصد بذلك ما يقدمه عضو هيئة التدريس تكليفاً أو تطوعاً من خدمات في مجال اختصاصه أو حسب إمكانياته وخبراته وتسهم في بناء وتطور الجامعة والإيفاء بمتطلبات إدارتها وتطوير ورقي المجتمع الذي تنتمي إليه (النجار، ٢٠٠٤، ص ١٠).

ويتمثل الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع في تقديم الاستشارات المجتمعية، وتنظيم الندوات وورش العمل المحلية والإقليمية والعالمية في مجال التخصص والمساهمة فيها، والمشاركة الفعالة في الأنشطة العلمية، والمهنية، والاجتماعية، والثقافية على مستوى المجتمع المحلي، وإجراء البحوث والدراسات التي تخدم البيئة والمجتمع المحلي، وقيادة الطلاب في الأنشطة الثقافية والاجتماعية المختلفة (الأحمدي، ١٤٣٤هـ) وتنوع الخدمات التي يقدمها ما بين خدمات تعليمية وصحية وثقافية وأكاديمية ومهنية وإدارية واستشارات وتدريب وغيرها.

ويمكن إجمال خدمات عضو هيئة التدريس المرتبطة بخدمة المجتمع في تقديم الخبرة والرأي لمؤسسات المجتمع المدني، والإسهام في إلقاء المحاضرات التثقيفية العامة في وسائل الإعلام وغيرها، والكتابة في الصحف الورقية والإلكترونية، وإعداد النشرات الثقافية، والإسهام في إجراء دراسات خاصة لمعالجة مشكلات المجتمع، والمشاركة في العمل التطوعي والاتصال الفعال خارج الجامعة (محبوب، ٢٠٠٣، ص ٩١). وتنمية أساليب البحث العلمي التطبيقي وتوسيع دائرته داخل المجتمع، والمشاركة في تنمية مؤسسات المجتمع المختلفة، والإسهام في تحقيق الترابط بين التعليم والتدريب الجامعي واحتياجات المجتمع، وإجراء البحوث العلمية والتطبيقية سواء بتمويل جامعي أو من بعض مؤسسات المجتمع أو بصورة تطوعية، والاشتراك في المجالس والهيئات العلمية المحلية والإقليمية والدولية والتي يعود نفعها على تنمية المجتمع في مختلف المجالات، وغيرها من الخدمات.

٤ - التطوير الذاتي والتخصصي:

وهو ما يمثل دور عضو هيئة التدريس المهني تجاه نفسه في كافة المجالات والجوانب المختلفة، حيث ينمي ذاته مهنيًا من خلال الاطلاع والبحث، وحضور المؤتمرات والندوات واللقاءات والمشاركة الفعالة فيها، وتبادل الزيارات مع الزملاء في الجامعات الأخرى والاستفادة من خبراتهم، ويؤكد ذلك آل زاهر (١٤٢٣ هـ) حيث يقول: "إن التطوير المهني لعضو هيئة التدريس، مفهوم شامل يشمل الجوانب المختلفة من شخصيته، والأدوار المأمولة في أداء وظيفته الأكاديمية، سواء كانت تدريسية أو تقنية أو إدارية أو تنظيمية أو منهجية أو بحثية أو تقييمية أو ذاتية" (ص ٩٣).

والتطوير الذاتي والتخصصي يمكن أن نعبر عنه بالنمو العلمي والمهني، والذي يشمل التمكن من التخصص، والتوسع والتبحر فيه، ومتابعة المستجدات فيه، والتجديد والابتكار، وتطوير آلية الأداء في التخصص، وتحسين إجراءات نقل المعرفة والتدريب عليها، وتقويم الأداء والتغذية الراجعة، وطرق البحث في التخصص ونحو ذلك.

إن مصادر التطوير الذاتي والتخصصي لعضو هيئة التدريس في التعليم العالي قد تختلف اختلافًا كبيرًا أو جزئيًا من مجتمع لآخر، كما أن التمكن من النمو المهني وتطبيقاته ومهاراته يساعد على الدخول إلى أعماق النمو العلمي (ليلي، ٢٠١٢، ص ١٣٦).

وتشير المعايير المهنية العلمية المتجددة لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي إلى أن المسؤوليات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي تدور حول فكرة محورية قوامها أن يتحول الأستاذ الجامعي إلى متعلم دائم التعلم يمارس بوعي، ويفكر وينمو مهنيًا في مجال عمله لتحسين أدائه بشكل مستمر ليكون قادرًا على مواكبة المتطلبات المتجددة لمهنته، ويتحول إلى قائد ومرشد لطلابه، بالإضافة إلى ممارسة البحث العلمي والمشاركة مع الآخرين في إنتاج المعرفة وتوليدها وتطويرها والإسهام في حل مشكلات المجتمع (كولن، ٢٠٠٦). وهذا يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يستمر في تطوير نفسه ذاتيًا ومهنيًا وأن يرفع مستوى أدائه خصوصاً فيما يتعلق بكفايات عضو هيئة التدريس والتي هي عبارة عن مجموعة من السمات والمعارف والاتجاهات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس وتمكنه من أداء مهامه ومسؤولياته بصورة فاعلة ومتكاملة. وقد قسمت إحدى الدراسات كفايات عضو هيئة التدريس الجامعي إلى عدة محاور، منها: السمات الشخصية، والكفايات التدريسية، والكفايات المهنية، والكفايات الاجتماعية والثقافية، والكفايات التربوية، والكفايات البحثية (شنان، ٢٠١٠).

وللتطوير الذاتي والتخصصي لعضو هيئة التدريس عدة أساليب نذكر منها نوعين أساسيين، وهي

(حداد، ٢٠٠٤):

١ - الأساليب الذاتية:

وتقع مسؤولية هذه الأساليب على عضو هيئة التدريس نفسه، فعليه تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية، بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله وسعادته به، ويتوقف نمو عضو هيئة التدريس مستقبلاً على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأثره بالتشجيع وبموامل التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يرغب الوصول إليه، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه، وعلى عضو هيئة التدريس الذي يريد أن تصل كفاياته المهنية والتدريسية إلى درجات عالية أن يوسع من طموحاته الشخصية بما يجعله دائماً على قناعة أن هناك مستوى أعلى مما هو فيه، ويجب عليه الوصول إليه، وللوصول إلى ذلك المستوى عليه أن يدرّب نفسه على قابلية التقدم في عمله، والاطلاع الواسع في حقول المعرفة حيث يعد من الأساليب الذاتية للتطوير الذاتي لعضو هيئة التدريس وهو وسيلة للتثقيف الذاتي، ويشمل الإطلاع هنا مجالات التخصص كما يشمل مجالات الثقافات المختلفة، فهي تتيح له فرصاً واسعة للنمو المهني.

٢ - الأساليب المهنية:

إن تنمية وتطوير كفايات وفعالية عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي تقتضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم ومربي في المقام الأول.

وتتعدد الأساليب المهنية وتنوع لتطوير عضو هيئة التدريس ذاتياً ومهنيّاً، ومنها الأساليب المباشرة التي تنوع وفق تقدير القائمين على أمر هذه البرامج للأنسب والأوفق الذي يسهم بكفاءة عالية في تحقيق برامج التطوير المراد تنفيذها، ومن هذه الأساليب ورش العمل المتخصصة، والممارسات الموجهة، والاستشارات، والتعاون في المشروعات المشتركة، والبعثات التدريبية والتبادل العلمي بين الجامعات، والأساليب المساندة، وهذه لا تقل أهمية عن الأساليب المباشرة باعتبارها مما ينبغي الاهتمام به قبل تنفيذ برامج التطوير، ومن هذه الأساليب توفير قواعد البيانات، وخدمات الانترنت والفيديو التفاعلي، وخدمات الطباعة والتصوير، والمعامل والمختبرات المجهزة، والأساليب المساعدة للتطوير المهني في مجال البحث العلمي والمتمثلة في نشر بحوث أعضاء هيئة التدريس في المجالات العلمية المحكمة، وتبادل البحوث مع الجامعات الأخرى أو مؤسسات علمية داخلية أو خارجية.

إن التطور والتوسع الذي تحياه الجامعات السعودية من حيث تطور أهدافها وبرامجها ووسائلها وما يرافق ذلك من زيادة الاهتمام بتطوير وتحديث وتأهيل وتدريب الأستاذ الجامعي، وتعزيز دور عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث وخدمة المجتمع؛ لهي مبررات للاهتمام بالتطوير الذاتي والتخصصي لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية؛ حيث لم يعد عضو هيئة التدريس ناقلاً للمعرفة فقط بل أصبح منظماً للعملية التعليمية والتعلمية، وذلك نتيجة للتغيرات السريعة في مجال وسائل الاتصال ونتيجة لتراكم وتضاعف مصادر المعرفة المتوفرة لطلبة الجامعات.

ومن مبررات التطوير الذاتي والتخصصي لعضو هيئة التدريس كذلك ازدياد سرعة التطور العلمي والتكنولوجي، ولهذا التطور انعكاساته على عمليتي التعلم والتعليم، وإدخال العديد من المعطيات التكنولوجية والتي شكلت جزءاً من الوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس الجامعي وأصبح من الضروري تأهيل عضو هيئة التدريس وتدريبه على استخدامها، والحراك المهني السريع؛ حيث أصبح نمو المعرفة العلمية في جميع التخصصات ضرورة حتى في مجال التدريس الجامعي لتحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتطوير مجالات تخصصاتهم أيضاً (أبو وطفة، ٢٠٠٢، ص ٤٢).

ومن المبررات أيضاً ما تتطلبه المرحلة الحالية من إعادة هندسة التدريس، وإعادة هندسة عمليات البحث العلمي في مختلف البنى التنظيمية في الجامعات ومراكز البحوث والمدن البحثية، وضرورة تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في بناء برامج ومناهج ذات مضامين متعددة، ومهارات حل المشكلات، والاتصال، والتعبير عن الذات وغيرها، وتطوير القدرات القيادية والأكاديمية، ذلك أن دور عضو هيئة التدريس لم يعد يقتصر على نقل المعلومات، أو إجراء البحوث العلمية فقط بل قد تعدى ذلك إلى مساهمة التطورات الحالية في مهارات وقدرات التدريس، ومهارات البحث العلمي وحل المشكلات ومهارات الحوار وتطبيق أنظمة المجموعات الطلابية والتعلم الإلكتروني وغيرها، وذلك لمواكبة ما تتطلبه الرؤى الجديدة في المناهج والبرامج التعليمية والأساليب الحديثة في التدريس الجامعي والبحث العلمي والقيادة (آل زاهر، ١٤٣٥هـ).

ولقد هدفت دراسة بارتلي (Bartley, 2001) إلى الكشف عن درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجتهم من التطوير وفق توجيه محدد وفاعل في ولاية أوهايو الأمريكية، وكان من أهم نتائج الدراسة أن ٧٥% من عينة الدراسة مقتنعة بمستوى إعدادهم وتأهيلهم، ونسبة ٦٢% راضية عن أدائها، وتفضل التعلم الذاتي وسيلة للتطوير المهني، وكان مجال استخدام التكنولوجيا في التعليم، والارتقاء بفن التدريس من أبرز المجالات التي توصلت إليها الدراسة إلى ضرورة إجراء المزيد من البرامج التدريبية لتنميتها.

كما هدفت دراسة آل زاهر (١٤٢٣هـ) تعرف على أهمية بعض مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي، ومدى ملاءمة طرق تنفيذها، ومعوقات تطبيق هذه البرامج، وتحديد أهمية توفر مقومات نجاح برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: أن أبرز مجالات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس السعودي المطلوبة هي: تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب، وطرق التدريس وفقاً للتخصص العلمي للمقرر، وبناء وتطوير المناهج الجامعية، وأساليب التحفيز والإبداع وتنميتها لدى الطلاب، وأساليب إدارة الحوار والمناقشة العلمية الجامعية، وأساليب استخدام تقنيات الحاسب في تدريس المقررات الجامعية المختلفة، كما قدمت مجموعة من الطرق لتنفيذ برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي أبرزها: تشجيع الأساتذة الجامعيين على تكثيف نشاطهم للمشاركة في الندوات العلمية على المستويين الإقليمي والعالمي، وتخطيط مشروعات تفرغ أعضاء

هيئة التدريس وتوجيهها لتحقيق هدف النمو المهني لهم، وعقد الندوات واللقاءات العلمية الدورية بين الجامعات السعودية التي تسهم في التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في المجالات مختلفة، كما حددت الدراسة جملة من المقومات المساعدة في نجاح هذه البرامج، وبعض المعوقات.

كما بحثت دراسة غريب (٢٠٠٩) التطوير الذاتي والتخصصي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عين شمس، وهدفت تعرف أثر برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس التي تقدمها جامعة عين شمس في رفع مستوى الأداء المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن حاجات أعضاء هيئة التدريس التدريسية تمثلت في ضرورة إعادة النظر في محتوى البرامج وأنشطتها واستخدام أسلوب ورش العمل بدلاً من نظام المحاضرة والمناقشات الفردية التي يغلب عليها الطابع الشخصي، وأن تتم بتحسين الأداء الشخصي لعضو هيئة التدريس، وزيادة قدرته على التواصل مع طلابه بفعالية، وضرورة اشتراك أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات حيث لا يوجد تعاون بين التخصصات الأكاديمية والتخصصات التربوية.

وهدفت دراسة ماميسيشفلي، وروسر (Mamiseishvili & Rosser, 2010) إلى دراسة واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس الأمريكيين وغير الأمريكيين العاملين بالجامعات البحثية الأمريكية في مجالات البحوث، والدراسات العليا، والتدريس الجامعي، والخدمات الجامعية، وتوصلت إلى نتائج، أهمها: أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية البحثية من الأمريكيين وغير الأمريكيين متفوقون على أن الجامعات توفر فرصاً متعادلة وجيدة للإنتاجية البحثية والتطور الأكاديمي، وإتاحة الفرصة للتفوق والإبداع، كما أن أعضاء هيئة التدريس غير الأمريكيين كانوا أكثر إنتاجية في البحوث العلمية من زملائهم الأمريكيين العاملين بذات الجامعات، لكنهم أقل في مجال التدريس والأعمال والمشاركات الأكاديمية في المؤتمرات والندوات العلمية.

وبحثت دراسة آل فرحان (١٤٣٢هـ) في الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وهدفت تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، وكان من أهم نتائجها: أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال التدريس، والبحث العلمي، والإدارة الأكاديمية، وخدمة المجتمع كانت عالية، كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغير سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية، وأوصت بضرورة العمل على توفير الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس من قبل الجامعة، وضرورة رفع أداء العاملين في مجال التدريب ليواكب تطورات أعضاء هيئة التدريس ويحفزهم على الانضمام للدورات التدريبية داخل الجامعة، وضرورة رفع الحوافز لأعضاء هيئة التدريس المهتمين بمجال التنمية المهنية.

كما بحث دراسة الحربي (٢٠١٣) في مجالات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، وهدفت تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في مجال التدريس هي: تجديد معلومات المادة الدراسية، واستخدام أساليب تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب، وإنجاز ملف المقرر ومتطلباته، وفهم أساليب إعداد المقرر وسبل تحقيق أهدافه، ووضع الخطط الفصلية للمقرر، وفي مجال البحث العلمي: تعرف مصادر نشر الأبحاث محلياً وعالمياً، ودمج المعلومات بالطرق الحديثة، والاطلاع على مصادر المعرفة في التخصص، والإلتزام بأخلاقيات البحث العلمي، وفي مجال خدمة المجتمع: المشاركة في المحاضرات والندوات العلمية والعامة، وتحديد المشكلات المجتمعية وتحليل مدى ارتباطها بالتخصص، وتقديم الاستشارات العلمية لهيئات المجتمع المختلفة، وفي مجال العمل الإداري: المشاركة في أعمال مجلس القسم، وتفعيل الإدارة الإلكترونية، والقدرة على الاتصال الإداري الجيد، والتعرف على اقتصاديات الوقت واستثماره، وفي مجال الإرشاد الأكاديمي: رعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وآليات تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الجامعية، وطرق حل مشكلات الطلاب قبل وصولها إلى المسؤولين بالكلية، وتزويد الطلاب بالخدمات التي يحتاجونها، كما قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية.

ولأهمية الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وأهمية قياسه ومعرفة جوانب القوة والضعف فيه، قامت المؤسسات والهيئات التعليمية ببناء مجموعة من المعايير وجعلها كإطار مرجعي يمكن الرجوع إليه والاعتماد عليه في عملية قياس الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وهو محور حديثنا في الفقرة القادمة.

سابعاً: معايير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

معايير الأداء هي بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع إن يصل إليها عضو هيئة التدريس في أدائه المهني، ومعايير الأداء كما تم تناوله سابقاً في بداية المبحث هي قلب عملية تقييم أداء المؤسسات التعليمية وغير التعليمية، ومن خلالها يمكن إصدار الأحكام على جودة وكفاءة العمليات التنظيمية والنتائج والمخرجات على مستوى الوحدات التنظيمية أو على مستوى المؤسسة التعليمية ككل.

ولذا اعتمدت الدول المتقدمة والنامية على حد سواء مجموعة من المعايير لتقويم أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، والتي أطلق عليها معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي (موسى، والعتيبي، ٢٠١١، ص ١٨). وقد قامت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر بتحديد إطار مرجعي يتضمن مجموعة من المعايير تقيس الأداء المهني والأكاديمي لعضو هيئة التدريس في مجالات التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وفي مجال المهارات الإدارية والتنمية المهنية، والتي هي مستقاة من أفضل التجارب المحلية والإقليمية والعالمية، والتي تقوم على أساسه مؤسسات التعليم العالي بتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بها، وهذه المعايير هي (<http://www.damanshour.edu.eg>).

١- مجال التدريس وتطوير المناهج الدراسية:

المعيار الأول: تمكن عضو هيئة التدريس من المحتوى العلمي لمجال تخصصه، ومؤشراته: أن يتقن عضو هيئة التدريس محتويات ومهارات تخصصه المختلفة، وأن يربط بين أجزاء محتوى تخصصه بسهولة، وأن يتعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة الموقف والمتعلمين، وأن يربط بين المجالات المختلفة في مجال تخصصه والتخصصات الأخرى، والتمكن من جوانب التعلم المختلفة المرتبطة بالتخصص.

المعيار الثاني: تمكن عضو هيئة التدريس من التخطيط الجيد لعملية التعليم، ومؤشراته: أن يخطط لمواقف التعلم المختلفة، وأن يصمم خططاً طويلة الأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة، وأن يضع خططاً قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلم، وأن يخطط لاستخدام استراتيجيات تعليم متنوعة، وأن يطور خطته في ضوء متغيرات الإمكانيات البشرية والمادية والثقافية المتاحة.

المعيار الثالث: تمكن عضو هيئة التدريس من طرق التعليم المختلفة، ومؤشراته: أن يحدد طرق التعليم المناسبة لتخصصه وطلابه، وأن يوظف طرق التعليم المختلفة طبقاً لطبيعة الموقف التعليمي، وأن يعدل استراتيجيات وطرق التعليم والتعلم في ضوء التغذية الراجعة.

المعيار الرابع: تمكن عضو هيئة التدريس من مهارات التعليم المختلفة، ومؤشراته: أن يثير اهتمامات المتعلمين بالتعلم بجميع الوسائل الممكنة، وأن ينوع في استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقع التعليمي، وأن يوظف مصادر التعلم المختلفة تبعاً للمواقف التعليمية، وأن يوظف الأنشطة التعليمية بكفاءة وفاعلية، وأن يوظف تكنولوجيا التعليم في الأنشطة التعليمية المختلفة كلما أمكن.

المعيار الخامس: تمكن عضو هيئة التدريس من مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي، ومؤشراته: أن يتعامل مع الطلاب على اختلاف أنماط تعلمهم وسمات شخصياتهم، وأن يثير الدافعية والحماس للتعلم لدى الطلاب، وأن يتعامل مع ديناميكية الجامعة بفاعلية، وأن يدير الوقت المتاح للتعلم بما يحقق فعاليته.

المعيار السادس: تمكن عضو هيئة التدريس من مهارات عملية التقويم، ومؤشراته: أن يستخدم أساليب وأدوات متنوعة للتقويم، وأن يبنى أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات التعلم المختلفة، وأن يوجه الطلاب نحو استخدام التقويم الذاتي، وأن يقدم التغذية الراجعة للطلاب بناء على نواتج التقويم المستمر، وأن يستخدم أساليب إثرائية لتحسين أداء المتعلمين في ضوء نتائج التقويم، وأن يحدد مواطن القوة والضعف في العملية التعليمية باستخدام أساليب التقويم.

المعيار السابع: تمكن عضو هيئة التدريس من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها، ومؤشراته: أن تكون لديه مهارات تصميم البرامج والمقررات والوحدات الدراسية، وأن يطبق مفاهيم جودة التعليم فيما يعده من برامج ومقررات، وأن يطبق الإجراءات والأساليب المختلفة لتقييم البرامج التعليمية، وأن يساهم في وضع خطط التحسين المستمر والتعزيز بالقسم والمؤسسة.

المعيار الثامن: تمكن عضو هيئة التدريس من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي ومشاركته بفاعلية في أنشطتها، ومؤثراته: أن يمتلك مهارات الإرشاد الأكاديمي، وأن يساهم في الريادة الطلابية بكليته وجامعته، وأن يساهم في دعم الأنشطة الطلابية فنياً وإدارياً، وأن يشجع الطلاب على الاشتراك في الأنشطة الطلابية.

وقد توصلت دراسة العصيمي (٢٠٠٩) إلى بناء نموذج لتقويم الأداء والاعتماد الأكاديمي في الجامعات السعودية، وتحت العملية التدريسية؛ أشارت إلى أن تقويم هذا المحور يتم في ضوء المعايير التالية: تحديد المؤسسة الجامعية الإطار العام لعملية التدريس في ضوء أهداف موضوعة وخرجات متوقعة، وتحدد أدوار أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع البرامج الدراسية، ومدى اتباع المؤسسة الجامعية لاجراءات عديدة للتعامل مع احتياجات الطلاب والفروق الفردية بينهم، ومدى استخدام طرق واستراتيجيات وأساليب التدريس الحديثة والمتنوعة، ومدى استعانة المؤسسة التعليمية باجراءات المراجعة وتقييم التدريس، وتقديم الخدمات التربوية للطلاب.

ويتضح من خلال ما سبق تغطية المعايير الثمانية ومؤشراتها لكافة جوانب التدريس، حيث بدأت بما يتعلق بالمحتوى العلمي لمجال تخصص عضو هيئة التدريس، ثم التخطيط الجيد لعملية التعليم، وطرق التدريس، والاستعانة بالوسائل التعليمية، ومهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي، ومهارات التقويم، والمساهمة في تخطيط وتطوير البرامج التعليمية، وأخيراً مدى تمكن عضو هيئة التدريس من مهارات الإرشاد الطلابي، والمشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة، وتمثل هذه المعايير مرجعاً للتطوير المستمر لأداء عضو هيئة التدريس، ومقياساً قابلاً للاستخدام من قبل إدارة الجامعة في معرفة الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، ومن قبل عضو هيئة التدريس للتقويم الذاتي والتحسين المستمر في سبيل الوصول إلى جودة الأداء التدريسي.

٢- مجال البحث العلمي:

المعيار: تميز عضو هيئة التدريس كباحث علمي وتمكنه من استخدام مهارات البحث العلمي في مجال تخصصه. ومؤثراته: أن يعد وينفذ أبحاثاً علمية مبتكرة في مجال تخصصه، وأن يحلل وينقد مصادر البحث المختلفة، ويستخدم نتائج أبحاثه في تطوير العملية التعليمية، وأن يشترك في العديد من المؤتمرات والندوات في مجال تخصصه وفي تطوير العملية التعليمية، وأن يلتزم بأداب المهنة وأخلاقيات البحث العلمي، وأن يمتلك مهارات كتابة تقارير البحوث العلمية، والقدرة على العمل في فريق بحثي أو إدارته، وأن ينشر أبحاثه في الدوريات المتخصصة على المستويين المحلي والدولي.

كما أن تقويم أداء عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي يكون من في ضوء المعايير التالية: مدى إسهام البحث العلمي في رفع مستوى عضو هيئة التدريس وإنتاج المعرفة وتجديدها، ومدى تلبية البحث العلمي لحاجات المجتمع، ومدى توافر بحوث مشتركة بين أعضاء هيئة التدريس، والتبادل البحثي

بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المختلفة محلياً ودولياً، ومدى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات المحلية والدولية (العصيمي، ٢٠٠٩، ص ٥٤٦ - ٥٤٧).

كما أكدت الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠٠٩) على ضرورة وضع استراتيجية للبحث العلمي تتفق مع طبيعة المؤسسة التعليمية ورسالتها، وضرورة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة البحث العلمي بصورة كافية ومناسبة بشكل يضمن بقاءهم على دراية بالمستجدات في مجال تخصصاتهم، مع أهمية أن ينعكس ذلك على أدائهم التدريسي، كما يجب أن يسهم أعضاء هيئة التدريس القائمون بالتدريس في برامج الدراسات العليا أو الإشراف على أبحاث طلبة الدراسات العليا بشكل نشط في البحث العلمي في مجال تخصصاتهم.

ومن خلال ما سبق نلاحظ تشابه كبير بين معيار ومؤشرات الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بمصر، وبين معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، ولا غرابة في ذلك فكلها مستقاة من أفضل التجارب المحلية والإقليمية والعالمية، وكلها تركز ضرورة أن يظل عضو هيئة التدريس متصلاً بمجال تخصصه، حتى يطور نفسه باستمرار، ويكون قادراً على مواجهة التحديات المعاصرة، والمساهمة في تحسين جودة الأداء الجامعي بشكل عام.

٣- مجال خدمة المجتمع:

المعيار الأول: مساهمة عضو هيئة التدريس في تطوير البيئة المحلية والمجتمع، ومؤشراته: أن يقدم أفكاراً عملية لتطوير البيئة المحلية، وأن يقدم أفكاراً لتطوير المجتمع، وأن يساهم في المشروعات الاجتماعية، وأن يساهم في حل المشكلات في بيئته المحلية ومجتمعه، وأن يشارك في برامج وأنشطة المجتمع المحلي.

المعيار الثاني: التزام عضو هيئة التدريس بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية، ومؤشراته: أن يلتزم بالقيم السائدة في المجتمع أثناء عمله، وأن يحترم الأعراف الاجتماعية في كل أنشطته، وأن يحترم القوانين واللوائح الجامعية، وأن يقدم القدوة لطلابه وأفراد المجتمع في كل سلوكياته، وأن يقدم الدعم اللازم للطلاب كلما تطلب الأمر ذلك.

وقد أكدت كذلك الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠٠٩) على ضرورة الاستعانة بعلم وخبرة أعضاء هيئة التدريس وحاجات المجتمع لتلك الخبرات، ولتحقيق المعايير السابقة اشترطت الهيئة الوطنية أن تكون الاسهامات التي تقدم للمجتمع متضمنة أنشطة وخدمات لمساعدة الأفراد أو المنظمات او المجتمعات المحلية خارج المؤسسة التعليمية، ويمكن أن تتضمن المشاركة في المشاريع البحثية والتطويرية، وفي برامج التعليم المجتمعي التي تقدم مجاناً أو بمقابل.

٤- التطوير الذاتي والتخصصي:

المعيار الأول: امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات الإدارة والقيادة الناجحة، ومؤشراته: أن يلم بالمهارات الإدارية، وأن يضع الخطط المناسبة للمواقف المختلفة، وأن ينفذ جيداً ما تم تخطيطه، وأن يمتلك مهارات

المتابعة والتقييم، وأن يستطيع أن يصوغ رؤية واضحة لعمله، وأن يكون قادراً على تحقيق أهدافه، وأن يساهم في عمليات التطوير للمؤسسة والمجتمع.

المعيار الثاني: تحمل عضو هيئة التدريس لمسؤوليات التنمية المهنية، ومؤشراته: أن يمتلك مهارات التقييم الذاتي، وأن يحدد نقاد القوة والضعف في أدائه الجامعي بمجالاته الثلاث (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، وأن يحدد أوليات نموه المهني، وأن يطور معارفه ومهاراته التخصصية والتربوية، وأن يتابع الندوات والمحاضرات ويشارك في الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية، وأن يشترك في تخطيط البرامج التدريبية، وأن يشترك في تنفيذ البرامج التدريبية، وأن يلتزم بأخلاقيات المهنة في العمل الجامعي والاجتماعي.

وقد بحثت دراسة البرعي (٢٠٠٩) في معايير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر وبعض الدول الأوروبية، وهدفت تعرف معايير الجودة في الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم النوعي في مصر، وبناء تصور مقترح لتحقيق الجودة في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر، وكان من أبرز نتائجها: بناء قائمة بمعايير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم بهدف تحديد أهم المهام الموكلة إلى عضو هيئة التدريس وقسمها إلى ثمانية معايير، وهي: الوظيفة التدريسية وتتضمن تسعة عشر مؤشراً، والمعيار الثاني: إجراء البحوث ذات العلاقة بمجال العمل، ويتضمن اثنا عشر مؤشراً، والمعيار الثالث: البرامج والمناهج الجامعية، ويتضمن سبع مؤشرات، والمعيار الرابع: تقنية المعلومات الإلكترونية، ويتضمن خمس مؤشرات، والمعيار الخامس: الأنشطة الطلابية، ويتضمن خمس مؤشرات، والمعيار السادس: التقويم، ويتضمن أربع مؤشرات، والمعيار السابع: الممارسات الإدارية والأكاديمية، ويتضمن أربع مؤشرات، والمعيار الثامن: إدارة الوقت، ويتضمن ثمان مؤشرات، وقد تم بناء هذه المعايير من خلال استبيان مفتوح وزع على عينة من أعضاء هيئة التدريس، واطلعه على البحوث والدراسات السابقة، ورجوعه إلى المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي لتطوير الأداء المهني والتي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر سنة ٢٠٠٨، ورجوعه لبعض المراجع ذات الصلة.

كما تناولت دراسة موسى، والعتيبي (٢٠١١) مجالات ومعايير الممارسة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس واتفقت مع البحث الحالي في تناول معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في جمهورية مصر العربية، حيث أفادت أن هذه المعايير مستخلصة من أفضل المعايير المحلية والإقليمية والعالمية في مجالات (التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية والتنمية المهنية)، بالإضافة إلى أنها عرّجت على بعض ما تناولته الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي بالمملكة العربية السعودية من معايير في المجالات الثلاث (التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، كما اعتمدت إلى حد كبير على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في جمهورية مصر العربية في بناء أداة البحث وتقسم محاورها.

كما بحثت دراسة الفريخ (٢٠١٣) في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة في ضوء معايير الجودة الشاملة، وهدفت إلى إلقاء الضوء على أبرز المهام المرتبطة بالأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي، وإلقاء الضوء على معايير الجودة المرتبطة بالأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي، وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن واقع اهتمام عينة الدراسة جاء بالمرتبة الأولى للمهام التدريسية حيث أوضحت أنهن يطبقن أغلب معايير الجودة الشاملة في محور المهام التدريسية، وأن التنمية المهنية جاءت في المرتبة الثانية ضمن محاور الأداء المهني لأفراد العينة حيث يطبقن معظم معايير الجودة الشاملة في هذا المحور، وأن مهام البحث العلمي جاءت في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية من وجهة نظر أفراد العينة نظراً لانشغالهن بالمهام التدريسية، وكثرة الأعباء المسبقة والمرتبطة بها، وأن اهتمام أفراد العينة بخدمة المجتمع جاء بالمرتبة الرابعة والأخيرة وذلك يعود من وجهة نظرهن إلى اكتمال النصاب التدريسي، وما يقدمه خدمات تخضع للاجتهاد الشخصي من بعضهن.

ثامناً: تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

بدأت حركة تقييم الأداء الحديثة في الولايات المتحدة الأمريكية في منتصف الثمانينيات وسط مخاوف بشأن جودة التعليم العالي، وذلك عقب نشر تقارير من داخل وخارج الوسط الأكاديمي والمراقبين وأصحاب المصلحة تدعو إلى مزيد من الاهتمام لتعلم الطلاب وزيادة المساءلة (Cain, 2014, p 8)، وستتناول في هذه الفقرة أهمية وأهداف وأساليب تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس على النحو التالي:

١- أهمية عملية تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

إن عملية تطوير وتحسين أداء الجامعات وتحقيقها لأهدافها المطلوبة لا تتم ما لم يكن عضو هيئة التدريس ذو كفاءة عالية في جميع المجالات، فالاعداد والتكوين الجيد لعضو هيئة التدريس قد يسد أي فجوة أو نقص في الامكانيات المادية والفنية في الجامعة، ومن هنا كان من الضرورة تقييم أدائه المهني لينعكس ذلك على أداء الجامعة ككل.

ويعد تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس حجر الأساس في تطوير وظائف الجامعة والوصول بها للمستوى المطلوب تحقيقه، كما أنه من أهم العمليات التي تؤدي إلى تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتطوير كفاءته وفاعليته؛ حيث تركز على الجودة، والقيمة، والفاعلية في أداء العمل، لذلك تعد من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها؛ لما لها من أهمية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، وتطوير جودة الجامعات، ولكونها مكوناً مهماً في عمليات التقييم المؤسسي ككل (الغامدي، وآخرون، ١٤٣٣هـ، ص ١٤٧).

ولأن أعضاء هيئة التدريس دور في توجيه سلوك الطلبة وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي وتشجيعه، فهم يتعاملون ويتفاعلون معهم، ولأهمية دوره في التعليم الجامعي كذلك كان لابد من تقييم دوري لأدائه

وذلك لمعرفة مواطن القوة وتعزيزها وتدعيمها، ومعرفة مواطن الضعف وعلاجها (الصاوي، ٢٠٠٦، ص ١٨٧).

ولأهمية عملية تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وأهمية تحقيق أعضاء هيئة التدريس لأهداف الجامعة خلال مدة معينة، لابد من تحديد الأهداف المرجوة من التقييم مسبقاً، وتحديد أهم محاور التقييم وعناصره وضوابطه ومعايير ومتطلباته المادية والبشرية وآلياته وخطواته العملية، بحيث تكون صالحة وجاهزة لأعمال التقييم (العصيمي، ٢٠٠٩، ص ٥١٦).

ويتضح من خلال ما سبق أهمية تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس؛ حيث يعد ضرورة لازمة لتحديد مستوى الأداء وفقاً لمعايير معتمدة، تضمن تحقيق أهداف محددة، كما أنه وسيلة لدراسة قدرة أعضاء هيئة التدريس على إنجاز أهداف الجامعة المنوطة بهم، والمتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وما يرتبط بها، خلال مدة معينة.

٢- أهداف تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

تعد عملية تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس المحك الذي تبنى عليه الكثير من الإجراءات والقرارات التي تخدم التعليم العالي، وهو وسيلة للتطوير والتجديد والتدريب والتحسين، ويذكر الجنابي (٢٠٠٩، ص ١١) أن تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس يحقق الأهداف التالية: تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم، والكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والإستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحديد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك، والإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى، وتساعد عملية التقييم في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الإنجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها، وتساعد عملية التقييم في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفصيلاتها وتزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيد قرارات الجامعة، وتعطي عملية التقييم فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة.

كما ان تقييم أداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من أهم المؤشرات على كفاءته التدريسية وتنمية خدمة المجتمع والتي تعتبر من اهم المدخلات البارزة في تحقيق الأهداف التربوية، بل تعتبر العامل الرئيسي في إحداث تغييرات تربوية لدى طلاب وطالبات الجامعة وذلك لاستخراج الكوادر البشرية ذات الكفاءة العالمية والتي تنهض بمسيرات التنمية في المجتمعات المختلفة (المزروعى، ٢٠١٠).

وتهدف عملية تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس إلى التأكد من تحقيق أهداف المنشأة التعليمية في مجالات الأداء التعليمية والبحثية والخدمية، وتحديد الانحرافات المختلفة والتي يمكن أن تؤثر على الأداء الأكاديمي والمؤسسي بالجامعة، ومن ثم رفع النتائج مقرونة بالتوصيات إلى إدارة الجامعة لاتخاذ ما يلزم

بشأنها، واقتراح الطرق والوسائل والاجراءات الموضوعية التي تكفل التوافق مع متطلبات تقييم الأداء الجامعي، وتوفير دليل إرشادي لتقويم البرامج التعليمية والخدمية القائمة في أقسام وكليات وبرامج الجامعة، واستحداث آلية للتحسين المستمر في العمليات الخاصة بمجالات الأداء الجامعي وتطوير برامجها المستقبلية، وتحديد رسالة وأهداف الجامعة ومهام الجامعة وبرامجها الدراسية والخدمية بما يتفق مع الحد الأدنى لمعايير المراجعة والتقويم والاعتماد الأكاديمي، والمساعدة في الحصول على الاعتماد الأكاديمي، والمساعدة في وضع خطط التطوير السنوية والاستراتيجية في ضوء ما ينتهي إليه التقويم، وأخيراً رفع مستوى مخرجات البرامج التعليمية المختلفة لتحسين جودة الأداء بالجامعة (العصيمي، ٢٠٠٩).

ويضيف تمام ، وعفيفي (٢٠٠٩، ص ٣٤) أن عملية تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس تقدم الترتيبات والحوافز لأعضاء هيئة التدريس بصورة عادلة، وتحدد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كافة المجالات لمعالجة أوجه القصور وتلافي السلبيات وتحسين الأداء، كما انها تحسن الإجراءات المتعلقة بنظام تقويم الأداء.

ولكن قد يساء استخدام أدوات التقييم فتتحرف بأهداف عملية التقييم عن مسارها الصحيح؛ فتؤدي إلى التدخل في صلاحيات ومهام أعضاء هيئة التدريس بدلاً من دعمها والمساهمة في تحسينها، وقد تنتهك الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع أو غيرها بشكل أو بآخر (Cain, 2014).

يتضح من خلال ما سبق أن تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس يهدف إلى مساعدة عضو هيئة التدريس على تحسين أدائه التدريسي والبحثي والتقني وتحسين مساهماته في تقديم الخدمات المجتمعية من خلال حثه على التطوير الذاتي المستمر بالإطلاع على كل جديد في تخصصه والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية والاجتماعية الداخلية والخارجية وتقديم المزيد من البحوث العلمية التي تخدم الجامعة بالدرجة الأولى كما تخدم المجتمع المحيط بها، ومن خلال تبادل الخبرات بين الجامعات المختلفة محلياً ودولياً، وغيرها من وسائل التحسين والتطوير، وعلى مستوى القيادات فإن عملية تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس تقدم قاعدة معلومات مهمة جداً تساعد صانعي ومتخذي القرارات الجامعية بدرجة عالية في اتخاذ قرارات عالية المستوى يعود نفعها على كافة أعضاء الجامعة بما فيهم أعضاء هيئة التدريس.

٣- أساليب تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

يعتبر الارتقاء بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات أحد أهم الوسائل للارتقاء بمؤسسات التعليم العالي وتوحيد أدائها، ويتحقق هذا عندما يركز الارتقاء بأعضاء هيئة التدريس على استمرار التطوير وديمومته وقيادة البيئة التعليمية المتغيرة لهذا التعليم، على اعتبار أن شهرة مؤسسات التعليم العالي وتميزها وقوة سمعتها إنما تستمد من سمعة أعضاء هيئة التدريس بها وتميزهم في أدائهم المهني على نحو فعال (Pancucci, 2009).

ولكي يتحقق الارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لا بد من الاعتماد على مجموعة من الأساليب التي من شأنها المساهمة في تحقيق تنمية أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم ذاتياً وتخصصياً، وتتنوع هذه الأساليب ما بين أساليب شخصية ومؤسسية، وما بين أساليب تقليدية وإلكترونية عبر تكنولوجيا المعلومات (يونس، ٢٠١٤، ص ٢٠٨).

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية تنوع أساليب تقييم أعضاء هيئة التدريس وعدم الاقتصار على أسلوب واحد للتقييم، لأن ذلك مدعاة للمصداقية ويؤدي إلى نتائج مقبولة لجميع الأطراف، فقد أكدت دراسة جاد الرب وآخرون (٢٠٠٨، ص ٩٠)، ودراسة الغامدي (٢٠١٠، ص ٤١) على الموضوعية في عملية التقييم بعدم اقتصرها على جهة معينة ومشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة بالعملية التعليمية من طلبة ورئيس قسم وزملاء القسم الواحد إضافة إلى عضو هيئة التدريس نفسه، وأن تنوع أساليب تقييم عضو هيئة التدريس يضمن التوصل إلى أحكام أكثر دقة وشمولية، وفيما يلي نبين أهم أساليب تقييم أداء عضو هيئة التدريس:

أ- التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس:

ويقصد به أن يتولى عضو هيئة التدريس بنفسه عملية تقييم أدائه التدريسي والبحثي وغيرها، بحيث يقوم بجمع المعلومات عن أدائه التدريسي أو البحثي أو غيرها بنفسه ثم يعالجها ويتعرف على أوجه القوة فيعززها وأوجه القصور فيعالجها، أي أنه ينقد نفسه ذاتياً، ويتم التقويم الذاتي من خلال نماذج مقننة يقوم عضو هيئة التدريس بتعبئتها ثم تجمع وتحلل من جهة معينة في الجامعة، أو عن طريقشرطة الفيديو حيث تسجل فعاليات المحاضرة مثلاً ثم تعرض على عضو هيئة التدريس مرة أخرى لتحديد الإيجابيات والسلبيات وهي أكثر الطرق موضوعية، ويعد هذا الأسلوب من أكثر أساليب التقويم قبولاً في الأوساط الجامعية لما يتميز به من الخصوصية والسرية (الهويد، ١٤٣٤هـ، ص ٢٩)، كما أن من مميزاته أن الهدف الأسمى من استخدام التقويم الذاتي والذي تسعى إليه الجامعات هو تشجيع عضو هيئة التدريس وتعيده على عملية النقد الذاتي (عبد الرزاق، ١٤٢٥هـ).

ب- تقييم الزملاء لعضو هيئة التدريس:

يقوم أعضاء هيئة التدريس في الكليات والأقسام المختلفة في كثير من الجامعات العربية بدور مهم في تقييم أداء زملائهم من أعضاء هيئة التدريس الآخرين في مجال التدريس وما يرتبط به؛ حيث يقوم الفريق بفحص الجوانب التالية: كفاية المادة التعليمية المقدمة ومناسبتها للطلاب، ومناسبة الوسائل المتبعة في تقويم المقرر الدراسي، وفعالية طرق التدريس المستخدمة في المقرر الدراسي، ويعتمد الفريق في فحصه لهذه الجوانب على ما يقدمه عضو هيئة التدريس لهم، وعلى ملاحظاتهم له أثناء تدريسه وبالتنسيق معه، أما البحث العلمي فيتم تقييمه من خلال لجان الترقيات التي تعينها الجامعات؛ حيث تقوم هذه اللجان بتقييم

الجوانب الكمية والنوعية لأبحاث عضو هيئة التدريس ونشاطه العلمي، ومساهمته في خدمة الجامعة والمجتمع، (متولي، وآخرون، ٢٠١١، ص ٢٦).

ويعد هذا الأسلوب من أقدر الأساليب في الحكم على أداء عضو هيئة التدريس بصورة أكثر دقة وتأثيراً وفاعليةً في تطوير الأداء، حيث يمثل تقييم الزميل للزميل فرصة للحصول على التغذية الراجعة التي من شأنها أن تسهم في تعزيز قدراته (الهويد، ١٤٣٤هـ، ص ٢٩)، وهذا ما نلاحظه في الميدان بحكم عملنا في التعليم العام حيث نجد أن تقييم الزميل للزميل يزيد من فرص التغذية الراجعة ويحسن الأداء ويزيد من الاستفادة من خبرات زملاء كونه غالباً لا توجد حواجز بينهم بخلاف لو كان المقيّم مدير المدرسة أو المشرف التربوي.

ج- تقييم رئيس القسم:

يقوم رئيس القسم بتقييم أداء عضو هيئة التدريس كونه المسؤول الأول والمباشر له بالقسم، فهو على دراية وعلم بمستوى أدائه ومدى كفاءته وتعاونته ونشاطه في العمل، ويقوم رؤساء الأقسام بهذا الدور المهم في عملية تقويم التدريس الجامعي مثلاً بحكم إطلاعهم المباشر على الأعباء التدريسية في القسم، وتوصيف المقررات الدراسية، وأعداد الطلاب في الشعب، بالإضافة إلى ما ينقل إليهم من معلومات خاصة عن طريق الطلاب في بعض الأحيان، ويعتمد رؤساء الأقسام في تقييم الأداء التدريسي على مصادر أخرى مثل تقويم الطلاب، وتقويم الزملاء للزملاء، والتقويم الذاتي (عبد الرزاق، ١٤٢٥هـ).

د- تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس:

يعد أسلوب تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس من أكثر الأساليب شيوعاً في الجامعات، فالطالب مدخل مهم من مدخلات العملية التعليمية الجامعية وله علاقة مباشرة بعضو هيئة التدريس من خلال المحاضرات والواجبات وغيرها من الخدمات المقدمة له، وبالتالي لديه القدرة على إصدار الأحكام التي تتصف بالمصدقية، ويتم التقييم من خلال استبانة لكل مقرر على حدة، تعتمد من القسم أو الكلية أو الجامعة بالتعاون مع المتخصصين على مستوى الجامعة وتوزع هذه الاستبانات على الطلاب في نهاية كل فصل دراسي (الهويد، ١٤٣٤هـ، ص ٣٠ - ٣١).

وبالرغم من كثرة استخدام تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس وتطبيقاته الواسعة في كثير من الجامعات لا سيما في الولايات المتحدة إلا أن الكثير من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي يرونه مصدر تهديد لهم لا سيما عندما تستخدم نتائجه لأغراض وظيفية (متولي، وآخرون، ٢٠١١، ص ٢٧).

وقد بحثت دراسة الجنابي (٢٠٠٩) في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، وهدفت إلى بيان أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في جودة التعليم، وإطلاع عضو هيئة التدريس على سبل تحسين الأداء التدريسي وانعكاساته في جودة

التعليم، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: أن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس هو أحد المهام الرئيسية التي تؤديها الجامعة وتساهم في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، وأن تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس أصبح ضرورة ملحة تؤديه الجامعات لتحقيق جودة التعليم العالي والوقوف على نقاط القوة والضعف، كما أن تقويم الأداء التدريسي يحتاج إلى أدوات خاصة، ولا يعتمد على وسيلة واحدة بل هناك أساليب عدة تستخدم لإجراء مثل هذا التقويم، وتوفر تغذيات راجعة لعضو هيئة التدريس لإعادة النظر بمستوى الأداء وكيفية تحسينه بالوسائل والأساليب المعتمدة لتحقيق الجودة في الأداء.

تاسعاً: العوامل المؤثرة في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

باعتبار أن الجامعة لا توجد ولا تنمو من فراغ، ولا يمكن النظر إليها منفصلة عن بيئتها الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وهي جزء من المنظومة البيئية المحيطة بها فمن الطبيعي أن تتأثر بما يؤثر فيها، وهذه التأثير ينال كل عناصر ومكونات الجامعة، وبالتالي يتأثر الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس - كون عضو هيئة التدريس أحد عناصر الجامعة بل من أهمها- بعدة عوامل، أبرزها: العامل الاجتماعي، والعامل الاقتصادي، والعامل التقني، والعامل الإداري، وتختلف درجة تأثير هذه العوامل في الأداء المهني لعضو هيئة التدريس من عامل لآخر.

وسيتم تناول العوامل المؤثرة في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس حسب مجالات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ...) والتي لن نخرج عن كونها عوامل اجتماعية أو اقتصادية، أو تقنية، أو إدارية، وذلك على النحو التالي:

١- العوامل المؤثرة في أداء عضو هيئة التدريس في مجال التدريس الجامعي:

يعد التدريس من أهم الوظائف الجامعية بل هو الوظيفة الأولى لعضو هيئة التدريس، ويؤثر التدريس الجامعي كما يقول النوح (٢٠٠٦) "في سمعة مؤسسات التعليم الجامعي والعالي، فإذا منحتها سمعة علمية متميزة، وإما دون ذلك" (ص ٦٤)، ولعل هذه السمعة تأتي من خلال قياس مخرجات الجامعة ومدى تمكنها في اللحاق بسوق العمل والمساهمة في تطوير وتنمية المجتمعات.

وتتأثر وظيفة التدريس كغيرها من وظائف الجامعة بمجموعة من العوامل، ومن أهمها: تشتيت الساعات التدريسية لبعض أعضاء هيئة التدريس، واقتصار دور عضو هيئة التدريس على نقل المعارف للطلاب في المحاضرات، وكثرة الشعب الدراسية المنوطة بعضو هيئة التدريس، وندرة أعضاء هيئة التدريس وبالتالي تحميل أعضاء هيئة التدريس بساعات تدريسية تفوق المعدل المطلوب منهم، وانخفاض المستوى التحصيلي لكثير من الطلاب، واقتصرهم على تحصيل المادة العلمية من المحاضرات، وضعف التجهيزات التدريسية الموجودة بالقاعات الدراسية، وقدم مفردات المقررات الدراسية، وقلة توافر تقنيات التعليم الحديثة لأعضاء هيئة التدريس، وقلة توافر المراجع المناسبة للمفردات الدراسية بمكتبات الكليات، وغياب الحوافز لعضو هيئة التدريس المتميز في تدريسه، وقلة إتاحة فرصة النمو العلمي أمام أعضاء هيئة التدريس، وكثرة

الأعمال الإدارية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس (القبول- الإرشاد الأكاديمي- التنسيق، وغيرها)، وغياب روح المنافسة العلمية الجادة بين أعضاء هيئة التدريس في القسم العلمي، وتدني مستوى الخدمات المتوفرة لأعضاء هيئة التدريس (مواقف - خدمات تصوير- وغيرها)، وإدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس من قبل موظفين غير أكفاء (النوح، ٢٠٠٦).

وقد أشارت دراسة السبع (٢٠٠٧) أن أبرز العوامل المؤثرة في أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في مجال التدريس كثرة أعداد الطلبة في الفاعات الدراسية، وضعف التأهيل العلمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس، وقلة توافر الإمكانيات والوسائل التكنولوجية، وكثرة التكاليفات الإدارية، وغياب الحوافز المادية والمعنوية للأستاذ الجامعي، وعدم انضباط الجدول المدرسي، ووجود النظام الموازي الذي أضاف عبئاً على الأستاذ الجامعي أثر على أدائه التدريسي بشكل عام.

ومن العوامل المؤثرة على أداء عضو هيئة التدريس في مجال التدريس الجامعي ضعف اهتمام الجامعات بالتطوير المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، حيث لا يتم دعوة خبراء ومتخصصين في مجال تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم، وأيضاً قلة المؤتمرات والندوات العلمية التي تنظمها الجامعة وتسهل على أعضاء هيئة التدريس مهمة الحضور والمشاركة فيها (بوشيت، ٢٠١٢).

ومن العوامل المؤثرة إيجاباً في أداء عضو هيئة التدريس في مجال التدريس حركة الاعتماد؛ حيث أدت إلى تحديد واضح لأهداف البرامج والمقررات الدراسية، وإعادة بنائها في ضوء الاحتياجات المجتمعية وسوق العمل، والتوازن بين مكوناتها النظرية والتطبيقية، والتوافق بين الأهداف والمحتوى، والأنشطة والخبرات الميدانية، وتأكيداً على العمليات، والمهارات ونواتج التعلم، فضلاً عن استخدام طرق تعلم حديثة توظف تكنولوجيا التعليم، وتستفيد من مصادر التعلم المتاحة، وأدت هذه التأثيرات إلى استحداث برامج ومقررات بينية التخصص، تميل إلى التخصص العريض، فضلاً عن التنوع في المقررات الثقافية والاختيارية التي تساهم في زيادة الإدراك والوعي لدى الطلاب (موسى، والعتيبي، ٢٠١١).

إذاً يتأثر الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس الجامعي ببعض العوامل التي قد تؤثر سلباً أو إيجاباً في أدائه، وتأثيرها السلبي يكون في تدني الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بسبب تأثير عامل أو آخر من العوامل السلبية، وتأثيرها الإيجابي والذي أحد عوامله حركة الاعتماد كما ذكرنا سابقاً؛ يكون بزيادة مستوى التحسين والتطوير والإبداع والتنوع في طرق التدريس واستخدام استراتيجيات وأساليب التدريس المختلفة، وإن واجهتهم بعض الضغوط إلا أن المحصلة ستكون إيجابية على أداء عضو هيئة التدريس في مجال التدريس الجامعي وعلى الأداء الجامعي ككل.

٢- العوامل المؤثرة في أداء عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي:

البحث العلمي جهد إنساني منظم وهادف يقوم به عضو هيئة التدريس كجزء من أدواره المهنية تجاه جامعاته ومجتمعه، والتي تتضمن الإشراف على بحوث الماجستير والدكتوراه، وإصدار نشرات ومجلات علمية ينشر فيها كل جديد في مجال العلوم المختلفة، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية محلياً وعربياً وعالمياً، وإجراء بحوث ودراسات مشتركة مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المحلية أو الإقليمية أو العالمية، ومعالجة قضايا ومشكلات المجتمع من خلال البحوث العلمية، وغيرها، وهذه الأدوار تجاه البحث العلمي تتأثر بمجموعة من العوامل سواءً من داخل الجامعة أو من خارجها، ومن هذه العوامل ما يلي:

أ- ضعف الأموال المرصودة لغايات البحث العلمي: حيث إن الجامعات والمؤسسات البحثية تضع في اعتبارها أهمية المال المرصود لغرض إثراء البحوث العلمية ونجاحها، وواقع الحال في حركة البحث العلمي في الوطن العربي يشير إلى أنها تواجه مشكلة في هذا الجانب، إذ تشير الدراسات إلى ضعف الموازنة المخصصة للدراسات العليا من الدولة، وضعف المشاركة المجتمعية بوجه عام في هذا التمويل، كما أن مستوى الإنفاق على أنشطة البحث والتطوير ما زال متدنياً مقارنة مع الدول المتقدمة؛ إذ معدل نسبة ما تنفقه الدول العربية مجتمعة بحدود ٠,٢% من الناتج القومي الإجمالي مقارنة بنسبة ٠,٣% في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وبعض الدول الأوروبية (قطب، والخولي، ٢٠١١).

وقد أشارت دراسة وارن (Warren, 2009) إلى أن وجود صندوق تمويل للبحوث القائمة على الأداء قد أدى إلى تحسين نوعية البحوث المنتجة في الجامعات النيوزلاندية، وأدى إلى تحسن كمي في الإنتاجية العلمية، ظهر من خلال الزيادة الكبيرة في إنتاجية البحوث لأعضاء هيئة التدريس في معظم الجامعات النيوزلاندية مع التزامن في زيادة دعم صندوق تمويل البحوث القائمة على الأداء.

وعلى مستوى الجامعات في الخليج العربي فإن الجامعات الخليجية ترصد مبالغ أكبر من الجامعات العربية لغايات البحث العلمي؛ حيث يبلغ مستوى الإنفاق على البحث العلمي (٥%) كحد أعلى، وهو مبلغ متواضع جداً.

ب- نقص المراجع العلمية ومصادر المعرفة المطلوبة للبحث العلمي: حيث إن قيام البحوث العلمية الجادة والمتميزة يعتمد على سعة من المعرفة المتخصصة في الميدان الذي يعمل فيه الباحث، ولذا توجب على الباحث أن يكون متواصلاً مع آخر التطورات العلمية التي تستجد في حقل تخصصه، والتزود منها باستمرار، والتي غالباً ما يتم نشرها في المجلات والدوريات العلمية المتخصصة، وهي إحدى الوسائل التي تمكن الباحث من اللحاق بالتطور العلمي في الميدان الذي يبحث فيه، وبالتالي فإن النقص في هذه المصادر يؤثر بلا شك في مسيرة البحث العلمي في الجامعات العربية (عليوي، ٢٠٠٧، ص ٢٩٧).

ج- النشر العلمي والتقييم: حيث تعد مسألة نشر الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس معضلة في الغالب، فالبحث العلمي لكي ينشر لابد أن يمر بمرحلة التقييم من قبل خبير في نفس التخصص، وهذه

تشكل عقبة بالنسبة للباحثين الجدد، حيث لا بد أن يكون البحث أصيل (Original)، وهذا المصطلح يختلف تفسيره من محكم لآخر، ومن ناحية أخرى فإن الجامعات العربية وخاصة الناشئة فيها غالباً ما تتبنى معايير لتقييم أبحاث أعضاء هيئة التدريس بما بغية تحقيق الأصالة والكمال في أبحاثهم العلمية، وهذا المعايير تؤخذ من جامعات عالمية عريقة لها باع طويل في تقييم البحوث العلمية، وترسل البحوث قبل نشرها إلى مقيمين من الدرجة الأولى مما يعني إصدار أحكام لا ترقى إليها تلك البحوث ناسين أن الأبحاث صادرة من باحثين مستجدين يحتاجون إلى مزيداً من المساعدة والتوجيه (عليوي، ٢٠٠٧).

د- هجرة الكفاءات العلمية العربية إلى الدول المتقدمة: ولعل هذا العامل هو أشدها خطراً - وإن كنا لا نعاني منه في جامعاتنا السعودية- إلا أنه موجود على مستوى الجامعات العربية، وأغلب الباحثين يجمعون على أن هذا العامل أو هذه المشكلة تتعلق بدوافع ثقافية أو سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية، ومن أبرز أسباب هجرة العقول هو غياب المناخ العلمي السائد في الوطن العربي، حيث إنه لا يساعد على البحث العلمي الأصيل.

ه- قلة الوقت الكافي للقيام بالأبحاث العلمية: حيث يصرف أعضاء هيئة التدريس الكثير من الوقت في عمليات التدريس والتحضير لها أو القيام بأعمال إدارية، وما تبقى من ذلك الوقت يصرف على عمليات البحث العلمي وخدمة المجتمع.

و- ضعف المناخ العلمي المناسب للبحث العلمي: من المعلوم أن البحث العلمي يلاقي التطور والتقدم إذا توفر للباحث العلمي الكثير من العوامل والظروف المنشطة لعملية البحث العلمي، ومن أبرز هذه العوامل هو توفر الحرية الأكاديمية والإطمئنان النفسي، وأن يستطيع نشر أبحاثه بكل حرية مع الأخذ بالاعتبار عدم تعارضها مع الصالح العام في المجتمع الذي يعيش فيه، والقيام بأبحاثه العلمية على أكمل وجه دون النظر إلى التأثيرات الحزبية أو الطائفية أو الإقليمية التي تضلل طريق البحث العلمي وتتحرف به عن مساره الصحيح (عليوي، ٢٠٠٧)، وكذلك من العوامل التي تساعد على عدم توفر المناخ العلمي المناسب للبحث العلمي هو انشغال الباحث بتأمين متطلبات حياته الأساسية فضلاً عن المهام التدريسية، أو الأعباء الفنية والإدارية والوظيفية والتي تنعكس سلباً في سرعة أدائه وزيادة قابليته في إنجاز المشاريع البحثية.

ز- غياب سياسات وطنية أو ضعف استراتيجيات البحث العلمي: حيث يحتاج البحث العلمي في أي ميدان من الميادين لوجود سياسات محددة توضح له الطريق وترجم إلى خطط بعيدة المدى توجه فكر الباحثين وتبني الطريق أمامهم وتحقق التكامل بينهم بما يحقق ويخدم مصالح المجتمع، وغياب السياسات الوطنية للبحث العلمي في الوطن العربي أدى إلى ضعف ربط البحوث العلمية بمتطلبات التنمية، وغياب استراتيجية لتسويق البحوث العلمية تساهم في الناتج المحلي للبلدان العربية (قطب، والخولي، ٢٠١١، ص ٢٨٧).

ويشير حوالة (٢٠٠٩، ص ١٨٤) إلى أن كثير من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يسعى إلى مضاعفة أنصبتهم التدريسية في جامعاتهم أو الإنتداب للعمل في جامعات أخرى، أو القيام بأعمال خارج الجامعة، وكلها أمور دافعها الأساسي يرجع إلى أسباب اقتصادية في المقام الأول، كما أن من عوامل غياب المناخ العلمي المناسب للبحث العلمي في الوطن العربي أن المؤسسات البحثية فيه غير نشطة في مجال عقد المؤتمرات وتنظيم الندوات التي تعتبر عامل مهم لشحذ همم الباحثين.

وقد هدفت دراسة عروس (٢٠١٠) إلى رصد واقع البحث العلمي في الجامعات العربية، وتوصلت إلى مجموعة من العوامل المؤثرة على البحث العلمي في الجامعات العربية، ومن أهمها: انخفاض نسبة الإنفاق على البحث العلمي في الجامعات، وضعف مشاركة القطاع الخاص في دعم البحث العلمي، وانخفاض عدد العلماء وخبراء البحث العلمي بالجامعات، وقلة الأبحاث العلمية المنشورة وعدم الاستفادة منها في المجالات التطبيقية.

وهدف دراسة (Bin Tareef, 2009) تعرف مكانة ومعوقات البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي الأردنية، وبينت أن أبرز العوامل المؤثرة في أداء عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي هي: نقص التمويل الذاتي، ونقص الدافعية الذاتية، وضعف التخطيط الاستراتيجي للبحث، وضعف الأحوال الاقتصادية للكادر التدريسي والإداري في الجامعات، وقلة كفاءة الطاقم المسؤول عن مراكز البحث العلمي، وضعف البيئة الملائمة للبحث العلمي، وقلة الاستقرار الوظيفي والنفسي للباحثين، وهجرة الكفاءات والعقول.

كما تناولت دراسة (Solodnikov, 2008) مشكلات البحث العلمي في معاهد التعليم العالي الروسي، وتوصلت إلى أن أبرزها فقدان الدعم المادي والقوة التنفيذية الدافعة لمعاهد التعليم العالي، وانعزال مؤسسات التعليم العالي وأساتذته عن التطبيق العملي للأبحاث في الموضوعات غير الرسمية، وفشل القانون الروسي في تأكيد حقوق الحرية الفكرية، وغياب وجود مصادر لتمويل البحث العلمي، ومعاناة علماء الاجتماع من الفقر والعوز والحاجة، ومحدودية المعلومات البحثية التي يسمح للباحثين الوصول إليها، وغياب البيئة البحثية الفعالة.

ويتضح من خلال ما سبق وجود تشابه كبير في أبرز العوامل المؤثرة على أداء عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي، وعند تتبع تأثير هذه العوامل نجد أنها تؤثر بشكل أو بآخر على ممارسة الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي، فقد يؤدي ضعف تمويل البحوث العلمية، وغياب البيئة العلمية والبحثية المناسبة إلى ممارسات تنعكس سلباً على حرية البحث العلمي وحرية الفكر والنشر؛ فقد يلجأ عضو هيئة التدريس إلى اختيار مواضيع بحثية تتناسب مع البيئة البحثية المتوفرة، أو قد يلجأ إلى تحسين ظروفه المعيشية والتأمين من الفقر بوسائل تحد من حرية البحث العلمي.

٣- العوامل المؤثرة في أداء عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع:

تعد خدمة المجتمع من أبرز وظائف الجامعة في الوقت الحالي بما توفره من مناخ يتيح المشاركة الفعالة في تنمية المجتمعات، وتحرص المجتمعات المختلفة على اتخاذ المؤسسات التعليمية أداءً ووسيلة للتغيير الاجتماعي، الأمر الذي يؤكد أن القطاع التعليمي أحد الأعمدة الأساسية في تطوير المجتمع. ويتنوع دور الجامعة في خدمة المجتمع ما بين خدمات مهنية، وتدريبية وتثقيفية وبخية لحل المشكلات المجتمعية، وتقديم برامج توجيهية، واستشارات مهنية وفنية، وتشجيع الباحثين والعلماء والمتدربين على المشاركة في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية التي تساعد على التنمية المستدامة، والتي تكون داخل الجامعة وخارجها (هللو، ٢٠١٣).

لكن هناك عوامل تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع، ومن أبرزها: الفجوة بين الجامعات والمجتمع؛ حيث لم يشعر المجتمع بعد بأثر الجامعة في تطوير المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، ولم يشعر كذلك بالخدمات الجامعية، ومن العوامل المؤثرة كذلك ضعف التواصل بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية الواحدة وبين بقية الكليات، حيث يؤدي هذا التباعد إلى ضعف الاستفادة من الخبرات المختلفة التي تطور الأداء وتسهم في تحسينه.

ومن أبرز العوامل المؤثرة سلباً في خدمة المجتمع غياب التنسيق بين الجامعات في خدمة المجتمع، وعدم فهم المجتمع للدور الذي يمارسه عضو هيئة التدريس في الجامعة، وهذا يتطلب المزيد من الاندماج بين المجتمع والجامعة من خلال تنظيم اللقاءات التعريفية والدورات والندوات التي تعرف بمفهوم العمل الجامعي ومهامه المختلفة- وكذلك عدم انسجام خطة التعليم الجامعي مع حاجات المجتمع (الخرابشة، ٢٠١٣).

وقد لخص (آل زاهر، ٢٠٠٩، ص ٣٠٣ - ٣٠٤) في دراسته حول التحول المطلوب في وظيفة خدمة المجتمع أبرز العوامل المؤثرة سلباً في وظيفة خدمة المجتمع والمتعلقة بالبيئة الخارجية، وهي: التطور السريع في الجامعات المحلية والعالمية في مجالات وأنماط برامج خدمة المجتمع في ضوء سرعة تنامي تقنية المعلومات والاتصالات والانفجار المعرفي، والمنافسة والتحدي وخصوصاً عند انضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية، حيث تظهر بوادر فروع جامعات إقليمية أو عالمية للعمل داخل المملكة في شتى المجالات ومنها برامج خدمة المجتمع، والحاجة إلى رؤية وجهد كبير في توجهات إدارية للجامعة، وإعادة تحديد الأهداف طويلة المدى في ضوء العوامل البيئية الداخلية والخارجية التي توصل لعملية شراكة حقيقية مع المؤسسات المجتمعية، والحاجة إلى جهد كبير لترسيخ وتدعيم الشراكة بين خدمة المجتمع بالجامعة والبيئة المحلية، وخاصة المؤسسات العامة لكل من القطاع التربوي والصناعي، والحاجة لوجود المزيد من التنسيق والتعاون بين عمادات خدمة المجتمع في جامعات المملكة والخليج العربي، نظراً لضعف تأثير التعاون الحالي بينها، ومنافسة المعاهد الأهلية للجامعة في تقديم برامج لخدمة المجتمع، وكذلك بعض الكليات الخارجة عن تنظيم الجامعة.

وبشكل عام توجد عدد من العوامل الإدارية التي تؤثر في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام، ومن هذه العوامل ما أشارت إليه دراسة الخرابشة (٢٠١٣)، وهي: غياب مشاركة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات، والتأخير غير المبرر في إنجاز المعاملات الرسمية لعضو هيئة التدريس على مستوى الجامعة، وغياب عنصر الكفاءة في اختيار المرشحين لشغل الوظائف القيادية، وضعف التواصل بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس، وتعدد إجراءات الترقية الأكاديمية من رتبة لأعلى، وضعف العلاقة بين أعضاء الهيئة الإدارية (الموظفين) وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وقلة فرص النمو المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعة، والتحيز في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، وغياب الأمن الوظيفي في بعض الجامعات على مستوى الوطن العربي.

وقد تناولت دراسة بيتس (Pittas, 2001) العوائق التي تعترض الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية، وهدفت الدراسة إلى تحديد العوائق التي تعترض الأداء المهني الخاص بأعضاء هيئة التدريس بدوام كامل في الكليات والجامعات من وجهة نظرهم، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود علاقة واضحة بين تصورات أعضاء هيئة التدريس من العقبات لعملهم مع متغيرات الدراسة، وجاء مجال التفاعلات مع الكلية والطالب أكثر العوائق لعمل أعضاء هيئة التدريس المهني، أيضا عبء العمل الزائد مع اللجان وبقاء أعضاء هيئة التدريس مع التعليم التقليدي، كذلك العمل مع مسؤولين ليسوا أكفاء والإدارة المركزية كحواجز لعملهم المهني، وهناك انقسام بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين حيال التوصيات والمقترحات من أجل تنفيذ برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس، وتطوير البنى التحتية وتخصيص الموارد اللازمة.

عاشراً: الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية:

١- الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال التدريس الجامعي:

يعد التدريس الجامعي من أهم مجالات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ومن أهم الوظائف التي يؤديها عضو هيئة التدريس وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، حيث تزودهم بالمهارات المختلفة والمعارف المتنوعة، والسلوكيات الإيجابية كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة مجتمعهم. ولهذا يؤكد الخبراء والمختصون في شؤون التدريس أن التدريس الجامعي وممارسته ليس مجرد نقل المعارف والمعلومات إلى الطالب، بل هو عملية تعنى بنمو الطالب نمواً متكاملًا عقلياً ووجدانياً ومهارياً.

وقد تطورت طرق التدريس وأساليبه ولم تعد تقتصر على الطرق التقليدية كالمحاضرات والإلقاء بل أصبحت متنوعة الأساليب متعدد الخيارات، ولكل طريقة مميزات وخصائصها، ومن أهم طرق واستراتيجيات التدريس الحديثة طريقة التعلم التعاوني، وطريقة التعلم بالاكتشاف والتعلم النشط، والتعلم الذاتي، والحقائب التعليمية، والتعلم المبرمج، وأساليب الاستقصاء، وحل المشكلات، وغيرها والتي ترتبط بمهارات التفكير العليا كالفهم والتحليل والتفسير وغيرها.

وبينت دراسة نشرها مكتب التربية العربي لدول الخليج في ٢٠١٥ م بعنوان: واقع التدريس الجامعي وسبل الإرتقاء به، أن أعضاء هيئة التدريس يستخدمون طرق واستراتيجيات تركز على نقل المعلومات وتوصيلها، بدلاً من التركيز على توليد المعلومات واستعمالها، وأن بعض أعضاء هيئة التدريس يواجهوا صعوبات في استخدام استراتيجيات أو طرق التدريس الحديثة التي تدفع الطلاب نحو التعلم، والمشاركة مع الأساتذة، وتراعي الفروق الفردية بينهم، وتساعد في تحقيق أهداف المنهج، ولا سيما الضعف القائم فيما يتعلق باستخدام التقنية في التعليم، حيث لمست الباحثة ضعف في هذا الجانب، وهذا ما تؤكد وثيقة مكتب التربية والتعليم لدول الخليج العربية (٢٠٠٩م)؛ حيث جاء فيها أن التعليم الجامعي ما زال دون المستوى المطلوب، وأن أساتذة الجامعات ما زالوا يستخدمون الطرق التقليدية في التدريس، وأجرت الباحثة مقابلات مع عضوات هيئة التدريس بجامعات الرياض للتأكد من وجود هذه المشكلة بطريقة علمية من خلال التعرف على مدى استخدامهن الاستراتيجيات وطرق التدريس الحديثة، وتوصلت إلى أن طرق التدريس الأكثر استخداماً هي: المحاضرة، والإلقاء، والحوار، والنقاش، والأسلوب القصصي، وبصورة قليلة جداً: التعلم التعاوني، والعصف الذهني، وهناك أسباب أدت إلى ذلك وهي: اتساع المحتوى، وجموده، ووضوح المحتوى وسهولته، وكثافة أعداد الطالبات، وقلة التجهيز في البيئات الصفية، وضغوطات العمل، وقلة الحوافز والتقدير من القسم أو الكلية أو الجامعة وضعف التأهيل والتطوير المهني، وضعف مهارات الإدارة الصفية. (<http://www.abegs.org>).

وفي دراسة أخرى قام بها موسى، والعتيبي (٢٠١١) حول تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، وحول محور واقع الأداء التدريس لهم بينت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون درجة عالية من المعرفة في التخصص، ويربطون بين أجزاء المحتوى الدراسي، ويتعاملون مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة المتعلمين، كما أن لديهم القدرة على ممارسة مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي، بينما لديهم تدني في التخطيط الجيد للعملية التعليمية، وتوظيف طرق التدريس وتقنيات التعليم المختلفة في العملية التعليمية، وهنا يؤكد الباحث نفس السبب في الدراسة السابقة وهو: أن الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس لم يتلقوا الأعداد التربوي المناسب على توظيف واستخدام طرق وتقنيات التعليم في العملية التعليمية. ومن جوانب الضعف لدى أعضاء هيئة التدريس في أدائهم التدريسي ما يتعلق باستخدام مهارات التدريس المختلفة مثل: التنوع في استخدام وسائل التدريس، واستشارة اهتمامات الطلاب، واستثمار مصادر التعلم المختلفة، وتوظيف الأنشطة التعليمية وتكنولوجيا التعليم، كما بينت الدراسة ضعف قدرة أعضاء هيئة التدريس في ممارسة مهارات التقويم المختلفة، وتخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها، وممارسة مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمية والاجتماعية والمشاركة في تطويرها.

ومن الوسائل التي من شأنها تحسين الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس تقليل العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس حتى يتمكن من إعداد المادة العلمية والتنوع في استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس ودعمهم وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على التطوير الذاتي والتخصصي، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على حضور الندوات والمؤتمرات الداخلية والخارجية وتقديم كل التسهيلات لهم، وتقديم برامج تدريبية فيما يتعلق بالاتجاهات الحديثة في التدريس، وأخلاقيات وآداب المهنة، ونظم الامتحانات وتقويم الطلاب، والتدريس الإبداعي، والتعليم الإلكتروني، والتعلم الذاتي والتفاعلي، وتوظيف التكنولوجيا في التدريس، ومهارات إثارة الدافعية، ومعايير الجودة في العملية التعليمية، ومهارات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي، ومهارات التفكير، ومهارات الاتصال (موسى، والعتيبي، ٢٠١١، ص ٥٧).

ومن الوسائل أيضاً اعتبار القدرة على التدريس الفاعل معياراً مهماً لترقية أعضاء هيئة التدريس، وتفعيل دور مركز الإرشاد والتوجيه بالجامعة من خلال تعزيز ذوي الكفاءة والخبرة، وتخصيص جائزة للتميز في نهاية كل فصل دراسي، لأحسن أداء تدريسي، وترشيح صاحبه للترقية، وحضور المؤتمرات الداخلية والخارجية، والتقوم المستمر للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس (www.abegs.org).

٢- الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال البحث العلمي:

تعمل الجامعات السعودية على النهوض بالبحث العلمي وتوظيفه في خدمة المجتمع والبيئة لتواكب هدفاً رئيسياً تضمنته خطط التنمية الوطنية في المملكة وفحواه: ضرورة الاهتمام بالعلوم والتقنية وبالمعلوماتية وتشجيع البحث العلمي والتطوير وتوطين التقنية (عبد المحسن، ٢٠٠٨)، وبصورة أخرى فإن زيادة فاعلية البحث العلمي، وتشجيع الابداع والابتكار من أهم ما تمطح إليه رؤية المملكة (٢٠٣٠).

ولغرض إعطاء صورة عن واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية نلخص بعض العناصر المؤثرة في هذا الواقع، أولاً: البحث العلمي في الجامعات السعودية يكاد يكون كم من الأبحاث الفردية التي هي استمرار لأبحاث الدراسات العليا التي قام بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أثناء دراستهم في الداخل أو الخارج، والغرض منها هو الحصول على الترقية العلمية ليس إلا، والغالبية العظمى منها لا علاقة لها بحاجة المجتمع ولا يجد تطبيقاً لها، رغم وجود بعض الأبحاث المتفرقة التي نجمت عن تفاعل بين المؤسسات الصناعية والجامعات، وثانياً: مستوى الإنفاق على أنشطة البحث العلمي ما زال متدنياً مقارنة مع الدول المتقدمة، وثالثاً: ضعف مساهمة القطاع الخاص في تمويل أنشطة البحث والتطوير، حيث لا يتجاوز (٣ %) من إجمالي الإنفاق عليها، مقابل (٧٢ %) في الولايات المتحدة الأمريكية، وحوالي (٥٢ %) في عدد من الدول الأوروبية وأستراليا وكندا، ورابعاً: توجد مؤسسات مستقلة للبحث العلمي، على سبيل المثال جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية، ولكن أهدافها محدودة بحدود تخصصاتها، وأخيراً: وسائل النقل التكنولوجي

تعاني من عوائق تخلف شديد، فليس هناك خطط لاستثمار براءات الاختراع وحتى حينما يكون هناك تشريعات حول حقوق الملكية الفردية فإنها غير مفعلة أو مستغلة (قطب، والحولي، ٢٠١١).

ولأهمية البحث العلمي فقد خصصت له المواد (١: ٧)، والمواد (١٢: ١٨) من مواد نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، فقد تناولت المادة (١) التعريفات بالبحث العلمي، وتناولت المادة (٢) أهداف البحوث العلمية التي تجرى في الجامعات، وخصصت المادة (٣) لوسائل تحفيز الباحثين على إجراء البحوث العلمية الأصيلة والمبتكرة، وخصصت المادة (٤: ٧) لعمادات البحث العلمي ومجالسها واختصاصاتها وتبعية مراكز البحوث، كما تناولت المادة (١٢: ١٨) تمويل البحوث العلمية ومنح الجوائز التشجيعية للبحوث المتميزة سنوياً (الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي، ١٤٢٨هـ).

وبهدف تنمية الفكر العلمي في التخصص الدقيق وتحقيق التواصل العلمي وتقديم المنشورات العلمية، وتطوير الأداء العلمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس، وتيسير تبادل المعرفة والإنتاج العلمي خصصت (١٢) مادة من مواد نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه لإنشاء الجمعيات العلمية في الجامعات السعودية وتنظيمها (الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي، ١٤٢٨هـ).

وهناك عدة مؤشرات تمثل حالة البحث العلمي ويمكن من خلالها الحكم على واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية، ومنها: عدد البحوث المنفذة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، عدد المراكز البحثية بالجامعات السعودية، عدد المجلات العلمية في الجامعات السعودية، عدد الاختراعات وبراءات الاختراع المسجلة سنوياً.

فقد بلغ عدد البحوث والدراسات، والمؤلفات العلمية التي أسهم في إعدادها أعضاء هيئة التدريس، والمنشورة في المجلات العلمية المحكمة أكثر من (٣٦٠٠) بحث ومؤلف علمي، تتنوع مجالات بين العلوم الأساسية، والعلوم الإنسانية والاجتماعية، والتطبيقية، كما بلغ عدد مراكز البحوث في الجامعات نحو (٧٢) مركزاً بحثياً عام ٢٠٠٨م (الطبيشي، ١٤٣٢هـ، ص ٤٢).

وقد تناولت عدداً من الدراسات المحلية أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في مجال البحث العلمي، ومنها: دراسة الصقر (٢٠١٢) والتي هدفت إلى تحليل واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية، وبيان لأهم التحديات التي تواجهه من خلال مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع، وباستخدام المنهج المكتبي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن البحث العلمي لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب، ويواجه العديد من التحديات تتمثل في قلة الإنفاق على البحث العلمي، وضعف مساهمة القطاع الخاص في تمويل البحث العلمي، إلى جانب قلة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس مقارنة بالدول المتقدمة.

وفي دراسة الصوينع (١٤٣٢هـ) والتي هدفت إلى التعرف على واقع البحث العلمي، والمعوقات التي تعوق أعضاء هيئة التدريس من القيام بالأبحاث والدراسات العلمية بجامعة الإمام محمد بن سعود

الإسلامية، وتقديم مقترحات قد تساعد في الحد من تلك المعوقات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع البحث العلمي كان بدرجة متوسطة، وأن هناك معوقات إدارية، وأكاديمية، ومعلوماتية، وشخصية، ومالية تعوق أعضاء هيئة التدريس من القيام بالأبحاث والدراسات العلمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

وقامت الطيشي (١٤٣٢هـ) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على واقع البحث العلمي، والمعوقات التي تعوق عضوات هيئة التدريس من القيام بالأبحاث والدراسات العلمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وتقديم المقترحات التي تساعد على تطوير البحث العلمي بالجامعة من وجهة نظر عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن البحث العلمي في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن يواجه معوقات مالية وإدارية وأخرى، أبرزها: انشغال عضوة هيئة التدريس بالأعمال الإدارية بالقسم أو الكلية وهذا يقلل إنتاجهم العلمي، والتكلفة المالية العالية للاشتراك في الدورات الأجنبية الموجودة في الشبكة العنكبوتية، والانشغال بتأدية الواجبات الاجتماعية والأسرية، كما بينت الدراسة موافقة عضوات هيئة التدريس على مقترحات لتطوير البحث العلمي بجامعة الأميرة نورة بدرجة كبيرة جداً، منها: تشجيع الابتكارات والاقتراحات لتطوير البحث العلمي، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لعضوة هيئة التدريس لتشجيعها على الإنتاجية العلمية، وتوفير المصادر والمراجع والدورات الحديثة اللازمة للبحث العلمي، وأوصت الدراسة بعدة توصيات، أهمها: ضرورة مشاركة القطاع الخاص في دعم البحث العلمي، والحرص على توفير الأوعية المتعددة للنشر العلمي، وتقديم الدعم المالي للبحوث الفردية لعضوات هيئة التدريس، والحرص على عدم انشغال عضوة هيئة التدريس بالأعمال الإدارية، وغيرها.

ومما سبق يمكن القول أنه توجد جهود ملموسة لتشجيع وتطوير البحث العلمي بالجامعات السعودية، ومنها إنشاء عمادات البحث العلمي والتي نصت عليها اللائحة الموحدة للبحث العلمي ١٤١٩هـ على إنشاء عمادة للبحث العلمي في كل جامعة (الطيشي، ١٤٣٢هـ، ص ٤١)، وإنشاء المراكز والمعاهد البحثية المتخصصة، وكذلك تأسيس الكراسي العلمية، وأودية التقنية كوادي الرياض للتقنية التابع لجامعة الملك سعود، ووادي الظهران للتقنية التابع لجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، وكذلك تأسيس جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية، بالإضافة إلى وجود عدد لا بأس به من المجالات العلمية لنشر البحوث العلمية، إلا أنه مازالت تواجه بعض المعوقات والمشكلات التي تحول دون قيام أعضاء هيئة التدريس بأعباء البحث العلمي كما يجب.

فبالإضافة إلى ما تم ذكره سابقاً من معوقات في سياق الدراسات التي تناولتها، توجد معوقات أخرى مثل عدم الاعتراف الدولي بالعديد من المجالات والدورات العلمية في جامعاتنا مما يؤدي إلى صعوبة إدراج مثل هذه البحوث في منظومة الاستخدام العالمي للبحوث، وعدم وجود استراتيجية لتسويق البحوث العلمية، وضعف ربط البحوث العلمية بمتطلبات التنمية (قطب، والخولي، ٢٠١١) وغيرها.

ولتحسين كفاءة البحث العلمي في الجامعات السعودية، نورد المقترحات التالية: ومنها وضع سياسة تكنولوجية واضحة المعالم وتوفير آليات مناسبة لتحقيقها، ويجب أن يصاحبها استيعاب وتطوير واستنباط التكنولوجيا الغير متوفرة محلياً، ودراسة الكيفية العلمية لنقل التكنولوجيا عن طريق مشاريع وبحوث مشتركة وإقامة المؤتمرات والندوات وورش العمل في المجالات التكنولوجية المختلفة، وتأسيس معاهد للدراسات العليا والبحوث بالجامعات السعودية وذلك لتقديم برامج دراسات عليا في مجالات حديثة ضمن منظومة تعليمية وبحثية تتوافق مع التطور العالمي بما يخدم رؤية المملكة (٢٠٣٠)، ووضع خطط طويلة المدى يحدد فيها أعداد المقبولين والنقاط البحثية للدراسات العليا وفقاً لاحتياجات ومتطلبات المجتمع وقدرات المؤسسات التعليمية، والدعوة إلى تخصيص جانب من الأبحاث الجامعية للبحوث التطبيقية وأنشطة البحث والتطوير مع مواصلة الاهتمام بالبحوث الأساسية التي يجب تعميقها لتواكب متطلبات العصر لكونها عنصراً أساسياً لكسر طوق احتكار المعرفة ونتائج أبحاث الدول الصناعية (قطب، والخولي، ٢٠١١، ص ٢٨٨-٢٩١).

ومن مقترحات تحسين البحث العلمي في الجامعات السعودية زيادة الإنفاق على البحث العلمي، والتنوع في مصادر التمويل باستخدام وسائل متنوعة، كإنشاء صندوق مالي للاستثمار في التطبيقات العلمية لنتائج الأبحاث والاختراعات والابتكارات والاكتشافات، وتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص لتمويل صندوق الدعم المالي للبحث العلمي، وتفعيل الدور المهم لوسائل الاعلام المرئي والمسموع والمقروء لدعم مفهوم البحث والتطوير العلمي وإبراز أهميته ودوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن ترسيخ الثقة بين الجامعات والمؤسسات البحثية من جهة، وبين قطاعات الإنتاج من جهة أخرى وتعزيز التفاعل والارتباط المؤسسي بينها من خلال أساليب وآليات مناسبة مثل: مشاركة الجامعات والمؤسسات البحثية مع قطاعات الإنتاج في تحديد المشكلات والاحتياجات ووضع الخطط والمشروعات البحثية، وتبادل الخبرات والمعارض من خلال التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والباحثين، وممارسة العمل الميداني في الصناعة والإنتاج وقيام الخبراء والمختصين في قطاعات الإنتاج بالتدريس في الجامعات وتشكيل فرق بحثية مشتركة، والاستفادة من تجارب وحالات النجاح التي حققتها بعض الجامعات في اعتماد آلية المشروعات البحثية التعاقدية وتوظيف نتائج البحث العلمي، يؤدي كذلك إلى تحسين كفاءة البحث العلمي (قطب، والخولي، ٢٠١١).

٣- الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال خدمة المجتمع:

لقد عملت الجامعات السعودية على تطوير البحث العلمي بإنشاء أودية التقنية ومراكز الأبحاث العلمية في سبيل السعي نحو تقدم البيئة الجامعية وازدهارها، مما يسهم في تطوير المجتمع ونموه في شتى المجالات، وتضم الجامعات كليات وعمادات للدراسات التطبيقية والتعليم المستمر، تسهم في تعزيز التلاحم بين الجامعة والمجتمع، وتدعم استمرارية الاستقلالية الذاتية في التعلم والتطوير المهني لكافة شرائح المجتمع،

بيد أن المشاركة المجتمعية في الجامعات تكون بصورة عامة مقتصرة على إقامة برامج توعوية لأفراد المجتمع، وإقامة الدورات التدريبية لهم (وزارة التعليم العالي، ١٤٣٤هـ).

ولقد أجرت البلادي (٢٠١٥) دراسة حول دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة، وهدفت إلى التعرف على الدور الأكثر انتشاراً للأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من خلال وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمكة المكرمة، وعرض أهم المعوقات التي تحد من دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من خلال وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمكة المكرمة، وتقديم تصور مقترح لتفعيل دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من خلال وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمكة المكرمة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع في الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في مجال البحوث التطبيقية بدرجة مرتفعة، بينما دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع في الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في مجال التوعية والخدمات العامة، ومجال الخدمات التعليمية بدرجة متوسطة، وأوصت الدراسة بالاهتمام بالتوعية الإعلامية لإبراز دور الأستاذ الجامعي في حل مشكلات المجتمع سواء عن طريق الأبحاث العلمية أو الإسهام في الندوات والمحاضرات العلمية، وتوضيح الأنشطة المجتمعية التي يمكن أن يشارك الأستاذ الجامعي فيها وتقديمها لها خدمة للمجتمع مع تفعيل دور المؤسسات المجتمعية وربط العلاقات بينها وبين الأستاذ الجامعي.

ويمكن الحديث عن واقع خدمة المجتمع في الجامعات السعودية في مجالات خدمة المجتمع التالية (البحوث التطبيقية، والتوعية والخدمات العامة، والخدمات التعليمية، والبرامج التدريبية والأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، والعمل التطوعي الخيري، وتقديم الاستشارات والخبرات)، كما تناولتها البلادي (١٤٣٥هـ، ص ٨٤ - ٨٦) على النحو التالي:

فعلى مستوى البحوث التطبيقية، يقوم أعضاء هيئة التدريس بإجراء البحوث التطبيقية بما يخدم المجتمع بدرجة أكبر من بقية مجالات خدمة المجتمع، وتشغل البحوث التطبيقية حيزاً كبيراً من وقت وجهدهم كأستاذ عضو هيئة التدريس، لأن مكانة عضو هيئة التدريس أصبحت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالبحث والنشر والتأليف، فضلاً عن دور البحث العلمي في تزويد الأستاذ الجامعي بالمعلومات والمعارف المتنوعة، وتحسين أدائه المهني، كما أنه يمثل مورداً مهماً من موارد تمويل الجامعة.

ويأتي المجال الثاني والمتعلق بالتوعية والخدمات العامة في المرتبة الثانية من حيث ممارسة عضو هيئة التدريس له كخدمة يقدمها لمجتمعه وكواجب وظيفي من واجبات الجامعة، حيث يقوم عضو هيئة التدريس بمجموعة من برامج التوعية والخدمة العامة والمناشط التربوية الاجتماعية التي تحقق النمو السليم وفق إمكانيات أفراد المجتمع وقدراتهم، ووفق حاجات المجتمع الذي ينتمون إليه.

أما في المرتبة الثالثة فتأتي الخدمات التعليمية، حيث يقدم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية مجموعة من الخدمات التعليمية للمجتمع، وهي على سبيل المثال: تقديم برامج مبتكرة من خلال البرامج الأكاديمية والمهنية المقدمة لإثراء أفراد المجتمع من خلال تنمية فرصه الاقتصادية، والاستشارات التعليمية، وإعداد أفراد المجتمع إعداداً مهنيّاً متخصصاً حسب ما يتفق مع متطلبات قطاعات الانتاج المختلفة من القوى العاملة.

كما يأتي مجال تقديم البرامج التدريبية والأنشطة في المرتبة الرابعة، وهذا المجال يوثق الروابط بين الأستاذ الجامعي وأفراد المجتمع وذلك من خلال طرح برامج ودورات تساهم في رفع كفاءة أفراد المجتمع تمثيلاً مع أهداف التنمية، والعمل على إقامة الدورات التدريبية واللقاءات التربوية والعلمية، ونشر الوعي الثقافي والمهني وتقديم الخدمات لمختلف فئات المجتمع دون التقييد بالعمر والمستوى الدراسي للملتحقين بها. ويقوم أعضاء هيئة التدريس ببعض الأعمال التطوعية والأعمال الخيرية ولكن بنسبة قليلة مقارنة مع مجالات خدمة المجتمع السابقة، وتظهر هذه الأعمال من خلال مشاركة عضو هيئة التدريس في الأعمال الخيرية وأنشطة المجتمع التطوعية، وإبداء الرأي وطرح الأفكار في القضايا العامة وإبداء الحلول لها.

أما فيما يتعلق بمجال الاستشارات وتقديم الخبرات فقد جاءت في المرتبة الأخيرة مع أنها من أهم مسؤوليات عضو هيئة التدريس، حيث من المفترض أن يقوي عضو هيئة التدريس علاقته مع أفراد المجتمع لمساعدتهم على اكتشاف قدراتهم وإمكانياتهم وتنظيم خبراتهم واستخدامها لزيادة فعالية الانتاج لديهم، وكذلك السعي من خلال الاتصال السليم من حيث التفاهم والألفة والقبول لمساعدة الآخرين على تقبل الأفكار والآراء ويتم ذلك من خلال الاستخدام المتميز لمهارات التوجيه والإرشاد والإقناع دون إجبار أو ضغوط.

٤- الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجال التطوير الذاتي والتخصصي:

على الرغم من توجه الجامعات السعودية نحو العديد من التطبيقات الطموحة والنظم الداعمة لعمليات تطوير أداؤها وضممان مواءمة مخرجاتها مع احتياجات سوق العمل ومطالب التنمية الشاملة، إلا أن واقع التنمية المهنية والتطوير الذاتي والتخصصي لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية بشكل عام لا يزال يعاني من بعض المشكلات التي قد تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس، مما ينعكس سلباً على تطبيق نظم التطوير وتقليص فرص نجاحها، أو تأخيرها على أقل تقدير (الغامدي، ٢٠١٢، ص ٤٩).

فعلى سبيل المثال، تشير دراسة السيف (٢٠٠٩، ص ١٠٨) إلى أن كفايات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود تتوافر بدرجة متوسطة مع وجود كفايات عالية وأخرى ضعيفة، وذكرت أن تنمية هذه الكفايات قد تواجه بعض المعوقات منها: غياب التوقيت الزمني المناسب لما يقدم من برامج تطويرية داخل الجامعة وخارج الجامعة، وقلة مراعاة طبيعة البرامج المقدمة

للفروق الفردية، علاوة على أنها لم تبنى في الأصل وفق الاحتياج التدريبي، وتقليدية الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية وضعف تنوعها.

كما تشير الجودي (٢٠١١، ص ٣٢ - ٣٦) في نتائج دراستها التي أجريت حول تفعيل أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء تقدير احتياجاتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات إلى وجود احتياج عال إلى التدريب والتنمية المهنية على كثير من الأساليب والتطبيقات التي عرضتها الدراسة، كما أوصت الدراسة بتوصيات تؤكد ضرورة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وتوفير الدعم اللازم له بشكل مستمر وخاصة فيما يتعلق بالجوانب الحديثة.

وتؤكد الأسمر (٢٠٠٩، ص ٣١٠ - ٣١١) على ارتفاع احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتشير إلى أنه لكي تتمكن الجامعات من إنجاز وظائفها وتحقيق أهدافها المنسجمة مع روح العصر وتعامل مع التقنية التي فرضت نفسها في جميع المجالات، فلا بد تتحول من مفهوم التدريب أثناء الخدمة كإطار محدد إلى مفهوم التنمية المهنية كإطار عام يشمل جميع أعضاء هيئة التدريس.

لكن ومن ناحية أخرى، توجد جهود ملموسة في التنمية المهنية في الجامعات السعودية، بل أصبحت الصفة المميزة لهذه للجامعات كما يقول يونس (٢٠١٤، ص ٢٠١٢) هي استحداث مراكز تختص بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ففي جامعة الملك سعود أنشئت عمادة تطوير المهارات عام (١٤٢٨هـ) والتي تختص بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدین والطلاب والقيادات الأكاديمية والإداريين بهدف تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي.

وفي جامعة الملك عبد العزيز تم إنشاء مركز التطوير الجامعي عام ١٤٠٧هـ وتمثلت رؤيته في أن يكون المركز الرائد في تطوير التعليم الجامعي على المستوى العربي والإسلامي، كما تمثلت رسالته في تطوير العملية التعليمية بالجامعة من خلال تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدین في مجالات التدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، واستخدام التقنية والمهارات الإدارية والقيام بالبحوث التربوية والدراسات التطويرية للتعليم الجامعي وغيرها (جامعة الملك عبد العزيز، ٢٠١٧).

وفي جامعة الملك فهد للبترول والمعادن يوجد مركز للتطوير الأكاديمي أنشئ عام ١٤٢١هـ بهدف الإبداع في التدريس وفي البحث العلمي ولضمان الجودة في البرامج التعليمية والإرشاد الأكاديمي، ثم تحول المركز في عام ١٤٢٤هـ إلى عمادة للتطوير الأكاديمي، وتمثلت رسالة العمادة في وضع آليات ومعايير لرفع جودة الأنشطة الأكاديمية وكفاءة الأداء (جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ٢٠١٧).

وفي جامعة طيبة تم إنشاء عمادة التطوير الجامعي لتعزيز منظومة التطوير الأكاديمي والإداري في جميع المجالات والإرتقاء بها إلى أعلى المستويات، وتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، ومساعدته على تحقيق أقصى درجات النمو المهني، وتقديم العمادة مجموعة من الدورات التدريبية لأعضاء هيئة

التدريس في عدد من المجالات، ففي مجال التدريس تقدم العمادة على سبيل المثال دورة التدريس الفعال، ودورة الإشراف على الرسائل العلمية، ودورة الإرشاد الأكاديمي، وغيرها، وفي مجال البحث العلمي تقيم العمادة دورة في مهارات الكتابة والنشر العلمي، واستخدام برنامج SPSS، ودورة في توثيق الأبحاث، وفي المجال التكنولوجي تقيم العمادة دورات في الفوتوشوب وقواعد البيانات، والبحث، واستخدام البريد الإلكتروني وغيرها من الدورات التي من شأنها تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، وتحسين أدائهم المهني في مختلف المجالات (جامعة طيبة، ٢٠١٧).

وبشكل عام تتفاوت الجامعات السعودية من حيث وجود كيانات للتطوير الجامعي، حيث تشير الدراسات الاستطلاعية لمعهد الأمير نايف للبحوث والدراسات الاستشارية (٢٠١٠) عن عمادات التطوير في الجامعات السعودية والتي تناولت عشرين جامعة، إلى أن كيانات التطوير الجامعي تختلف من جامعة لأخرى، ففي ثلاث جامعات توجد عمادات للتطوير الجامعي مستقلة عن العمادات الأخرى، وفي أربع جامعات توجد عمادات تحت مسمى عمادة التطوير الأكاديمي، وبعض الجامعات دججت بين التطوير الجامعي والأكاديمي مع مسميات أخرى، مثل: عمادة التطوير الجامعي والنوعية، أو عمادة التطوير الأكاديمي والإداري، وقد اشتملت أهداف معظم العمادات المسؤولة عن التطوير الجامعي في الجامعات السعودية على أهداف تتعلق بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بكافة أبعادها، مع تفاوت جهود الجامعات في هذا الشأن، فالبعض منها اكتفى بوضع أهداف محددة للتنمية المهنية، وتقديم برامج بسيطة فيها، والبعض تجاوز ذلك إلى بناء خطط علمية لتحقيق أهداف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والبدء في تنفيذها (الغامدي، ٢٠١٢، ص. ٥٢).

وعن واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية درست الأحمدى (٢٠١٤) الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الارتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة أم القرى، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى والتعرف على الأدوار المأمولة من قبلهم في ظل مجتمع المعرفة، والتعرف على سبل الارتقاء بالأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس لتواكب مجتمع المعرفة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: أن واقع الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ظل مجتمع المعرفة كانت بدرجة متوسطة للمجالات الثلاث التالية: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، بينما كانت منخفضة لمجال الإدارة.

المبحث الثاني: الحرية الأكاديمية

أولاً: الجذور التاريخية للحرية الأكاديمية.

- ١- نشأة الحرية الأكاديمية في الحضارة اليونانية.
- ٢- نشأة الحرية الأكاديمية في الحضارة الإسلامية.
- ٣- نشأة الحرية الأكاديمية في الحضارة الغربية.

ثانياً: مفهوم الحرية الأكاديمية.

ثالثاً: أهمية الحرية الأكاديمية.

رابعاً: خصائص الحرية الأكاديمية.

خامساً: مبادئ الحرية الأكاديمية.

سادساً: العوامل المؤثرة على الحرية الأكاديمية.

١- العامل السياسي.

٢- العامل الديني.

٣- العامل الاجتماعي.

٤- العامل الاقتصادي.

٥- العامل الثقافي والتعليمي.

سابعاً: أبعاد الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

١- الحرية الأكاديمية للمؤسسات الجامعية.

٢- الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي.

٣- الحرية الأكاديمية للطالب الجامعي.

ثامناً: ضوابط الحرية الأكاديمية.

تاسعاً: متطلبات الحرية الأكاديمية.

عاشراً: نماذج وخبرات عربية وعالمية في الحرية الأكاديمية.

١- الحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية.

٢- الحرية الأكاديمية في الجامعات البريطانية.

٣- الحرية الأكاديمية في الجامعات المصرية.

٤- الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية.

حادي عشر: الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية.

أولاً: الجذور التاريخية للحرية الأكاديمية:

لقد نشأت الحرية الأكاديمية في إطار نشأة الجامعة المعاصرة في العصور الوسطى، وتطورت معه هذه الجامعة، حيث كانت تعني اعتراف السلطة الدينية والمدنية بالاستقلال الذاتي للجامعة، ومنح امتيازات خاصة للأساتذة، والطلبة، والعاملين في الجامعة، مثل حرية السفر والتنقل بأمان، وحق الجامعة في وقف التدريس فيها، أو نقل مكانها عند تعرضها للخطر، وإعفاء ممتلكات الأساتذة والطلبة من الضرائب، والخدمة العسكرية (الشبول، ٢٠٠٦، ص ٢٦).

وبتتبع آراء الباحثين حول مكان ونشأة الحرية الأكاديمية نجد أنها تأخذ ثلاث اتجاهات؛ فمن قائل أنها نشأت في الحضارة اليونانية، وآخر يرى أنها نشأت في الحضارة الإسلامية، وثالث يرى أن الحرية الأكاديمية بمفهومها الحديث نشأت في الحضارة الغربية، وهم بذلك يشكلون ثلاثة اتجاهات، وسنتطرق بشيء من التفصيل لهذه الاتجاهات:

١- نشأة الحرية الأكاديمية في الحضارة اليونانية:

الحرية الأكاديمية كما يرى أصحاب هذا الاتجاه كانت حرية عفوية طبيعية ولم تكن تحكمها سياسات أو قوانين، ولم تكن حرية مطلقة بل كانت تحت رقابة النظام الحاكم في ذلك الوقت؛ حيث إن من يتجاوز حدود النظام يكون عرضة للعقاب الرادع كما فعل بسقراط حين حكم عليه بالموت سماً. يشير دونر (Downs, 2009) إلى أنه قد ظهر التصور السياسي للحرية الأكاديمية بيزوغ سقراط، والمدارس الفلسفية لقدماء اليونان في القرن الرابع ما قبل الميلاد، الذين أخلصوا في ممارسة بحثهم عن الحقيقة دون الإلتفات إلى العادات السائدة، والضغط المجتمعي (p. 8).

وكان التعليم الأثيني تعليم حر أهلي؛ حيث يمتحن التعليم كل صاحب علم متخصص، ولم تكن هناك سياسة عامة تحمي التعليم وتضع له القوانين، فالحرية الأكاديمية لم يكن لها وجود قانوني، وإنما هي حرية طبيعية في مجتمع الأحرار القادرين على التعليم والتعلم (قمبر، ٢٠٠١، ص ٢٨-٣٠). ويتضح جلياً بأنه على الرغم من وجود بعض مبادئ الحرية الأكاديمية في الحضارة اليونانية إلا أنه لا توجد حرية أكاديمية بمفهومها الحالي، إضافة إلى أن المجتمع الأثيني واجه الكثير من المعوقات التي وقفت عائقاً أمام الحرية الأكاديمية للفلاسفة في ذلك الوقت (أبو حميد، ١٤٢٨هـ، ص ٢٤).

٢- نشأة الحرية الأكاديمية في الحضارة الإسلامية:

لقد أقرت شريعة الإسلام حرية التفكير والاعتقاد، كما في قوله تعالى ﴿لَكُمْ دِينُكُمْ وَبِئْسَ دِينٌ﴾ [الكافرون: ٦]، وأن الإنسان حر بفطرته: ﴿لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ﴾ [البقرة: ٢٥٦]، كما أقر الإسلام حرية الرأي والتعبير، كما في قوله تعالى ﴿ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ﴾ [النحل: ١٢٥]، وفي قوله تعالى ﴿لَا تُجَادِلُوا أَهْلَ الْكِتَابِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ﴾ [العنكبوت: ٤٦] (هادي، ٢٠١٠، ص ٢٨).

ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن الحرية الأكاديمية ترجع إلى جذور إسلامية وذلك في العصور العباسية، عند بداية حركة الترجمة لأعمال الفلاسفة اليونانيين للغة العربية وتفسيرها والتعليق عليها؛ حيث شهد ذلك العصر نهضة علمية وفكرية، تحققت من خلالها إنجازات علمية في مختلف المجالات من ترجمة وإنشاء مكتبات، وإجراء بحوث في مختلف الموضوعات، مما ساهم في بناء حضارة إسلامية لم يكتب لها الازدهار إلا لأنها تحمل فكراً قوياً عميقاً هو نتاج عقل عرف عنه حرية البحث والعلم (سكران، ٢٠٠١، ص ٢٩ - ٣٠).

وقد ارتبطت الحرية الأكاديمية ارتباطاً تاريخياً بالجامعات منذ نشأتها في القرون الوسطى، وكانت الجامعات الإسلامية - وبالأخص جامعة الأزهر - أول من تبنت هذا المفهوم ومنه انتقل إلى الجامعات الأوروبية، حيث إن الجامعات الإسلامية كانت قد ظهرت في الشرق قبل ظهور الجامعات الأوروبية بعقود عدة (عبد الخالق، ٢٠٠٠، ص ٣٧٢). ولقد تبنت هذه الجامعات الإسلامية الكثير من القيم العلمية والتقاليد الجامعية الأصيلة، حيث كان للطالب فيها حرية اختيار المواد الدراسية، وحرية اختيار الأستاذ الذي يريد أن يتلقى العلم منه، وكان التعليم فيها يحث على البحث والإطلاع، ويتميز بالشمول (سكران، ٢٠٠١)، ولكن بالطبع لم توجد الحرية الأكاديمية كمصطلح له أبعاده وجوانبه ومقوماته المحددة بمفهومها الحالي في تلك العصور الإسلامية.

والمأمل في نصوص القرآن الكريم يجد أن القرآن الكريم يأمر المسلمين بالسعي والبحث في الكون والتفكر في ما خلق الله في السماوات والأرض، والآيات على ذلك كثيرة جداً ﴿أَفَلَا تَعْقِلُونَ﴾ [الأنبياء: ١٠]، ﴿أَفَلَا تَتَفَكَّرُونَ﴾ [الأنعام: ٥٠]، ﴿قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ بَدَأَ الْخَلْقَ﴾ [العنكبوت: ٢٠]، وفيها حث على النظر والفكر والتدبر والتأمل في ظواهر الكون بجرية ومسئولية في نفس الوقت، فهي ليست حرية مطلقة ولكنها مقيدة بالمسئولية والمحاسبة إن تجاوز الشرع وتعاليمه ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ﴾ [٧] وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ﴾ [الزلزلة: ٧، ٨]، ﴿كُلُّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهِيْنٌ﴾ [الطور: ٢١].

٣- نشأة الحرية الأكاديمية في الحضارة الغربية:

يشير بعض الباحثين أن بوادر الحرية الأكاديمية بدأت بالظهور منذ تأسيس جامعة لايدن Leiden في هولندا سنة ١٥٧٥م، حيث منحت للمعلمين والطلبة شيئاً من الحرية في بداية نشأتها وتم الاعتراف - لأول مرة - بحق الأساتذة كأفراد في ممارسة البحث والتدريس دون قيود، ثم تطور مفهوم الحرية الأكاديمية واتسع نطاقه في القرنين السابع والثامن عشر في الجامعات الألمانية ولا سيما جامعة لايبزغ Leipzig وجامعة غوتنجن Goettingen، ويإنشاء جامعة برلين سنة ١٨١٠م أصبحت الحرية الأكاديمية تعني حرية التعليم والعلم، وغياب الإلزام في مبادئ التعلم وحرية الأساتذة في البحث، ونشر استنتاجاتهم العلمية (بدران، ٢٠٠٥، ص ٩٩؛ وهادي، ٢٠١٠، ص ٢٨)، و (Poch, 1993).

وقد تصدرت الجامعات الألمانية العالم من خلال سبقها في تطبيق أسس الحريات الأكاديمية في جامعاتها، إذ منحت جامعة برلين عام ١٨١٠م حرية البحث العلمي، والتدريس الجامعي دون قيود خارجية (هادي، ٢٠١٠، ص ١٠).

ويرى (Stergiou, & Somarakis, 2016) أن مفهوم الحرية الأكاديمية قد بدأ في الظهور في ألمانيا مع ويلهلم فون همبولت من جامعة برلين عام ١٨١٨م عندما وضعت "حرية التعليم"، و"حرية التعلم" كمبادئ أساسية في الجامعة، ثم انتشر المفهوم إلى غيرها من الجامعات الأوروبية والأمريكية. واعتبرت الجامعات الألمانية الحرية الأكاديمية أحد الأركان الأساسية في الفلسفة الجامعية، حيث نص الدستور الألماني للجامعات عام ١٨١٥م على أن للجامعات والباحثين فيها حق التمتع بالحرية الأكاديمية وحق الحماية بنص الدستور (سكران، ٢٠٠١، ص ٤٦).

أما على مستوى الجامعات الأمريكية فإن جذور الحرية الأكاديمية فيها تمتد إلى أواخر القرن التاسع عشر؛ حيث تم نقلها وإقتباسها من الجامعات الألمانية (Evangelista, 2007, 364)، وقد بدأ الاهتمام بالحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية منذ عام ١٨٨٥م عندما نشرت الأندرووست مقالة بعنوان "ما الحرية الأكاديمية؟" في مجلة "الشمال الأمريكي"، وأن هذه الفكرة استعيرت من الفكرة الألمانية الإبداعية المتعلقة بجرية البحث العلمي وحرية التعلم والتعليم عام ١٨٥٠م، ثم شرعت المنظمات، والنقابات المهنية بالدفاع عنها في أمريكا، تلا ذلك تأسيس جمعية أساتذة الجامعات الأمريكية عام ١٩١٥م، وقد تميزت تلك الفترة بإطلاق حرية البحث، والاستكشافات العلمية، وتوسيع نطاقهما، وتزايد استقلال التدريس، ووضع المناهج الدراسية، وصياغة فلسفة التعليم ونظرياته، وتخطيط اتجاهاته، وساهمت طبيعة المجتمع الأكاديمي الأمريكي المنفتحة في تنمية أفكار الحرية الأكاديمية (القرني، ١٤٣٣هـ، ص ٦٩).

ثانياً: مفهوم الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس:

إن مفهوم الحرية الأكاديمية وإن بدا مفهوماً بسيطاً، إلا أنه يبدو صعباً وشائكاً أيضاً في الوقت ذاته، وذلك نظراً لتداخلها مع مفاهيم الحرية والعدالة، وكافة حريات حقوق الإنسان المنصوص عليها في المواثيق الدولية، فضلاً عن أن مفهوم الحرية الأكاديمية قد مر بمراحل وتطورات عبر تاريخ المؤسسات الجامعية، ويؤكد ذلك ظهور محاولات عديدة ومتنوعة لتعريف هذا المفهوم، وستتطرق لبعض هذه المفاهيم فيما يلي: فقد خرج إعلان ليما بشأن الحرية الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي الصادر عن المنظمة العالمية للخدمات الجامعية في كانون الأول ١٩٨٨م بتعريف للحرية الأكاديمية أنها تعني "حرية أعضاء المجتمع الأكاديمي فردياً أو جماعياً في متابعة المعرفة وتطويرها وتحويلها من خلال البحث والدراسة والمناقشة والتوثيق والإنتاج والإبداع والتدريس وإلقاء المحاضرات والكتابة" (إعلان ليما، ١٩٨٨، ص ٢).

في حين نص إعلان عمان للحريات الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي عام ٢٠٠٤م على أن "الحريات الأكاديمية تشمل حق التعبير عن الرأي وحرية الضمير وحق نشر المعلومات

والمعارف وتبادلها كما تشمل حق المجتمع الأكاديمي في إدارة نفسه بنفسه واتخاذ القرارات الخاصة بتسيير أعماله ووضع ما يناسبها من اللوائح والأنظمة والإجراءات التي تساعد على تحقيق أهدافه التعليمية والبحثية" (بغداد، ٢٠٠٦، ص ١٧٨)

ويرى جيمس ميتلمان (James Mittelman, 2007) أن الحرية الأكاديمية هي "حق الجامعة والطلبة في الحصول على المعرفة دون خوف من الملاحقة ودون تمييز على أساس الخلفية أو الاتجاه وهذا الحق يتضمن الحق في التعبير أي الحق في الكلام" (p, 358-368).

بينما عرفت الموسوعة البريطانية الحرية الأكاديمية على أنها: حرية أعضاء هيئة التدريس والطلاب في التعليم والدراسة والسعي وراء المعرفة والبحث من دون تدخل أو تقييد غير معقول من القانون والأنظمة المؤسسية، أو ضغط الرأي العام. وتشمل عناصرها الأساسية حرية أعضاء هيئة التدريس للتحقق في أي موضوع يثير اهتماماتهم الفكرية، وتقديم نتائجها إلى طلابهم وزملائهم، وغيرهم، ونشر بياناتهم واستنتاجاتهم دون سيطرة أو رقابة، والتدريس بالطريقة التي يرونها مناسبة مهنيًا (Encyclopedia, 2011).

وفي مؤتمر التدريس في التعليم العالي عام (١٩٩٧م) قدمت اليونسكو تعريفاً للحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس على أنها "الحق في حرية التدريس والمناقشة، والحرية في إجراء البحوث ونشر نتائجها، وحرية التعبير عن الرأي بشأن المؤسسة التي يعمل بها، والتحرر من الرقابة المؤسسية، وحرية المشاركة في الهيئات الأكاديمية المهنية أو التمثيلية" (Gibbs, 2013, p 201).

وهناك اتجاه آخر يقترح الأخذ بالتعريف الإجرائي والعملي الذي ينظر إلى الحرية الأكاديمية على أنها تضم عناصر يمكن قياسها والتأكد من تحققها على أرض الواقع وهذه العناصر هي: الاستقلال الداخلي للمؤسسات الجامعية والبحثية، وتعدد مصادر تمويل هذه المؤسسات بما في ذلك تعدد تمويل البحوث الأساسية والتطبيقية، والأمن الوظيفي للباحثين والأكاديميين، ووجود هيئة أو جمعية مهنية تتولى تمثيل الباحثين والأكاديميين تدافع عن مصالحهم بصورة فردية أو جماعية (هادي، ٢٠١٠، ص ٣٦).

ويرى شقير (٢٠٠٣) أن الحرية الأكاديمية هي حق المعلم أو المتعلم أو الباحث في استقصاء مجالات المعرفة والتعبير عن رأيه دون خوف أو وجل من التدخل القسري أو القيود أو الطرد، فالحرية الأكاديمية تتساوى مع حرية الكلمة وحرية الصحافة وحرية العبارة كصفة جوهرية يتميز بها المجتمع الديمقراطي (ص ٤٢).

ومن التعريفات الأكثر شمولاً لمفهوم الحرية الأكاديمية ما ذهب إليه كلاً من (القربي، ١٤٣٣هـ، ص ٥٩-٦٦)، و(الرويلي، ٢٠١٥، ص ٨٠٩) حيث أوضح أن مفهوم الحرية الأكاديمية يتمثل في استقلال الكليات والجامعات أكاديمياً ومالياً وإدارياً لتتمكن من تصريف شؤونها دون تدخل خارجي، كما يعني تمتع الأساتذة بحرية التدريس والبحث وإبداء الرأي والمشاركة في اتخاذ القرارات الأكاديمية ذات العلاقة

بتخصصاتهم. حيث جمعاً بين حرية عضو هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمي وإبداء الرأي، بالإضافة إلى حرية الجامعة واستقلالها إدارياً وأكاديمياً، ومالياً.

والملاحظ من التعريفات السابقة اختلاف الباحثين في تحديد مفهوم واحد للحرية الأكاديمية بسبب انفتاحه على مجموعة من التفسيرات والآراء المتعددة واختلاف وجهات النظر، لكن مضامينه واضحة ومعروفة ومفهومة لدى الجميع، وهذه المضامين كما يذكر (الظفيري، والعازمي، ٢٠١٣، ص ١٠٠) تتمثل في: حرية التعليم والبحث، وحرية اختيار موضوعات البحث، والمنهج المستخدم، وحرية النشر، وحرية الرأي والتفكير، وحرية التعبير، بالإضافة إلى المشاركة في اتخاذ وصنع القرارات.

كما أننا نجد أنها تركز على نقاط جوهرية للحرية الأكاديمية، وهذه النقاط تتمثل في: حرية التدريس والتعلم كما في تعريف (إعلان ليما)، وحرية البحث العلمي والنشر كما في تعريف (إعلان ليما)، وتعريف (إعلان عمان)، وتعريف (شقيير)، وحق التعبير عن الرأي كما في تعريف (جيمس ميتلمان)، والاستقلال الإداري والمالي كما في تعريف (هادي).

ومن خلال عرض التعريفات السابقة يمكن القول أن الحرية الأكاديمية هي: حق عضو هيئة التدريس في البحث العلمي، والتدريس، والتعبير عن الرأي والنشر والنقد، واتخاذ القرارات دون ضغوط داخلية أو خارجية، والمشاركة في وضع اللوائح والأنظمة، وحرية عقد المؤتمرات والندوات العلمية والمشاركة فيها، وحرية الإسهام في النشاطات والخدمات التطوعية في المجتمع دون تجاوز لتعاليم الإسلام.

ولقد تناولت دراسة (Downs, 2009) مفهوم الحرية الأكاديمية والتي كانت بعنوان: "الحرية الأكاديمية: ما مكوناتها؟ وما الذي ليس من مكوناتها؟ كيف نصنع الفرق؟ وأوضحنا مدلولات الحرية الأكاديمية وسياقاتها التاريخية والتنظيمية والقانونية، كما توصلت الدراسة إلى أن الحرية الأكاديمية هي حرية العلماء لمتابعة الحقيقة بطريقة متسقة مع المعايير المهنية، وأن هذا الأمر ينطبق على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كما أنه ينطبق على الطلاب، وأشارت الدراسة أن حرية التدريس مكفولة للجميع في المجتمع الأمريكي بموجب القوانين الصادرة عام ١٩٦٧م، لكن تلك الحرية لا تمنع من وضع ضوابط ومعايير تضمن جودة التدريس.

وتناولت دراسة أبو حميد (١٤٢٨هـ) الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية، وهدفت تعرف على مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، والتعرف على الوضع الراهن للحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية، وأهم العوامل التي تحد من الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية، والتعرف على أهم المقترحات التي من شأنها تفعيل الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الحرية الأكاديمية تعني لأعضاء هيئة التدريس حرية الجامعة واستقلالها إدارياً وأكاديمياً ومالياً، وحرية عضو هيئة التدريس في البحث والتدريس، ومشاركته في صنع القرار الجامعي، وأن الوضع الراهن للحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية كان متوسط بشكل عام، ومن أهم العوامل التي تحد من

الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية: البيروقراطية والروتين الإداري في أنظمة الجامعة، وضعف تنمية مصادر التمويل، ومركزية السلطة، وضعف تفويض السلطات، والاعتماد على نظام التعيين بدلا من الانتخاب، وعدم وجود لوائح خاصة بتنظيم الحرية الأكاديمية.

كما تناولت دراسة القرني (١٤٣٣هـ) الحرية الأكاديمية.. المنطلقات القانونية والضوابط، وهدفت إلى تحديد مفهوم الحرية الأكاديمية بعامة تمهيداً لتحديد مفهوم الحرية الأكاديمية في الجامعات بخاصة، والتعرف على منطلقات الحرية الأكاديمية القانونية وضوابطها الأخلاقية، وكان من أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: أن مفهوم الحرية الأكاديمية يتمثل في استقلال الكليات، والجامعات إدارياً ومالياً لتتمكن من تصريف شؤونها دون تدخل خارجي، كما تعني تمتع الأساتذة فيها بحرية التدريس، والبحث، والنشر، وإبداء الرأي في الشأن العام، والتنبؤ بحاجاته، واقتراح الحلول لمشكلاته، والمشاركة في اتخاذ القرارات الأكاديمية ذات العلاقة بتخصصاتهم، كما بينت النتائج أن منطلقات الحرية الأكاديمية القانونية تحكمها قرارات صدرت من المنظمات الدولية، أهمها مشروع الإعلان العالمي الذي صادقت عليه دول منظمة اليونسكو عام ١٩٩٨م في مادته الثانية بعنوان "الدور الأخلاقي والاستقلال والمسؤولية ووظيفة الاستباق"، كما بينت أن الحرية الأكاديمية تحكمها عدة ضوابط منها عدم انتفاع من تتاح له الحرية الأكاديمية من أصحاب الفكر من امتيازات في الكلية أو الجامعة في إثارة قضايا، أو موضوعات تؤدي إلى عنف اجتماعي، أو سياسي، أو مذهبي، أو إشاعة فساد أخلاقي، أو تشجيع انحراف سلوكي، أو الإخلال بالأمن الوطني.

ثالثاً: أهمية الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس:

تنبثق أهمية الحرية الأكاديمية من كونها ركناً أساسياً من أركان الجامعة ومطلباً مهماً من متطلبات العمل الأكاديمي، ولكونها ترتبط بعنصر مهم من عناصر الجامعة ألا وهو عضو هيئة التدريس الذي يقع عليه العبء الأكبر لتحقيق أهداف الجامعة والذي لا يقتصر دوره في التدريس وإعداد المحاضرات فقط، وإنما يمتد دوره ليشمل تقديم البحوث العلمية ونشرها، وحضور المؤتمرات والندوات العلمية، والمساهمة في الإنتاج والإبداع وخلق المعرفة ونشرها وكل من شأنه تطوير وتحسين العملية التعليمية، ويساهم في خدمة وتطوير مجتمعه.

وتمكن الحرية الأكاديمية الأستاذ الجامعي من تأدية دوره المتمثل في التدريس والبحث العلمي وحضور الندوات والمؤتمرات العلمية وتقييم كل جديد لخدم مجتمعه وجامعته بالشكل الأمثل، كما أنها توفر المناخ الحر في العمل الذي يؤدي إلى الإبداع وتحسين الأداء، وهي مطلب لا غني عنه لما لها من مردود إيجابي على الأستاذ ذاته، وعلى تحقيق أهداف الجامعة كذلك (الرويلي، ٢٠١٥، ص ٨٠٦).

ويمكن تلخيص أهمية الحرية الأكاديمية كما يشير الديقاني (٢٠٠٧) في أهميتها للمجتمع: حيث تعود بالفائدة على المجتمع من خلال إنتاج المعرفة وحفظها ونقلها، وتطبيقها والاستفادة من آثارها

ومنافعها، وإقامة البرامج التدريسية لأعضاء المجتمع وقادته بما يعود بالنفع على كافة مؤسسات المجتمع، وأهميتها للجامعة: وذلك بتحويل الجامعة إلى مصانع لإنتاج المعرفة، وتعويد الأساتذة والطلبة على إطلاق قدراتهم وطاقاتهم الإبداعية على نحو منهجي وعلمي منظم، تضبطه وتوجهه قواعد البحث العلمي، وتقاليده أخلاقيات المهنة، والتزام أعضاء الجامعات بالأعراف الجامعية المنظمة لعلاقاتهم بمختلف أطراف العملية التعليمية (ص ٨٠).

وأوضحت نتائج دراسات الكندري (٢٠١١)، وخطابية، والسعود (٢٠١٠) أن درجة الحرية الأكاديمية تؤثر تأثيراً مباشراً في أدائهم التعليمي وإنجازهم البحثي والعلمي بالجامعات، كما أشارت نتائج دراسات الحارثي (١٤٣٦هـ)، وبدران (٢٠٠٥) بوجود علاقة ارتباطية بين الحرية الأكاديمية وبين مستوى الإنتاج العلمي والإنجاز البحثي، وأشارت دراسة الخطابية (٢٠١٠) إلى وجود علاقة ارتباطية أيضاً بين الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ورضاهم الوظيفي، كما أوضحت دراسة الدوسري (١٤٣٤هـ) بوجود علاقة ارتباطية أيضاً بين الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات فإنه يؤدي إلى مزيد من الرضا أنه بتوفير قدر كاف من الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات فإنه يؤدي إلى مزيد من الرضا الوظيفي والذي بدوره يساعد على تحقيق المزيد من الإبداع في الإنتاج العلمي والبحثي، وهذا ما تؤكدته نتائج دراسة (خطابية، والسعود، ٢٠١٠، ص ٢٠٠) التي أشارت إلى أن توفير الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس يؤدي إلى تعزيز السلوكيات الإبداعية والتميز في الأداء لدى عضو هيئة التدريس ويصبح فاعلاً في المجتمع الجامعي.

كما يوجد ارتباط مؤثر بين الحرية الأكاديمية، والتعليم؛ حيث يسعى كلاً منها نحو إيجاد الفرد الناجح الواعي لما يدور حوله، القادر على مواجهة تحديات العصر والتكيف مع معطيات الحياة، كما أن ممارسة الحرية الأكاديمية بمفهومها الصحيح أحد أهم أهداف التعليم (جعيني، ٢٠١٠)، كما أن الشعور بالحرية الأكاديمية يعمل على تعزيز انتماء أعضاء هيئة التدريس والطلبة لكلياتهم، وجامعاتهم، ومجتمعاتهم؛ فعضو هيئة التدريس في كثير من الجامعات العالمية لديه الحرية في تدريس طلابه ما يراه مفيداً لنموهم الفكري، والعلمي، والنفسي، ويزودهم بالقيم والمهارات الضرورية للمساهمة في تنمية مجتمعاتهم، ولديه الحرية في البحث والاستقصاء والتجريب، وتوظيف المعرفة، ولديه الحق في المشاركة في صنع واتخاذ القرارات ذات العلاقة ببحرته في التخصص (القرني، ١٤٣٣هـ).

وتمثل الحرية الأكاديمية ركناً أساسياً من أركان نهضة الشعوب والأمم، فالنهضة تستند إلى العلم ونتائجه، والعلم يبدأ من تمتع الجامعات والمراكز البحثية في الدول الحديثة بعدة مقومات فكرية وتنظيمية ومعنوية، ويأتي في مقدمتها وعلى درجة كبيرة من الأهمية: حرية التعبير، واستقلالية الجامعات إدارياً ومالياً، والتي لا تقل عن سابقتها، وكذلك توفر الدعم المعنوي، وقبل هذا كله لا بد من احترام الأكاديميين لعملهم ورسالتهم، وتقدير المجتمع بكل مؤسساته لأهمية الرسالة التي يؤديونها (الزبون، وبرجس، ٢٠١٥).

ويذكر سكران (٢٠٠١) أن أهمية الحرية الأكاديمية تنبع من كونها شرط أساسي للحياة الجامعية، فهي تساعد الجامعيين كأفراد على الاستثمار الأمثل لقدراتهم وإثارة أفكارهم واستقلالية آرائهم والموضوعية في إصدار أحكامهم، وتساعد الهيئات كجماعات على الاستثمار الأمثل لإمكاناتهم المادية والبشرية وتحميمهم من التدخل في ممارستهم، وتعطيهم الفرصة لإنجاز أعمالهم مما يعمل على زيادة كفاءة العمل الجامعي، ويحقق وظائف الجامعة بصورة فعالة (ص ١)، كما أنها إحدى الوسائل التي تساعد الأستاذ الجامعي على النمو العلمي الثقافي والاجتماعي (ص ٢٨٩)، وهي تعكس المناخ السائد حولها في المجتمع، حيث تعطي صورة واضحة ودقيقة للاتجاهات الاجتماعية المحيطة بها، ومدى تقبل المجتمع لإنتاج علمائه ومفكره من الآراء والأفكار الجريئة والجديدة (ص ٩)، وتمتد فائدتها إلى المجتمع المحلي والإنسانية عامة، من منطلق التواصل الحضاري بين المجتمعات من أجل التعاون في حل المشكلات العالمية، فمهما كانت المخاذير من استخدام الحرية فإن الفائدة المرجوة من ممارستها أكبر (ص ٢)، وتساعد الجامعة من أجل النهوض بالمجتمع في مقابل أن يقوم المجتمع بتزويد الجامعة مالياً ومعنوياً بما يساعدها على القيام بمهامها والدفاع عن حريتها وحرية أعضائها (ص ٢٩٠).

واللحرية الأكاديمية أهمية قصوى في تحول الجامعات إلى مصانع توليد وإنتاج المعرفة ونشرها في أصنافها المختلفة من جهة، وتعويد الأساتذة، وكذا الطلبة على أعمال عقولهم وإطلاق قدراتهم وطاقاتهم الإبداعية على نحو منهجي وعلمي منظم تضبطه وتوجه مساراته معايير وقواعد البحث العلمي، وتقاليده أخلاقيات المهنة، والتزام الطلبة بالأعراف الجامعية المنظمة لعلاقاتهم بمختلف أطراف العملية التعليمية من جهة أخرى (الذيفاتي، ٢٠٠٧، ص ٨٠).

ومع التأكيد على أهمية الحرية الأكاديمية إلا أنها ليست غاية في حد ذاتها، وإنما هي وسيلة للنهوض بالطالب والأستاذ والجامعة، ومن ثم النهوض بمحتضن هؤلاء جميعاً وهو المجتمع (زرافة، ٢٠١٥، ص ٢٥٣).

ومن خلال ما سبق يتضح أن العبرة ليست بوجود الحرية الأكاديمية أو عدمها كشرط أولي لتحقيق الجامعة لأهدافها ووظائفها، وإنما يتوقف أمر النهوض بالجامعة والمجتمعات على مجموعة من الشروط، على أن تظل الحرية الأكاديمية مظلة العمل في الجامعة، وحرية التعبير المنضبطة كمظلة للحياة في المجتمعات.

رابعاً: خصائص الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس:

تتميز الحرية الأكاديمية بمجموعة من الخصائص؛ فهي عبارة عن حق مشروع خاص بأعضاء المجتمع الأكاديمي من الباحثين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب أفراداً وجماعات، يتميزون بها عن سائر الأفراد والجامعات بحكم طبيعة العمل الذي يمارسونه، وهذا يضمن لهم الاستمرارية في العمل العلمي اللازم لإثراء العلم والمعرفة وتقديمها، وأنها تتضمن حق الباحثين وأعضاء هيئة التدريس في البحث والتدريس في مجال تخصصاتهم داخل وخارج الجامعة والمشاركة في اتخاذ القرارات الجامعية، وتتضمن حق الطالب الجامعي في

التعلم، أي حقه في اختيار التخصص والمواد الدراسية وطرق التدريس المناسبة، وحقه في المناقشة والحوار، وحقه في استخلاص النتائج بنفسه، وحقه في اتخاذ القرارات الخاصة به داخل الجامعة، وتنمية إحساسه بالمسؤولية من خلال المشاركة في صناعة واتخاذ القرارات (أبو حميد، ١٤٢٨هـ، ص ٤١).

ومن خصائص الحرية الأكاديمية أنها تتضمن حق الجماعات الأكاديمية على مستوى المجالس الجامعية المختلفة في اتخاذ القرارات الأكاديمية والإدارية والمالية، وحقهم في التمتع بالحرية الأكاديمية بغض النظر عن معتقداتهم وفلسفاتهم وآرائهم التي يؤمنون بها، وتتضمن الحرية الأكاديمية معنى الالتزام، فلا حرية بلا التزامات، ولا حقوق بلا واجبات، وذلك يعني بأن الجماعات الأكاديمية عليها الالتزام بأداء واجباتها على أكمل وجه، كما أنه على الأكاديميين ممارسة حرياتهم ممارسة مسؤولة دون الوقوع تحت المساءلة القانونية، وتتضمن كذلك حق الحصول على الأمن الوظيفي والحماية، فلا يستطيع الأكاديمي ممارسة عمله بجرية ما لم يحصل على الحماية الكافية لها، وهذا لا يعني تجاوز حدود وضوابط الحرية الأكاديمية المختلفة، بل في إطارها، وأخيراً الحرية الأكاديمية تتضمن عدم وجود تمييز مقنن واضح ضد الباحثين والأكاديميين المنتمين للمؤسسة الجامعية أو البحثية بسبب الأصل أو الجنس أو الميول أو القناعات الفكرية والسياسية (الحارثي، ١٤٣٦هـ، ص ١٨ - ١٩).

ومن خصائص الحرية الأكاديمية أنها فلسفة تعليمية تهدف إلى توافر أفضل السبل للوصول إلى تعليم بناء يمكن الاستناد عليه في بناء حضارة الأمة ورفي المجتمع، كما أنها وسيلة مثالية لربط التعليم بحاجات المجتمع، لأن توافرها يمكن القائمين على التعليم من التواصل مع مجتمعهم، ومن ثم التعرف على مشكلاته، وتقديم أفضل الطرق العلمية لحلها (الرويلي، ٢٠١٥، ص ٨٠٥).

خامساً: مبادئ الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس:

الحرية الأكاديمية ليست حرية مطلقة دون ضوابط، فهي حرية لا تبيح القذف والتشهير والإساءة وتشويه سمعة الغير، أو التعدي على الديانات الأخرى، فهي حرية مسؤولة تضبطها عدة مبادئ، من أبرزها: الصدق، والأمانة العلمية، والمسؤولية، والموضوعية، الجرأة والشجاعة العلمية، ومراعاة قيم ومعتقدات المجتمع، وهذا ما أكدته دراسة داووبي (Downey, 2005)، وأستن (Astin, 2004) حيث توصلتا أن الحرية الأكاديمية ليست مطلقة بل تحكمها بعض المبادئ والتي يتوافق معظمها مع المبادئ السابقة الذكر.

وهذه المبادئ تمثل أسس للحرية الأكاديمية ودعائم تقوم عليها، وهي تمثل الجانب الأخلاقي للحرية الأكاديمية التي يجب أن يضعها كل من يتمتع بالحرية الأكاديمية من أعضاء هيئة تدريس وباحثين وقادة في الحسبان وأن تكون لها الأولوية عند ممارسة الحرية الأكاديمية في مهامهم حتى لا يتم استغلال مفهوم الحرية الأكاديمية في الاعتداء على حريات وحقوق الآخرين، أو تستغل في ممارسة أنشطة تخالف الدين وأنظمة الدولة وعادات وتقاليد المجتمع.

وبالرجوع للدراسات التي تناولت مبادئ الحرية الأكاديمية نجد أن أبرز مبادئ الحرية الأكاديمية ما يلي: الصدق، ويعني الالتزام بقيم البحث العلمي وتجنب أشكال التزييف لما يقدمه عضو هيئة التدريس من معلومات سواء داخل حرم الجامعي أو خارجه، والعدالة والمساواة، بحيث يتم التعامل مع الطلبة من منطلق الأهمية والكفاءة والأهلية والجدارة، وليس من منطلق الانتماء العائلي أو الاجتماعي أو الإقليمي، واحترام حقوق الآخرين وحرابتهم وعدم استغلال الحرية الأكاديمية في الاعتداء على حقوق الآخرين وسلب حقوقهم، والمسؤولية، وتعني الالتزام بما يسند لعضو هيئة التدريس من مهام وواجبات والقيام بها على أتم وجه، والإنصاف، ويقصد به الإقرار بالعلمية والموضوعية للآراء والأفكار والمواقف التي تتسم بالوفاء والشمول والدقة والوضوح والمنهجية في العرض، ومراعاة قيم وعادات ومعتقدات المجتمع، ويقصد بها أن لا تتناقض آراء عضو هيئة التدريس وقراراته مع قيم وعادات ومعتقدات المجتمع، فعضو هيئة التدريس هو جزء من الجامعة التي هي بذاتها مكون من مكونات المجتمع المحيط بها، وأخيراً تسخير الجهود العلمية لخدمة المجتمع وقيمه ووعياً والتزاماً ونتائج شاملة وتفصيلية بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة من الممارسات والأنشطة الأكاديمية المختلفة (Downey, 2005)، و(الشبول والزيود، ٢٠٠٩)، و(الحارثي، ١٤٣٦هـ).

ومن مبادئ الحرية الأكاديمية: الأمانة العلمية المتصلة بتقدم المعرفة، والالتزام بقيم العملية التعليمية وأهدافها المرجوة، والموضوعية العلمية والأدبية المتصلة بتقدم وجهة النظر الشخصية أو عرض وجهة النظر الأخرى؛ بحيث لا تعارض أو تقدم على أساس قطعي، أو أنها الأفضل إلا من خلال عرض شامل وتقديم واف لكل وجهات النظر والآراء والأفكار ذات العلاقة بما يقدمه الأستاذ الجامعي، ومن مبادئها: الشجاعة العلمية، وتتصل بالجرأة التي ينبغي أن يتحلى بها الأكاديميون في ممارستهم العلمية في سياق التدريس والبحث العلمي، حيث لا مكان للصمت حين ترتكب الأخطاء العلمية، وكذلك فيما يتعلق بالقرارات المتصلة بالمنهج والنظام العام والخاص للمؤسسة الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بها، وكذلك الانضباط الذاتي، ويقصد به أن يظهر ذاتياً فكرياً ومسلماً بتطابق واضح بين ما يؤمن ويمارس، وأن يسعى في مؤسسته وممارساته بالالتزام منهجي وعلمي، واحترام تام للقواعد والمعايير، والدقة في الالتزام بالمواعيد بعامة، والأكاديمية بخاصة (الديفاني، ٢٠٠٧، ص ٧٧-٧٨).

ومن المهم جداً أن يأخذ عضو هيئة التدريس هذه المبادئ في الحسبان عند ممارسته لحيته الأكاديمية أثناء تأديته لمهامه المهنية المختلفة، فعلى سبيل المثال: لن يرضى المجتمع ويتقبل نتائج بحث علمي قام به عضو هيئة التدريس وكانت نتائجه تتناقض مع قيم وعادات ومعتقدات المجتمع.

سادساً: العوامل المؤثرة على الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس:

الجامعة مكون أساسي من مكونات المجتمع وبالتالي فمن الطبيعي أن تتأثر بكل العوامل المؤثرة في المجتمع الذي توجد به، سواء كانت عوامل سياسية أو اجتماعية أو دينية، أو ثقافية أو اقتصادية، وبما أن

الحرية الأكاديمية هي ركن أساسية من أركان الجامعة وجزء أساسي من منظومتها فمن الطبيعي أن تتأثر بما يؤثر في الجامعة.

وتتأثر الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بعوامل عدة، مثل الضغوط السياسية التي تفرضها بعض الحكومات على جامعاتها، والتغيرات في الأنظمة الإدارية المتبعة في قيادة الجامعات، والاستغلال التجاري، والأزمات الاقتصادية، والتغيرات التي تضعها وسائل الإعلام الجديدة في نشر الأفكار، والمقاييس الحالية لتقييم البحوث العلمية وغيرها (Stergiou, Somarakis, 2016).

وسنبين أثر هذه العوامل على ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس كما يلي:

١ - العامل السياسي:

يعد العامل السياسي من أكثر العوامل تأثيراً على ممارسة أعضاء هيئة التدريس لحيثهم الأكاديمية، حيث يعتمد هذا التأثير سواءً كان إيجابياً أم سلباً على موقف الدولة من حرية الرأي والفكر، فالدولة التي توفر للباحثين وأعضاء هيئة التدريس بجامعاتها حرية اختيار مواضيعهم البحثية وإبداء آرائهم العلمية ونشر نتائج أبحاثهم بشفافية، وحرية النقد والتعبير، غالباً ما يؤدي ذلك إلى تقديم أبحاث علمية ذات أثر ملموس وإلى نشر حقائق علمية والمساهمة بشكل كبير في تقدم وازدهار المجتمع، ولعل أهم أسباب تقدم الدول الغربية يعود إلى المساحة الواسعة من الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها الباحثين وأعضاء هيئة التدريس بها، وعلى العكس من ذلك، عندما تقوم الدولة بممارسة الضغوط المختلفة على الباحثين واستخدام أساليب التخويف والتهديد والتقييد والإجراءات التعسفية وتعطيل قدرات الباحثين وتقييد الحرية الأكاديمية لهم فإنه يؤدي إلى تعطل تنمية المجتمع وتحلفه وظهور أبحاث قد لا تلامس حاجات المجتمع بصورة أكبر.

إن تأثير السلطة السياسية على ممارسة الحرية الأكاديمية معترف بها منذ أمد طويل، وهو أحد أسباب تأسيس الجمعية الأمريكية من أساتذة الجامعات (AAUP) عام ١٩١٥م؛ حيث كانت هناك حاجة ماسة لحماية أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي من أهواء الذين يديرون المؤسسات الحكومية (Srikanth, 2016).

وترتبط الحرية الأكاديمية للجامعات بطبيعة النظام السياسي الذي تعمل في إطاره، إذ يكون من الصعب كفالة حرية الفكر والرأي والتعبير والبحث في مجتمع لا يسوده الديمقراطية وقيم التسامح وقبول الآخر، فحرية الفكر، والرأي، والتعبير هي حجر الزاوية في المجتمع الديمقراطي، ومنظومة حقوق الإنسان، ومن ثم تلجأ الحكومات في المجتمعات غير الديمقراطية إلى تقويض أو تقييد منظومة الحريات الدينية والحقوق الإنسانية، ويجري في سياقها كبح الحرية الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي (بدران، ٢٠٠٩، ص ١٤-١٥).

وقد يعوق النظام السياسي تطور ونمو البحث العلمي، خاصة إذا عمدت الدولة على تسييس العلم والبحث العلمي، وبثت مبادئ واتجاهات معينة وعمدت إلى قبوله أفكار الباحثين وصبها في نماذج جاهزة

تتفق مع نظامها السياسي، وخاصة في الدول غير الديمقراطية والتي تعتمد إلى قولبة الفكر العلمي مما يفقد العلم والباحثين قدراً من الحرية اللازمة لسلامة الفكر، وتقف عائقاً أمام اتساع مجال الحرية الأكاديمية (أبو حميد، ٢٠٠٨هـ).

وقد تعتمد بعض الأنظمة السياسية إلى إهمال البحث العلمي وعدم دعمه أو جعل اهتمامه ينصب على نوعية معينة من الأبحاث التي تخدم توجهات الدولة عسكرياً أو اقتصادياً أو إنتاجياً أو غيرها وإهمال الجوانب الأخرى، وقد يمتد الوضع إلى فرض الرقابة على الأبحاث العلمية التي تقدمها الجامعات ومراكز البحوث مما يؤثر سلباً على توليد مناخ من الاستقلالية والحرية الأكاديمية التي في ظلها تساهم الجامعة في تنمية المجتمع وازدهاره (الكبيسي، وقمبر، ٢٠٠١).

وللقوى السياسية دور مهم في ازدهار الحريات الأكاديمية أو ركودها، فهي من ناحية تقوم بعمليات القهر الفكري لما يتناقض مع أيديولوجيتها، أو على أقل تقدير تحاول توجيه المعطيات الفكرية إلى ما يدعم توجهاتها (سكران، ٢٠٠١، ص ٢٦٢).

ولنذكر على سبيل المثال تأثير العامل السياسي على الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والباحثين في دولة العراق، حيث يشير ناهي (٢٠٠٧) أن الجامعات العراقية عانت كثيراً من تقييد الحريات الأكاديمية، ولا سيما في الدراسات الإنسانية لأن العلوم الطبيعية الصرفة لا تشكل في العادة خطراً على النظام السياسي، ومن أهم هذه القيود: إجبار الباحثين والأساتذة على الانتماء إلى صفوف الحزب الحاكم بصورة غير مباشرة عن طريق حصر الترقيات الوظيفية داخل الجامعة وإشغال المناصب الإدارية بالمقربين من الحزب الحاكم، والتمييز بينهم وبين غيرهم في الإعارات والإفادات والعقود خارج العراق، وخضوع رسائل الماجستير والدكتوراه إلى فحص لجنة السلامة الفكرية لمعرفة مدى ملاءمتها لتوجهات الدولة، وتعرض العديد من الأساتذة للتحقيق والتهديد بالفصل أو الاعتقال بسبب رأي أو كلمة في محاضرة ما مخالفة لتوجهات الدولة، ومنع الأكاديميين من السفر إلى الخارج للعمل في الدول الأخرى وإجبارهم على دفع كفالات كبيرة تضمن عودتهم إلى العراق في حال ترشيحهم إلى إغارة أو بعثة دراسية.

وتثير الحرية الأكاديمية الكثير من الجدل حول أحقية الأكاديميين داخل الجامعة في التعبير عن توجهاتهم السياسية قولاً أو فعلاً، فهناك من يرى ضرورة أن تكون الجامعة بمنأى تماماً عن السياسة، وفريق آخر يرى أن الزعم بإمكانية الفصل المطلق أمر غير واقعي، خاصة في العلوم ذات الطابع السياسي، ولذلك لا بد من ضوابط نستطيع من خلالها التمييز بين الرأي السياسي المقبول والنشاط السياسي المرفوض، حيث إن مساحته ليست المؤسسة الأكاديمية، وهنا يجب أن نميز بين الحرية الأكاديمية، والحرية المدنية، فالحرية المدنية مستمدة من المبادئ السياسية والاجتماعية، وتعني الحريات والحقوق التي يتمتع بها كل إنسان في المجتمع، أما الحرية الأكاديمية فهي مستمدة من المبادئ العلمية الأكاديمية الجامعية، وتعني الحقوق والحريات التي يتمتع بها الأساتذة الجامعيون، فالحرية المدنية "حق"، والحرية الأكاديمية "ميزة" (بدران، ٢٠٠٩).

وبما أن للحرية الأكاديمية ضوابط تحكمها فهي ليست حرية مطلقة يمارسها عضو هيئة التدريس وفق أهوائه، كما أن لها أهداف وضعت لأجلها ولعل من أهمها هو تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وغيرها، فإن الرأي الثاني الذي يرى الفصل المطلق حول أحقية أعضاء هيئة التدريس في التعبير عن آرائهم وتوجهاتهم السياسية سواء داخل الجامعة أو خارجها في حدود المسموح لهم هو الأقرب، ففي داخل الجامعة قد يتطلب الأمر مناقشة إحدى المواضيع السياسية داخل قاعات الدراسية خصوصاً في العلوم ذات الطابع السياسي، فيحق لعضو هيئة التدريس هنا إبداء رأيه وتوجهاته في هذا الموضوع من ناحية علمية مطلقة، أما فيما يتعلق بالأنشطة السياسية خارج أروقة الجامعة فهذا يختلف من نظام سياسي لآخر.

إذا فخلاصة القول: أن للعامل السياسي تأثيره الواضح على الحرية الأكاديمية في جميع مجالاتها، وهذا التأثير قد يكون سلباً أو إيجاباً، وقد يؤدي إلى تقدم وازدهار التعليم والبحث العلمي في المجتمعات وبالتالي يؤدي إلى تنميتها وتطورها، أو يؤدي إلى تقييد حرية التدريس والبحث العلمي والنشر والتعبير مما يؤدي إلى تخلف تلك المجتمعات وتأخرها في جميع المجالات الحيوية.

وقد تناولت دراسة بولاند (Boland, 2003) العوامل السياسية المؤثرة على الحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية، وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى علاقة الحرية الأكاديمية بمفهوم التعبير عن الرأي حيث إن هناك تدخلات خارجية كبيرة تفرض على الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن التدخلات الخارجية في مؤسسات التعليم أصبحت كثيرة في الآونة الأخيرة بسبب بعض الظروف السياسية التي كانت، حيث عملت هذه الظروف على تعزيز أو إضعاف الحرية الأكاديمية.

٢- العامل الديني:

اقتضت حكمة الله تعالى أن يكون الإنسان واقعاً في مسرح الحياة بين الحرية والمسؤولية، حراً مريداً، ومكلفاً مأموراً، مثلما هو في وجوده وحياته على ازدواجية الخلق والخلق، فهو في خلقه، أي في تكوينه وضرورات وجوده مجبر ومسير لا إرادة له ولا حول، كما في ولادته وموته وما يناله من الابتلاءات والمصائب، وهو في خلقه، أي في تصرفاته وأفعاله حر ومختار، يتحمل عواقب قراراته وأفعاله خيراً أو شراً ﴿مَنْ عَمِلْ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا وَمَا رَبُّكَ بِظَلَّامٍ لِلْعَبِيدِ﴾ [فصلت: ٤٦]، وتلتقي الحرية والمسؤولية على التلازم والاقتران، فحرية شرط في كونه مسؤولاً، وإلا فلا حساب إذاً ولا ثواب ولا عقاب، وهل يعقل أن يحاسب على ما لا إرادة له فيه، ومسؤوليته تقييد لحيته، وانضباط بمقتضيات النظام العام وما يفرضه من واجبات وآداب، في علاقته بربه وبالناس والمجتمع والحياة كلها، حتى يستقيم على مقتضى رسالته على الأرض (السيبكي، ١٤٣٨ هـ).

بهذا المعنى يربط الإسلام بين الحرية والمسؤولية في تلازم وتكامل، لتكون حرية الإنسان إرادة خبير فاعلة في مسؤولياته بالرغبة والإقتناع، وتكون المسؤولية استثماراً عاقلاً ونافعاً لإرادته الحرة، من أجل مصلحة الفرد والجماعة والمجتمع.

إذاً فالدين الإسلامي دين يحض على استخدام العقل، ويدعو إلى التدبر والتفكير، وقد عمل العلماء المسلمون الأوائل على تطويع العلم لخدمة الفكرة الإسلامية، والمقصود بها إزالة الفجوة بين منطق الدين ومنطق العلم حين نظروا إلى العلم على أنه مجموعة من السنن التي بثها الله في الكون، وجعل منها نظام الكون العام، ثم وهب الإنسان عقلاً يهتدي إلى اكتشافها، وبذلك ومن خلال الإسلام يمكن للجامعة أن تنتهج منهجاً يلغي احتمالات التعارض بين منطق الدين ومنطق العلم التي عانت منه معظم الأديان السابقة التي جعلت من الدين عائقاً لحرية الفكر والعلم (أبو حميد، ١٤٢٨هـ، ص ٤٤).

ويتضح مما سبق أن العامل الديني من العوامل التي أثرت ولا تزال تؤثر في الحرية الأكاديمية، فقد يقيد حرية البحث العلمي والتدريس والنشر والنقد وغيرها كما هو في الزمن الذي كانت فيه الكنيسة دينها الرسمي لدول أوروبا الغربية حيث بدأت سلسلة انتهاكات الحرية الأكاديمية، وقد يكون تأثير العامل الديني تأثيراً إيجابياً فيربط الحرية الأكاديمية بالمسؤولية عن ممارستها فيؤدي إلى ضبطها ومنع التجاوزات الأخلاقية والدينية كما هو الحال في ديننا الإسلامي.

وقد اعتبرت الجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعات (AAUP) منذ أيامها الأولى أن الحرية الأكاديمية تطبق على نحو مختلف في المؤسسات التعليمية المسيحية التي لا تقبل حرية الرأي والتدريس، وتجري بحثاً لا تهدف إلى تعزيز المعرفة؛ حيث إن البحوث العلمية غير مقيدة (AAUP, 2015a. p. 5).

وقد هدفت دراسة (Walz, 2017) إلى وصف وتحليل إدارك أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات المسيحية للحرية الأكاديمية، ومدى تأثير العامل الديني على الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في تلك الكليات والجامعات الكندية، واستخدمت الدراسة المقابلة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت إلى نتائج؛ أهمها: أن الحرية الأكاديمية تعني حرية أعضاء هيئة التدريس المطلقة التي لا حدود لها في المقام الأول، ثم حرية إشراك الطلبة ورفاهيتهم، كما أن هناك تأثير للعامل الديني على الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات الكندية، واقترحت العينة الحفاظ على حريتهم الأكاديمية جنباً إلى جنب مع الحفاظ على معتقداتهم وهويتهم الدينية بدلاً من التعارض بينها، لأن نصوصهم الإيمانية تتصف بالحرية الواسعة.

٣- العامل الاجتماعي:

ويقصد به العامل المتعلق بوضع الأسرة في المجتمع واستقرارها ومدى حصانتها، وعلاقات الأفراد في المؤسسات التعليمية، وغير ذلك من العوامل الاجتماعية التي قد يكون لها الأثر الواضح في إبراز المواهب

والقدرات العلمية والرغبة في التعلم وانطلاق الوعي ونمو الفكر الحر (حميد، ١٤٢٨هـ، ص ٤٤)، بالإضافة إلى عادات وتقاليد المجتمع وطبيعة العلاقات الاجتماعية التي قد تؤثر في تقييد الحرية الأكاديمية.

يجب أن يكون ماثلاً في الأذهان أن الجامعة هي جزء من المجتمع وما ينطبق عليها ينطبق عليه، فغياب الحريات في المجتمع من الأسرة والتربية والمدارس العامة والمحيط ككل سينعكس ويطول أيضاً الجامعة، لذا ستزيد القيود في الجامعة، فعلى سبيل المثال هناك قيود في حرية التعبير وطرح الأفكار والسلوك بالنسبة للطلبة، حيث يشعر الطالب أنه مقيد من قبل الجامعة أو من قبل أستاذ المقرر مما يضطره مثلاً لأن يختار موضوعاً يروق للأستاذ، أو ضمن نظرية أو منحى عملي يبتناه الأستاذ، وبالتالي يشعر الطالب أنه مسلوب الإرادة والحق في الاختيار بدلاً من أن يكون ناشطاً، ومن المفترض أن يكون الطالب هو من يطرح الأفكار الجديدة ويعيد التفكير في الأفكار القديمة ويمحصها ويطرحها من جديد، وبالتالي تكون مخرجات هذه الجامعة من الطلاب الذين تربوا على التبعية وملئت عقولهم بالمعلومات قصراً دون اختيار، والأسوأ من ذلك أن هذه الجامعات ساهمت في تشكيل عقول هؤلاء وفقاً لرؤية ضيقة وزاوية محددة، بدلاً من أن يكون الطلبة مشاركين في حراك مجتمعاتهم وخلاقين في شتى أنواع المعرفة، يصبحون مجرد نسخ مكررة (زرارة، ٢٠١٥).

لقد وضعت الحرية الأكاديمية للقيام بمهام والتزامات أكاديمية واجتماعية معينة قوامها العمل من أجل إنتاج البحث العلمي الأصيل، والنهوض بالمجتمع المحلي والإنساني ككل، وممارسة مهنة التدريس الجامعي بحرية وشفافية، وبالتالي لا يمكن استغلالها والانحراف بها عن دورها الذي وضعت من أجله وهو العمل من أجل الصالح العام، فالحرية الأكاديمية لها دورها الاجتماعي الذي يحتم على الجامعة أن تعمل من أجل النهوض بالمجتمع في مقابل أن يزودها المجتمع بالدعم المادي والمعنوي الذي يساعدها على القيام بمهامها وحماية حريتها وحرية أعضائها، فالحرية تتحمل معنى الوفاء للمجتمع الذي تعمل فيها، وبالتالي ليس ثمة تخوف منها في المجتمعات إذا فعلت بطريقة سليمة (سكران، ٢٠٠١).

يتضح مما سبق تأثير العامل الاجتماعي على الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، فقد تؤثر بعض العوامل الاجتماعية كعامل الطبقة الاجتماعية وطبيعة تركيب المجتمع وعادات وتقاليد المجتمع، على مناقشة وبحث قضايا تهم المجتمع، وطرحها بشكل علني، ونشر نتائجها، وبالتالي تقييد حرية أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية، فعلى سبيل المثال: قد لا تسمح بعض الأسر بأن يطلع أحد الباحثين على حالات أطفالهم لدراسة حالة إجتماعية معينة، أو طرق موضوعات تتناول مشكلات المجتمع الاجتماعية مثل مشكلات العلاقات الجنسية المثلية، أو تسمح حتى لمجرد النقاش حولها، مع أنها ذات صلة وثيقة بالعملية التعليمية والتربوية، ولها آثار سلبية على المجتمع.

٤ - العامل الاقتصادي:

من أبرز أسباب هجرة الأكاديميين والباحثين أو ما نسميه بهجرة العقول في الوطن العربي هو تدهور الأجور، بالإضافة إلى أسباب أخرى تتعلق ببيئة العمل الأكاديمي والبحثي، فتدني الرواتب وغياب المحفزات المادية لها تأثير واضح على حركة البحث والتفكير والحرية الأكاديمية. وتؤثر قوة العامل الاقتصادي أو ضعفه بشكل واضح في ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات، فحتى يتطور التعليم الجامعي يحتاج إلى إمكانيات، قد لا تستطيع توفيرها دولة يعاني نظامها الاقتصادي من الأزمات الشديدة، فهذه الإمكانيات إن توفرت فإنها تساعد على إقامة المؤتمرات والندوات العلمية، وتشجيع البعثات العلمية وتوفير أدوات البحث العلمي والمعرفة، وتوفير الحياة الكريمة لأعضاء هيئة التدريس، وهذا كله ينعكس إيجاباً على حرية الفكر والبحث عن المعرفة والنشر والتدريس وغيرها. فعندما تضعف الموارد المالية وتضيق الحالة المادية لأعضاء هيئة التدريس؛ قد يقود ذلك إلى إتباع أساليب بعيدة كل البعد عن الأمانة العلمية، كظاهرة الدروس الخصوصية، والسرققة العلمية، والمتاجرة بالعلم.. إلخ (عباس، ٢٠١٤، ص ٦٧).

ومن الأمثلة على تأثير العامل الاقتصادي على الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس؛ الشراكة التي تكون بين الجامعات البحثية والشركات المختلفة، هذه الشراكة وإن كانت مما ينادى بها ويحفز عليها، إلا أنها قد تكون عاملاً سلبياً مؤثراً على الحرية الأكاديمية، وذلك عندما تفرض الشركات الداعمة للجامعات أجندتها على بحوث أعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعات، وذلك بتوجيهها توجيهاً معيناً بحيث لا يتفق مع مبادئ وأخلاق البحث العلمي، وهذا ما أشارت إليه دراسة (Mcgillivary, 2017) حيث ذكرت أن تدخل الشركات في الشؤون الجامعية نتيجة للدعم المادي الذي تقدمه يشكل خطراً على الاستقلال الذاتي للجامعات، وتحديداً للحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

ويتضح مما سبق تأثير العامل الاقتصادي على الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس فعندما تضيق الحالة المادية بالجامعات فإنها لا تتمكن من زيادة عدد القاعات لتجنب الازدحام الطلابي، كما أنها لا تستطيع بناء المكتبات الحديثة وتوفير الكتب والمراجع والأجهزة الإلكترونية والتجهيزات المختلفة، ولا تستطيع تجهيز قاعات الدراسة بالوسائل التقنية الحديثة التي تساعد على الإبداع والإبتكار، ولا تستطيع إيجاد المعامل والمختبرات العلمية وأدواتها المختلفة، وهذا كله يؤثر على ممارسة الحرية الأكاديمية في مجالات التدريس والبحث العلمي وغيرها، فيضطر عضو هيئة التدريس إلى تقليل مناقشة الطلبة مثلاً استغلالاً للوقت لكثرة أعدادهم، أو أن يختار أبحاث تناسب مع الأدوات العلمية المتوفرة، كما أن تدني مرتبات أعضاء هيئة التدريس قد يؤدي إلى اتباع أساليب أخرى لزيادة دخله مثل الدروس الخصوصية، والمتاجرة بالعلم، ومن هنا يتضح الأثر السلبي للعامل الاقتصادي على الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

٥- العامل الثقافي والتعليمي:

تؤثر العوامل الثقافية والتعليمية بشكل ملحوظ على حركة الفكر والوعي العلمي، وذلك أن سياسة التعليم في المؤسسات الثقافية ومدى اهتمام الدولة بالمؤتمرات العلمية، ومدى تقدم البحوث العلمية فيها، من الأمور التي تؤثر تأثيراً واضحاً في توجيه حركة الفكر وانتعاش الحرية الجامعية ونمو الحرية الأكاديمية، فللجامعة الدور الأكبر في إثارة الوعي الثقافي والتفتح الحضاري في نفوس أعضاء هيئة التدريس والطلاب بمختلف الوسائل، بالإضافة إلى إحساسها بهذه المشكلة وبمجتها بحثاً علمياً (عباس، ٢٠١٤، ٦٧).

ومن أبرز العوامل التي تعرقل الحرية الأكاديمية أن بعض أساتذة الجامعات يحصرون أنفسهم في إطار فكري معين عندما يتناولون قضايا بحثية مختلفة، والبحث العلمي يجب أن يقوم دون فرض إطار فكري سابق بحيث لا يؤثر على توجهاته العلمية، ومثل هذه الاتجاهات الفكرية تعتبر عقبة في سبيل حرية الأكاديميين الفكرية إذا سلم بها الباحث كإطار فكري له مسبقاً (عباس، ٢٠١٤).

ولندكر مثلاً على تأثير العامل الثقافي على الحرية الأكاديمية؛ فثمة ارتباط وثيق بين المهاجرين الذين قطنوا الولايات المتحدة الأمريكية وبين تمتع الجامعات الأمريكية بالاستقلال والحرية الأكاديمية، فمعظم هؤلاء المهاجرين كانوا من أوروبا وخاصة من إنجلترا، ومن ثم كانوا متشبعين بأهمية استقلال الجامعات وتمتعها بالحرية، أضف لهذا انصهارهم في بوتقة واحدة في ظل ظروف بيئة خاصة بالرغم من اختلاف وتنوع أجناسهم ولغاتهم ودياناتهم، مما ساهم بشكل أو آخر في تدعيم النمط اللامركزي في الإدارة عموماً، وفي إدارة التعليم الجامعي بوجه خاص، مما أبعد السلطات الفيدرالية عن إدارة التعليم العام والجامعي، وعلى هذا تمتعت الجامعات الأمريكية - وما تزال - باستقلال في إدارة شؤونها علمياً ومالياً وإدارياً، ونتج عنه تمتع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية بالحرية الأكاديمية في جميع المجالات (حنفي، ٢٠٠٩).

إن السياسات والأنظمة التعليمية والثقافية في المؤسسات التعليمية والثقافية المختلفة، ووسائل الإعلام، ومدى اهتمام الدولة بالمؤتمرات العلمية، ومدى تقدم البحوث العلمية والأنشطة التعليمية في الجامعات المختلفة، وغيرها من العوامل الثقافية والتعليمية الأخرى، من الأمور التي تؤثر تأثيراً جلياً في توجيه حرية الفكر، وإنعاش الحياة الجامعية ونمو الحرية الأكاديمية والتعبير عن الرأي من خلال وسائل الإعلام المختلفة، ولها الأثر البالغ في النهوض بحرية الفكر والبحث والتعليم.

ومن هنا يبرز الدور التكاملي بين الجامعات والمؤسسات الثقافية والمؤسسات الإعلامية المختلفة في إثارة الوعي الثقافي والتفتح الحضاري ونشر ثقافة الحرية في البحث العلمي والنشر والنقد والتعليم وخدمة المجتمع في نفوس أبناء المجتمع بمختلف الوسائل التي تكفل لها تحقيق هذا الهدف الإنساني النبيل، حتى تصبح الحرية الأكاديمية ثقافة منتشرة بين مختلف فئات ومؤسسات المجتمع وهذا سينكسر إيجاباً على الجامعات وأعضاء هيئة التدريس والباحثين.

سابعاً: مجالات الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس:

تشكل مجالات الحرية الأكاديمية الأركان الأساسية للحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، فهي لا تعمل في فراغ ولا تسبح في فضاء دون هذه المجالات بل ترتبط به ارتباطاً شديداً. ولقد جرت المحاولات العديدة وبذلت الكثير من الجهود لتحديد مجالات الحرية الأكاديمية، وتم الاتفاق في المجتمع الأكاديمي على ثلاثة مجالات رئيسية، هي: (أبو حميد، ١٤٢٨هـ)، و(الغريب، ٢٠١٢):

١- الحرية الأكاديمية للمؤسسات الجامعية:

ويتضمن هذا المجال ثلاث مستويات، هي الاستقلال الإداري، والاستقلال الأكاديمي، والاستقلال المالي؛ حيث تتكامل هذه المجالات فيما بينها لتشكيل مفهوم حرية الجامعة، فممارسة الاستقلال الإداري لا يمكن أن يتحقق من دون استقلال مالي، وكذا الحال بالنسبة للاستقلال الأكاديمي فلا يمكن تحقيقه على أتم وجه دون تحقيق للاستقلال الإداري والمالي ولو بتوفير حد معين منها. وسنتطرق بشيء التفصيل لمستويات الحرية الأكاديمية لمؤسسات الجامعة في التالي:

أ- الاستقلال الإداري:

ويتضمن تهيئة المناخ المناسب للعمل الأكاديمي والعلمي والممارسات البحثية واستقلال المجالس والقيادات الجامعية عن السلطة السياسية، كما يتضمن حرية الجامعة في اتخاذ القرارات الداخلية والبت في أمورها وتصريف شؤونها الإدارية دون تدخل من الحكومة والأجهزة الخارجية، ويتحقق هذا المستوى عن طريق ممارسة استقلال مؤسسات التعليم العالي بالوسائل الديمقراطية للإدارة الذاتية التي تشمل على المشاركة الفعالة من جانب جميع أعضاء الأقسام والمراكز البحثية داخل المؤسسة الجامعية، كما يتحقق عن طريق حصول جميع أعضاء المجتمع الأكاديمي على الحق والفرصة دون تحيز من أي نوع في الاشتراك في مباشرة الشؤون الأكاديمية والإدارية، على أن يتم اختيار جميع الهيئات الإدارية للجامعات بالانتخاب الحر المباشر من جميع أعضاء المجتمع الأكاديمي.

ب- الاستقلال الأكاديمي:

ويتضمن حرية الجامعة في اتخاذ القرارات الأكاديمية وتنفيذها مثل وضع نظام الدراسة، وتحديد المقررات الدراسية والتخصصات والبرامج الدراسية وتحديد المستويات الدراسية ونظام القبول وأعداد الطلبة وطرق التدريس المناسبة، وأساليب التقويم، وغيرها، كما يتضمن تمتع أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالحرية الكاملة في تداول المعرفة، وتشمل وسائل المعرفة جميع الوسائل المتاحة والتي يراها أعضاء هيئة التدريس والطلاب مناسبة مثل إلقاء المحاضرات، ونشر الكتب، والبحوث العلمية وتداولها داخل الجامعة وخارجها من خلال عقد المؤتمرات والندوات العلمية والنقاشات العامة وغيرها.

وفي هذا الإطار حدد اتحاد الجامعات الأوروبية عدداً من المجالات لقياس مدى تحقق الاستقلالية الأكاديمية، وتمثل في قدرة الجامعة على اتخاذ القرار حول العدد الإجمالي للطلاب، وقدرتها على اختيار

نوعية الطلاب، وقدرتها على تقديم أو إنهاء برامج أكاديمية، وقدرتها على تحديد لغة التدريس، وقدرتها على اختيار آليات ضمان الجودة، بالإضافة إلى قدرتها على اختيار ممالي ضمان الجودة، وقدرتها على تصميم برامجها الدراسية (Estermann et al, 2011, p 17).

ج- الاستقلال المالي:

بحيث يكون للجامعة مصادرها ومواردها المالية الخاصة بها، ويشكل التمويل الحكومي جزءاً منها فضلاً عن التمويل الصادر من جهات أخرى، بالإضافة للتمويل الذاتي للجامعات من خلال العوائد الخاصة كتسويق البحوث العلمية، والأوقاف الجامعية والقروض الطلابية، والخدمات والاستشارات المجتمعية، وهذا الاستقلال المالي لا يخوّل الحكومة أو المؤسسات المانحة حق التدخل في سياسة الجامعة وقراراتها الإدارية والعلمية.

كما يتناول قدرة الجامعة على السيطرة بشكل كامل على ميزانيتها الداخلية، ويركز على القدرة والحرية المالية للجامعات، والتي تغطي العناصر الرئيسية مثل: قدرتها على التصرف في الاحتياطات الفائضة من تمويل الدولة، وقدرتها على ضبط الرسوم الدراسية، وقدرتها على اقتراض المال في الأسواق المالية، وقدرتها على الاستثمار في المنتجات المالية، وقدرتها على إصدار أسهم وسندات، وقدرتها على تملك الأراضي والمباني التي يشغلونها (Estermann, & Nokkala, 2009, p 18).

ويعد الاستقلال المالي شرطاً ضرورياً ومطلباً مهماً للاستقلال الإداري والأكاديمي، حيث لا يمكن للجامعة أن تستمر في سياستها وأداء رسالتها دون توفر المال اللازم وتوفر حرية التصرف في هذا المال.

٢- الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي:

وتعني حق الأستاذ الجامعي في ممارسة أعماله وأداء مهامه المختلفة دون تدخل أو ضغط أو منع أو مضايقة أو رقابة من داخل الجامعة أو خارجها سواء كان من الحكومة أو أية سلطة إدارية أو اجتماعية أو دينية أو غيرها، وذلك وفق ضوابط تحكمها، ودون تجاوز للقيود والأنظمة والحدود الدينية أو المجتمعية.

وقد تناولت العديد من الدراسات مجالات الحرية الأكاديمية عند بنائها لأدوات البحث التي تقيس واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، واتفقت في معظمها، وأضافت بعض الدراسات أبعاد أخرى، ومن ذلك دراسة الفايدي (٢٠١٧)؛ حيث ذكرت أربعة مجالات، هي: مجال التدريس، ومجال حرية التعبير عن الرأي، ومجال البحث العلمي، ومجال اتخاذ القرارات، وتناولت دراسة الزبون، والبرجس، (٢٠١٥) خمسة مجالات، هي: مجال التعبير عن الرأي، والمشاركة في صناعة القرار، والمحتوى الدراسي وأساليب التدريس، والبحث العلمي والنشر، والأعمال التطوعية وخدمة المجتمع.

كما تناولت دراسة الشبول، والزيود (٢٠٠٩) أربعة مجالات، هي: اتخاذ القرار، والتعبير عن الرأي، والبحث العلمي، والتدريس، وتناولت دراسة البلعاسي (٢٠٠٩) ستة مجالات، هي: المشاركة في صنع القرار، والتعبير عن الرأي، والبحث والنشر العلمي، والمحتوى التدريسي، وأساليب التدريس، وخدمة المجتمع،

وتناولت دراسة الدوسري (١٤٣٤هـ) أربعة مجالات، هي: التعبير عن الرأي، والبحث العلمي، والتدريس، مجال اتخاذ القرار، وأما دراسة الحارثي (١٤٣٦هـ) فقد اكتفت بذكر ثلاثة مجالات، هي: التعبير عن الرأي، والبحث العلمي، والتدريس.

وتمثل هذه المجالات أركان أساسية لمعرفة وقياس واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ويمكن تلخيص هذه المجالات بعد الرجوع للدراسات السابقة الذكر فيما يلي:

أولاً: حرية التفكير: وتتمثل في قدرة عضو هيئة التدريس على التعبير عن أفكاره بصوت مسموع بأمانة وإخلاص وصدق دون قيود والوصول إلى النتائج التي يمكن الاعتماد عليها.

ثانياً: حرية الاختيار: ويرتبط هذا البعد بإرادة الإنسان، وتتمثل في قدرة عضو هيئة التدريس وتمتعه بدرجة كاملة من الاستقلالية في الاختيار من بين الإمكانيات والبدائل التي يتوصل إليها، بما يتناسب مع ميوله وحاجاته ورغباته وفلسفته ونهجه وطريقته في الحياة، والتي تتاح له عبر مسيرة حياته.

ثالثاً: حرية التعبير عن الرأي: وتتمثل في قدرة عضو هيئة التدريس على إبداء وجهة نظره حيال موضوع معين وإطلاق قواه الإبداعية، وحقه في المناقشة والحوار والنقد البناء دون تحيز أو تعصب وهذه الحرية تضبطها حدود وتحكمها قيود.

رابعاً: حرية البحث والنشر: وتتمثل في قدرة عضو هيئة التدريس في اختيار البحوث ومواضيعها وإجرائها، وحرية في المناقشة والتفكير وطرح الآراء والنتائج ونشرها دون حذف أو تعديل، مع مراعاة الموضوعية واحترام آراء الآخرين.

خامساً: حرية التدريس: وتتمثل في حق عضو هيئة التدريس في اختيار المواضيع الدراسية واختيار أساليب التدريس المناسبة والتنوع في استخدامها بما يتفق ومستوى الطلاب وقدراتهم.

سادساً: حرية المشاركة في اتخاذ القرار: وتتمثل في أن لا تكون مشاركة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله التدريسي أو البحثي أو غيرها مرتبطاً بتغيرات أو تأثيرات معينة أو قيود تتعلق بجنسه أو لونه أو فكره ونحو ذلك.

سابعاً: حرية المشاركة في الخدمات والأنشطة التطوعية داخل الجامعة وخارجها.

ثامناً: حرية الانضمام إلى الجمعيات والاتحادات في مجال تخصصه وحضور الندوات والمؤتمرات.

ولقد بحثت دراسة سيف (٢٠٠٦) الحرية الأكاديمية في الجامعات اليمنية، وهدفت تعرف مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات اليمنية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج، أهمها: أن الممارسة أخذت الطابع الإيجابي في مجال حرية البحث، وحرية التدريس، وحرية الرأي والتعبير والنشر، وحرية تكوين الجمعيات العلمية والنقابات المهنية، بينما أخذت الطابع السلبي في مجال مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إدارة شؤونهم، وحرية عقد المؤتمرات والندوات العلمية والمشاركة فيها، وهي بذلك تحدد سبعة أبعاد للحرية الأكاديمية تشمل: حرية البحث والتدريس، وحرية الرأي والتعبير والنشر، وحرية

تكوين الجامعات العلمية والنقابات المهنية، وحرية المشاركة في اتخاذ القرار، وحرية عقد المؤتمرات والندوات العلمية والمشاركة فيها.

كما بحثت دراسة رعنيت (٢٠١٠) الحرية الأكاديمية في جامعة السلطان قابوس، وهدفت تعرف على درجة توفر الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي اليرموك والسلطان قابوس كما يراها أعضاء هيئة التدريس بالجامعتين، وتوصلت إلى أن درجة توفر الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي اليرموك وجامعة السلطان قابوس كانت بدرجة كبيرة في مجالي التدريس والبحث العلمي، وبدرجة متوسطة في مجالي حرية الرأي والتعبير وخدمة المجتمع، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في جامعة اليرموك تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور في مجال خدمة المجتمع، وفروق تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح رتبة أستاذ، وفروق في مجال الرأي والتعبير وخدمة المجتمع ككل لصالح رتبة (أستاذ وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) عن المحاضر (ماجستير)، وكذلك لصالح الأستاذ المساعد عن المحاضر في مجال التدريس، وفروق تعزى لأثر متغير الخبرة لصالح الخبرة (٥ - ١٠) سنوات عن الخبرة الأقل من (٥) سنوات، وفروق لصالح العلوم الإنسانية في مجال خدمة المجتمع والرأي والتعبير، ووجود فروق في مجال خدمة المجتمع لصالح الإناث في جامعة قاموس، وبالنسبة للأداة ككل، وفروق لصالح العلوم الطبيعية في مجال خدمة المجتمع، ووجود فروق لصالح جامعة اليرموك في مجال التدريس، وفروق لصالح جامعة السلطان قابوس في مجال الرأي والتعبير، ويتضح من هذه الدراسة تركيزها على أربعة أبعاد أو مجالات للحرية الأكاديمية، هي: مجال حرية التدريس، ومجال حرية البحث العلمي، ومجال حرية الرأي والتعبير، ومجال الحرية في خدمة المجتمع.

كما بحثت دراسة الفايدي (٢٠١٧) الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات، وهدفت تعرف مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، وأظهرت النتائج أن مستوى الحرية الأكاديمية متوسط لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، وأن بعد التدريس هو الأكثر شيوعاً، يليه بعد البحث العلمي، ثم بعد التعبير عن الرأي، وفي المرتبة الأخيرة بعد اتخاذ القرارات، وأن مجال البحث العلمي هو الأكثر ارتباطاً بالحرية الأكاديمية.

٣- الحرية الأكاديمية للطالب الجامعي:

وتعني حق الطالب في التعليم والتعلم والنقد والإبداع، وحثه على تكوين استنتاجاته بناء على دراساته، وحقه في الاستماع والتعبير عن آرائه، وحقه في اختيار تخصصه، واختيار المقررات الدراسية، وحقه في الانضمام إلى الاتحادات الطلابية والجمعيات العلمية وأن يكون له دور فاعل فيها، وهي حقوق أصلية يجب أن يمارسها الطلاب دون وصاية أو تسلط من الإدارة الجامعية (الغريب، ٢٠١٢، ص ٤٧).

كما تتضمن حرية الطالب الجامعي في الكلام والتعبير عن وجهات النظر والأفكار، وحرية والمناقشة، وحرية اختيار مضامين المادة الدراسية، وحرية المشاركة في صنع القرار، المشاركة في اختيار وإجراء

التقارير البحثية وفق ضوابط محددة، وحرية تبادل الأفكار، وحرية تنمية اتجاهاتهم المستقلة بعيداً عن أساتذتهم ومؤسساتهم الأكاديمية (فرج، ٢٠١٦).

وبعد استعراض مجالات الحرية الأكاديمية الثلاثة؛ يبرز سؤال ينص على: هل مجالات الحرية الأكاديمية تقتصر على أعضاء المجتمع الأكاديمي (مؤسسات التعليم العالي) فقط، أم تمتد لتشمل مؤسسات التعليم العام؟

ويوجد اتجاهين للإجابة عن هذا السؤال (الكندري، وآخرون، ٢٠١١):

الاتجاه الأول: يقصر الحرية الأكاديمية على أعضاء المجتمع الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي فقط، ومبرهم لذلك هو أن الحرية الأكاديمية هي حرية أفراد في مجتمع أكاديمي، والأفراد أساتذة يعلمون ويبحثون وينشرون وينتقدون ويستشارون في مجالات تخصصاتهم العلمية، وهذا ما أكدته الجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعات (American Association of University Professors) بأن الحرية الأكاديمية هي: "حرية أولئك الأشخاص المؤهلين مهنيًا في البحث عن الحقيقة واكتشافها ونشرها وتعليمها كما يرونها في حقول تأهيلهم وتخصصهم"، أما معلم التعليم العام فهو ناقل للمعرفة ويحدد طريقة نقله لها ويستخدم تقنياته المناسبة، لكنه لا يملك حرية وضع المنهج الدراسي واختيار محتوياته، بل إنه يدرس فقط ما يقرره المسؤولون، وقد يشارك في ذلك بما لا يتجاوز حدود عمله المهني.

الاتجاه الثاني: يرى بأن الحرية الأكاديمية تشمل معلمي التعليم العام بالإضافة إلى الأستاذ الجامعي، حيث إن معلم التعليم العام يتمتع بحريته الأكاديمية في تصريف واجباته المهنية، ويقرر الوسائل التعليم والطرق المناسبة لتعليم تلاميذه ضمن إطار البرامج المقررة وبمساعدة السلطات التعليمية.

ويؤيد الباحث - كونه من منسوبي التعليم العام- رأي الاتجاه الثاني، حيث إنه لدينا قدر من الحرية كما ذكر سابقاً في اختيار أساليب التدريس وتقنياته وطرق التقويم كما أن للطالب حق النقاش وإبداء الرأي والمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالاختبارات والأنشطة المنزلية وغيرها، لكن هذه الحرية محدودة جداً عند مقارنتها بحرية الأستاذ الجامعي في التعليم العالي.

ثامناً: ضوابط الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس:

يشير بغدادادي (٢٠٠٦، ص ٣٧)، إلى أن الحرية الأكاديمية ليست نظير للفوضى والعبث وإنما هناك ضوابط تحكمها، فهي حق يمنح للأستاذ الجامعي بعد انقضاء فترة التجربة التأهيلية له، والتي تبدأ مع بداية تعيينه ولا تتعدى سبع سنوات في أطول الأحوال، كما أن الأساتذة مؤهلون بحرية تامة في البحث ونشر النتائج ضمن الموضوعات الملائمة لتأديته واجبه الأكاديمي، وهم مؤهلون بحرية لمناقشة الموضوعات في غرفة الصف على أن يأخذ الجانب التدريسي بعناية خلال أدائه وعدم الخوض في القضايا الخلافية التي لا ليس لها علاقة بموضوع الدرس، كما أنهم يحاسبون كمواطنين اعتياديين (عندما يتكلمون خارج نطاق التخصص).

وترى الحارثي (١٤٣٦هـ، ص ٢٠) أن الحرية الأكاديمية شأنها شأن كل أدوات الفكر والمعرفة والإنتاج، يجب توجيهها لخدمة أهداف الجامعة ووظائفها، وأن تكون أداة بناء لا هدم، فلا تستغل في نشر الأفكار الضارة بهوية المجتمع وعقيدته وعاداته الاجتماعية، وأن تستخدم في إطار توجيه موضوعي وحل قضايا ومشكلات المجتمع بطريقة إيجابية، وأن تراعي الأنظمة والقوانين والمعايير والقيم والعادات الاجتماعية.

وفي ضوء رأي بغدادادي (٢٠٠٦)، والحارثي (١٤٣٦هـ) يتضح أن الهدف الأسمى لممارسة الحرية الأكاديمية هو تحسين أداء عضو هيئة التدريس ورفع كفاءته ولا يجوز استغلالها لتحقيق أغراض شخصية قد تتعارض مع قيم الجامعة وقيم وعادات المجتمع، أو نشر الفوضى أو الإضرار بالآخرين وانتهاك حرياتهم وحقوقهم، وهذه الضوابط تتوافق تماما مع مبادئ الحرية الأكاديمية السابقة الذكر.

ولقد تناولت دراسة هوجن، وتروتر (Hogan, Trotter, 2013) الضوابط والمحددات التي تضبط الحرية الأكاديمية وتضع الحدود لها في الجامعات الكندية، وبالأخص في اثنتين من المقاطعات الكندية، وهي مقاطعة (كولومبيا)، ومقاطعة (أونتاريو)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الوضع الراهن للحرية الأكاديمية في هذه الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الحرية الأكاديمية في التعليم العالي الكندي ليست مطلقة بل توجد مجموعة من المحددات مثل: الحرم الجامعي ليس مشروعاً لكل السلوكيات، ولا يمكن لعضو التدريس أن يقوم بتدريس جميع الأفكار التي بذهنه، وموافقة الهيئات الجامعية ذات العلاقة على الموضوعات التي تدرس، وأوصت الدراسة بضرورة إشراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في سن التشريعات الجامعية، وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار.

وفي السياق نفسه تناولت دراسة الذيباني (١٤٣٦هـ) محددات الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء لوائح التعلم العالي، وهدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم محددات الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء لوائح التعليم العالي، ومعرفة مستوى المعرفة بمحددات الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وكان من أبرز نتائج الدراسة: وجود عدد من اللوائح التي توضح كافة مساحات الحرية الأكاديمية، مثل لائحة نظام مجلس التعليم العالي، ولائحة الدراسة والاختبارات للمرحلة الجامعية، واللائحة الموحدة للدراسات العليا في الجامعات السعودية، كما أن مستوى المعرفة بمحددات الحرية الأكاديمية يزيد في ما له علاقة بالعمل الفصلي لعضو هيئة التدريس مثل: وضع أسئلة المقررات الدراسية، وتحديد درجة الأعمال الفصلية، ويزيد كذلك في الأمور ذات العلاقة بترقية عضو هيئة التدريس، ويضعف في أمور مثل: حق عضو هيئة التدريس في المشاركة في توزيع المحاضرات على أعضاء هيئة التدريس من خلال مجلس القسم، وحقه في المشاركة في اقتراح زائرين وشخصيات ذات مكانة علمية للتدريس بالقسم وغيرها، وأوصت الدراسة بتوصيات عدة، أهمها: بضرورة عقد ورش عمل

ومجموعات تركيز وحلقات نقاش بهدف تسليط الضوء على أبعاد وجوانب الحرية الأكاديمية التي تتيحها اللوائح الجامعية.

تاسعاً: متطلبات الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس:

كما أن للحرية الأكاديمية مبادئ تحكمها وتضبط ممارستها، فإن لها متطلبات تساعد على تحقيقها، ومن ضمن متطلبات الحرية الأكاديمية كما يشير قمبر (٢٠٠١، ص ١٥٣)، و الشبول (٢٠٠٦، ص ٣١-٣٣) ما يلي:

مسؤوليات الجامعة: تعد مسؤوليات الجامعة من الضرورات المهمة في سير العملية الأكاديمية وتتجلى مسؤولياتها في تعيين أحسن العناصر المؤهلة للعمل الجامعي من الحاصلين على درجة الدكتوراه بتميز، والكف داخل الجامعة عن الاشتغال بالحزبية أو الدعوى إلى مذهبية دينية منعاً لحدوث صراعات فكرية أو عقائدية، والالتزام بآداب المهنة الجامعية والتي تجعل من الأستاذ أهلاً لحمل رسالة العلم والتنوير ونموذجاً يقتدي به طلابه.

صلاحيات الوظيفة: وفيما يتعلق بالصلاحيات الوظيفية للجامعة والتي اعترها الباحثين من الركائز الأساسية للعمل الجامعي من خلال الأخذ برقابة ذاتية داخلية في سلطة الإدارة، وهي رقابة تتوزع على مستويات العمل التراتبية داخل الجامعة، واختصاص الجامعات بتشكيل مجالس التأديب للنظر في المخالفات التي تنتهك لوائح العمل وآداب المهنة، واحترام مشاركة الطلبة بنوعيات صالحة لتمثيلهم في إدارة النشاط والحياة الجامعية.

ضمانات مرضية: وتعد هذه الضمانات من الأمور الأساسية للعمل الجاد لرفعة العمل المؤسسي داخل الحرم الجامعي، ويتم ذلك من خلال وضع تشريع خاص بالحرية الأكاديمية يحدد المفهوم والواجبات والحقوق، وتوسيع اختصاص المجلس الأعلى للجامعات وتنوع العناصر المشاركة فيه، وتعزيز وتنوع الموارد المالية الخاصة بالجامعة.

ويضيف أبو سيف، والألفي (٢٠١٤) المتطلبات التالية:

دور أعضاء هيئة التدريس: حيث إن حرية الجامعات واستقلالها هو بالدرجة الأولى مسؤولية أعضاء هيئة التدريس، وتمثل المسؤولية في مقاومة التأثيرات على أبحاثهم ومناهجهم، والدعم الفكري للنقاش الإيجابي المفتوح داخل قاعات الدرس، والالتزام بأعلى المعايير والمستويات الممكنة للاستفسار والتدريس العلمي، ومن الواجبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تجنب القيام بأفعال أو التصريح بأقوال من شأنها الحد من حرية الطلاب في الاستفسار والتعبير، ومن ثم الوصول بالقيم الأساسية للجامعة إلى نقطة التوازن، كم لا بد أن تنظم الجمعيات والنقابات التي تدافع عن التعليم الجامعي ضد أي تدخل من السلطة العامة للدولة، وضرورة إنشاء نقابات تدافع عن أعضاء هيئة التدريس وعن حريتهم الأكاديمية.

استقلال الجامعة: حيث يرتبط استقلال الجامعة بالحرية الأكاديمية ويتطلب هذا تحقيق الاستقلال الأكاديمي والمالي والإداري فضلاً عن شفافية إدارة الجامعة.

عاشراً: نماذج وخبرات عربية وعالمية في الحرية الأكاديمية.

١- الحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية:

في مقال نشر عام ١٨٨٥م بعنوان: "ما الحرية الأكاديمية؟" حاول أن ينظر هذا المقال لمصطلح الحرية الأكاديمية والتأكيد عليه في الولايات المتحدة الأمريكية؛ حيث بين مفهوم الحرية الأكاديمية، ثم شاع هذا المفهوم بشكل كبير، وشرعت المنظمات والنقابات المهنية بالدفاع عن الحرية الأكاديمية في الولايات المتحدة الأمريكية إبان تأسيس جمعية أساتذة الجامعات الأمريكية (AAUP) عام ١٩١٥م، وقد أصدرت الجمعية وثيقة شرحت فيها المفهوم المهني للحرية الأكاديمية وممارستها في التعليم العالي، وتضمنت الوثيقة ثلاثة جوانب للحرية الأكاديمية: حرية البحث والتقصي، وحرية التدريس داخل الجامعة أو الكلية، وحرية التعبير عن الرأي داخل وخارج الجامعة أو الكلية (Walz, 2017, p. 17).

وتميزت تلك الفترة بإطلاق حرية البحث، والاستكشافات العلمية وتوسيع نطاقهما، وتزايد استقلال التدريس فيما يتعلق بوضع المناهج، وصياغة فلسفة التعليم ونظرياته، وتخطيط اتجاهاته، وأسهمت طبيعة الوسط الأمريكي المنفتحة إسهاماً خاصاً في تنمية أفكار الحرية الأكاديمية وشيوعها، ليس في الولايات المتحدة الأمريكية لوحدها بل في بقية أنحاء العالم (الذبياني، ١٤٣٦هـ، ص ١٨).

وتعود فكرة الحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية إلى الفترة التكوينية للنظام الجامعي الأمريكي، بعد فترة وجيزة من الحرب الأهلية، وقد كان الأساتذة الجامعيون في تلك الفترة يكافحون من أجل السيطرة على ظروف عملهم، وفي عام ١٩١٥م قام جون ديوي وغيره من العلماء بتأسيس جمعية أساتذة الجامعات الأمريكية (The American Association of University Professors)، ووضعت تعريف منهجي لحقوق وحرريات أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية، وخلال العشرينات والثلاثينات من القرن العشرين بدأ أساتذة الجامعات الأمريكية في السيطرة على قرارات التوظيف؛ حيث كانت الحرية الأكاديمية في تلك الفترة هي الاستقلال الذاتي لإدارات الجامعات (Jewett, 2010)، وكان من أبرز أهداف جمعية أساتذة الجامعات هو معالجة قائمة بالمشاكل الكبيرة في المؤسسات التعليمية، وفي أعلى القائمة انتهاكات الحرية الأكاديمية في عدد من المؤسسات التعليمية (Cain, 2014).

ونتيجة لمحاولات التنظير لمصطلح الحرية الأكاديمية في الولايات المتحدة الأمريكية فقد برز منذ أوائل القرن الحالي اتجاهان لمفهوم الحرية الأكاديمية، أحدهما أمريكي أقرته الجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعات (AAUP) عام ١٩١٥م، والذي ذهب إلى أنه: لا يمكن للجامعة أن تضع أية تقييدات أو موانع أو كوابت على حرية الأستاذ الجامعي في قيامه بنشاطاته التدريسية أو البحثية إلا إذا كان نشاطه يقود إلى التدخل في واجباته التدريسية أو يتعارض معها، كما لا يحق لها أن تحدده بأية حدود تحول بينه وبين نشر

نتائج بحثه العلمي والمعرفي بشتى الطرق والأساليب سواء لطلبته داخل الصفوف أو المحاضرات العامة، أو من خلال النشر في المطبوعات خارج الجامعة (العجلوني، ٢٠١٦).

قدم المفهوم السابق يشير إلى قدم الحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية كما يشير إلى عدة أمور تقوم عليها الحرية الأكاديمية، حيث إنه لا يحق للجامعة أن تحول بين الأستاذ وبين حقه في ممارسة أدائه المهني سواء فيما يتعلق بالتعليم أو البحث العلمي والأنشطة الأخرى، وأن هناك ضوابط للحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي، ومنها ألا يستغل حريته في ممارسة أنشطة قد تحول دون ممارسته لواجباته التدريسية والبحثية بصورة أو أخرى.

وتشير المصادر إلى أن الجامعات الأمريكية هي أول من استخدم كلمة "الحرية الأكاديمية" وكان ذلك في عام ١٩١٥م، وأن أول مؤتمر عن الحريات الأكاديمية عقد في الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٢٥م، ويؤكد Mathew Evangelista من جامعة كورنيل الأمريكية أن جذور الحرية الأكاديمية في الولايات المتحدة الأمريكية تمتد إلى أواخر القرن التاسع عشر حيث تم نقلها واقتباسها من الجامعات الألمانية (Evangelita, 2007).

وقد لاقت الأفكار الألمانية لمفهوم الحرية الأكاديمية شعبية ورواجاً في الوسط الأكاديمي الأمريكي في نهاية القرن التاسع عشر، والتي تمحورت حول حرية البحث العلمي واعتبارها المحور الأساسي للعمل الجامعي، وشهدت تلك الفترة توسيع مهام ومسؤوليات جمعية المعلمين الأمريكية وتحويلها إلى منظمة التعليم الوطني الأمريكية عام ١٨٧٠م (القرني، ١٤٣٣هـ).

وقد جاء إعلان مبادئ الحرية الأكاديمية وإشغال المناصب الذي أصدرته الجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعات (AAUP) الصادر عام ١٩٤٠م ليؤكد على ضمانات الحرية الأكاديمية بحماية الأستاذ الجامعي إذ نصت الفقرة الخامسة منه على أنه "لا يمكن إقصاء أو صرف الأستاذ الجامعي عن الخدمة إلا بعد أخذ قرار بذلك من قبل هيئة جامعية"، أما الفقرة السادسة من الإعلان فقد نصت على أنه "يجب أن يكون تسريح الأساتذة من الخدمة لأسباب مالية متعلقة بإمكانات المؤسسة التعليمية وقائماً على أسس صحيحة وأدلة صادقة وسند لا خداع فيه" (بغدادى، ٢٠٠٦، ص ٣٢).

ومن مظاهر الحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية تمتعها باستقلال كبير في النواحي المالية والإدارية والعلمية والتعليمية، وسعياً لتفعيل أداء الإدارات بالجامعات الأمريكية لتمكين من القيام بوظائفها المختلفة بفعالية كبيرة، عمل المجتمع الأمريكي على دعم إستقلالية جامعاته، حيث تبدو جامعات الولايات المتحدة في هذا السياق من أكثر الجامعات تحقيقاً لمبدأ الإستقلال الجامعي، وتمتع بإستقلالية كبيرة، وتدار من خلال مجالس الأمناء، وتتصرف في أمورها الذاتية، ويتم تقويمها من خلال خريجها كما وكيفاً، وتقوم كل جامعة بصياغة سياساتها الخاصة بها، ثم تختار وسائل تنفيذها، وتقوم بالرقابة والمتابعة ذاتياً، ويؤدي

هذا الفعل إلى تدعيم الإدارة الجامعية وزيادة فعاليتها في تحقيقها لأهدافها، وفي قيامها بوظائفها (حنفي، ٢٠٠٩، ص ١٥٣).

وثمة مظاهر متعددة يمكن رصدها فيما يتعلق بمجال الاستقلال الإداري للجامعات الأمريكية، ومن ذلك أن الجامعات الأمريكية هي الأوفر حظاً في تمتعها باستقلالية إدارية كاملة أو شبه كاملة، حيث تتولى الجامعات الأمريكية بمفردها تنظيم شؤونها الداخلية كافة وتصريف شؤونها المالية في حدود التخطيط العام الذي يضعه رئيسها ومجالسها ولجانها الاستشارية، وبالتالي فهي تملك حرية تنظيم شؤونها وتوزيع سلطاتها الداخلية بشكل ذاتي، ومن هذه المظاهر أن كل جامعة تضع قوانينها ولوائحها التي تكفل لها الانطلاق في عملها تماشياً مع طبيعة المجتمع الأمريكي وميله الشديد إلى التجديد والتطوير، ومناخ الحرية، السائد والمنافسة الشديدة بين الجامعات، ومن هذه المظاهر أيضاً أن كل جامعة تخطط برامجها الدراسية، وإذا حدث تدخل خارجي تثار ردود فعل من داخل الجامعة، كما أن من هذه المظاهر وجود تنوع كبير في نماذج الإدارة وأشكال التعليم، وصيغ التجديد والابتكار، ولهذا فإن لكل جامعة شخصيتها الخاصة، وتتميز بذاتيتها (حنفي، ٢٠٠٩، ص ١٧٥ - ١٧٦).

كما تتمتع الجامعات الأمريكية باستقلال مالي كبير، فمعظم الجامعات الأمريكية نشأت اعتماداً على قانون منح الأراضي المعروف بقانون موريل (Morrill Act) الصادر عام ١٨٦٢م، والذي بمقتضاه يتم تمويل المؤسسات الأكاديمية بمنح أراضي خاضعة للإدارة الفيدرالية للولاية، وذلك مقابل أن تقوم هذه الجامعات بتدريس العلوم الزراعية والعسكرية والميكانيكية لأبناء الولاية، وأن تقوم كذلك بإيفاد أساتذة منها إلى مختلف مناطق الولاية، ليضعوا نتائج بحوثهم موضع التنفيذ الفعلي في خدمة الولاية وسكانها، وهو أشبه بخدمة اجتماعية إجبارية تؤديها الجامعات نظير المنح التي تحصل عليها من الولاية (علي، ٢٠٠٧، ص ٣٧ - ٣٨).

ومن أبرز مظاهر الاستقلال المالي في الجامعات الأمريكية تعدد مصادر التمويل، والذي يشمل المصادر التالية: مخصصات الولاية، ورسوم التعليم وأجره، ومنح وتعاقبات حكومية، ومنح وعقود خاصة، ودخل الاستثمار والوقف، والمبيعات والخدمات التعليمية، ووحدات المساعدات والخدمات، والمستشفيات حيثما تكون قابلة للإستخدام (Francis, Hampton, 1999, p 629).

بالإضافة إلى المبالغ التي تحصل عليها الجامعات نظير خدماتها البحثية التطبيقية التي تجربها في المعامل والورش التعليمية والمزارع لصالح الكثير من المؤسسات، ومن الملاحظ أن التمويل في الجامعات الأمريكية متعدد المصادر حيث يشارك فيه: الحكومة الفيدرالية، والحكومات المحلية، والمؤسسات الاجتماعية، والهبات والتبرعات والأوقاف الجامعية، والمشروعات البحثية والخدمية للجامعات، وغيرها.

وهذا التعدد في مصادر التمويل يبعد الجامعات عن خطر التدخل الخارجي في سياسياتها وفي شؤونها الداخلية، وبالتالي تأمن الجامعات الأمريكية من أخطار الضغوط السياسية والاقتصادية التي يمكن أن تمارس

عليها، وإن مورست فإنها ستنتهك بلا شك من استقلالها وحريتها بشكل عام، وبالتالي ستؤثر على أدائها ومخرجاها وسمعتها الأكاديمية.

وتصنف الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية إلى ثلاث فئات: الفئة الأولى تتعلق بعمل أعضاء هيئة التدريس كأساتذة في الجامعات، وتشمل حرية التدريس والبحث دون تدخل، والفئة الثانية تتعلق ببحرية أعضاء هيئة التدريس كمواطنين شأن بقية المواطنين الأمريكيين، وتشمل حريتهم في الكلام والتعبير عن الرأي دون تحديد لمكانتهم الأكاديمية، وهذه الفئة ليست مطلقة بل لها بعض المؤهلات والحدود، والفئة الثالثة تركز على حرية أعضاء هيئة التدريس كهيئة مؤسسية تسيطر بشكل جماعي على شروط العمل الخاصة بهم، وتقرير ما يجب أن يدرس، وتضع معايير خاصة بهم، وتتخذ قرارات أكاديمية خاصة بهم دون تدخل خارجي (Walz, 2017, p. 19- 20).

وفيما يتعلق بعضو هيئة التدريس فإنه يتمتع بحريته الأكاديمية الكاملة في الجامعات الأمريكية، حيث تضمن بيان اتحاد أساتذ الجامعات الأمريكية (AAUP) بأن للأستاذ الجامعي حق التمتع بالحرية الأكاديمية في الصف لمناقشة وتدريس الموضوعات في مجال تخصصه، ولكن ليس من حقه أن يدخل في تدريس الموضوعات الجدلية وخاصة التي لا تتصل بموضوع دروسه، والتي قد يترتب عليها تهديد للكيان الاجتماعي أو فلسفة ومعتقدات المجتمع، كما أن لعضو هيئة التدريس حق المطالبة بالحماية عن طريق الحرية الأكاديمية ما دام يناقش موضوعات تخصصه، أما في حالة مناقشته لموضوعات جدلية فإنه يتحمل نتائج ما يترتب عليها، ولذا فعليه أن يكون حذراً عند مناقشته لموضوعات في غير مجال تخصصه (سكران، ٢٠٠١، ص ٧٥-٧٩).

وبالرغم من تمتع الجامعات الأمريكية بكامل الحرية الأكاديمية طيلة العقود الماضية؛ حيث حافظت على استقلالها الإداري والمالي والأكاديمي، وقامت بحماية حرية فكر منسوبيها، وخاصة أعضاء هيئة التدريس، والطلاب من التدخلات الخارجية والمساءلة، إلا أن أحداث الحاي عشر من سبتمبر فتحت الباب أما المحافظين الجدد لفرض قيود على الحريات الأكاديمية غير مسبوق في تاريخ الجامعات الأمريكية، ولم يقتصر الأمر على القيود الرسمية، بل تعدى ذلك إلى نشأة مؤسسات تزعم أنها مدنية انبرت للرقابة على النشاط الأكاديمي، وقامت بتكوين جماعات ضغط لمحاصرة من يخالفهم في الفكر والتوجه، وانتقادهم، وطرد بعض من وظائفهم، وعلى رأس تلك المؤسسات مؤسسة "كامبس واتش Campus Watch" التي أسسها Daniel Pipes أستاذ الدراسات الشرقية في جامعتي شيكاغو وهارفارد عام ٢٠٠٢م (عباس، ٢٠١٤، ص ٤٩).

كما أن المشكلة الأكبر التي تعيق الحرية الأكاديمية في الولايات المتحدة هي رقابة مجالس الأبناء وتدخلها في عمل الأستاذ الجامعي خاصة في الجهات الهادفة للربح، والتي يلقي فيها الأستاذ قيوداً في طبيعة عمله (Tierney & Lechuga, 2010).

وفي مقابل موجة انتهاك الحرية الأكاديمية شهدت الجامعات الأمريكية احتجاجات واسعة، نتج عنها عقد العديد من المؤتمرات التي دعمت الحرية الأكاديمية، وتصدت لتلك الانتهاكات، ومن الأمثلة عليها المؤتمر الذي عقد في جامعة شيكاغو سنة ٢٠٠٧م بعنوان "دفاعاً عن الحرية الأكاديمية"، والمؤتمر الذي عقد بجامعة ديبول سنة ٢٠٠٨م بعنوان "مؤتمر الحريات"، والمؤتمر الذي عقد بجامعة نيويورك سنة ٢٠٠٨م بعنوان "حريات التدريس في خطر في أمريكا"، حيث اتهم المشاركون في المؤتمر مؤسسة "كامبس واتش" بمصادرة حرية الرأي والتعبير والفكر، ورأوا ضرورة التصدي لها بفكر علمي مستنير (Kirstein, 2008,p 8).

وقد بحثت دراسة بارجير (Barger, 2010) الحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية، وهدفت تعرف مدى رضا الكلية وأعضاء هيئة التدريس عن سياسات وممارسات الحرية الأكاديمية، وذلك باعتبارها جوهر التعليم العالي ومفتاح أعضاء هيئة التدريس للتعليم والبحث والنشر في مجالات تخصصاتهم، وتوصلت إلى عدد من النتائج، أهمها: أن الحرية الأكاديمية عنصر أساسي في جميع الجامعات والكليات الداخلة في الدراسة، وأن الحرية الأكاديمية تشمل الجامعة بذاتها كمؤسسة مستقلة للمعرفة والتعلم وإجراء الأبحاث. كما بحثت دراسة جودل (Goodell, 2005) مدركات أعضاء هيئة التدريس حول الحرية الأكاديمية بجامعة فيرجينيا، وهدفت تعرف مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وهل يعتبرون الحرية الأكاديمية مظهراً من مظاهر التعليم العالي، وهل توجد تهديدات تهدد حريتهم الأكاديمية، ومدى وجود علاقة بين الحرية الأكاديمية والتثبيت في الخدمة، وتوصلت إلى عدد من النتائج، أهمها: أن أعضاء هيئة التدريس يختلفون في مدركاتهم حول الحرية الأكاديمية على الرغم من أن بعض أفراد العينة اتفقوا على أن الحرية الأكاديمية قد وفرت الحماية للبحث والتدريس، إلا أن نصف أفراد العينة لم يظهروا أي قيود مؤسسية أو مسؤوليات مهنية تجاه الحرية الأكاديمية، كما اعتبر معظم أفراد العينة أن الحرية الأكاديمية مظهر مهم من مظاهر الحياة الأكاديمية في التعليم العالي، وأن أعضاء هيئة التدريس يواجهون عدداً من التهديدات التي تهدد حريتهم الأكاديمية والتي تتبع إلى حد كبير من داخل المؤسسة الأكاديمية.

٢- الحرية الأكاديمية في الجامعات البريطانية:

يمكن تحديد نشأة الحرية الأكاديمية في الجامعات البريطانية عندما تبنت تطوير النموذج الألماني للحرية الأكاديمية (نموذج القرن التاسع عشر)، حيث أصبح مفهوم الحرية الأكاديمية منقوصاً عندها فيما لو قامت الجامعة أو المسؤولون في المؤسسات التعليمية العليا بمنع أو تحريم نشر المعرفة أو نقلها، بما يتفق وغايات وأهداف الإدارة الجامعية.

للجامعات البريطانية طريقة مميزة في إدارة شؤونها التعليمية والإدارية والمالية، من خلال مشاركة النخب المجتمعية، والانتخابات المحلية الجامعية، توضح ذلك أبو حميد (١٤٢٨هـ) حيث تشير إلى أن الجامعات البريطانية تدار بطريقة ديمقراطية، من خلال مجلس يتكون من أعضاء دائمين من خارج الجامعة،

ويشكلون ثلثي المجلس وأعضاء علميين يتم انتخابهم من الجامعة ليمثلوا الثلث الباقي، ويرأس هذا المجلس مدير الجامعة، وينبثق عنه نوعان من اللجان: لجان أو مجالس علمية يشترك فيها العلميون وتتولى تصريف الشؤون الأكاديمية، ولجان أو مجالس مالية وإدارية تتولى تصريف الشؤون الغير تعليمية كإقامة المنشآت الجامعية وصيانتها، ومتابعة الإنفاق، وغيرها، ويشترك في هذه المجالس الإداريون والعلميون (ص ٦٠-٦١).

والحرية الأكاديمية في الجامعات البريطانية هي حرية المؤسسات الجامعية ككل، وحماتها من التأثيرات الخارجية سواءً أكانت تلك التأثيرات سياسية أو غير سياسية، فالأستاذ الجامعي في الجامعات البريطانية شأنها شأن الكثير من الجامعات العالمية العريقة يملك الحرية في تدريس طلابه ما يراه مفيداً لنموهم الفكري والعلمي والنفسي، ويزودهم بالمهارات والقيم والاتجاهات التي تعدهم للمساهمة في تنمية أسرهم ومجتمعهم وحرية البحث والاستقصاء والتجريب واستحلاء الحقيقة وتوظيف المعرفة، بالإضافة إلى أن له الحق في المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بخبراته في تخصصات قسمه وكليته، كما أن للطلاب الحق في التعليم والتعلم، ولهم الحرية في اختيار تخصصاتهم العلمية، والمشاركة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بإعدادهم الأكاديمي والمهني وكل ماله له علاقة بحياتهم الجامعية (زرقة، ٢٠١٥، ص ٢٤٦)، كما لا توجد قيود على حرية الفرد الأكاديمي، حيث له الحق الكامل في التعبير عن رأيه حول كافة الموضوعات الجدلية والغير الجدلية، وبذا تتمتع الحرية الأكاديمية في الجامعات البريطانية بدرجة أكبر مما يتمتع به أي مجتمع آخر (أبو حميد، ١٤٢٨هـ، ص ٦٠).

وعلى الرغم من أن للحكومة البريطانية حق المشاركة في الكثير من القرارات، إلا أنها تمنح الجامعات البريطانية استقلالها الأكاديمي والمالي، فالنسبة للاستقلال الأكاديمي؛ فإن الحكومة البريطانية تترك للجامعات حق تحديد أعداد أو نوعيات الطلاب الراغبين في الالتحاق بها، وحق تحديد المواصفات والشروط الخاصة بالتعيينات والترقيات لأعضاء هيئة التدريس بها، وحق تحديد احتياجات ومتطلبات الأقسام الجامعية، وحق تحديد موضوعات الأبحاث سواءً فيما يتعلق بأبحاث الترقيات لأعضاء هيئة التدريس أو أبحاث طلاب الدراسات العليا، بشرط ألا تتنافى موضوعات الأبحاث مع رسالة الجامعة ودورها الإنساني والاجتماعي والعلمي (سكران، ٢٠٠١م).

أما بالنسبة للاستقلال المالي في الجامعات البريطانية، فإن للجامعات البريطانية هيئات مستقلة، لها مطلق الحرية في جمع الأموال من أي مصادر أخرى، عن طريق الدورات التدريبية، وإجراء البحوث، وتقديم الاستشارات لبعض الهيئات والمؤسسات الأخرى مقابل أجر تدفعه هذه الجهات، والأموال التي تحصل عليها من الأوقاف الجامعية الخاصة، والرسوم الدراسية وغيرها من مصادر التمويل والذي يمكن أن نعبر عنه بتعدد مصادر التمويل الذاتي في الجامعات البريطانية، بالإضافة إلى المنح والهبات التي تقدمها المؤسسات

والجامعات الخيرية والمتبرعون، وهناك شبه كبير في تعدد مصادر التمويل بين الجامعات الأمريكية والجامعات البريطانية (أبو حميد، ١٤٢٨هـ).

كما قامت وزارة التربية والتعليم بتأسيس مجلس التمويل للتعليم العالي عام ١٩٩٩م لكل من إنجلترا ووليز، حيث يقوم هذا المجلس في كل عام دراسي بتقديم منح للجامعات والكليات التي يتولى تمويلها، كما يوجد دليل يبين المبادئ التي يركز عليها تمويل المؤسسات التعليمية، وأسند لمجلس تمويل التعليم العالي كافة المسؤوليات المتعلقة بضمان النوعية لمؤسسات التعليم التي يقوم بتمويلها، وتتضح ملامح الإستقلال المالي بعد قيام مجلس تمويل التعليم العالي بتقديم المنح المالية للمؤسسات التعليمية، حيث تقدم هذه المنح بصورة إجمالية، ومن ثم للمؤسسات التعليمية حرية توزيع هذه المنح داخلياً حسبما تراه مناسباً، طالما أن هذه الأموال تستخدم في الأغراض التي قدمت من أجلها (الخطيب، ٢٠٠٤).

ولعضو هيئة التدريس في الجامعات البريطانية حق ممارسة الحرية الأكاديمية والتمتع بها، فله الحق الكامل في دراسة كافة الموضوعات التي تقع داخل مجال تخصصه داخل نطاق الجامعة، وحق المطالبة بحمايتها ممن هم بداخلها وخارجها، فلا توجد تحفظات ولا قيود على أعضاء هيئة التدريس والباحثين ما دام يتناول الموضوعات التي تقع في مجال تخصصه، ولعضو هيئة التدريس في الجامعات البريطانية كذلك حق مناقشة كافة الموضوعات الجدلية والغير جدلية والتي تقع في مجال تخصصه، ولكنه في هذه الحالة لا يحظى بحماية الحرية الأكاديمية، بل له حق المطالبة بالحماية عن طريق الحريات العامة، ولعضو هيئة التدريس في الجامعات البريطانية حق المشاركة في الإدارة الجامعية، وحق الانتخاب الحر للقيادات الجامعية، مع ضمان المشاركة في صنع القرار الجامعي (سكران، ٢٠٠١).

وهنا نلاحظ وجود شبه كبير بين الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية والحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في الجامعات البريطانية من حيث الحرية الكاملة في دراسة ومناقشة المواضيع داخل نطاق تخصصه وداخل نطاق الجامعة، وحق المطالبة بحماية حريته من أي دخلات وتهديدات داخل الجامعة أو خارجها، فهو يقع تحت مظلة الحرية الأكاديمية التي كفلت له هذه الحقوق، لكن إن تجاوز الأمر إلى مناقشة موضوعات جدلية أو غير جدلية خارج نطاق التخصص فإنه يتحمل نتيجة وعاقبة ذلك وليس له حق الحماية تحت مظلة الحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية، ويختلف الحال بالنسبة لعضو هيئة التدريس في الجامعات البريطانية حيث له حق المطالبة بالحماية تحت مظلة الحريات العامة كمواطن من مواطني الدولة.

كما تمنح الجامعات البريطانية أعضاء هيئة التدريس بها المزيد من الحريات والحقوق الأكاديمية، حيث يحق لعضو هيئة التدريس كما يشير (أبو حميد، ١٤٢٨هـ) التفرغ العلمي لمدة معينة يقضيها في إنجاز بحث علمي، أو تأليف مادة علمية أو تنظيمها، أو قضاء فصل أو فصلين دراسيين كزائر في جامعة أخرى، يكتسب من خلالها العديد من الخبرات والتجارب من خلال الاطلاع على الأساليب والوسائل العلمية

الحديثة التي تستخدمها الجامعات المختلفة للقيام بوظائفها المختلفة، كما يحق لعضو هيئة التدريس التفرغ مرتين كل سبع سنوات للبحث العلمي والتأليف والتطوير.

وقد هدفت دراسة ترايانو (Traianou, 2015) إلى الكشف عن التدخلات المتزايدة للحكومات البريطانية المتعاقبة من عام ١٩٨٠م، وتوصلت إلى أن الحكومات تتدخل بشكل متزايد في التعليم العالي، وذلك استناداً إلى الدور التي تلعبه الجامعات البريطانية لخدمة الاقتصاد عن طريق تعظيم وقياس "العائد" على الاستثمار العام، وبينت أن هذا الموقف أدى إلى تغيير داخل الجامعات البريطانية من منظمة جامعية إلى وحدة إدارية، وهو تغيير كبير أثر على الحرية الأكاديمية وأدى إلى انخفاض درجة ممارستها.

كما هدفت دراسة كاران (Karran, 2007) تعرف مدى تطبيق مفهوم الحرية الأكاديمية في عدد من دول الاتحاد الأوروبي، وتكونت العينة من ٢٣ دولة من دول الاتحاد الأوروبي، وبينت النتائج أن أعلى خمس دول تطبق الحرية الأكاديمية في الجامعات هي: فنلندا، وسلوفانيا، والتشيك، وهنغاريا، وأسبانيا، بينما أظهرت الدراسة أن أقل أربع دول تطبق الحرية الأكاديمية هي: المملكة المتحدة، والدنمارك، والسويد، واعتمدت في تصنيفها على خمسة مؤشرات، هي: حماية الدستور للحرية الأكاديمية، والحماية الشعبية، والإدارة الذاتية للجامعة، وحرية الجامعة في تعيين رئيسها ونظام تثبيت الأساتذة.

وهذا يدل على أن ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات البريطانية ليست في أعلى درجاتها، بل هناك تدخلات من قبل الحكومات البريطانية المتعاقبة ولو كانت طفيفة، وهي بدورها أثرت على درجة الحرية الأكاديمية، ولعل هذا التأثير هو في ما يتعلق بالاستقلال الإداري للجامعات، أما عضو هيئة التدريس فإنه يتمتع بالحرية الكاملة في مزاولته لنشاطه التدريسي والبحثي والخدمي كما بينا سابقاً.

٣- الحرية الأكاديمية في الجامعات المصرية:

لا يمكن تناول الحرية الأكاديمية في الجامعات المصرية دون تتبع لواقعها منذ سبعينات القرن الماضي إلى الآن، ويمكن تناول هذا الموضوع كالتالي (أبو سيف، والألفي، ٢٠١٤):

- هناك أنماط من القيود مورست على الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس خلال فترة ما قبل ٢٠١١م، ومنها: التواجد الأمني داخل الحرم الجامعي، والتدخل في الأنشطة الصفية، والرقابة على الأبحاث والأنشطة الطلابية، والتدخل في تعيين القيادات الجامعية من رؤساء جامعات وعمداء كليات، مما أثر بدوره على حرية الرأي وصنع القرارات داخل الجامعات المصرية (Human Rights Wach, 2005).

- هناك تناقض واضح بين التشريعات المصرية والنصوص الدستورية، فعلى الرغم من تأكيد الدستور على أهمية استقلال الجامعات بحيث تكون بمنأى عن أي تدخل خارجي سواء كان حكومي أو غير حكومي يعوق رسالتها التعليمية، يأتي قانون تنظيم الجامعات رقم ٩٤ لسنة ١٩٧٢م ليسمح بموجبه للتدخلات الخارجية في سياسات الجامعات المختلفة، كتحديد أعداد المقبولين بالجامعات، وتقرير إنشاء الدرجات العلمية والأقسام والكليات الجديدة، والتدخل في صميم العمل الجامعي، كتحديد توزيع ميزانيات الجامعات

على البنود المختلفة، والتدخل في أمور التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس أو الذهاب لمهام علمية أو بعثات دراسية خارج البلاد.

- تعاني الجامعات المصرية من ضعف الاستقلال المالي بها كون الحكومة هي المصدر الرئيس لتمويل الجامعات، وبالتالي فهي تنفق أموالها بالطريقة التي تراها مناسبة، بالإضافة للإجراءات الحكومية والقوانين والسياسات التي تفرض على الجامعة، وضعف التزام الحكومة بتنفيذ التزاماتها تجاه متطلبات تطوير التعليم العالي بشكل عام.

- هناك رقابة مفروضة على البحث العلمي، فلا توجد حرية تامة لأعضاء هيئة التدريس في اختيار موضوعات أبحاثهم في ظل تدخلات وممنوعات تفرضها السلطات.

- توجد نزاعات وصراعات متنوعة حزبية أو عقائدية أو فكرية داخل الجامعات والتي تمثل عنصراً مهماً في التحديات التي تواجه الحرية الأكاديمية داخل الجامعات المصرية (white, 2010, p 17).

- القيود المفروضة على الأكاديميين في حرية الدراسة والنشر العلمي والتنقل بين الجامعات نتيجة الاختلاف السياسي بين الدول (white, 2010, p 23).

ولتحسين وضع الحرية الأكاديمية وتعزيزها داخل الجامعات المصرية، عقد المؤتمر الثالث لمجموعة العمل من أجل استقلال الجامعات عام ٢٠٠٥م، تحت عنوان: "الحيات الأكاديمية في الجامعات المصرية: الوضع الراهن، المعوقات والحلول"، والذي خرج بمجموعة من التوصيات تهدف إلى تعزيز العمل في مجال الحرية الأكاديمية، وتطويرها في الجامعات العربية بشكل عام والجامعات المصرية بشكل خاص، حيث أوصى المؤتمر بمنع التدخل الأمني في الأنشطة الطلابية، وإلغاء اللائحة الطلابية لسنة ١٩٧٩م، وصياغة لائحة جديدة بطريقة ديمقراطية، وحرية العمل الطلابي في ممارسة العمل السياسي وكل صور التعبير عن الرأي، ومنع تدخل الأمن في صميم الأمور الجامعية، مثل تعيين المعيدين، والسفر لمهام علمية، وتنظيم المؤتمرات والندوات ودعوة الضيوف من خارج الجامعة، وأوصى كذلك بانتخاب القيادات الجامعية بدلاً من نظام التعيين، والدعوة إلى انتخاب أعضاء مجالس إدارات نوادي أعضاء هيئة التدريس، وإلغاء المجالس المعينة، ومنح الكليات الحرية في تقرير نظام الدراسة والامتحانات بما يتسق مع الأهداف التعليمية والتعليمية، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على التفرغ العلمي، لمن يرغب منهم، بتشجيع من الجامعة وتمويلها، وأن تأخذ إدارة الجامعة بعين الاعتبار ما يحدث من سرقات علمية، وذلك بمواجهة من يقومون بها، والتصدي لهم بحزم وقوة، بهدف الحد من هذه السرقات أو القضاء عليها، وأوصى أخيراً أن أي ممارسة للحرية الأكاديمية داخل مؤسسات التعليم العالي لا بد أن تنطلق من فلسفة مبادئ تحدد هذه الممارسة وتبني السبيل أمامها (البلعاسي، ٢٠٠٨، ص ٢٧).

وعموماً تتمتع الجامعات المصرية ببعض مظاهر الاستقلال الإداري والأكاديمي والمالي، فعلى مستوى الاستقلال الإداري يعين لكل جامعة نائبان لرئيس الجامعة يعاونه في إدارة شؤونها، ويجوز عن الضرورة

زيادة العدد إلى ثلاثة في الجامعات ذات الأعداد الكبيرة، على أن يكون نائب رئيس الجامعة بقرار من رئيس الجمهورية بناءً على عرض وزير التعليم العالي بعد أخذ رأي رئيس الجامعة، وهذا ما نصت عليه المادة (٢٩) من قانون تنظيم الجامعات رقم (١٤٩) لسنة ١٩٧٢م (صقر، ٢٠٠٥، ص ٢٤٨).

وهنا نلاحظ بعض مظاهر الاستقلال الإداري فاختيار نائب رئيس الجامعة يكون بعد أخذ رأي رئيس الجامعة، ولكنه لا يكون بشكل انتخابي ديمقراطي، يشارك فيه أعضاء هيئة التدريس، أما تعيين عمداء الكليات فإنه كان يجمع بين طريقتي الانتخاب والتعيين وفقاً للمادة (٤٣) من قانون تنظيم الجامعات، إلا أنه عدّل بعد ذلك ليعتمد أسلوب التعيين كأسلوب وحيد لتعيين عمداء الكليات، وهنا يتضح مدى مساهمة قانون تنظيم الجامعات المصري الحالي في إهدار مبدأ استقلال الجامعات مخالفاً بذلك نص المادة (١٨) من دستور ١٩٧١م، وما استقرت عليه الاتفاقيات والمعاهدات الدولية بشأن الحرية الأكاديمية لأعضاء مؤسسات التعليم العالي (أبو سيف، والألفي، ٢٠١٤).

كما تعتمد الجامعات المصرية على المجلس الأعلى للجامعات في رسم السياسات العامة والتخطيط للتعليم الجامعي في مصر على المستوى القومي، كما أن قرارات الجامعة تتابع من قبل سلطات تنفيذية والتي لها رأياً استشارياً فيما يتعلق بأمور التعليم الجامعي في مصر بصفة عامة، حيث ترفع القرارات التي تتخذ على مستوى مجالس الجامعات والكليات والأقسام العلمية وفقاً للتسلسل الإداري وذلك للنظر فيها بالموافقة من عدمه (حنفي، ٢٠٠٩).

ومن ناحية أخرى، لا تملك الجامعات المصرية وضع قوانينها بنفسها، ولا تملك تخطيط العمل بها، ولا تملك الرقابة عليه، ولا تملك تعيين أو ترقية أعضاء هيئة التدريس دون موافقة جهات أخرى (صقر، ٢٠٠٥، ص ٢٥٥).

وعلى مستوى الاستقلال الأكاديمي، تتعرض الجامعات المصرية لبعض معوقات الاستقلال الأكاديمي والمثل كما ذكرنا سابقاً في تدخل السلطة في شؤون الجامعة من خلال مضايقة الباحثين ومنع نشر نتيج أبحاثهم، وقلة إمكانات البحث العلمي، والرقابة على العمل الفكري وتأليف الكتب وكتابة المقالات ونشرها، ومنع إقامة المؤتمرات والندوات والاجتماعات والأنشطة العلمية والثقافية إلا بموافقة الأمن، وغيرها (علي، ٢٠٠٧، ص ١٣٥).

وأخيراً وفيما يتعلق بالإستقلال المالي فإنه لا رأي للجامعة في تحديد ميزانيتها، بل تحدد وزارة المالية بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي، كما أنه غير متاح لها تحويل الاعتماد الموجه إلى البنية الأساسية (المباني) لشراء الكتب أو تزويد مكتبتها بدوريات حديثة أو أجهز كمبيوتر أو غيرها، وليس لها حق ترحيل الفوائض إلى السنة التالية، وإنما يتم إعادتها قسراً في حالة عدم إنفاقها إلى وزارة المالية (عز الدين، ٢٠٠٥، ص ٤١٥)، وتعتمد الجامعات المصرية على التمويل الحكومي الذي تخصصه السلطة الحكومية من ميزانيتها السنوية بشكل أساسي، والذي يسمح لها بالتدخل كما أشرنا سابقاً في توزيع ذلك التمويل بما يتفق

وتوجهات السلطة، وبالتالي يقلل من مظاهر الاستقلال المالي للجامعات المصرية، وهذا بدوره يؤثر على أدائها لرسالتها المنوطة بها.

وعلى مستوى الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، فلا يملك أعضاء هيئة التدريس حق اختيار المناصب القيادية بالجامعة، حتى وإن كان هناك انتخابات فهي تخضع للسلطة، لأن تعيين رئيس الجامعة ونائبيه يكون بقرار من السلطة العليا بعد أخذ رأي وترشيح وزير التعليم العالي وفقاً للمادة (٢٩) من قانون تنظيم الجامعات الصادر عام ١٩٧٢م (صقر، ٢٠٠٥)، ولا توجد وثيقة رسمية في مصر تعترف بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وإنما يعملون من خلال الحريات العامة المدنية المقيدة بالاعتبارات الاجتماعية والسياسية، وبالتالي لا يوجد وضوح لحقوق وحرية أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية (سكران، ٢٠٠١).

٤ - الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية:

تشابه الدول العربية في المشكلات التي تواجه الحرية الأكاديمية بدرجة كبيرة رغم الاختلافات الجغرافية والسكانية والمالية، وفي الأردن فقد احتوت التشريعات على نصوص تكفل الحرية الأكاديمية بالجامعات واستقلالها العلمي، إلا أن الدلالات العلمية والمؤشرات على تطبيق الحرية الأكاديمية ضعيفة، حيث يعاني الأساتذة من مشكلات في الترقيات، والتسهيلات لإعداد البحوث العلمية ونشرها (خطابية، والسعود، ٢٠١١).

ويمكن إرجاع نشأة الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية إلى عام ١٩٨٧م؛ حيث تضمنت القوانين الخاصة بالجامعات الأردنية الحكومية نوعاً من الاستقلال الإداري والمالي، فقد نصت قوانين الجامعات على أن "الجامعة شخصية معنوية مستقلة مادياً ومعنوياً"، كما نصت المادة الخامسة في الفقرة (ب) من قانون الجامعات الأردنية رقم (٢٩) لعام ١٩٨٧م على أن "الجامعة مستقلة علمياً وتحقيقاً لذلك فهي تقوم بوضع برامج أبحاثها، ومناهجها الدراسية والتدريبية، وعقد الامتحانات، وتمنح الدرجات العلمية والفخرية والشهادات"، كما نصت القوانين الخاصة بالجامعات الأردنية "أن لكل جامعة مجلس أمناء يتولى دعم استقلال الجامعة، وتدير مواردها ومناقشة ميزانيتها" (الشبول، ٢٠٠٦، ص ٢٨ - ٢٩).

ويتبين من خلال اسعراض الأنظمة والقوانين التي تنظم إدارة الجامعات الأردنية أنها تتمتع باستقلال إداري ومالي مرضٍ، ويتوفر فيها المناخ الملائم لممارسة الحرية الأكاديمية، في الوقت الذي يتولى مجلس أمناء الجامعة مهمة المسؤولية والإشراف عليها.

وبالنسبة لعضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية فإنه يتمتع في نطاق عمله الجامعي بالحرية الكاملة في التفكير والتعبير والنشر وتبادل الرأي في ما يتصل بمواضيع الدراسة ونشاطاته الجامعية، وذلك في حدود القوانين المعمول بها، مع الالتزام بالأنظمة والتعليمات الجامعية (خطابية، والسعود، ٢٠١١).

فأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية يمارسون حرية التعبير عن الرأي في جميع الأمور الأكاديمية بشكل تام، مع التقيد بالأنظمة والقوانين المعمول بها في الجامعات الأردنية والخاصة، وهذا ما تؤكدته المادة (١٥) من الدستور الأردني، ونصها "تكفل الدولة حرية الرأي، ولكل أردني أن يعرب عن رأيه بالقول والكتابة والتصوير وسائر وسائل التعبير بشرط أن لا يتجاوز حدود القانون"، كما توفر الجامعات الأردنية لأعضاء هيئة التدريس بها فرص النمو المهني من خلال نشر الأبحاث العلمية بحرية، وما يترتب عليها من ترقية أكاديمية، كما تسهل لهم التنوع في المساقات التي يدرسها، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الأكاديمية، والورش التعليمية، والدورات والتفرغ العلمي، وتقدم لهم الحوافز المشجعة على ذلك، كما يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية بمحاصرة أكاديمية تتيح لهم التعبير عن آرائهم دون النظر إلى الدين أو التخصص أو الرتبة الأكاديمية (الشبول، ٢٠٠٦، ص ١١٨ - ١١٩).

وفي مجال التدريس، يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية الحكومية والخاصة بحرية أكاديمية عالية، حيث توفر هذه الجامعات لأعضاء هيئة التدريس بها حرية اختيار طريقة التدريس التي يرونها مناسبة، واختيار محتوى المقررات وتحديد مرجعها الدراسية، وطريق التقويم التي يرونها مناسبة، كما أنه لأعضاء هيئة التدريس الحرية في مناقشة الموضوعات ذات الصلة بالمادة التي يدرسونها، وتقديم تفسيرات للحقائق العلمية للطلبة ضمن نطاق التخصص، وهذا ما تؤيده القوانين والتشريعات والبيئة الجامعية الأردنية، والتي أعطت هذا البعد من الحرية الأكاديمية أهمية كبيرة لتحقيق الجامعة رسالتها تجاه الطلبة والمجتمع (الشبول، والزيود، ٢٠٠٩، ص ٣٢٧ - ٣٣٠)، و(الشبول، ٢٠٠٦، ص ١٢٤ - ١٢٥).

أما في مجال البحث العلمي، فتوجد تحديات كبيرة أحياناً تقيد البحث العلمي في الجامعات وعلى رأسها العائق المادي والبيروقراطي، ومع ذلك يوجد تشجيع من قبل الجامعات لأعضاء هيئة التدريس في إجراء المزيد من البحوث العلمية وله الحرية في اختيار المواضيع وتحديداتها، ولا يوجد أي قيد على حريته في تناول أي موضوع طالما يرتبط بتخصصه الدقيق، كما لأعضاء هيئة التدريس الحرية في نشر أبحاثهم، حيث لا توجد قيود على نشر الأبحاث إلا فيما يتعلق بضرورة النشر في مجلات علمية محكمة وذات سمعة علمية (الشبول، والزيود، ٢٠٠٩، ص ٣٣٠ - ٣٣١)، (الشبول، ٢٠٠٦، ص ١٢١ - ١٢٢)، (قمبر، ٢٠٠١).

وفي مجال اتخاذ القرار فلعله أقل المجالات التي يتمتع فيها عضو هيئة التدريس بالحرية الأكاديمية، فالقرارات الأكاديمية تصدر عن إدارة الجامعة المركزية دون نقاش أو حتى مراجعة، كما أن توصيات الأقسام والتي يشارك فيها عضو هيئة التدريس تهمل أحياناً أو تظل توصيات شكلية، بالإضافة لوجود ضغوط اجتماعية من مؤسسات أهلية وهيئات حكومية وأفراد تمارس على عضو هيئة التدريس وبالتالي تؤثر سلباً على قراراته، مثل الضغوط في عمليات تعيين أعضاء هيئة تدريس جدد، أو في نجاح ورسوب الطلبة، وبشكل عام فإن مشاركة عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في اتخاذ القرارات نسبية ومحدودة في

أمر معينة، وهذا يعود إلى طبيعة القوانين والتعليمات الجامعية فيها (الشبول، والزيود، ٢٠٠٩، ص ٣٣٥-٣٣٦)، و(الشبول، ٢٠٠٦، ص ١٣٩-١٤١).

ولاهتمام الجامعات الأردنية بالحرية الأكاديمية وسعيها لتوسع نطاق ممارستها والتغلب على المعوقات التي تواجهها، فقد دعا مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان بالأردن في ديسمبر ٢٠٠٤م لعقد مؤتمر الحريات الأكاديمية في الجامعات العربية، ووجهت الدعوة لمجموعة من المفكرين ورؤساء وأساتذة الجامعات والباحثين من مختلف الجامعات العربية، وقد جاءت أبرز توصيات إعلان عمان ٢٠٠٤م ضرورة إلغاء الوصاية السياسية عن المجتمع الأكاديمي، وإلتزام السلطات العمومية باحترام استقلال المجتمع العلمي بمكوناته الثلاثة: الأساتذة والطلبة والإداريين، وأن الحرية الأكاديمية تشمل حق التعبير عن الرأي، وحرية الضمير، وحق نشر المعلومات والمعارف وتبادلها، وحق المجتمع الأكاديمي في إدارة نفسه بنفسه، وتأكيد حق أعضاء الهيئة الأكاديمية العربية في الإنسياب عبر الدول العربية، وفي التواصل مع المجتمع الأكاديمي على الصعيد العالمي.

وقد درس الشبول (٢٠٠٦) واقع الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة، وهدفت تعرف واقع ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة كما يراها أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: تقدم الجامعات الخاصة على الجامعات الحكومية في درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وتقدم أعضاء هيئة التدريس الذكور أكثر من الإناث في اتخاذ القرار على درجة ممارسة الحرية الأكاديمية، وتوصلت إلى مجموعة من التوصيات أهمها: الاهتمام بالجامعات الحكومية وإعادة النظر في السياسات التربوية المتبعة فيها والعمل على زيادة الرقابة على أصحاب القرار فيها من النواحي المالية، وإعداد وتأهيل أعضاء هيئة التدريس الجدد ليزيد ارتباطهم وولائهم وتطبيقهم للحرية الأكاديمية عن طريق تبادل الخبرات بين الجامعات الرسمية والخاصة.

كما بحثت دراسة الشبول، والزيود (٢٠٠٩) في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة، وهدفت تعرف درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة، وهي تتشابه مع الدراسة السابقة في العنوان إلا أنها تختلف في العينة المستخدمة حيث ركزت على أعضاء هيئة التدريس كعينة فقط بخلاف الدراسة السابقة فقد طبقت على أعضاء هيئة التدريس بالإضافة للطلاب، وتوصلت إلى نتائج أهمها: تقدم أعضاء هيئة التدريس الذكور أكثر من أعضاء هيئة التدريس الإناث في درجة ممارسة الحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرار، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين رتبة أستاذ مشارك ورتبة أستاذ على درجة ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات الرسمية والخاصة، وذلك لصالح رتبة الأستاذ، وأظهرت الدراسة تقدم الجامعات الخاصة على الجامعات الحكومية في درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وأن هناك ارتباطاً

وثيقاً بين عدد سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس وبين ممارستهم للحرية الأكاديمية لصالح ذوي الخبرة العالية.

ودرس خطابية، والسعود (٢٠١١) العلاقة بين التصورات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حرمتهم الأكاديمية وعلاقتها بإنجازهم البحثي، وهدفت تعرف تصورات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حرمتهم الأكاديمية وعلاقتها بإنجازهم البحثي، وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن تصورات أعضاء الهيئات التدريسية لدرجة حرمتهم الأكاديمية، وكذلك إنجازهم البحثي جاء بدرجة متوسطة، وأنه ليس هناك علاقة ارتباطية بين الحرية الأكاديمية والإنجاز البحثي لأعضاء هيئة التدريس.

ودرس العجلوني (٢٠١٦) الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في شمال الأردن، وهدف تعرف درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال المملكة، وتوصلت إلى نتائج، أهمها: أن المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة البلقاء في محافظات الشمال جاء بدرجة متوسطة، وجاء مجال ممارسة الحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ المشاركة في صنع القرار بالمرتبة الأولى، يليه مجال خدمة المجتمع، ثم مجال البحث العلمي، وفي المرتبة الأخيرة مجال التدريس، وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات (الشبول، والزيود، ٢٠٠٩، ص ٣٢٧-٣٣٠)، و(الشبول، ٢٠٠٦، ص ١٢٤-١٢٥) التي أشارت إلى أن ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة والعامة في مجال التدريس في المرتبة الأولى وبدرجة عالية وأن ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرار في المرتبة الأخيرة.

حادي عشر: الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية:

يعد عضو هيئة التدريس من الركائز التي يقوم عليها العمل الجامعي، وهو المسؤول الأول عن تحقيق أهداف الجامعة المختلفة والمتعلقة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وما يرتبط بها من مهام. وهناك اهتمام واضح من قبل القيادات في تهيئة الأجواء العلمية والعملية ليمارس عضو هيئة التدريس مهامه وأدواره المهنية بكل حرية وشفافية، وهذا يتجسد في ما تضمنته اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية (١٤٢٨هـ) حيث اشتملت على مجموعة من اللوائح والتنظيمات التي تنظم كافة الفعاليات التدريسية والبحثية والإدارية والمالية، وتنظم الفعاليات ذات الارتباط بكل ما هو خارج أسوار الجامعات مما له علاقة وارتباطاً بخدمة المجتمع الذي أوجدها وقدم لها الدعم (الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي، ١٤٢٨هـ).

وقد أوضحت اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية أهم محددات الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية والتي سيتم ذكرها على حسب مجالات الحرية الأكاديمية، ثم

سنتطرق بعد ذلك للواقع الفعلي لممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس كما ذكرته الدراسات السابقة التي تناولت الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية.

١ - محتوى وأساليب التدريس:

أشارت المادة (٤٣) من لائحة نظام مجلس التعليم العالي أنه يحق لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بصفتهم أعضاء في مجالس الأقسام اقتراح خطة الدراسة، والمناهج الدراسية، والكتب المقررة والمراجع العلمية، كما يحق لهم توزيع المحاضرات والتمرينات والأعمال التدريبية على أعضاء هيئة التدريس والمعيرين.

كما بينت لائحة الدراسات والاختبارات للمرحلة الجامعية في موادها (١٩)، و(٢٢)، و(٢٤)، (٢٥)، (٣٣)، (٤٠)، (٤١)، بأنه يحق لأعضاء هيئة التدريس بصفتهم أعضاء في مجالس الأقسام تحديد مقررات مناسبة يدرسها الطلبة لرفع معدلهم التراكمية، واقتراح درجة الأعمال الفصلية بحيث لا تقل عن (٣٠%) من الدرجة الكلية، ويحق لهم تضمين الاختبار النهائي للمقررات اختبارات عملية أو شفوية، وتحديد الدرجات التي تخصص لها من الدرجة الكلية، والسماح للطلاب باستكمال متطلبات المقرر في الفصل الدراسي التالي، ووضع أسئلة المقرر الذي يقوم بتدريسه، ويقوم بتصحيحه ورصد الدرجات له، وتحديد مدة الاختبار التحريري النهائي للمقررات، ويحق لهم معادلة المقررات التي درسها الطالب خارج الجامعة.

أما اللائحة الموحدة للدراسات العليا في الجامعات السعودية فقد أشارت في موادها (٢١)، (٢٢)، (٢٣)، (٢٨)، (٣٠)، (٤٢)، (٥٣) بأنه يحق لأعضاء هيئة التدريس بصفتهم أعضاء في مجالس الأقسام فيما يتعلق بطلبة الدراسات العليا تأجيل قبول الطلبة، وتأجيل دراسة الطلبة، وإعطاء الطلبة فرصاً إضافية، وقبول تحويل الطلبة، والموافقة على مقترح مشروع رسالة طلبة الدراسات العليا، وتحديد المشرف على مشروع رسالة طلبة الدراسات العليا، وتشكيل لجنة مناقشة رسالة طلبة الدراسات العليا.

٢ - مجال البحث والنشر العلمي:

من أبرز مظاهر الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي والتي أشارت إليها اللائحة الموحدة للبحث العلمي في الجامعات السعودية في موادها (٢ - ٥) تمكين أعضاء هيئة التدريس من إجراء البحوث التي تهدف إلى إثراء العلم والمعرفة في كافة المجالات، كما يمكنه إجراء البحوث ذات الارتباط بخطط التنمية في المملكة.

كما بينت اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في موادها (٢٩)، (٦١)، (٦٦)، (٦٧)، (٧٦)، (٧٨) على التوالي بعض مظاهر الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي، حيث يستطيع عضو هيئة التدريس الحصول على الترقية العلمية من خلال البدائل التالية: البحوث المنشورة - الكتب الجامعية المحكمة - الكتب المحققة - الكتب العلمية المترجمة - الاختراعات والابتكارات، كما

يستطيع الحصول على الترقية من خلا النشاط الإبداعي، ويجوز لعضو هيئة التدريس الحصول على إجازة تفرغ علمي لمدة عام لإنجاز الأبحاث العلمية، ويجوز لعضو هيئة التدريس تقديم الاستشارات العلمية للجهات الحكومية أو القطاع الخاص أو المنظمات الدولية أو الإقليمية، ويحق لعضو هيئة التدريس حضور المؤتمرات والندوات داخل المملكة وخارجها، يمكن لعضو هيئة التدريس الذهاب في مهمة علمية (الاتصال العلمي) خارج الجامعة، ويمكن لعضو هيئة التدريس السفر خلال الإجازة الصيفية لإجراء البحوث في جامعات خارجية.

٣- مجال المشاركة في صنع واتخاذ القرار:

يتمتع أعضاء هيئة التدريس ببعض جوانب الحرية الأكاديمية في مجال المشاركة في صناعة القرارات، والتي أشارت إليها لائحة نظام مجلس التعليم العالي، واللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ولائحة الدراسات والاختبارات للمرحلة الجامعية في موادها المختلفة، والتي قد تندرج تحت المجالات الأخرى كمجال محتوى وأساليب التدريس، فعلى سبيل المثال أشارت لائحة نظام مجلس التعليم العالي في المادة (٤٣) أنه يحق لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بصفتهم أعضاء في مجال الأقسام اقتراح خطة الدراسة، والمناهج الدراسية، والكتب المقررة والمراجع العلمية، وهذا يندرج في مجال المشاركة في صنع واتخاذ القرار.

ومن مظاهر الحرية الأكاديمية في مجال المشاركة في صنع واتخاذ القرار التي أشارت إليها اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في موادها (٧، ٨، ١٥، ٥١، ٧٨، ٨٨) ما يلي: يستطيع عضو هيئة التدريس بصفته عضواً في مجلس القسم التوصية بتعيين المعيد والمحاضرين ومدرسي اللغات ومساعدتي الباحثين في أقسامهم، ويستطيع التوصية بتعيين أعضاء هيئة التدريس في أقسامهم، ويستطيع عضو هيئة التدريس أن يزيد الوحدات التدريسية عن النصاب المقرر له والحصول على مقابل مادي، ويستطيع عضو هيئة التدريس المحال إلى لجنة تأديب الاطلاع على التحقيقات التي أجريت له، ويستطيع عضو هيئة التدريس المحال إلى لجنة تأديب الطعن في القرار الذي تتخذه اللجنة.

٤- المجال الإداري والمالي:

أشارت اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في موادها (٧، ٨، ١٥، ٢٣، ٤٨، ٤٩، ٥١، ٦٣، ٦٦، ٧١، ٧٢، ٧٨، ٧٩، ٨٠، ٨١، ٨٨) لأبرز مظاهر الحرية الأكاديمية في المجال الإداري والمالي، وهذه المظاهر هي: يستطيع عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية بصفته عضواً في مجلس القسم التوصية بتعيين المعيد والمحاضرين ومدرسي اللغات ومساعدتي الباحثين في أقسامهم، والتوصية بتعيين أعضاء هيئة التدريس في أقسامهم، والتقدم بطلب الترقية قبل اكتمال المدة النظامية بستة أشهر، والمشاركة في إلقاء الوحدات الدراسية غير المنهجية والحصول على مقابل مادي، ويمكن لعضو هيئة التدريس العمل خلال فترات الإجازة الصيفية ويتم تعويضهم مادياً عن فترة الإجازة،

ويستطيع عضو هيئة التدريس أن يزيد الوحدات التدريسية عن النصاب المقرر له والحصول على مقابل مادي، ويمكن لعضو هيئة التدريس الحصول على إجازة تفرغ علمي لمدة عام واحد كل خمس سنوات يحصل خلالها على راتبه كاملاً وبدل الانتقال الشهري، ويحق لعضو هيئة التدريس أن يعمل مستشاراً غير متفرغ للجهات الحكومية والخاصة والمنظمات الإقليمية، ويمكن لعضو هيئة التدريس الحصول على إجازة للجهات الحكومية والخاصة والهيئات الدولية والإقليمية، ويستطيع عضو هيئة التدريس المحال إلى لجنة تأديب الاطلاع على التحقيقات التي أجريت له، والطعن في القرار الذي تتخذه اللجنة، كما يحق له الانتقال من قسم إلى آخر أو من كلية إلى أخرى أو الانتقال للعمل خارج الجامعة.

أما الواقع الفعلي لممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية فقد بينته نتائج الدراسات السابقة التي تناولت الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية، حيث أوضحت نتائج هذه الدراسات أن واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية متوسط بشكل عام كما تشير دراسة حميد (١٤٢٨هـ)، ودراسة البلعاسي (٢٠٠٨)، ودراسة الدوسري (١٤٣٤هـ)، ودراسة الرويلي (٢٠١٥)، ودراسة العامري (١٤٣٥هـ)، ودراسة الحارثي (١٤٣٦هـ)، حيث تمنح الجامعات السعودية أعضاء هيئة التدريس حريتهم الأكاديمية بشكل عام، وتمتع كل جامعة بشخصية مستقلة عن غيرها من الجامعات تتناسب وبيئتها المحلية، كما يتسم المناخ الأكاديمي داخل الجامعات بالحرية الأكاديمية بدرجة متوسطة (حميد، ١٤٢٨هـ، ص ١٦٩).

وعلى وجه التفصيل لواقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لحريتهم الأكاديمية في الجامعات السعودية حسب أبعادها ومجالاتها المتعلقة بجرية الرأي والتعبير، وحرية التدريس، وحرية البحث والنشر العلمي، وخدمة المجتمع، وحرية المشاركة في صنع واتخاذ القرار، نبين التالي:

١- مجال التدريس ومحتوى وأساليب التدريس:

اختلفت نتائج الدراسات حول واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لحريتهم الأكاديمية فيما يتعلق بمجال التدريس، ومحتوى وأساليب التدريس، فقد جاء المتوسط العام لواقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لحرية التدريس بدرجة مرتفعة وذلك وفقاً لدراسة الدوسري (١٤٣٤هـ)، والرويلي (٢٠١٥)، ودراسة البلعاسي (٢٠٠٨) فيما يتعلق بمجال محتوى التدريس، ومن أبرز مظاهر الحرية الأكاديمية في مجال التدريس ومحتوى وأساليب التدريس والتي جاءت بدرجة مرتفعة ما يلي: من حق عضو هيئة التدريس اختيار الطرق والأساليب التدريسية المناسبة لمقررات مادته، وحرية عضو هيئة التدريس في تقييم طلابه واختيار طريقة التقويم المناسبة، وحرية أعضاء هيئة التدريس في تحديد ساعاتهم المكتبية وفقاً لأعبائهم، ولا توجد قيود في تناول واختيار موضوعات تُخدم ما يقدمه من محاضرات، ولدى عضو هيئة التدريس من الصلاحيات ما تمكنه من التخطيط لمقررات جديدة وعرضها على مجالس الأقسام، ومناقشة المشكلات المجتمعية بجرية.

بينما جاء المتوسط العام لممارسة أعضاء هيئة التدريس لحريةهم الأكاديمية فيما يتعلق بمجال التدريس ومحتوى وأساليب التدريس بدرجة متوسطة وفقاً لنتائج دراسة الحارثي (١٤٣٦هـ)، والزبون، والبرجس (٢٠١٥)، ودراسة البلعاسي (٢٠٠٨) فيما يتعلق بمجال أساليب التدريس، ومن أبرز مظاهر الحرية الأكاديمية في مجال التدريس ومحتوى وأساليب التدريس والتي جاءت بدرجة متوسطة ما يلي: حرية اختيار أعضاء هيئة التدريس لمراجع المقررات التي يدرسونها، وحرية التحدث في الموضوعات المختلفة داخل قاعة المحاضرة حتى لو لم يكن لها علاقة بالموضوع الذي يدرس، وحرية أعضاء هيئة التدريس في إبداء رأيهم حول جدولهم الدراسية، والحق في اختيار محتويات المقررات الدراسية، والحرية لأعضاء هيئة التدريس في أداء أعمال إضافية عن نصابهم التدريسي، وتهيئة الوسائل والتقنيات الحديثة لاستخدامها في التدريس، وتوفير الجامعة كافة الكتب والمراجع داخل مكتبة الجامعة، وتعمل الجامعة على زيادة التفاعل والتنافس بين التخصصات المختلفة.

٢- مجال البحث والنشر العلمي:

وفيما يتعلق بالحرية الأكاديمية في مجال البحث والنشر العلمي فقد أشارت نتائج الدراسات التي تناولتها وهي دراسة الحارثي (١٤٣٦هـ)، والزبون، والبرجس (٢٠١٥)، والعامري (١٤٣٥هـ)، ودراسة الدوسري (١٤٣٤هـ)، ودراسة البلعاسي (٢٠٠٨) أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يمارسون حرية البحث العلمي والنشر بدرجة متوسطة، حيث تسمح الجامعات السعودية لأعضاء هيئة التدريس الحصول بدرجة متوسطة على قواعد البيانات اللازمة للحصول على المعلومات العلمية وتضمن لهم حرية البحث والوصول للمعلومات، كما يمكن لعضو هيئة التدريس اختيار مواضيع أبحاثه العلمية في ميدان تخصصه بكل حرية ودون العودة لإدارة الجامعة، وتوفر لهم المراجع اللازمة لإجراء بحوثه وذلك في مكاتب القسم أو المكاتب الجامعية أو قواعد البيانات التي توفرها الجامعة لمنسوبيها بالمجان، وتوفر لهم مستلزمات البحث العلمي، ويحق لعضو هيئة التدريس الحصول على ترقياته العلمية بصرف النظر عن معتقداته الدينية وانتماءاته وتوجهاته السياسية، وتمنح لهم حرية السفر لغايات البحث العلمي والحصول على تفرغ علمي لإنجاز أبحاثه، والإطلاع على نتائج أبحاث زملائه العلمية بحرية، والسماح لعضو هيئة التدريس بالحصول على الدعم المالي من جهات حكومية أو خاصة لإجراء بحوثه العلمية، كما توفر الجامعة الدعم المالي لعضو هيئة التدريس لإجراء بحوثه العلمية كذلك، وتوفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في نشر أبحاثهم العلمية.

لكن هناك جوانب في حرية البحث العلمي تمارس بدرجة مرتفعة والتي تمثلت في: الحصول على الترقيات الأكاديمية وفق معايير عادلة، وخضوع عملية تحكيم الأبحاث العلمية لمعايير ثابتة ومحددة، ولعضو هيئة التدريس حرية البحث عن الحقيقة واكتشافها، وهذا ما انفردت به دراسة البلعاسي (٢٠٠٨)،

بالإضافة لدراسة الحارثي (١٤٣٦هـ)، ودراسة الدوسري (١٤٣٤هـ) فيما يتعلق بجرية البحث عن الحقيقة واكتشافها، وحرية اختيار عناوين الأبحاث العلمية دون الرجوع لإدارة الجامعة.

٣- مجال حرية التعبير عن الرأي:

يمارس أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حرية التعبير عن الرأي - والمتمثلة في حرية تقديم التفسيرات العلمية ضمن تخصصاتهم، والسماح لهم بتكوين آراءهم وقناعاتهم الخاصة بهم والتعبير عنها بجرية وموضوعية ودون النظر لرتبته الأكاديمية، وتشجع اللقاءات الحوارية الفكرية بين أعضاء هيئة التدريس وفتح قنوات الاتصال والتي من شأنها الحد من هجرة العقول، وتقديم النقد البناء، والاستشارات لجهات أخرى، والتواصل مع المجتمع المحلي، وحضور المؤتمرات والندوات داخل الجامعة وخارجها، وتوفير الحصانة الفكرية لأعضاء هيئة التدريس، - بدرجة متوسطة، وهذا ما أوضحته دراسة الحارثي (١٤٣٦هـ)، ودراسة الزبون، والبرجس (٢٠١٥)، ودراسة الدوسري (١٤٣٤هـ)، ودراسة البلعاسي (٢٠٠٨)، ولعل تفسير هذه النتيجة - الدرجة المتوسطة لممارسة حرية الرأي والتعبير - يعود إلى زيادة الالتزامات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بما يقلل من مشاركتهم والتعبير عن آرائهم في الموضوعات المتعلقة بمجال عملهم أو أقسامهم أو كلياتهم، ولقلة رجوع الأقسام والكليات لأعضاء هيئة التدريس في الموضوعات التي تتطلب المشاركة والتعبير عن الرأي، إضافة لقلة التواصل بين أعضاء هيئة التدريس (الحارثي، ١٤٣٦هـ، ص ٦٠ - ٦١).

٤- مجال المشاركة في صنع واتخاذ القرارات:

وفيما يتعلق بواقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في مجال المشاركة في صنع واتخاذ القرار، فقد أشارت دراسة الزبون، والبرجس (٢٠١٥)، والرويلي (٢٠١٥)، ودراسة البلعاسي (٢٠٠٨)، والدوسري (١٤٣٤هـ) أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لحرية المشاركة في صنع واتخاذ القرار متوسطة وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسات، وأن أبرز مظاهر حرية المشاركة في صنع واتخاذ القرار لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والتي اتفقت عليها الدراسات السابقة الذكر في مضامينها، تتمثل في ما يلي: أن مجلس الجامعة يعرض قراراته على أعضاء هيئة التدريس لمناقشتها قبل إقرارها، وتتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس مناقشة الخطط والبرامج التعليمية بالأقسام ومناقشة قرارات رؤساء الأقسام الداخلية - باستثناء البلعاسي (٢٠٠٨) الذي بينت نتيجة دراسته أن مشاركة عضو هيئة التدريس لقرارات القسم يتم بدرجة مرتفعة - وما يساعد على ذلك هو وجود قنوات اتصال واضحة لأعضاء هيئة التدريس لتقديم مقترحاتهم وأفكارهم، وأن الجامعة تتيح لأعضاء هيئة التدريس حرية مناقشة القوانين واللوائح الجديدة وتقديم الرؤى في مختلف المجالات، وأن لعضو هيئة التدريس الحق في مناقشة إدارة الجامعة في حالة عدم تطبيق العدالة، ومناقشتها كذلك في القرارات الصادرة بحقه بجرية، ومناقشة السياسة العامة للجامعة بجرية أيضاً، وله الحق في الاعتراض على التعيينات الجديدة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ضمن حدود نظام الجامعة.

بيد أن هناك مظاهر انفردت بها دراسة البلعاسي (٢٠٠٨) وذكرت أن ممارستها أعضاء هيئة التدريس لها يتم بدرجة مرتفعة وهي: ممارسة عضو هيئة التدريس لحرية اتخاذ قراراته التي ضمن صلاحياته دون العودة إلى إدارة الجامعة، وله الحق في المشاركة في لجان الجامعة المختلفة بحرية.

٥- مجال خدمة المجتمع:

أما في ما يتعلق بمجال خدمة المجتمع فقد تناولت دراسة البلعاسي (٢٠٠٨)، والوريلي (٢٠١٥)، والزبون، والبرجس (٢٠١٥) مجال خدمة المجتمع أثناء قياس واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، واتفقت جميعها في نتيجة الدراسة وهي أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لحريةهم الأكاديمية فيما يتعلق بخدمة المجتمع متوسطة، وأن أبرز مظاهر حرية خدمة المجتمع تتمثل في: لعضو هيئة التدريس الحق في إنشاء الجمعيات الخيرية والعلمية والمشاركة فيها، والانضمام للجمعيات الخيرية المختلفة، ويتواصل عضو هيئة التدريس مع المؤسسات الاجتماعية ذات العلاقة بتخصصه الأكاديمي، ويقدم عضو هيئة التدريس الآراء والمقترحات ونشر المعلومات في المجال تطوعي والإنساني وتفتح الجامعة آفاق لهم لتسهيل ذلك، وأن الجامعة تشجع أعضاء هيئة التدريس على التعاون الإقليمي والدولي في المجال التطوعي وتتيح لهم حرية المشاركة، وتؤسس الجامعة مركزاً للأبحاث هدفه دراسة مشاكل المجتمع وسبل حلها، كما يشارك عضو هيئة التدريس في الندوات وورش العمل المجتمعية، وتوافق إدارة الجامعة بين العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس والمشاركة في خدمة المجتمع، كما توفر الجامعة الحماية لأساتذتها من أي ضغوط مجتمعية وتمد الجسور بين أساتذة الجامعة والمجتمع، وغيرها من مظاهر حرية خدمة المجتمع.

إذا من خلال استعراض واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يتضح أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يتمتعون بحرية أكبر في مجال التدريس مقارنة بحريتهم في مجال التعبير عن الرأي، والبحث والنشر العلمي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات، وخدمة المجتمع، والتي جاءت بدرجة متوسطة.

لكن توجد معوقات تحد من ممارسة أعضاء هيئة التدريس لحريةهم الأكاديمية كما تذكر دراسة حميد (٢٠٠٧)، والذبياني (١٤٣٦هـ) والرويلي (٢٠١٥)، وهي البيروقراطية والروتين الإداري في أنظمة الجامعات، والاعتماد على الدولة كمصدر للتمويل وضعف تنمية مصادر التمويل غير الحكومية، وتواضع الميزانية المخصصة للأنشطة العلمية والمجتمعية في الجامعات الناشئة، وتمركز السلطة الإدارية في أيدي القيادات العليا وضعف تفويض السلطات، ومحدودية صلاحية الأقسام العلمية في المجال العلمي والإداري، والاعتماد على نظام التعيين للقيادات الجامعية بدلاً من الانتخاب، وعدم وجود لوائح خاصة بتنظيم الحرية الأكاديمية، والاعتماد على نظام موحد للجامعات الصادر من قبل مجلس التعليم العالي، وعدم توفير المتطلبات اللازمة لإنجاز البحوث العلمية، وتكليف أعضاء هيئة التدريس بأعباء إدارية كثيرة، وضعف المعرفة بمحددات الحرية الأكاديمية في المجالات المختلفة.

وقد بحثت دراسة الرويلي (٢٠١٥) في الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة، وهدفت تعرف درجة الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة، ورصد أهم جوانب القصور في هذا الجانب، وتعرف دلالة الفروق في شعور أعضاء هيئة التدريس بحريتهم الأكاديمية طبقاً لاختلاف متغيرات الدراسة، وطبقت على ست جامعات سعودية أربع منها حكومية وهي (جامعة شقراء، الخرج، المجمعة، الدمام) واثنان أهلية وهي (جامعة اليمامة، وجامعة دار العلوم الأهلية)، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن درجة الحرية الأكاديمية جاءت بدرجة متوسطة، وكان أعلى مجال هو مجال الحرية الأكاديمية في مجال التدريس، ثم مجال خدمة المجتمع، ثم مجال البحث العلمي، ثم مجال اتخاذ القرارات، وأظهرت النتائج أن أعلى معوقات ممارسة الحرية الأكاديمية هو جمود اللوائح الإدارية في الجامعة، ثم تواضع الميزانية المخصصة للأنشطة العلمية والاجتماعية.

وبحثت دراسة الزبون، والبرجس (٢٠١٥) واقع الحرية الأكاديمية في المستوى الجامعي في المملكة العربية السعودية، وهدفت تعرف واقع الحرية الأكاديمية في المستوى الجامعي في المملكة العربية السعودية، وأظهرت نتائجها أن واقع الحرية الأكاديمية في المستوى الجامعي في المملكة العربية السعودية جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية تعزى لمتغير الخبرة وبتغير الرتبة الأكاديمية، وأوصت الدراسة بضرورة أن تقوم الجامعة بتوفير كافة الحريات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس المتمثل في اتخاذ القرارات الإدارية والمالية ووضع ما يناسبه من اللوائح والأنظمة والإجراءات التي تساعد على تحقيق أهدافه التعليمية والبحثية.

ودرس البلعاسي (٢٠٠٨) درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى الأكاديميين في كليات التربية في الجامعات الرسمية بالمملكة العربية السعودية، وهدفت تعرف درجة ممارسة الأكاديميين في كليات التربية في الجامعات الرسمية بالمملكة العربية السعودية، كما هدفت الكشف عما إذا كان هناك فروق عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى الأكاديميين في كليات التربية في الجامعات الرسمية بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى الجنس، والرتبة، والموقع الوظيفي، والمنطقة الموجودة فيها الجامعة، وسنوات الخبرة، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها: أن درجة ممارسة الأكاديميين في كليات التربية في الجامعات الرسمية في المملكة العربية السعودية للحرية الأكاديمية كانت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) على درجة ممارسة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى الأكاديميين في كليات التربية في الجامعات الرسمية في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس، والرتبة الأكاديمية، والموقع الوظيفي، وسنوات الخبرة، كما بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة ممارسة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى الأكاديميين في كليات التربية في الجامعات الرسمية في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المنقطة الموجودة فيها الجامعة.

المبحث الثالث: العلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

يشهد العصر الحالي انفجاراً معرفياً، وتدفعاً للمعلومات في وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعرفة وتنوعاً في أساليب التربية والتعليم، ولذا تقع على عاتق عضو هيئة التدريس مسؤولية مستمرة للإسهام في تقدم المعرفة في ميدان تخصصه عن طريق القيام بالأبحاث، وتقديم أوراق البحث في المؤتمرات والحلقات الدراسية المتخصصة، وعلاوة على ما يقدمه من إنتاج علمي يساهم في حل المشكلات المجتمعية، كما يساهم في عمليات التطوير والتنمية الشاملة (المطيري، ١٤٣٧هـ، ص ٢).

ويعد أعضاء هيئة التدريس عماد العمل الأكاديمي في الجامعة؛ لأنهم يتحملون مسؤولية البحث العلمي والتدريس سواء على مستوى الجامعة أم الدراسات العليا، وهم الذين يضعون المناهج الدراسية، ويحددون المقررات الدراسية، وهم المناط بهم تمثيل الجامعات في خدمة المجتمع، وهم المسؤولون عن الإرشاد الأكاديمي في الجامعة، وكذلك الإشراف على طلاب الدراسات العليا، وهذا كله لا يتحقق إلا بوجود مساحة كافية من الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس (الكندي، وآخرون، ٢٠١١).

وحتى يستطيع عضو هيئة التدريس من تحمل المسؤولية والقيام بمهامه على أتم وجهه، فعلى إدارة الجامعات أن تولي جل اهتمامها لتطوير عضو هيئة التدريس وإعداده الأعداد الصحيحة، بما فيه تحقيق حاجاته ومتطلباته، وهي حاجات لا يمكن إشباعها إلا من خلال الحرية الأكاديمية (المطيري، ١٤٣٧هـ، ص ٢).

كما أن الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس متطلباً أساسياً وقليلاً لتحقيق أهداف الجامعات السعودية وسعيها نحو تحقيق الاعتماد الأكاديمي، وتحقيق الميزة التنافسية على المستويين المحلي والدولي، وذلك من خلال تجويد عمليات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وغيرها، حيث إن الحرية الأكاديمية في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع والممارسة من قبل أعضاء هيئة التدريس تعد معايير أساسية لاعتماد الجامعات محلياً (العجلوني، ٢٠١٦، ص ٤٨٠)، كما أن الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وسيلة لتعزيز وتحسين نوعية وجودة التعليم والبحث في الجامعات، فلا يمكن تطوير المعرفة والأبحاث العلمية بسهولة ما لم تمارس الحرية الأكاديمية فيها (Bergan. S, etc, 2016).

إن الهدف الأسمى للحرية الأكاديمية هو الإرتقاء بواقع العطاء العلمي وإزالة كل المعوقات التي تحد من النشاط العلمي والأكاديمي والبحثي والتفكير العلمي الحر، وتحد من نشر المعرفة والعلوم في كافة المجالات، ولذا ترتبط الحرية الأكاديمية بالجامعة ارتباطاً وثيقاً بالأغراض والمهام الأساسية للجامعة، وهي التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وما يرتبط بها من وظائف ومهام أخرى كالمشاركة في صنع واتخاذ القرار، والإرشاد الأكاديمي وغيرها، وبهذا يقع على الجامعة مسؤولية توفير الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بما وتسهيل كل السبل لممارسة الحرية الأكاديمية وإزالة ما يقع في طريقها من عقبات، وذلك لضمان تحقيق هذه الحرية بفعالية بحيث ينعكس ذلك على جودة تحقيق وظائف الجامعة المختلفة.

ولا يختلف اثنان في أن تفعيل الحرية الأكاديمية في الجامعات سيمكن عناصر العملية التعليمية من أداء أعمالهم بنجاح، فعلى سبيل المثال، تمكن الحرية الأكاديمية الطلبة من طرح أسئلتهم واستفساراتهم لأساتذتهم بكل حرية وفاعلية، وتمكن أعضاء هيئة التدريس من تقديم الحلول للمشكلات التي يواجهها الطلبة في المادة العلمية، واكتشاف نقاط ضعفهم، والحصول على تغذية راجعة في صورة معلومات يمكن استخدامها في تحسين وتطوير أساليب التدريس، ومعرفة مدى التقدم الذي يسير عليه طلابه.

إن انخفاض مستوى الحرية الأكاديمية وعدم إتاحة الفرصة للأستاذ الجامعي للمشاركة في اتخاذ القرار أو إبداء الرأي أو حرية النشر فضلاً عن قلة توافر مستلزمات البحث العلمي لا تساهم كلها في حل العقد المستعصية لأزمة المجتمع العربي المعاصر، في حين أن الإسهام في حل تلك الأزمة يستدعي إعطاء الجامعات قدراً كبيراً من الحرية والتعامل الديمقراطي بما يتضمن إفساح المجال للنقاش العلمي والموضوعي وإبداء الرأي والاستماع إلى الرأي الآخر وعقد الحلقات الدراسية والمناقشات العلمية في إطار مناخ ديمقراطي علمي لا يتعارض مع روح القوانين والأنظمة الجامعية (الزبيدي، ٢٠٠٠)، وهذا يؤثر بدوره في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ويساعد على تنمية ادائهم المهني وتطويره وتحسينه بما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء الجامعي.

كما أن انخفاض مستويات الإبداع في الوطن العربي مرده غياب الحريات الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي، وتقيد حرية البحث العلمي، ونشر المعرفة وتوجيهها وجهات معينة من خلال ممارسة الضغوط الخارجية على العلماء والباحثين (ألفين، وهايدي، ٢٠٠٨، ص ١٦).

وتعد الحرية الأكاديمية حقاً مشروعاً لعضو هيئة التدريس في تعرف الحقيقة والبحث عنها وتعليمها ونشرها وإجراء البحوث العلمية ومناقشتها دون قيد أو شرط، إذ لا جامعة دون أستاذ جامعي، ولا أستاذ جامعي دون حرية أكاديمية، ولا جامعة دون حرية أكاديمية، أي أن الجامعة التي لا تسود فيها الحرية الأكاديمية لن تكون قادرة على بناء أجيال مبدعة ولا تستطيع إجراء بحوث علمية لها قيمتها، ولا تستطيع تقديم خدمة مميزة للمجتمع المحيط بها.

كما أن الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وسيلة علمية مهمة في تحقيق وظائف الجامعة، وتساعد على الحماية من تدخل المسؤولين الإداريين وغيرهم، والسعي الدائم نحو الحرية والاستقلالية، والبعد عن التبعية والخضوع، وهذا لا يتأتى إلا من خلال الوعي بأهمية الحرية الأكاديمية داخل الجامعات في كل مجال ومكان لبناء جيل تتجذر فيه حرية التعبير والأخذ بآراء الآخرين، والحوار المفتوح، وإكسابهم اتجاهات فكرية وسلوكية لتحقيق نقلة نوعية لبناء الأجيال وإعدادهم ليكون لهم دور فاعل وبارز في العملية التعليمية (خطابية، والسعود، ٢٠١٠، ص ١٧٢).

وللحرية الأكاديمية بحسب دراسة بدران (٢٠٠٥)، وخطابية، والسعود (٢٠١٠) نتائج إيجابية على أعضاء هيئة التدريس تظهر في ارتفاع مستوى رضاهم عن العمل كلما ازداد إدراكهم وممارستهم للحرية

الأكاديمية، كما أن هناك علاقة ارتباطية بين الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ورضاهم عن العمل وإنجازهم البحثي.

كما أن هناك علاقة ارتباطية بين توفر الحرية الأكاديمية ودرجة الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث أشارت دراسة الدوسري (١٤٣٤هـ) التي تناولت الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وعلاقتها بالإبداع، إلى أن هناك علاقة إيجابية بين درجة توفر الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ودرجة إبداعهم، وأوصت الدراسة بضرورة توفير أكبر قدر من الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث والعلمي والنقد والمشاركة في اختيار القيادات الجامعية، ومناقشة السياسات العامة وإبداء الرأي في الأنشطة الجامعية.

لذا ينبغي للحرية الأكاديمية أن تحتل موقعاً مهماً في الجامعات، لتتمكن من خدمة مجتمعاتها وتحقيق أهدافها ووظائفها في البحث العلمي وبناء الأجيال وفق حرية الرأي والتحرر من القيود التي تكبل الإبداع. تأكيداً لما سبق تشير دراسة مجلة الايكو نومست (٢٠٠٥) إلى أن من أهم أسباب تقدم الجامعات الأمريكية على المستوى العالمي الاستقلالية النسبية عن الدولة وروح المنافسة التي تعم مفاصل التعليم في الولايات المتحدة وقابليته في جعل العمل الأكاديمي ونواتجه مفيدة للمجتمع، وهذه النتيجة توضح أهمية دور البيئة التي تعمل الجامعة في ظلها والتي تشجع المنافسة ولا تضع قيوداً على البحث العلمي والتفكير الحر والإبداعي والاختراع، والأبعد من ذلك أن الجامعات المستقلة والتي تتمتع بالحكم الذاتي تتمتع بالمرونة القصوى لأنها لا تخضع إلى التسلط البيروقراطي الذي يعرقل التحديث والتغير السريع لمسيرة تطورات السوق العالمي وبالتالي تؤثر على مستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة (هادي، ٢٠١٠).

ويحتاج عضو هيئة التدريس إلى ممارسة الحرية الأكاديمية في كثير من أبعاد الأداء المهني له، فهو يحتاج إلى ممارستها كما يذكر صالح (٢٠٠٠، ص ٢٢٧) في متابعة بحوثه للوصول إلى نتائج سليمة، وعرض نتائج بحوثه على طلابه، ونشر نتائج بحوثه بحيث يستفيد منها زملاؤه وينتقدوها، واختيار الكتب المقرر للمواد التي يدرسها، واختيار طريقة التدريس التي يراها مناسبة، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالأمور الأكاديمية في مجال التخصص، والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة باختيار القيادات على مستوى الكلية والجامعة.

وسنركز في هذا المبحث عن العلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ممثلاً في أربعة أبعاد، تمثل أبعاد المحور الثاني من محاور أداة البحث، وهي: التدريس وبناء المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي.

أولاً: العلاقة بين الحرية الأكاديمية وأداء عضو هيئة التدريس في مجال التدريس وبناء المناهج الدراسية:

تعد وظيفة التدريس وما يرتبط بها من وضع المقررات وبناء المناهج الدراسية واختيار أساليب التدريس المناسبة من مهام الجامعة التي يناط بعضو هيئة التدريس بتأديتها على أتم وجه، وعندما تتوفر لعضو هيئة التدريس مظاهر الحرية الأكاديمية المتعلقة بالتدريس وبناء المناهج الدراسية - مثل الحرية في مناقشة واختيار مفردات المقررات التي يدرسونها، والحرية في تحديد المراجع المناسبة وإلغاء المراجع والمصادر غير المناسبة من وجهة نظره، والحق في إبداء وجهات النظر على تدريس المقررات التي تقدمها الجامعة، وتوفير جميع الوسائل والتقنيات التي تمكن عضو هيئة التدريس من ممارسة عمله بحرية وتفتح له الآفاق في الإبداع والابتكار، وغيرها- فإنه قد يؤدي إلى رفع جودة التدريس وتحسين أدائه، والتالي رفع كفاءة مخرجات الجامعة.

كما أن توافر الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تنعكس إيجاباً على تحسين جودة التدريس الجامعي، وتسهم في تهيئة الفرصة أمام الطلاب للتدرب على النقد والتفكير، وتوفير معلومات لعضو هيئة التدريس لتحسين أسلوب تدريسه ومعرفة التقدم الذي يحرزه طلابه، وتهيئ الفرصة للطلبة لتوجيه الأسئلة، وتقديم إجابات وحلول للمشكلات التي يواجهها الطلبة في المباحث العلمية، كما أن الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس شرطاً لتعزيز وتدعيم جودة مخرجات العملية التعليمية (أبو سيف، والألفي، ٢٠١٤، ص ٢٩٤، ٣١٩).

ويتجلى توافر الحرية الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس من خلال ما يمارسه من أعمال بحرية مثل تحضير الموضوع الذي يدرسه وتطويره باستمرار، والالتزام الكامل بالمواعيد والانضباط، والموضوعية في طرح وجهات نظره بعد طرح وجهات النظر الأخرى، وتحقيق مبدأ العدل بين الطلاب وغيرها (الشبول، والزيود، ٢٠٠٩، ٢٩٣).

كما أن تقليص الحريات الأكاديمية المرتبطة بالتدريس يؤدي إلى انخفاض الجودة التدريسية في الجامعة؛ مما ينعكس أثره على جودة مخرجات الجامعة، فغياب الحرية تقتل الإبداع والتجديد، كما أن زيادة العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وزيادة أعداد الطلاب في المجموعة الواحدة يؤدي إلى وضع قيود على الأستاذ مما يضعف بدوره أدائه التدريسي (Suwanwela, 2005).

ولقد أدت الثورة في علم الاتصالات والمعلومات والعولمة التي يشهدها العالم إلى تغييرات ثقافية وقيمية واجتماعية، تزداد كل يوم وتيرتها وتأثيرها على كل مجتمعات العالم، وتشكل إحدى أهم التحولات والتغيرات التي أثرت وما تزال تؤثر في تشكيل المجتمعات الحديثة، ومن ثم تؤثر في معالم وتوجهات المؤسسات التعليمية والعلمية والثقافية.. وعلى ذلك فإن تطوير أي نظام تربوي يستدعي الاهتمام ببنيته التنظيمية والعناية بنمو مصادره البشرية وعلى رأسهم أعضاء هيئة التدريس، بهدف إطلاق طاقاتهم

الإبداعية داخل مؤسساتهم التعليمية، وهذه التغيرات التكنولوجية والاجتماعية والثقافية تتصف بصفة الديمومة في كل مجتمع سواءً أكان هذا التغيير بطيئاً أم سريعاً، وهو يمس بشكل أو بآخر قطاع التعليم كجزء مهم من قطاعات المجتمع (عباس، ٢٠١٤، ص ٤)، وهذا يدل على حاجة مناهجنا التعليمية إلى تغيير وتحديث وتطوير مستمر كي تواكب هذه التطورات والتغيرات التكنولوجية المتسارعة، ومن هنا يأتي أهمية الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وضرورة توافرها بدرجة عالية في مجال التدريس وتحسين وتطوير المناهج الدراسية كي يساهموا في بناء مناهج جامعاتهم التعليمية والمشاركة في تطويرها وتحسينها.

ثانياً: العلاقة بين الحرية الأكاديمية وأداء عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي:

يعد البحث العلمي أحد الأهداف الأساسية من وجود المؤسسات الجامعية، والبحث العلمي كما تم تعريفه مسبقاً هو "الطريق الرئيسي لاكتشاف الجديد من المعرفة والقوانين والمفاهيم والنظريات، وتوليد الأفكار والتي تعد بدورها من أهم أسس وأساليب التقدم في عصرنا الحديث".

ويمثل البحث العلمي الوظيفة الثانية للجامعات، وهو من المجالات المهمة في تحقيق أهداف الجامعة لتزويد خطط التنمية والتطوير في المجتمع بالمستجدات والمعارف والاكتشافات الجديدة والتصدي للمشكلات التي يواجهها المجتمع، وهو عامل حاسم في رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ومن ثم فلا بد أن تحرص الجامعة في رسالتها على البحث العلمي من خلال توفير المناخ العلمي والحرية الأكاديمية للقيام بأبحاثهم على أتم وجه (الذياني، ١٤٣٦هـ، ص ٢١).

ويرتبط البحث العلمي بالحرية الأكاديمية في الجامعات ارتباطاً وثيقاً، فالحرية الأكاديمية تساعد البحث العلمي على التطور، وتنمية المجتمع من خلال تلمس القائلون عليه حاجات المجتمع المختلفة، كما أن البحث العلمي الجاد لا يكون إلا بالحرية ولا يتطور ويرقى إلا بها، فالحرية الأكاديمية هي حق العلماء في مواصلة البحث والتدريس دون سيطرة أو قيود من قبل المؤسسات التي توظفهم، ومن هنا يتجلى لنا أهمية الحرية الأكاديمية وأثرها في إثراء البحث العلمي وتطوير أساليبه بالشكل الذي يخدم أفراد المجتمع (الكندري، والشاهين، ٢٠١١)، كما أثبتت الدراسات أن أعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بقدر كبير من الحرية قادرون على زيادة إنتاجهم العلمي باتجاه إيجابي (الزبون، وبرجس، ٢٠١٥).

كما أن الحرية الأكاديمية ترتبط بجرية الحصول على المعلومات والبيانات والإحصاءات المناسبة والدقيقة في الوقت المناسب، لأن نتائج البحوث تتوقف على صحة المعلومات ودقة البيانات وسهولة الحصول عليها بالكم والكيف المناسبين، ومن ثم فإن المعلومات الضعيفة وغير الدقيقة تؤثر سلباً على نتائج البحوث العلمية نظراً لانشغال الباحث بالسعي للحصول على معلومات ليست متوفرة في معظمها أو أنها لا تفي بالغرض (حوالة، ٢٠٠٩، ص ١٨٠).

ولقد ظل الباحث الأكاديمي والأستاذ الجامعي يعاني من الرقابة المختلفة التي جعلته يعيش في بعض البلدان تحت هامش الرعب، وظلت حرية البحث العلمي ضمن هامش محدود، بالإضافة لبعض المعوقات

المتعلقة بالأنظمة الجامعية الإدارية، كالتعيين والدوام والإجازات والترقيات والتفرغ، وهذه كلها معوقات أمام الباحث العلمي وعامل كبح يجد من إبداعه، فضلاً عن ضعف الحوافز في كثير من الأحيان، وتقاسم الولاء كشرط أساسي لتولي المسؤوليات والترقيات، وذلك على حساب الكفاءة والإخلاص للوطن (شعبان، ٢٠٠٧).

وتتنوع مظاهر الحرية الأكاديمية المرتبطة بالبحث العلمي والتي لها دور كبير في تطور ونمو البحث العلمي في الجامعات، ومنها على سبيل المثال: أن يمتلك عضو هيئة التدريس حرية البحث عن الحقيقة واكتشافها وحرية اختيار مواضيع الأبحاث العلمية دون الرجوع لإدارة الجامعة، وأن توفر الجامعة مصادر للمعلومات وقواعد للبيانات والمراجع اللازمة لإجراء البحوث، وتسمح لأعضاء هيئة التدريس بحرية الوصول لها، وأن تخضع عملية تحكيم الأبحاث العلمية لمعايير ثابتة ومحددة، وأن يمتلك عضو هيئة التدريس حرية النشر والتعبير عن نتائجه وآرائه، وأن تعطي الجامعة فرص السفر لغايات البحث العلمي، وغيرها من المظاهر.

ثالثاً: العلاقة بين الحرية الأكاديمية وأداء عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع:

ترتبط الحرية الأكاديمية شأنها شأن كافة الحريات العامة سواءً كانت سياسية أو مدنية أو فكرية بالبيئة الاجتماعية للمجتمع المحيط، فكلما اتسعت الحريات داخل المجتمع اتسعت المساحة أمام الحرية الأكاديمية داخل الجامعات والعكس صحيح (أبو حميد، ١٤٢٨هـ، ص ٥٣).

وتبرز العلاقة بين الحرية الأكاديمية والمجتمع عندما يظهر الدور الاجتماعي للحرية الأكاديمية، حيث تعمل على مساعدة الجامعة من أجل النهوض بالمجتمع في مقابل أن يقوم المجتمع بتزويد الجامعة مادياً ومعنوياً بما يساعدها على القيام بمهامها والدفاع عن حريتها وحرية أعضائها، كما أن الحرية الأكاديمية تعكس المناخ السائد حولها في المجتمع، حيث تعطي صورة واضحة ودقيقة للاتجاهات المحيطة بها، ومدى تقبل المجتمع لإنتاج علمائه ومفكره من الآراء والأفكار الجريئة والجديدة ومدى تقبل المجتمع للتغيير والتطوير والتحسين (سكران، ٢٠٠١).

وتمتد الفائدة المرجوة من ممارسة الحرية الأكاديمية في خدمة المجتمع إلى المجتمع المحلي والإنسانية عامة، حيث تعطي صورة واضحة للتواصل الحضاري بين الجامعات في المجتمعات المختلفة والتعاون فيما بينها من أجل حل المشكلات والقضايا العالمية فيها، فمهما كانت المحاذير من إساءة استخدام الحرية الأكاديمية فإن الفائدة المتوقعة الحصول عليها من ممارستها وتطبيقها في مؤسسات التعليم العالي خاصة ومؤسسات المجتمع عامة تفوق أضرارها بكثير (سكران، ٢٠٠١).

ويحتاج عضو هيئة التدريس إلى الحرية الأكاديمية لخدمة المجتمع بشكل أكبر من خلال المقررات الدراسية وتدريبها واختيار المشكلات المجتمعية والمساهمة في حلها بالطرق العلمية من خلال البحث العلمي والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية وغيرها.

ومن أبرز مظاهر الحرية الأكاديمية المرتبطة بخدمة المجتمع: حق عضو هيئة التدريس في المشاركة في تقديم الاستشارات للجهات الخاصة، والاسهام في الأنشطة والخدمات التطوعية داخل المجتمع، والاسهام بحرية في تناول قضايا المجتمع ودراساتها وبحثها، وقيام الجامعة بتوفير الحماية لأعضاء هيئة التدريس بها من أية ضغوط مجتمعية، وأن تفتح الجامعة آفاقاً للأساتذة لتقديم مقترحاتهم وآرائهم لخدمة مجتمعهم، وغيرها من مظاهر الحرية الأكاديمية.

رابعاً: العلاقة بين الحرية الأكاديمية وأداء عضو هيئة التدريس في مجال التطوير الذاتي والتخصصي:

من مقاصد الحرية الأكاديمية أن يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالحرية التامة في تقصي المعرفة وتطويرها وتحسينها والإستفادة منها في التطوير الذاتي والتخصصي بما يعود عليهم بنتائج إيجابية تحقق بها الأهداف التي تحدم جامعاتهم بشكل خاص، ومجتمعاتهم بشكل عام، ذلك من خلال البحث في مصادر المعلومات المختلفة التي يجب أن توفرها إدارة الجامعة، وتقصي المعلومات والمناقشة والحوار والتوثيق والإنتاج والتدريس وإلقاء المحاضرات وحضور الندوات والمؤتمرات وكل من شأنه المساهمة في تطوير وتحسين الأداء الجامعي دون تدخل داخلي أو خارجي (الزبون، وبرجس، ٢٠١٥).

كما تتميز الحرية الأكاديمية بمنح الثقة الذاتية والجماعية لأعضاء هيئة التدريس فنتمي فيهم حب الإطلاع والتوسع في التخصص وتحفزهم على التجديد والإبتكار، وتثير فيهم حوافز الطموح والوصول إلى الغايات والأهداف البعيدة المدى، وهذا بدوره يدفعه إلى المزيد والديمومة في تجويد أدتهم الأكاديمي والذي يعد مطلباً أساسياً للقيام الأدوار المنوطة بهم والمتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (القري، ١٤٣٣هـ).

وقد بحثت دراسة الحارثي (١٤٣٦هـ) في الحرية الأكاديمية على مستوى جامعة أم القرى، وهدفت الكشف عن واقع الحرية الأكاديمية لعضوات هيئات التدريس بجامعة أم القرى وعلاقتها بمستوى الإنتاجية لديهن، وإمكانية التنبؤ بمستوى الإنتاجية العلمية من خلال درجات الحرية الأكاديمية، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن واقع الحرية الأكاديمية لعضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى كانت متوسطة في الواقع الكلي، وأن متوسط الإنتاجية العلمية (٠,١٨) سنوياً، ومتوسط البحوث المنشورة (٠,٤٦)، ومتوسط الكتب المؤلفة (٠,٠٥)، والمشاركة في المؤتمرات (٠,٣٩) سنوياً، ووجود علاقة ارتباطية بين الحرية الأكاديمية في جميع مجالاتها الثلاثة وبين مستوى الإنتاج العلمي في مجال تأليف الكتب، ولا يمكن التنبؤ بعدد البحوث المنشورة أو المشاركة في المؤتمرات العلمية من خلال واقع الحرية الأكاديمية بمجالاتها الثلاث، بينما يمكن التنبؤ بعدد الكتب التي يتم تأليفها من خلال واقع الحرية الأكاديمية في مجال حرية الرأي.

كما أشارت نتائج دراسة السعود، وخطابية (٢٠١٠) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرضا عن العمل، ومجالات الحرية الأكاديمية، وفسر الباحثان هذه النتيجة بأنه في حالة توافر الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في الجامعة من حيث الحرية التدريسية، وحرية التعبير عن الآراء والأفكار التي يتبناها عضو هيئة التدريس، وحرية البحث العلمي من حيث اختيار المشكلات البحثية، والاطلاع على الدراسات العلمية، فإن هذا ينعكس بشكل إيجابي على الرضا عن العمل لعضو هيئة التدريس، إذ لا يعقل أن يكون عضو هيئة التدريس راضياً عن عمله وهو مسلوب لحيته الأكاديمية، كما أشارت نتائج دراسة المطيري (١٤٣٧هـ) إلى وجود علاقة طردية بين الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة الملك سعود والولاء التنظيمي لجامعتهم.

ويتفق الباحث مع نتيجة هاتين الدراستين، ومن البديهي أن رضا عضو هيئة التدريس عن العمل وبيئة العمل سيؤدي حتماً إلى أدائه لعمله بدرجة عالية من الجودة والإتقان، بل سيعمل على تعزيز السلوكيات الإبداعية والتميز في الأداء لدى عضو هيئة التدريس وبنعكس إيجاباً على تحقيق الجامعة لمهامها الوظيفية وأهدافها، كما أن توافر الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تزيد من ولائهم التنظيمي لجامعاتهم وبالتالي تساعد على تحسين أدائهم المهني.

وقد تبين من خبرات الجامعات العريقة أن توفر الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بما قد أدى إلى تطوير البحث العلمي ودفع التنمية البشرية الشاملة خطوات متقدمة إلى الأمام، مما أدى إلى تقدم مجتمعاتهم على جميع الأصعدة والمستويات، وهذا مشاهد وملحوس في الدول المتقدمة، فقد تقدمت مجتمعاتهم على مستويات الإنتاج والتنمية الإنسانية والتقنية الحديثة وتحسين مستوى المعيشة والرفاهية (زرافة، ٢٠١٥).

وهذا يفسر ويدل دلالة واضحة على العلاقة الارتباطية والمؤثرة بين ممارسة الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، حيث إن توافر الحرية الأكاديمية بشكل كبير يؤدي إلى رفع وتحسين وتطوير مستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجميع أبعاده.

التعليق العام على البحوث والدراسات السابقة:

لقد نهل البحث الحالي من الدراسات السابقة التي تناولت محور الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ومحور الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بما احتوته تلك الدراسات على مفاهيم وأفكار ومعايير وغيرها الكثير من الفوائد التي عمقت خلفيتها النظرية، وساعدت الباحث في صياغة الإطار النظري، وبناء أداة البحث.

وقد عُرضت تحت محور الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس مجموعة دراسات محلية كدراسة (الفريخ، ٢٠١٣)، ودراسة (آل زاهر، ٢٠٠٩) ودراسة (الحري، ٢٠١٣) ودراسة (البلادي، ٢٠١٥)، ودراسة (الأحمدي، ٢٠١٤)، ودراسة (الغامدي، ٢٠١٠)، ودراسة (موسى، والعتيبي، ٢٠١١) وإقليمية كدراسة (غريب، ٢٠٠٩) ودراسة (البرعي، ٢٠٠٩) ودراسة (الجنابي، ٢٠٠٩) ودراسة (خرابشة، ٢٠١٣) وأجنبية كدراسة (Taylor, 2001)، ودراسة (Bartley, 2001)، ودراسة (Sastry, 2006)، ودراسة (Solodinkov, 2008)، ودراسة (Bin Tareef, 2009)، ودراسة (Mamiseishvili & Rosser, 2010)، وتحت محور الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تم عرض مجموعة من الدراسات المحلية كدراسة البلعاسي (٢٠٠٩)، ودراسة الزبون والبرجس (٢٠١٥)، ودراسة الرويلي (٢٠١٥)، ودراسة العامري (١٤٣٤هـ)، ودراسات إقليمية كدراسة الشبول (٢٠٠٦)، ودراسة الشبول والزبود (٢٠٠٩)، ودراسة سيف (٢٠٠٦)، ودراسة رعفيت (٢٠١٠)، ودراسة الظفيري والعازمي (٢٠١٣)، ودراسة العجلوني (٢٠١٦)، والفايدي (٢٠١٧)، ودراسات أجنبية كدراسة (Walz, 2017)، ودراسة (Traianou, 2015)، ودراسة (Hogan & Trotter, 2013)، ودراسة (Barger, 2010)، ودراسة (Karran, 2007)، ودراسة (Goodell, 2005)، وتحت محور العلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس تم عرض مجموعة دراسات كدراسة المطيري (١٤٣٧هـ)، ودراسة الحارثي (١٤٣٦هـ)، ودراسة الدوسري (١٤٣٤هـ)، ودراسة خطابية والسعود (٢٠١١)، ودراسة خطابية (٢٠١٠)، ودراسة بدران (٢٠٠٥)، وقد تنوعت مواضيع وأهداف ونتائج ومجتمعات الدراسات السابقة، بينما تكاد تتفق في نوعية المنهج والأداء المستخدمة.

ويتضح من خلال استعراض الدراسات والبحوث المتعلقة بالمحور الأول: الأداء المهني لأعضاء هيئة

التدريس، والمحور الثاني: الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ما يلي:

١. هدفت معظم الدراسات السابقة إلى دراسة واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وواقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والمشاركة في صنع واتخاذ القرار وغيرها، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهي تشترك مع البحث الحالي في الهدف الأول والثاني من أهداف البحث، وهو دراسة واقع الأداء المهني وواقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

٢. معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي عدا دراسة هوجن، وتروتر (Hogan, Baryy. E &

فقد استخدمت المنهج التاريخي، ودراسة الذيباني (١٤٣٦هـ) فقد استخدمت المنهج التحليلي لتحليل مواد التعليم العالي والمرتبطة بالحرية الأكاديمية، بالإضافة للمنهج الوصفي المسحي، وكذلك دراسة (Mamiseishvili & Rosser, 2010) استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ودراسة آل زاهر (٢٠٠٩)، ودراسة (Warren, 2009)، فقد استخدمت المنهج الاستقرائي التحليلي، ودراسة القرني (١٤٣٣هـ) فقد استخدمت المنهج الوصفي المكتبي.

٣. معظم الدراسات استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات كدراسة (البلادي، ٢٠١٥)، ودراسة (الأحمدي، ٢٠١٤)، ودراسة المطيري (١٤٣٧هـ)، ودراسة الحارثي (١٤٣٦هـ)، ودراسة الدوسري (١٤٣٤هـ)، وبعضها استخدمت المقابلة كأداة لجمع البيانات كدراسة (Walz, 2017)، ودراسة (Jeannin, 2010)، وبعضها جمع بين أداة المقابلة والاستبانة لجمع البيانات كدراسة الشبول (٢٠٠٦)، ودراسة (Mamiseishvili & Rosser, 2010)، ويشترك البحث الحالي مع الدراسات السابقة التي استخدمت الاستبانة فقط كأداة لجمع البيانات.

٤. تنوعت الدراسات السابقة في طريقة اختيار عينة الدراسة ما بين عينة عشوائية، وطبقية، وغيرها، ويشترك البحث الحالي مع الدراسات التي اختيرت عينتها بطريقة عشوائية.

٥. تناولت الدراسات السابقة مختلف مجالات الحرية الأكاديمية بدءاً بجزورها التاريخية ومروراً بأهميتها وخصائصها وضوابطها ومبادئها وأبعادها ومجالاتها ومتطلباتها وواقعها، كما تناولت الأداء المهني مفهومه ومؤثراته وتقييمه وأبعاده وأدوار ومهام عضو هيئة التدريس والتطوير والتنمية المهنية لهم ومعايير الأداء المهني وغيرها.

أ- أوجه الشبه والاختلاف:

أوجه الشبه:

١. يتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي في دراسته للحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
٢. يتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
- ٣- يتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في العينة المطبق عليها البحث (أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي) بشكل عام، وعلى وجه التفصيل، يتفق البحث الحالي مع دراسة أبو حميد (١٤٢٨هـ) في "جامعة الملك عبد العزيز"، ومع دراسة الرويلي (٢٠١٥) في جامعة "الإمام عبد الرحمن الفيصل (الدمام سابقاً)" كإحدى عناصر مجتمع البحث، بينما يختلف عن بقية الدراسات المحلية السابقة في عينة البحث.
٣. يتفق البحث الحالي مع بعض دراسات المبحث الأول في تناول موضوع الأداء المهني في التعليم العالي، وفي أبعاد أداة البحث التي استخدمت لقياس واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

٤. يتفق البحث الحالي مع دراسات المبحث الثاني في تناول موضوع الحرية الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي،

٥. يتفق البحث الحالي مع البحوث والدراسات السابقة المحلية في مجتمع البحث ألا وهو الجامعات السعودية.

أوجه الاختلاف:

١. أن البحث الحالي يختلف عن البحوث والدراسات السابقة في بيئة التطبيق، حيث طبق البحث في جامعات (الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والملك عبد العزيز، والإمام عبد الرحمن الفيصل، وجازان، وحائل) كعينة ممثلة لمناطق المملكة الوسطى والغربية والشرقية والجنوبية والشمالية.

٢. أن البحث الحالي يختلف عن دراسة الحارثي (١٤٣٦ هـ) في تناولها للحرية الأكاديمية وعلاقتها بالإنتاجية العلمي لعضوات هيئة التدريس، حيث ركزت الدراسة السابقة في متغير الإنتاجية العلمية على مستوى الإنتاجية العلمية (عدد البحوث المنشورة، وعدد الكتب المؤلفة، وعدد المؤتمرات التي شاركت فيها عضوة هيئة التدريس بورقة أو بحث) كما عرفت الباحثة إجرائياً، وبالتالي فهي لم تتناول إلا جزءاً من الأداء المهني وهو المتعلق بالبحث العلمي، بينما يقيس البحث الحالي واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في مجالات (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، البحث والنشر العلمي، خدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والمهني)، وعلاقة الحرية الأكاديمية بهذه المجالات، كما يختلف في بيئة التطبيق عن تلك الدراسة.

ب- أوجه الإفادة من الدراسات والبحوث السابقة:

تحدد فيما يلي:

١. أن البحث الحالي تبرره بعض من توصيات ونتائج الدراسات السابقة كدراسة (أبو حميد، ١٤٢٨ هـ) التي ذكرت بأن موضوع الحرية الأكاديمية موضوع جدير بالبحث والدراسة على مختلف العصور وفي مختلف المجتمعات نظراً لاعتباره ركيزة أساسية في نمو الجامعات، بالإضافة إلى توصيات دراسة كلاً من (الدوسري، ٢٠١٣)، و(الحارثي، ١٤٣٦ هـ)، و(الذبياني، ١٤٣٦ هـ)، و(خطابية، ٢٠١٠)، و(الشبول، والزيود، ٢٠٠٩) والتي أوصت بإجراء المزيد من الدراسات حول الحرية الأكاديمية وعلاقتها ببعض المتغيرات.

٢. يستفيد البحث الحالي من البحوث والدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث، وبناء أداة البحث، وتكوين الإطار النظري، والتبصير بمنهجية البحث وأدواته، والأساليب الإحصائية المطبقة فيها، والمراجع الواردة في تلك البحوث والدراسات السابقة، ومقارنة نتائج البحث الحالي بنتائج الدراسات السابقة.

٣. يستفيد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد أبعاد الدراسة، ومسمياتها، وبناء عبارات الاستبانة.

ت- أوجه التفرد والتميز للبحث الحالي:

تفرد البحث الحالي في قياسه للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بإضافة بعد التطوير الذاتي والتخصصي، وهو ما لم تتناوله أيّاً من الدراسات السابقة، كما إن هذا البحث يحاول الكشف عن العلاقة بين الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (متغير مستقل) والأداء المهني لهم (متغير تابع)، كما يسعى لتقديم رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وهو ما لم تتناوله أي من الدراسات السابقة وفقاً لحدود الدراسة الحالية.

الفصل الثالث إجراءات البحث

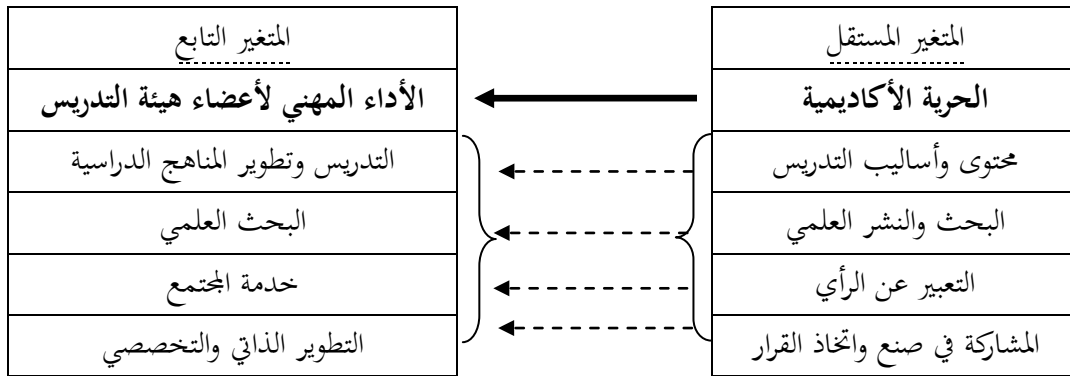
- أولاً: منهج البحث.
- ثانياً: مجتمع البحث.
- ثالثاً: عينة البحث.
- رابعاً: أداة البحث.
- خامساً: تنفيذ البحث.
- سادساً: الأساليب الإحصائية.

إجراءات البحث.

يهدف هذا الفصل إلى عرض الإجراءات التي اتبعت في تنفيذ البحث، وتشمل المنهج المتبع، ومجتمعه، وعينته التي طبقت عليها الأداة، وإجراءات البحث، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

أولاً: منهج البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي الذي يعتمد على وصف دقيق للظواهر والمعلومات، وتحليلها، وتفسيرها (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٠)، بهدف تعرف واقع الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ويصنف البحث الحالي ضمن البحوث التي تعتمد على المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث الحالي؛ حيث يمكن وصف وتحليل أبعاد المشكلة ودراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كينياً أو تعبيراً كمياً، ويستفيد البحث من هذا المنهج في إجراء دراسته حيث يعتمد "على استيضاح أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط" (العساف، ١٤٢٤هـ، ص ١٩١)، وكانت متغيرات البحث على النحو التالي:



شكل (١) يوضح متغيرات البحث.

ثانياً: مجتمع البحث:

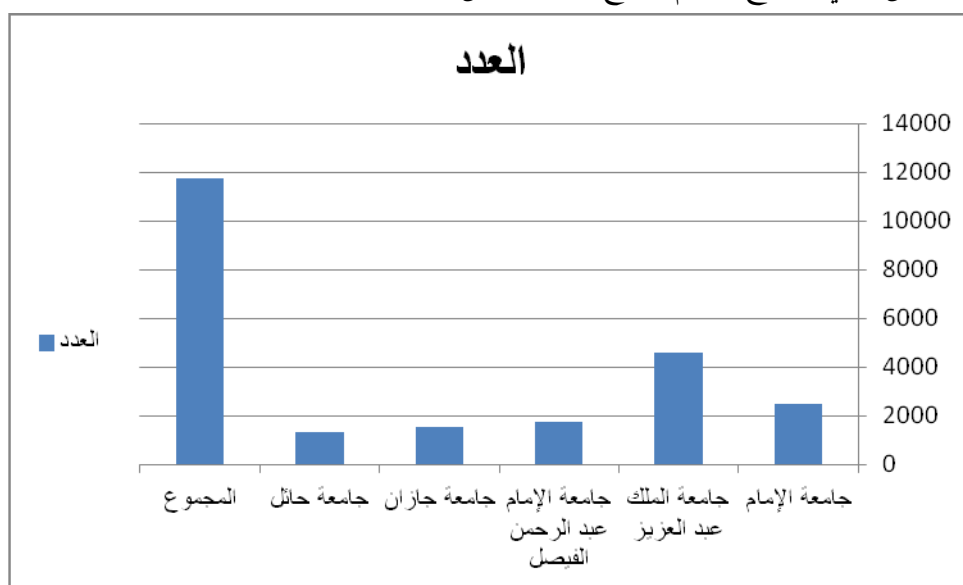
تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس في خمس جامعات من الجامعات السعودية: (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل، وجامعة جازان، وجامعة حائل)، وهي مدونة بالجدول التالي:

جدول (١) يوضح مجتمع البحث.

اسم الجامعة	الإمام محمد بن سعود الإسلامية	جامعة الملك عبد العزيز	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	جامعة جازان	جامعة حائل	المجموع
أعضاء هيئة التدريس	٢٥٠١	٤٥٨٧	١٧٥١	١٥٦٧	١٣٣٠	١١٧٣٦

* المصدر: مركز إحصاءات التعليم، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، وزارة التعليم. أعضاء هيئة التدريس حسب الجهة التعليمية والرتبة العلمية للعام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ تاريخ الاسترجاع: ١٣/١١/١٤٣٨هـ.

والشكل التالي يوضح حجم مجتمع البحث بكل جامعة من الجامعات الخمس السعودية.



شكل (٢) مجتمع البحث في كل جامعة من الجامعات الخمس.

يتضح من الجدول (١)، والشكل (٢) أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بلغ (٤٥٨٧)، وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بلغ (٢٥٠١)، وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل بلغ (١٧٥١)، وأعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان بلغ (١٥٦٧)، وأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بلغ (١٣٣٠) في حين بلغ العدد الكلي لمجتمع البحث (١١٧٣٦) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الخمس جامعات السعودية.

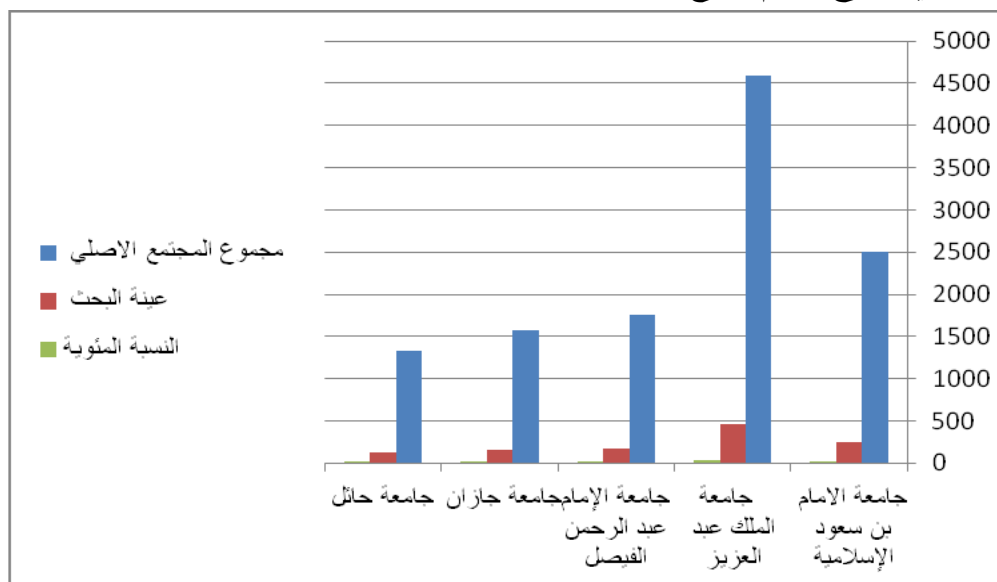
ثالثاً: عينة البحث:

تم تحديد مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بالخمس جامعات سعودية السابقة الذكر، وبلغ عددهم (١١٧٣٦) ولتحديد عينة البحث لجأ الباحث إلى تطبيق نسبة (١٠%) من إجمالي أفراد مجتمع البحث في كل جامعة من الجامعات الخمس، والجدول التالي يوضح إجمالي عدد أفراد مجتمع البحث في كل جامعة وعينته في كل جامعة من الجامعات السعودية الخمس.

جدول (٢) يوضح عينة البحث طبقاً لمتغير الجامعة.

اسم الجامعة	جامعة الإمام	جامعة الملك عبد العزيز	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	جامعة جازان	جامعة حائل	المجموع
عدد المجتمع الأصلي	٢٥٠١	٤٥٨٧	١٧٥١	١٥٦٧	١٣٣٠	١١٧٣٦
العدد المطلوب طبقاً (١٠%)	٢٥٠	٤٥٨	١٧٥	١٥٦	١٣٣	١١٧٢
النسبة المئوية	٢١,٣	٣٩,١	١٤,٩	١٣,٤	١١,٣	١٠٠%

والشكل التالي يوضح حجم مجتمع البحث وعينته في كل جامعة من الجامعات الخمس السعودية:



شكل (٣) مجتمع وعينة البحث في كل جامعة من الجامعات الخمس.

وتم تطبيق أداة البحث على عينة من مجتمع البحث والبالغ عدده (١١٧٣٦)، وبعد استبعاد الاستبانات غير الصالحة للتحليل، وبعض من الاستبانات لم يتم إرجاعها؛ بلغ العدد الكلي لعينة البحث (١١٧٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الخمس جامعات السعودية بنسبة ما يقرب من (١٠٠,٠%) من إجمالي أفراد عينة البحث، وفيما يلي وصفاً لعينة البحث حسب متغيرات البحث.

وصف عينة البحث:

١. وصف عينة البحث طبقاً لمتغير التخصص (نظري، وعلمي):

جدول (٣) وصف عينة البحث طبقاً للتخصص (نظري، وعلمي).

النسبة المئوية %	العدد	التخصص
٦٣,٨	٧٤٨	نظري
٣٦,٢	٤٢٤	علمي
١٠٠,٠	١١٧٢	المجموع الكلي



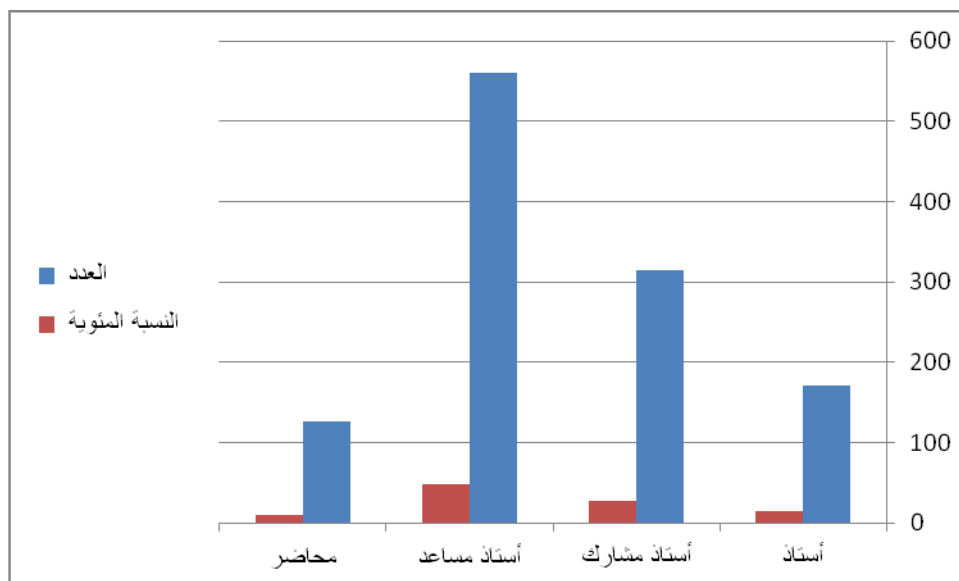
شكل (٤) يوضح عينة البحث طبقاً لمتغير التخصص.

يتضح من الجدول (٣) والشكل (٤) أن نسبة التخصصات النظرية لأعضاء هيئة التدريس بلغت (٦٣,٨%)، وبلغت نسبة التخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس (٣٦,٢%) من أفراد عينة البحث.

٢. وصف عينة البحث طبقاً لمتغير الدرجة العلمية:

جدول (٤) وصف عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الدرجة العلمية.

النسبة المئوية	العدد	نوع المتغير
١٤,٥	١٧١	أستاذ
٢٦,٨	٣١٤	أستاذ مشارك
٤٧,٩	٥٦١	أستاذ مساعد
١٠,٨	١٢٦	محاضر
%١٠٠	١١٧٢	المجموع الكلي



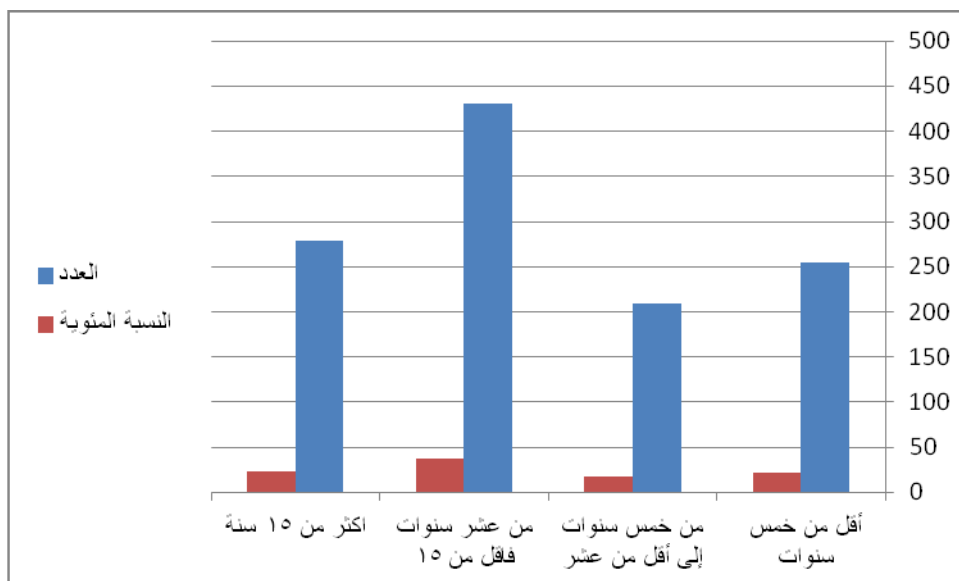
شكل (٥) يوضح عينة البحث طبقاً لمتغير الدرجة العلمية.

يتضح من الجدول (٤) والشكل (٥) أن عدد أفراد عينة البحث من الدرجة العلمية (أستاذ) بلغت (١٧١) ونسبة مئوية بلغت (١٤,٥%)، وأن عدد أفراد عينة البحث من الدرجة العلمية (أستاذ مشارك) بلغت (٣١٤) ونسبة مئوية بلغت (٢٦,٨%)، وأن عدد أفراد عينة البحث من الدرجة العلمية (أستاذ مساعد) بلغت (٥٦١) ونسبة مئوية بلغت (٤٧,٩%)، وأن عدد أفراد عينة البحث من الدرجة العلمية (محاضر) بلغت (١٢٦) ونسبة مئوية بلغت (١٠,٨%) من أفراد عينة البحث.

٣. وصف عينة البحث طبقاً لمتغير الخبرة:

جدول (٥) وصف عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الخبرة.

النسبة المئوية	العدد	نوع المتغير
٢١,٧	٢٥٤	أقل من خمس سنوات
١٧,٨	٢٠٩	من خمس سنوات إلى أقل (١٠)
٣٦,٧	٤٣٠	من عشر سنوات إلى أقل من (١٥) سنة
٢٣,٨	٢٧٩	من (١٥) سنة فأكثر
%١٠٠	١١٧٢	المجموع الكلي



شكل (٦) وصف عينة البحث طبقاً لمتغير الخبرة.

يتضح من الجدول (٥) والشكل (٦): أن أفراد عينة البحث من ذو الخبرة (أقل من خمس سنوات) بلغ (٢٥٤) وبنسبة مئوية بلغت (٢١,٧ %)، وأن أفراد عينة البحث من ذو الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل ١٠) بلغ (٢٠٩) وبنسبة مئوية بلغت (١٧,٨ %)، أن أفراد عينة البحث من ذو الخبرة (من عشر سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) بلغ (٤٣٠) وبنسبة مئوية بلغت (٣٦,٧ %) وأن أفراد عينة البحث من ذوي الخبرة (أكثر من ١٥ سنة) بلغ (٢٧٩) وبسبة مئوية بلغت (٢٣,٨ %) من أفراد عينة البحث.

رابعاً: أداة البحث:

١- تصميم أداة البحث:

تم استخدام الاستبانة كأداة للبحث، وتم بناؤها في ضوء مشكلة البحث وأسئلته وأهدافه، والاستفادة من الإطار النظري، والاطلاع على استبانات عدد من الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث، ومتابعة المشرف العلمي، والاطلاع على بعض الأدوات في المجال نفسه وتم وضع الصورة الأولية لأداة البحث (الملحق (١)) مكونة من محورين، ينضوي تحتها ثمانية أبعاد، وتشتمل الاستبانة على قسمين: القسم الأول: المعلومات الأولية، وتشتمل البيانات الأولية المتعلقة بأفراد مجتمع البحث، وهي: (الجامعة، والتخصص، والدرجة العلمية، والخبرة).

القسم الثاني: محاور الاستبانة، وتشتمل:

المحور الأول: واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ويحتوي على الأبعاد (محتوى وأساليب التدريس، والبحث والنشر العلمي، والتعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار).

المحور الثاني: واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ويحتوي على الأبعاد (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي).

٢- صدق أداة البحث:

أ- الصدق الظاهري:

- للتأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث تم توزيعها على عدد من أساتذة الإدارة التربوية والمناهج وطرق التدريس، وعلم النفس، بلغ عددهم (١٦) محكمًا لتحكيمها ولإبداء الرأي فيما يلي:
- الوضوح وإمكانية القياس.
 - دقة عبارات الأداة وشمولية أبعادها.
 - مدى اتساق العبارة وانتمائها للبعد المراد قياسه.
 - تنسيق العبارات لتصبح مصاغة بطريقة موحدة إلى حد ما.
 - حذف العبارات التي لا تناسب البعد وإضافة أي العبارة التي تناسب البعد.
- وقد تم الاستجابة لآراء المحكمين، والملحق (٣) يبين قائمة أسماء المحكمين، وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وتم الأخذ بنسبة اتفاق (٨٨ %) فأعلى؛ ليصبح عدد عبارات الاستبانة (٦١) عبارة، والملحق (٢) يبين الاستبانة في صورتها النهائية.
- وتم إخراج أداة البحث في صورتها النهائية ملحق (٢)، وتضمنت أداة البحث في صورتها النهائية (٦١) عبارة، موزعة على محورين رئيسيين يحتوى كل محور على أربعة أبعاد، ويحتوى كل بعد على عدد من العبارات يوضحها جدول (٦).

جدول (٦) محاور وأبعاد وعدد العبارات بكل بعد ومحور من محاور البحث بأداة البحث.

م	المحاور	الأبعاد	من - إلى	عدد العبارات	النسبة المئوية
١	المحور الأول: واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.	البعد الأول: محتوى وأساليب التدريس.	٨-١	٨	٧,٤٠
		البعد الثاني: البحث والنشر العلمي.	١٦-٩	٨	٧,٤٠
		البعد الثالث: التعبير عن الرأي.	٢٣-١٧	٧	١٨,٥١
		البعد الرابع: المشاركة في صنع واتخاذ القرار.	٣١-٢٤	٨	١٨,٥١
	مجموع عبارات المحور الأول		٣١-١	٣١	٥١,٨٥%
٢	المحور الثاني: واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.	البعد الأول: التدريس وتطوير المناهج الدراسية.	٣٨-٣٢	٧	٧,٤٠
		البعد الثاني: البحث العلمي.	٤٥-٣٩	٧	٩,٢٥
		البعد الثالث: خدمة المجتمع	٥٣-٤٦	٨	١٤,٨١
		البعد الرابع: التطوير الذاتي والتخصصي	٦١-٥٤	٨	١٦,٦٦

م	المحاور	الأبعاد	من - إلى	عدد العبارات	النسبة المئوية
	مجموع عبارات المحور الثاني		٦١-٣٢	٣٠	٤٨,١٤ %
	مجموع عبارات الاستبانة			٦١	١٠٠ %

تم تحديد طريقة الاستجابة على الاستبانة، حيث تم تصنيف استجابات أفراد العينة حسب درجة الدور، وفق المقياس التالي:

كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
٥	٤	٣	٢	١

وقد تم تطبيق أداة البحث على العينة من خلال المخاطبات الرسمية من سعادة وكيل جامعة الملك خالد للدراسات العليا والبحث العلمي لسعادة وكلاء الجامعات للدراسات العليا بالخمسة جامعات لتطبيق الاستبانة (ملحق (٤))، كما تمت المتابعة من قبل الباحث من خلال التواصل الشخصي ووسائل التواصل الاجتماعي، وتم إعداد رابط إلكتروني لاستخدامه في التطبيق، وتم رفع أداة البحث عليه، رابط أداة البحث: <https://goo.gl/forms/yp7mtrw2xmNDZtr23>

ب- صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث؛ تم حساب معامل ارتباط بيرسون لتحديد الاتساق الداخلي للعينة الاستطلاعية التي بلغت (٦١) مفردة، ويقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع البعد الذي تنتمي إليه العبارة، وتم حساب قوة العلاقة بين كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) كما يظهر في الجداول التالية:

جدول (٧) نتائج قيم الاتساق الداخلي (الصدق الارتباطي) لعبارات المحور الأول وأبعاده بأداة البحث.

ارتباط درجات عبارات البُعد بمتوسط الدرجة للمحور ل :							
البعد الرابع/ المحور الأول		البعد الثالث/ المحور الأول		البعد الثاني/ المحور الأول		البعد الأول/ المحور الأول	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٥٩٠	٢٤	**٠,٤٠٧	١٧	**٠,٦٠٣	٩	**٠,٥٣٦	١
**٠,٦٣٥	٢٥	**٠,٦٥٦	١٨	**٠,٥٦٦	١٠	**٠,٥٣٩	٢
**٠,٦٢١	٢٦	**٠,٥٣٥	١٩	**٠,٦١٥	١١	**٠,٤٦٥	٣
**٠,٤٩٣	٢٧	**٠,٦١٠	٢٠	**٠,٥٧٧	١٢	**٠,٥٩٠	٤
**٠,٥٦٦	٢٨	**٠,٦٤٣	٢١	**٠,٥٤٣	١٣	**٠,٤٢٤	٥
**٠,٦٦٢	٢٩	**٠,٥٤٩	٢٢	**٠,٥٧٤	١٤	**٠,٤٣٠	٦
**٠,٥٢٢	٣٠	**٠,٦٨٢	٢٣	**٠,٦١٢	١٥	**٠,٦٠١	٧
**٠,٦٤٥	٣١	-	-	**٠,٥١١	١٦	**٠,٥٦٠	٨

(*) القيم الارتباطية الواردة في الجدول أعلاه ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١).

جدول (٨) نتائج قيم الاتساق الداخلي (الصدق الارتباطي) لعبارات المحور الثاني وأبعاده بأداة البحث.

ارتباط درجات عبارات البُعد بمتوسط الدرجة للمحور ل :							
البعد الرابع/ المحور الثاني		البعد الثالث/ المحور الثاني		البعد الثاني/ المحور الثاني		البعد الأول/ المحور الثاني	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٧٢٦	٥٤	**٠,٦١٧	٤٦	**٠,٦٦٥	٣٩	**٠,٦٩٥	٣٢
**٠,٦٦٤	٥٥	**٠,٥٩٦	٤٧	**٠,٦٢٤	٤٠	**٠,٧٠٠	٣٣
**٠,٦٢٦	٥٦	**٠,٦٥٤	٤٨	**٠,٦٣٤	٤١	**٠,٧١٧	٣٤
**٠,٦٦٤	٥٧	**٠,٦٤٤	٤٩	**٠,٦١٦	٤٢	**٠,٧١٣	٣٥
**٠,٦٥٧	٥٨	**٠,٥٣٤	٥٠	**٠,٦٦٠	٤٣	**٠,٥٩٨	٣٦
**٠,٦٩٣	٥٩	**٠,٦٨١	٥١	**٠,٦٦٣	٤٤	**٠,٦٥١	٣٧
**٠,٦٥٦	٦٠	**٠,٦٦٣	٥٣	**٠,٦٣٩	٤٥	**٠,٤٩٦	٣٨
**٠,٦١٣	٦١	**٠,٤٣٧	٥٣	-	-	-	-

(*) القيم الارتباطية الواردة في الجدول أعلاه ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١).

ويتضح من الجدول (٧)، والجدول (٨) أن ارتباط محاور الأداة وأبعادها مع الدرجة الكلية كانت ارتباطات موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يعني أن جميع محاور الأداة وأبعادها تتمتع بدرجة صدق عالية، ويؤكد قوة الارتباط الداخلي بين جميع محاور الأداة وأبعادها.

٣- ثبات أداة البحث:

يقصد بالثبات استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج تقريباً إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، ولقياس الثبات استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ Alpha (Cronbach) لكل بعد من أبعاد الدراسة ولكل محور وللأداة ككل.

وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ كمؤشر على ثبات أبعاد ومحاور الأداة، والجدول التالي يوضح ذلك: جدول (٩) قيم ثبات محاور وأبعاد أداة الدراسة والمحسوبة بطريقة التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ).

المحاور والأبعاد	اسم المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
الأول/ واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.	البعد الأول: محتوى وأساليب التدريس.	٨	٠,٧٨٨
	البعد الثاني: البحث والنشر العلمي.	٨	٠,٧٩٦
	البعد الثالث: التعبير عن الرأي.	٧	٠,٧٦٢
	البعد الثاني: المشاركة في صنع واتخاذ القرار.	٨	٠,٨٠٣
المحور الثاني: واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.	البعد الأول: التدريس وتطوير المناهج الدراسية.	٧	٠,٨٦٩
	البعد الثاني: البحث العلمي.	٧	٠,٧٦٩
	البعد الثالث: خدمة المجتمع.	٨	٠,٧٥٧
	البعد الرابع: التطوير الذاتي والتخصصي.	٨	٠,٨٨٦
(الثبات الكلي لأداة البحث)			٠,٩٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ثبات أبعاد أداة البحث ما بين (٠,٧٥٧) و(٠,٨٨٦)، بثبات كلي (٠,٩٠١)، ومعامل الثبات يكون ممتازاً إذا كان (٠,٩٠) فأكثر، وجيداً إذا كان بين (٠,٨٠) و(٠,٩٠)، ومقبولاً إذا كان بين (٠,٧٠) و(٠,٨٠)، ومشكوكاً فيه إذا كان بين (٠,٦٠) و(٠,٧٠)، وضعيفاً إذا كان أقل من (٠,٦٠). ومعامل الثبات لأبعاد ومحاور الأداة وللأداة ككل كما في جدول (٩) عالي جداً، وبذلك يمكن الوثوق به واستخدام أداة البحث للإجابة عن أسئلتها.

خامساً: تنفيذ البحث:

تضمنت خطوات تنفيذ البحث التالي:

- جمع المادة العلمية ومراجعة البحوث والدراسات السابقة.
- إعداد أداة البحث (الاستبانة) (إلكترونيًا/ ورقيًا) في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.
- خطاب بطلب تطبيق أداة البحث بالجامعات الخمس، ومرفق معه الأداة.
- توزيع الاستبانات على مجتمع البحث.

● تجميع الاستبانات وتحليلها إحصائياً، ثم عرض نتائج البحث ومناقشتها واستخلاص النتائج ووضع التوصيات والمقترحات.

سادساً: أساليب البحث الإحصائية:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من خلال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences بغرض تحليل البيانات للدراسة الميدانية على النحو التالي:

١. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتوزيع أفراد مجتمع البحث، ولقياس درجة الممارسة لأفراد مجتمع البحث على العبارات المتعلقة بمحاور البحث.
 ٢. معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث (الاستبانة).
 ٣. معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أداة البحث (الاستبانة).
 ٤. اختبار تحليل التباين الاحادي (One- Way ANOVA)، وذلك من أجل تعرّف دلالة الفروق في استجابات أفراد مجتمع البحث وفقاً لمتغير الجامعة، والدرجة العلمية، والخبرة.
 ٥. اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples Test)، وذلك من أجل تعرّف دلالة الفروق في استجابات أفراد مجتمع البحث؛ وفقاً لمتغير التخصص (علمي - نظري).
- وقد جرى تدرّج فقرات القسم الثاني من الاستبانة وفق التدرّج الخماسي (ليكرت)؛ حيث تم تحديد فترات لتقدير العبارات، من خلال الدرجات المتوقعة على أداة البحث على النحو التالي:
- المدى = أعلى تقدير للاستجابة - أقل تقدير = ٤ - ١ = ٥
طول الفترة = ٥ / ٤ = ١,٢٥

جدول (١٠) فترات تقدير العبارات (الحد الأدنى - الحد الأقصى)

الحد الأقصى للفترة	الحد الأدنى للفترة	درجة الموافقة
١,٧٩	١	قليلة جداً
٢,٥٩	١,٨٠	قليلة
٣,٣٩	٢,٦٠	متوسطة
٤,١٩	٣,٤٠	كبيرة
٥	٤,٢٠	كبيرة جداً

الفصل الرابع

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

- عرض نتائج البحث.
- مناقشة نتائج البحث وتفسيرها.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث التي تم التوصل إليها بعد تطبيق أداة البحث ومعالجة البيانات، وجرى عرضها ومناقشتها وفقاً لتسلسل أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: إجابة السؤال الأول: ما واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأبعاد الحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم؟

ولإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتحليل استجابات عينة البحث؛ للمحور الأول، للبعد الأول المتعلق بمحتوى وأساليب التدريس، والبعد الثاني المتعلق بالبحث والنشر العلمي، والبعد الثالث المتعلق بالتعبير عن الرأي، والبعد الرابع المتعلق بالمشاركة في صنع واتخاذ القرار، وجاءت النتائج الخاصة بكل بُعد على النحو التالي:

البعد الأول: محتوى وأساليب التدريس:

جدول (١١) المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد محتوى وأساليب التدريس.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	واقع الممارسة
٥	يدرس عضو هيئة التدريس بالأسلوب الذي يراه مناسباً.	٣,٦٠١	١,٢٧٣	١	كبيرة
٨	تدعم إدارة الكلية ممارسة عضو هيئة التدريس لعمله بحرية داخل القاعة الدراسية.	٣,٣٣١	١,٤٣٤	٢	متوسطة
٦	يستخدم عضو هيئة التدريس طريقة التقويم التي يراها مناسبة.	٣,١٣٥	١,٣٣٥	٣	متوسطة
٢	توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس مصادر المعرفة للمادة التي يدرسها.	٣,١٣٢	١,٣٢٣	٤	متوسطة
١	يختار عضو هيئة التدريس محتوى المقررات التي يدرسها بحرية.	٣,٠٨١	١,٢٤١	٥	متوسطة
٣	يناقش عضو هيئة التدريس إدارة الكلية بحرية في المواضيع ذات الصلة بالمادة التي يدرسها.	٣,٠٦٢	١,٢٨٩	٦	متوسطة
٧	توفر إدارة الكلية لعضو هيئة التدريس الوسائل والتقنيات التي تمكنه من ممارسة عمله.	٣,٠٣١	١,٢٦٤	٧	متوسطة
٤	يختار عضو هيئة التدريس مراجع المادة التي يدرسها دون الرجوع لإدارة الكلية.	٢,٧٨١	١,٤٦٠	٨	متوسطة
	المعدل العام للبعد	٣,٣١٢	٠,٧٦٥	-	متوسطة

يتبين من الجدول (١١) ما يلي:

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الأول (واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأبعاد الحرية الأكاديمية) في بُعد (محتوى وأساليب التدريس) درجة "متوسطة" بمتوسط حسابي قدره (٣,٣١٢) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٦٥)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٦٠ - ٢,٧٨)، والانحرافات المعيارية محصورة بين (١,٤٦٠ - ١,٢٤١)، وهي متقاربة من بعضها البعض، مما يشير إلى أن الاستجابات كان تشبُّتها عن المتوسط متقارباً، وقد جاء ترتيب العبارات وفقاً لمتوسطاتها على النحو التالي:
 - جاءت العبارة (٥) التي نصت على "يدرس عضو هيئة التدريس بالأسلوب الذي يراه مناسباً" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٠) وانحراف معياري بلغ (١,٢٧٣).
 - جاءت العبارة (٨) التي نصت على "تدعم إدارة الكلية ممارسة عضو هيئة التدريس لعمله بحرية داخل القاعة الدراسية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٣٣) وانحراف معياري بلغ (١,٤٣٤).
 - جاءت العبارة (٢) التي نصت على "توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس مصادر المعرفة للمادة التي يدرسها" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,١٣) وانحراف معياري بلغ (١,٣٢٣).
 - جاءت العبارة (١) التي نصت على "يختار عضو هيئة التدريس محتوى المقررات التي يدرسها بحرية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,٠٨١) وانحراف معياري بلغ (١,٢٤١).
 - جاءت العبارة (٧) التي نصت على "توفر إدارة الكلية لعضو هيئة التدريس الوسائل والتقنيات التي تمكنه من ممارسة عمله" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٣,٠٣) وانحراف معياري بلغ (١,٢٦٤).
 - جاءت العبارة (٤) التي نصت على "يختار عضو هيئة التدريس مراجع المادة التي يدرسها دون الرجوع لإدارة الكلية" في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢,٧٨) وانحراف معياري بلغ (١,٤٦٠).
- يتضح من استجابات أفراد عينة البحث حول ممارسة بُعد "محتوى وأساليب التدريس" أنها كانت بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة البحث يرون أن هناك أشياء كثيرة تفرض عليهم من قبل عمادة الكلية والأقسام الأكاديمية والجامعة والعمل على الالتزام بما ورد في اللوائح وتوصيف المقررات المعدة من قبل الأقسام الأكاديمية، الأمر الذي يقلل حرية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في إعداد المحتوى العلمي للمقرر من جانب، وخوف البعض من الابتكارية في تدريس المقررات الدراسية بالقسم من جانب آخر؛ وقد يحتاج هذا الأمر إلى مزيد من التخطيط والاهتمام من عمادة الكليات، ومشاركة من أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في توصيف المقررات ووضع اللوائح والأنظمة المتعلقة بعملية التدريس.

البُعد الثاني: البحث والنشر العلمي.

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بعد البحث والنشر العلمي.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	واقع الممارسة
١٠	يملك عضو هيئة التدريس الحرية الكاملة في نشر أبحاثه العلمية.	٣,٥٩٨	١,٣٠٤	١	كبيرة
٩	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بجرية إجراء البحوث التي يرونها مناسبة.	٣,٤١٦	١,٣٣٤	٢	كبيرة
١٥	تضع الجامعة معايير عادلة للترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.	٣,١٠٢	١,٣٠٢	٣	متوسطة
١١	توفر الجامعة المناخ العلمي المناسب لأعضاء هيئة التدريس.	٢,٩٣٦	١,٢٧٣	٤	متوسطة
١٢	توفر الجامعة مجالات علمية متخصصة في حقول المعرفة المختلفة.	٢,٩٢٢	١,٣٦٨	٥	متوسطة
١٦	تنشر الجامعة بحوث أعضاء هيئة التدريس بكل عدالة وموضوعية.	٢,٩١٢	١,٢٦٧	٦	متوسطة
١٤	توفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي اللازم لإنتاج أعضاء هيئة التدريس العلمي.	٢,٦٤٣	١,٣١٥	٧	متوسطة
١٣	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية السفر لأغراض البحث العلمي.	٢,٦١٧	١,٧٢٣	٨	متوسطة
	المعدل العام للبُعد	٢,٧٧٠	٠,٦٧٣	-	متوسطة

يتبين من الجدول (١٢) ما يلي:

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الأول (واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأبعاد الحرية الأكاديمية) في بُعد (البحث والنشر العلمي) درجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (٢,٧٧٠) وانحراف معياري بلغ (٠,٦٧٣)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٥٩٨ - ٢,٦١٧)، والانحرافات المعيارية محصورة بين (١,٧٢٣ - ١,٢٦٧)، وهي متقاربة من بعضها البعض، مما يشير إلى أن الاستجابات كان تشتملها عن المتوسط متقارباً، وقد جاء ترتيب العبارات وفقاً لمتوسطاتها على النحو التالي:
- جاءت العبارة (١٠) التي نصت على "يملك عضو هيئة التدريس الحرية الكاملة في نشر أبحاثه العلمية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٥٩٨) وانحراف معياري بلغ (١,٣٠٤).

- جاءت العبارة (٩) التي نصت على "تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بحرية إجراء البحوث التي يرونها مناسبة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٤١٦) وانحراف معياري بلغ (١,٣٣٤).
- جاءت العبارة (١١) التي نصت على "توفر الجامعة المناخ العلمي المناسب لأعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٩٣٦) وانحراف معياري بلغ (١,٢٧٣).
- جاءت العبارة (١٢) التي نصت على "توفر الجامعة مجالات علمية متخصصة في حقول المعرفة المختلفة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٩٢٢) وانحراف معياري بلغ (١,٣٦٨).
- جاءت العبارة (١٤) التي نصت على "توفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي اللازم لإنتاج أعضاء هيئة التدريس العلمي" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٦٤٣) وانحراف معياري بلغ (١,٣١٥).
- جاءت العبارة (١٣) التي نصت على "تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس حرية السفر لأغراض البحث العلمي" في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢,٦١٧) وانحراف معياري بلغ (١,٧٢٣).
- يتضح من استجابات أفراد عينة البحث حول ممارسة بُعد "البحث والنشر العلمي" أنها كانت بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة البحث يرون أن عملية البحث العلمي بالجامعات السعودية لم تجد الاهتمام الكافي من قبل القيادات الجامعية من حيث تشجيع رؤساء الأقسام الأكاديمية وعمداء الكليات أعضاء هيئة التدريس بالقسم والكلية على تكوين فرق علمية للقيام ببحوث متخصصة في المجالات التي تقع في تخصص القسم، أو مشاركة الزملاء من أقسام متباينة في عمل الأبحاث العملية، ومن جانب ضعف الدافعية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس للقيام ببحوث علمية وخاصة البحوث الممولة من قبل عمادة البحث العلمي بالجامعات، وذلك بسبب كثرة الإجراءات المقدمة للحصول على قبول البحث والانتهاؤ من المخصصات المالية له، ثم إجراءات النشر في مجلات الجامعة، وهذا يبرز النظام الجديد للجامعات والذي أعطى الجامعات السعودية مزيداً من الاستقلال المالي والإداري والأكاديمي، وبالتالي يحسن أداء عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
- وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الرويلي (٢٠١٥) التي أشارت إلى أن درجة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة في مجال البحث العلمي جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج وجود معوقات لممارسة الحرية الأكاديمية مثل: جمود اللوائح الإدارية في الجامعة، ثم تواضع الميزانية المخصصة للأنشطة العلمية والمجتمعية، ونتائج دراسة الحارثي (١٤٣٦هـ) التي أشارت إلى أن واقع الحرية الأكاديمية لعضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى كانت متوسطة في مجال البحث العلمي، ونتائج دراسة خطابية، والسعود (٢٠١١) التي أشارت إلى أن تصورات أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية جاءت بدرجة متوسطة في مجال حرية البحث العلمي.

البُعد الثالث: التعبير عن الرأي:

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بعد التعبير عن الرأي.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	واقع الممارسة
١٧	يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم العلمية بحرية بغض النظر عن تخصصاتهم العلمية.	٣,٦١٢	١,٢٤٤	١	كبيرة
١٩	تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس تقديم الاستشارات للجهات الخاصة داخل المجتمع.	٣,٠٤٢	١,٢٧٣	٢	متوسطة
١٨	يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم بحرية بغض النظر عن رتبهم الأكاديمية.	٢,٩٩٣	١,٣٠٩	٣	متوسطة
٢٣	تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس حرية الدفاع عن رأيه في المجال الأكاديمي.	٢,٨٤٩	١,٢١٠	٤	متوسطة
٢٢	توفر الجامعة الحصانة الفكرية في الجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بها.	٢,٧٥١	١,٢٣٥	٥	متوسطة
٢١	يمارس عضو هيئة التدريس حقه في مناقشة القرارات الأكاديمية.	٢,٧٤٢	١,٢٥٤	٦	متوسطة
٢٠	يمارس عضو هيئة التدريس حريته بعقد الحوارات الفكرية.	٢,٥٥٧	١,٢٦٩	٧	ضعيفة
	المعدل العام للبُعد	٢,٨٥٨	٠,٦٢١	-	متوسطة

يتبين من الجدول (١٣) ما يلي:

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الأول (واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأبعاد الحرية الأكاديمية) في بُعد (التعبير عن الرأي) درجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (٢,٨٥٨) وانحراف معياري بلغ (٠,٦٢١)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٦١٢ - ٢,٥٥٧)، والانحرافات المعيارية محصورة بين (١,٣٠٩ - ١,٢١٠)، وهي متقاربة من بعضها البعض، مما يشير إلى أن الاستجابات كان تشبُّتها عن المتوسط متقارباً، وقد جاء ترتيب العبارات وفقاً لمتوسطاتها الحسابية على النحو التالي:
- جاءت العبارة (١٧) التي نصت على "يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم العلمية بحرية بغض النظر عن تخصصاتهم العلمية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦١٢) وانحراف معياري بلغ (١,٢٤٤).
 - جاءت العبارة (١٩) التي نصت على "تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس تقديم الاستشارات للجهات الخاصة داخل المجتمع" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٠٤٢) وانحراف معياري بلغ (١,٢٧٣).

- جاءت العبارة (٢٣) التي نصت على "تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس حرية الدفاع عن رأيه في المجال الأكاديمي" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٨٤٩) وانحراف معياري بلغ (١,٢١٠).
 - جاءت العبارة (٢٢) التي نصت على "توفر الجامعة الحصانة الفكرية في الجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بها" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٧٥١) وانحراف معياري بلغ (١,٢٣٥).
 - جاءت العبارة (٢١) التي نصت على "يمارس عضو هيئة التدريس حقه في مناقشة القرارات الأكاديمية" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢,٧٤٢) وانحراف معياري بلغ (١,٢٥٤).
 - جاءت العبارة (٢٠) التي نصت على "يمارس عضو هيئة التدريس حريته بعقد الحوارات الفكرية" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٥٥٧) وانحراف معياري بلغ (١,٢٦٩).
- يتضح من استجابات أفراد عينة البحث حول ممارسة بُعد التعبير عن الرأي أنها جاءت بدرجة كبيرة حول العبارة التي نصت على "يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم العلمية بحرية بغض النظر عن تخصصاتهم العلمية" بمتوسط حسابي (٣,٦١٢) وانحراف معياري بلغ (١,٢٤٤)، وقد يرجع ذلك إلى أن الأنظمة واللوائح والتشريعات الجامعية تشجع على الاستفادة وتبادل الخبرات العلمية لأعضاء هيئة التدريس لبعضهم البعض من جانب، ومن جانب آخر تعمل الجامعات على تشجيعهم على المشاركة في عمليات صنع واتخاذ القرارات في جميع المستويات الإدارية، وهذا يتفق مع نتائج دراسة سيف (٢٠٠٦) حيث أشارت أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات اليمينية أخذت الطابع الإيجابي في مجال حرية الرأي والتعبير والنشر، ولكن كل هذا لم يكن على المستوى المتوقع من قبل أعضاء هيئة التدريس، وهذا يؤكد نتيجة استجابات أفراد عينة البحث حول ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع واتخاذ القرار والتي جاءت في المرتبة الأخيرة ما بين متوسط الاستجابات للأبعاد الأربعة للحرية الأكاديمية.

وجاءت موافقة أفراد عينة البحث حول معظم عبارات البعد الثالث بدرجة متوسطة، وجاءت العبارة المتعلقة "بممارسة عضو هيئة التدريس حقه مناقشة القرارات الأكاديمية" التي تصدر من قبل القيادات العليا (العميد ورئيس القسم الأكاديمي) في المرتبة السادسة كأقل العبارات متوسطة الاستجابة ترتيباً، وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يرون أن بعض القرارات تفرض عليهم من المستويات العليا وليس لهم الحق في مناقشتها بل يجب تنفيذها، بل قد لا يشاركون في صنعها، الأمر الذي أدى إلى ضعف استجاباتهم حول هذه العبارات.

في حين جاءت العبارة (٢٠) والمتعلقة "بممارسة عضو هيئة التدريس حقه بعقد الحوارات الفكرية" بدرجة ضعيفة، ويرجع ذلك إلى أن أفراد عينة البحث يرون أن هناك شبه غياب في عقد الحوارات الفكرية سواءً بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية لمناقشة الموضوعات المتعلقة بالعمل الأكاديمي، أو بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض حتى على مستوى القسم الواحد، أو بين أعضاء هيئة التدريس

والطلاب، وبين الطلاب والقيادات الأكاديمية، وقد يفسر ذلك بكثرة الأعباء الإدارية أو كثرة الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، أو انشغالهم بأعمال إدارية تحول دون إقامة الحوارات والندوات الفكرية والتي لها أثر في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتساهم في تطويرهم ذاتياً وتخصصياً، كما أنه قد يرجع إلى وجود محددات للحرية الأكاديمية تضمنتها لوائح التعليم العالي المختلفة، حالت دون ممارسة أعضاء هيئة التدريس لحريةهم الأكاديمية في مجال حرية التعبير عن الرأي، ولذا أوصت دراسة الذيباني (١٤٣٦هـ) بعقد ورش عمل ومجموعات تركيز وحلقات نقاش بهدف تسليط الضوء على أبعاد وجوانب الحرية الأكاديمية التي تتيحها تلك اللوائح الجامعية، والتي منها حرية أعضاء هيئة التدريس في عقد الحوارات الفكرية المنضبطة.

وقد أشارت نتائج دراسة هوجن، وتروتر (Hogan, Trotter, 2013) التي تناولت الضوابط والمحددات التي تضبط الحرية الأكاديمية وتضع الحدود لها في الجامعات الكندية، أن الحرية الأكاديمية في التعليم العالي الكندي ليست مطلقة بل توجد مجموعة من المحددات مثل: الحرم الجامعي ليس مشروعاً لكل السلوكيات، ولا يمكن لعضو التدريس أن يقوم بتدريس جميع الأفكار التي بذهنه، وموافقة الهيئات الجامعية ذات العلاقة على الموضوعات التي تدرس.

وتتنفق هذه النتيجة بشكل عام مع نتائج دراسة رعفيت (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن درجة توفر الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي اليرموك وجامعة السلطان قابوس كانت بدرجة متوسطة في مجال حرية الرأي والتعبير.

البُعد الرابع: المشاركة في صنع واتخاذ القرار:

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بعد المشاركة في صنع واتخاذ القرار.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	واقع الممارسة
٢٧	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في اللجان المختلفة.	٣,٢٢٧.٠	١,٣٤٨	١	متوسطة
٢٦	يسمح لعضو هيئة التدريس بمناقشة قرارات القسم.	٢,٩٩٥	١,٣٥٤	٢	متوسطة
٢٨	يحق لعضو هيئة التدريس إبداء رأيه في ترشيح أعضاء هيئة التدريس الجدد بالقسم.	٢,٨٠١	١,٣٤٠	٣	متوسطة
٣١	تتوفر قنوات اتصال واضحة لأعضاء هيئة التدريس لتقديم مقترحاتهم.	٢,٥٣١	١,٢٧١	٤	ضعيفة
٢٥	يشارك عضو هيئة التدريس في وضع لائحة القوانين بالجامعة.	٢,٣٠٢	١,١٩٢	٥	ضعيفة

ضعيفة	٦	١,١٧٨	٢,٢٨٧	يشارك عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرار الجامعي.	٢٤
ضعيفة	٧	١,٣٢٠	٢,٢٨٠	تعرض السياسات العامة للجامعة على أعضاء هيئة التدريس لمناقشتها.	٢٩
ضعيفة	٨	١,٣٢٠	٢,١٤٤	تتاح لأعضاء هيئة التدريس حرية اختيار رؤساء الأقسام.	٣٠
متوسطة	-	٠,٧٠١	٢,٧١٠	المعدل العام للْبُعد	

يتبين من الجدول (١٤) ما يلي:

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الأول (واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأبعاد الحرية الأكاديمية) في بُعد (المشاركة في صنع واتخاذ القرار) درجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (٢,٧١٠) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٠١)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٢٢٧ - ٢,١٤٤)، والانحرافات المعيارية محصورة بين (١,٣٥٤ - ١,١٧٨)، وهي متقاربة من بعضها البعض، مما يشير إلى أن الاستجابات كان تشبُّتها عن المتوسط متقارباً، وقد جاء ترتيب العبارات وفقاً لمتوسطاتها الحسابية على النحو التالي:

- جاءت العبارة (٢٧) التي نصت على " تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في اللجان المختلفة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٢٢٧) وانحراف معياري بلغ (١,٣٤٨).
- جاءت العبارة (٢٦) التي نصت على " يسمح لعضو هيئة التدريس بمناقشة قرارات القسم" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٩٩٥٧) وانحراف معياري بلغ (١,٣٥٤).
- جاءت العبارة (٣١) التي نصت على " تتوفر قنوات اتصال واضحة لأعضاء هيئة التدريس لتقديم مقترحاتهم" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٥٣١) وانحراف معياري بلغ (١,٢٧١).
- جاءت العبارة (٢٥) التي نصت على " يشارك عضو هيئة التدريس في وضع لائحة القوانين بالجامعة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٣٠٢) وانحراف معياري بلغ (١,١٩٢).
- جاءت العبارة (٢٩) التي نصت على " تعرض السياسات العامة للجامعة على أعضاء هيئة التدريس لمناقشتها" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٢٨٠) وانحراف معياري بلغ (١,٣٢٠).
- جاءت العبارة (٣٠) التي نصت على "تتاح لأعضاء هيئة التدريس حرية اختيار رؤساء الأقسام" في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢,١٤٤) وانحراف معياري بلغ (١,٣٢٠).

يتضح من استجابات أفراد عينة البحث حول (واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأبعاد الحرية الأكاديمية) حول البُعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)، وخاصة العبارات المتعلقة ب"يسمح لعضو هيئة التدريس بمناقشة قرارات القسم"، و"يشارك أعضاء هيئة التدريس في اللجان

المختلفة بالجامعة"، و"يحق لعضو هيئة التدريس إبداء رأيه في ترشيح أعضاء هيئة التدريس المحدد بالقسم" أنها جاءت بدرجة متوسطة؛ وقد يرجع ذلك إلى أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس قد يعزفون عن حضور مجالس الأقسام، أو أنه لا تؤخذ آرائهم بشأن بعض قرارات القسم في الحسبان، كما أن نسبة مشاركة اللجان المختلفة في الجامعة قليلة، وخاصة إذا ما قورنت أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة بعدد اللجان بالجامعة، كما أنه قد يبدي بعض أعضاء هيئة التدريس وجهة نظره في ترشيح أعضاء هيئة تدريس جدد وتعيينهم بالأقسام وليس لهم جميعاً إبداء الرأي في ذلك.

وجاءت موافقة أفراد عينة البحث حول عبارات "يشارك عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرار الجامعي"، و"يشارك عضو هيئة التدريس في وضع لائحة القوانين بالجامعة"، و"تعرض السياسات العامة للجامعة على أعضاء هيئة التدريس لمناقشتها"، و"تتاح لأعضاء هيئة التدريس حرية اختيار رؤساء الأقسام"، و"تتوفر قنوات اتصال واضحة لأعضاء هيئة التدريس لتقديم مقترحاتهم"، بدرجة ضعيفة، وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يرون أن عملية وضع اللوائح والتشريعات الخاصة بالجامعة يتم صناعتها في المستويات الإدارية العليا، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية تشارك بشكل ضعيف في صناعة تلك اللوائح، وكذلك يرون أن دورهم في عمليات صنع القرار يكون فقط في عمليات إدارية مثل المشاركة في تشكيل اللجان الداخلية بالقسم والكلية، وعمليات عقد اختبارات للطلاب، وعمليات إجراء الاشراف على الرسائل العلمية، وغيرها من الاجراءات أو القرارات الإدارية الروتينية، والتي لا تحتاج من أعضاء هيئة التدريس عمليات عليا من الابداع، كما أن طريقة اختيار رؤساء الأقسام الأكاديمية تتم من خلال اختيار عميد الكلية في الغالب ولا يؤخذ رأي أعضاء هيئة التدريس في ذلك.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة سيف (٢٠٠٦) حيث أشارت إلى أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في مجال المشاركة في اتخاذ القرار وإدارة شؤونهم أخذت الطابع السلبي، كما تتفق مع دراسة الرويلي (٢٠١٥) والتي أشارت إلى أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرارات جاءت في المرتبة الأخيرة بعد مجال التدريس، وخدمة المجتمع، والبحث العلمي.

والجدول التالي يوضح إجمالي يوضح المتوسطات الحسابية ونسبها المئوية وانحرافاتها المعيارية لأبعاد

المحور الأول "واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية":

جدول (١٥) يوضح المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية وترتيب أبعاد المحور الأول.

واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية				
واقع الممارسة	ترتيب البعد على المحور	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
متوسطة	١	٠,٧٦٥	٣,٣١٢	البعد الأول: محتوى وأساليب التدريس.
متوسطة	٢	٠,٦٢١	٢,٨٥٨	البعد الثالث: التعبير عن الرأي.
متوسطة	٣	٠,٦٧٣	٢,٧٧٠	البعد الثاني: البحث والنشر العلمي.
متوسطة	٤	٠,٧٠١	٢,٧١٠	البعد الرابع: المشاركة في صنع واتخاذ القرار.

ويلاحظ من نتائج الجدول (١٥) ما يلي:

١. جاء بعد "محتوى وأساليب التدريس" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٣,٣١٢) وانحراف معياري (٠,٧٦٥) وبدرجة متوسطة.
٢. جاء بعد "التعبير عن الرأي" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (٢,٨٥٨) وانحراف معياري (٠,٦٢١) وبدرجة متوسطة.
٣. جاء بعد "البحث والنشر العلمي" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٧٧٠) وانحراف معياري (٠,٦٧٣) وبدرجة متوسطة.
٤. جاء بعد "المشاركة في صنع واتخاذ القرار" بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٧١٠) وانحراف معياري (٠,٧٠١) وبدرجة متوسطة.

وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يمارسون أبعاد الحرية الأكاديمية بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى حساسية موضوع البحث من جانب، أو لوجود عوامل حدت من ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية، مثل البيروقراطية والروتين الإداري، والأسلوب القيادي المتبع في إدارة الجامعات والكليات، وغياب معرفة أعضاء هيئة التدريس ببعض محددات الحرية الأكاديمية في لوائح التعليم العالي التي تنظم تطبيق الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية، وغيرها، وقد أشارت دراسة أبو حميد (١٤٢٨هـ) إلى هذه العوامل وأضافت: ضعف تنمية مصادر التمويل، والاعتماد على نظام التعيين بدلاً من الانتخاب، ومركزية السلطة، وغيرها، كما أنه قد يرجع السبب إلى أن موضوع الحرية الأكاديمية له معاني كثيرة مما أدى إلى ضعف الممارسة لأبعادها، وهذا يتفق مع نتائج دراسة الذيباني (١٤٣٦هـ) التي أشارت في نتائجها إلى أن مستوى المعرفة بمحددات الحرية الأكاديمية يضعف بعض الأمور التي تتعلق بالجانب الإداري أو الأكاديمي.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الزبون، والبرجس (٢٠١٥) التي أشارت إلى واقع الحرية الأكاديمية في المستوى الجامعي في المملكة العربية السعودية، جاء بدرجة متوسطة، كما تتفق هذه النتيجة

مع نتائج دراسة الرويلي (٢٠١٥) التي أشارت إلى أن درجة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة جاءت بدرجة متوسطة، وكان أعلى مجال للحرية الأكاديمية في مجال التدريس، ثم مجال خدمة المجتمع، ثم مجال البحث العلمي، ثم مجال اتخاذ القرارات، كما تتفق مع نتائج دراسة الفايدي (٢٠١٧) التي أشارت إلى أن مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، وأن بعد التدريس هو الأكثر شيوعاً، يليه بعد البحث العلمي، ثم بعد حرية التعبير عن الرأي، ثم بعد اتخاذ القرارات.

ونائج دراسة الحارثي (١٤٣٦هـ) التي أشارت إلى أن واقع الحرية الأكاديمية لعضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى كانت متوسطة في الواقع الكلي، ولا يمكن التنبؤ بعدد البحوث المنشورة أو المشاركة في المؤتمرات العلمية من خلال واقع الحرية الأكاديمية بمجالاتها الثلاث، وتتفق كذلك نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة البلعاسي (٢٠٠٨) التي أشارت إلى أن درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى الأكاديميين في كليات التربية في الجامعات الرسمية بالمملكة العربية السعودية كانت بدرجة متوسطة.

ثانياً: السؤال الثاني: ما واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتحليل استجابات أفراد عينة البحث؛ وفقاً للمحور الثاني للبعد الأول المتعلق بالتدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبعده الثاني المتعلق بالبحث العلمي، والبعده الثالث المتعلق بخدمة المجتمع، والبعده الرابع المتعلق بالتطوير الذاتي والتخصصي، وكانت النتائج الخاصة بكل بُعد على النحو التالي:

البعده الأول: التدريس وتطوير المناهج الدراسية:

جدول (١٦) المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد التدريس وتطوير المناهج الدراسية.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
٣٨	ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة من المنهج.	٣,١٥٢	١,٢٣٧	١	متوسطة
٣٤	تقديم اقتراحات بإضافات تطويرية جديدة للمنهج الدراسي.	٣,٠٩٩	١,٢٦١	٢	متوسطة
٣٦	استخدام استراتيجيات التدريس التي تشجع على التفكير الناقد.	٣,٠٨٧	١,٢٩٥	٣	متوسطة
٣٣	المشاركة في وضع خطط التطوير المستمر للمنهج الدراسي.	٣,٠٧٠	١,٢٨٠	٤	متوسطة
٣٧	توظيف التقنية في الأنشطة التعليمية.	٣,٠١٧	١,٣١٨	٥	متوسطة
٣٢	التخطيط لعمليات التعليم والتعلم المختلفة.	٢,٩٨٣	١,٢٥٧	٦	متوسطة

متوسطة	٧	١,٣٠٩	٢,٩٣٥	بناء أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات العملية التعليمية.	٣٥
متوسطة	-	٠,٨٤٦	٣,٠٤٩	المعدل العام في البُعد	

يتبين من الجدول (١٦) ما يلي:

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في بُعد (التدريس وتطوير المناهج الدراسية) درجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (٣,٠٤٩) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٤٦)، والمتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣,١٥٢ - ٢,٩٣٥)، والانحرافات المعيارية محصورة بين (١,٣١٨ - ١,٢٣٧)، وهي متقاربة من بعضها البعض، مما يشير إلى أن الاستجابات كان تشتتاً عن المتوسط متقارباً، وقد جاء ترتيب العبارات وفقاً لمتوسطاتها الحسابية على النحو التالي:
 - جاءت العبارة (٣٨) التي نصت على "ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة من المنهج" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,١٥٢) وانحراف معياري بلغ (١,٢٣٧).
 - جاءت العبارة (٣٤) التي نصت على "تقديم اقتراحات بإضافات تطويرية جديدة للمنهج الدراسي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٠١٧) وانحراف معياري بلغ (١,٣١٨).
 - جاءت العبارة (٣٦) التي نصت على "استخدام استراتيجيات التدريس التي تشجع على التفكير الناقد" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٠٨٧) وانحراف معياري بلغ (١,٢٩٥).
 - جاءت العبارة (٣٣) التي نصت على "المشاركة في وضع خطط التطوير المستمر للمنهج الدراسي" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٠٧٠) وانحراف معياري بلغ (١,٢٨٠).
 - جاءت العبارة (٣٧) التي نصت على "توظيف التقنية في الأنشطة التعليمية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,٠١٧) وانحراف معياري بلغ (١,٣١٨).
 - جاءت العبارة (٣٢) التي نصت على "التخطيط لعمليات التعليم والتعلم المختلفة" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢,٩٨٣) وانحراف معياري بلغ (١,٢٥٧).
 - جاءت العبارة (٣٥) التي نصت على "بناء أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات العملية التعليمية" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٩٣٥) وانحراف معياري بلغ (١,٣٠٩).
- يتضح من استجابات أفراد عينة البحث حول (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في بُعد (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)، في جميع العبارات المتعلقة بالبعد الأول جاءت بدرجة متوسطة؛ وجاءت العبارة المتعلقة "ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة من المنهج" في الترتيب الأول، ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس يرون أنهم يعملون على ربط المحتوى بالمهارات المطلوب، ولكن هناك توصيف للمقرر يجب الالتزام به طبقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من جانب، وضرورة التزام عضو هيئة التدريس بمفردات المقرر من جانب آخر، مما أدى إلى وقوع

الاستجابات بدرجة "متوسطة"، كما أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس يرون أن عملية المشاركة في وضع خطط التطوير المستمر للمنهج الدراسي تأخذ شكل روتيني، وأن الاستفادة من عملية ربط التقنيات الحديثة في التدريس للطلاب من خلال استخدام الأجهزة المختلفة لعمليات عرض المعلومات والمقررات أو استخدام أساليب التعلم الحديثة من التعلم الإلكتروني والفضول الافتراضية والتعلم عن بعد، والعمل على تطبيق استراتيجيات التعلم الحديثة تواجه العديد من المعوقات المادية والبشرية والتقنية الأمر الذي أثر على استجابات العينة لأن لديهم أمل في تطوير المناهج ولكن لم تكن على المستوى المأمول.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة غريب (٢٠٠٩) التي بينت أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن هناك ضرورة لإعادة النظر في محتوى البرامج وأنشطتها، واستخدام أسلوب ورش العمل - كوسيلة لتطوير المناهج الدراسية وتقديم الاقتراحات التطويرية لها وكطريقة تدريس تشجع على التفكير والحوار وتبادل الخبرات والمهارات - بدلاً من نظام المحاضرة والمناقشات الفردية التي غلب عليها الطابع الشخصي.

كما تتفق مع نتائج دراسة مكتب التربية العربي لدول الخليج (٢٠١٥) التي بحثت في واقع التدريس الجامعي وسبل الإرتقاء به، حيث أشارت في نتائجها إلى أن أعضاء هيئة التدريس يستخدمون طرق واستراتيجيات تدريس تركز على نقل المعلومات وتوصيلها بدلاً من التركيز على توليد المعلومات واستعمالها، وأن غالبية طرق التدريس المستخدمة تقليدية ولا تشجع على التفكير الناقد، كما أنهم يواجهون صعوبات في استخدام استراتيجيات أو طرق التدريس الحديثة التي تدفع الطلاب نحو التعلم، والمشاركة مع الأساتذة، وتراعي الفروق الفردية بينهم، وتساعد في تحقيق أهداف المنهج، ولا سيما الضعف المتعلق باستخدام التقنية في التعليم، وهذه الصعوبات يفسرها حصول عبارات هذا البعد على درجة متوسطة، وأن هناك قلة في استخدام استراتيجيات التدريس التي تشجع على التفكير الناقد، وتوظيف التقنية في الأنشطة التعليمية.

وجاءت العبارة (٣٢) التي نصت على "التخطيط لعمليات التعليم والتعلم المختلفة"، والعبارة (٣٥) التي نصت على "بناء أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات العملية التعليمية" كأقل العبارتين استجابة في هذا البعد، ولعل هذه يفسره قلة وجود برامج تدريبية في التخطيط لعمليات التعلم واستخدام طرق وتقنيات التعليم في العملية التعليمية، وبناء أدوات التقويم، كما يفسره الاعتماد على أدوات التقويم المعدة مسبقاً توفيراً للوقت، ولإلانشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بأعمال إدارية أو بكثرة الساعات التدريسية أو بحوث علمية أو مشاركات مجتمعية أو خلافه. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة موسى، والعتيبي (٢٠١١) التي أوضحت أن أعضاء هيئة التدريس لديهم تدني في التخطيط الجيد للعملية التعليمية، وتوظيف طرق التدريس وتقنيات التعلم المختلفة في العملية التعليمية، وأرجع الباحث أسباب ذلك إلى أن الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس لم يتلقوا الإعداد التربوي المناسب على توظيف واستخدام طرق وتقنيات التعليم في العملية التعليمية.

ودراسة الحربي (٢٠١٣م) التي أشارت إلى أن أهم الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في مجال التدريس هي: تجديد معلومات المادة الدراسية، واستخدام أساليب تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب، وإنجاز ملف المقرر ومتطلباته، وفهم أساليب إعداد المقرر وسبل تحقيق أهدافه، ووضع الخطط الفصلية للمقرر.

البُعد الثاني: البحث العلمي:

جدول (١٧) المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد البحث العلمي.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
٤٥	الاطلاع على مصادر المعرفة في التخصص.	٣,٣٦٠	١,٣٢٧	١	متوسطة
٤٣	الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.	٣,٣١٢	١,٤٣٥	٢	متوسطة
٤١	تعرف على مصادر نشر الأبحاث العلمية.	٣,١٥٤	١,٣٣٦	٣	متوسطة
٤٤	نشر الأبحاث في دوريات علمية متخصصة.	٣,١٤٢	١,٣٣١	٤	متوسطة
٤٢	إعداد بحوث علمية بلغة أجنبية.	٢,٩٨٢	١,٤١٥	٥	متوسطة
٣٩	تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص.	٢,٩٠٥	١,٢٦٣	٦	متوسطة
٤٠	المشاركة في تنفيذ أبحاث علمية تطويرية في التخصصات ذات الصلة بتخصصي.	٢,٧٧٩	١,٢٧٧	٧	متوسطة
	المعدل العام للبُعد	٣,٠٩٠	٠,٨٧٠	-	متوسطة

يتبين من الجدول (١٧) ما يلي:

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) في بُعد (البحث العلمي) درجة موافقة "متوسطة"، وبمتوسط حسابي قدره (٣,٠٩٠) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٧٠)، وتراوح المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٣٦٠ - ٢,٧٧٩)، والانحرافات المعيارية محصورة بين (١,٤٣٥ - ١,٢٦٣)، وهي متقاربة من بعضها البعض، مما يشير إلى أن الاستجابات كان تشتتتها عن المتوسط متقارباً، وقد جاء ترتيب العبارات وفقاً لمتوسطاتها الحسابية على النحو التالي:
- جاءت العبارة (٤٥) التي نصت على "الاطلاع على مصادر المعرفة في التخصص" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٣٦٠) وانحراف معياري بلغ (١,٣٢٧).
- جاءت العبارة (٤٣) التي نصت على "الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٣١٢) وانحراف معياري بلغ (١,٤٣٥).
- جاءت العبارة (٤٤) التي نصت على "نشر الأبحاث في دوريات علمية متخصصة" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,١٤٢) وانحراف معياري بلغ (١,٣٣١).

- جاءت العبارة (٤٢) التي نصت على " إعداد بحوث علمية بلغة أجنبية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٩٨٢) وانحراف معياري بلغ (١,٤١٥).

- جاءت العبارة (٣٩) التي نصت على " تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢,٩٠٥) وانحراف معياري بلغ (١,٢٦٣).

- جاءت العبارة (٤٠) التي نصت على " المشاركة في تنفيذ أبحاث علمية تطويرية في التخصصات ذات الصلة بتخصصي" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٧٧٩) وانحراف معياري بلغ (١,٢٧٧).

يتضح من قراءات استجابات أفراد عينة البحث حول (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للبعد الثاني (بُعد البحث العلمي)، أن جميع العبارات المتعلقة بهذا البعد جاءت بدرجة موافقة "متوسطة"، وجاءت العبارات المتعلقة ب"الاطلاع على مصادر المعرفة في التخصص"، و"الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي" في الترتيب الأول والثاني، وتفسير ذلك أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس يرون أن الاطلاع المستمر على مصادر المعرفة في التخصص من العمليات التي يتميز بها عضو هيئة التدريس حيث تفتح مداركهم للمزيد من القضايا البحثية المعاصرة، وكذلك الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، بالرغم من ذلك جاءت الاستجابات بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى قناعة بعض أفراد عينة البحث بأن العديد من أعضاء هيئة التدريس ليس لديهم وقت كاف للإطلاع على الجديد في التخصص بسبب كثرة الأعباء الإدارية والتدريسية من جانب، ومن جانب آخر وجود البعض من أعضاء هيئة التدريس قد لا يلتزمون ببعض أخلاقيات البحث العلمي.

وجاءت العبارات المتعلقة "بتنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص"، و"المشاركة في تنفيذ أبحاث علمية تطويرية في التخصصات ذات الصلة بتخصصي"، في الترتيب السادس والسابع، وتفسير ذلك أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يرون قلة التعاون بين الأعضاء في التخصص الواحد في عمل بحوث علمية مشتركة تسهم في تطوير القسم العلمي أو التخصص العلمي له، كما يرون قلة وجود خطط استراتيجية طويلة المدى للأبحاث العلمية بالقسم الواحد والتي يمكن أن تكون خارطة طريق للأعضاء والطلاب في تطوير التخصصات العلمية، وهذا يتفق مع دراسة الصقر (٢٠١٢) والتي بينت أن البحث العلمي لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب، ويواجه العديد من التحديات تتمثل في قلة الإنفاق على البحث العلمي، وضعف مساهمة القطاع الخاص في تمويل البحث العلمي، إلى جانب قلة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس مقارنة بالدول المتقدمة.

وتتفق هذه النتائج كذلك مع نتائج دراسة عبد المحسن (٢٠٠٨) التي ناقشت أسباب ضعف الإنجازات البحثية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات الرياض، والتي حصرتها في غياب فكرة المشاريع البحثية بين أعضاء هيئة التدريس، وقلة توافر الدعم المادي والمعنوي للبحث العلمي، وصعوبة الموازنة بين وظيفة التدريس والبحث العلمي، وانعدام التقدير المناسب للباحثات، وغياب دور عمادة البحث العلمي.

ومع دراسة الصوينع (١٤٣٢ هـ) التي توصلت إلى أن واقع البحث العلمي كان بدرجة متوسطة، وأن هناك معوقات إدارية، وأكاديمية، ومعلوماتية، وشخصية، ومالية تعوق أعضاء هيئة التدريس من القيام بالأبحاث والدراسات العلمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

ودراسة الحربي (٢٠١٣) التي أشارت إلى أن أهم الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في مجال البحث العلمي تعرف مصادر نشر الأبحاث محلياً وعالمياً، ودمج المعلومات بالطرق الحديثة، والاطلاع على مصادر المعرفة في التخصص، والالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، مما يشير إلى واقع البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس دون المستوى المطلوب.

البُعد الثالث: خدمة المجتمع:

جدول (١٨) المتوسطات الحسابية وانحرافاتها المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد خدمة المجتمع.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
٥٠	احترام القيم السائدة في المجتمع.	٣,٤٦٣	١,٣٢٦	١	متوسطة
٤٧	المشاركة في حل المشكلات المجتمعية من خلال الأبحاث العلمية.	٢,٨٥٢	١,٢٩٨	٢	متوسطة
٥٢	تقديم الدورات التدريبية لفئات المجتمع المختلفة.	٢,٨٣٥	١,٣٢٨	٣	متوسطة
٥١	تقديم الاستشارات العلمية للمؤسسات المجتمعية.	٢,٨٢٨	١,٢٧٧	٤	متوسطة
٥٣	تلبية احتياجات المجتمع من الخريجين من خلال إنشاء تخصصات جديدة.	٢,٨١٨	١,٣١٦	٥	متوسطة
٤٩	تنمية أساليب البحث العلمي التطبيقي داخل المجتمع.	٢,٦١٦	١,٢٣٨	٦	متوسطة
٤٦	تقديم الخدمات التعليمية لمختلف فئات المجتمع غير المتحقين بالجامعة.	٢,٤٢١	١,٧٤٥	٧	ضعيفة
٤٨	المساهمة في تطوير مؤسسات المجتمع من خلال نتائج الأبحاث العلمية.	٢,٣٢١	١,٢٦٣	٨	ضعيفة
	المعدل العام للبُعد	٢,٨٣٨	٠,٨٢٤	-	متوسطة

يتبين من الجدول (١٨) ما يلي:

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) في بُعد (خدمة المجتمع) درجة موافقة "متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (٢,٨٣٨) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٢٤)، وتراوح المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٤٦٣ - ٢,٣٢١)، والانحرافات المعيارية محصورة بين

- (١,٧٤٥ - ١,٢٣٨)، وهي متقاربة من بعضها البعض، مما يشير إلى أن الاستجابات كان تشتمها عن المتوسط متقارباً، وقد جاء ترتيب العبارات وفقاً لمتوسطاتها الحسابية على النحو التالي:
- جاءت العبارة (٥٠) التي نصت على "العمل احترام القيم السائدة في المجتمع" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٤٦٣) وانحراف معياري بلغ (١,٣٢٦).
 - جاءت العبارة (٤٧) التي نصت على "المشاركة في حل المشكلات المجتمعية من خلال الأبحاث العلمية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٨٥٢) وانحراف معياري بلغ (١,٢٩٨).
 - جاءت العبارة (٥١) التي نصت على "تقديم الاستشارات العلمية للمؤسسات المجتمعية" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٨٢٨) وانحراف معياري بلغ (١,٢٧٧).
 - جاءت العبارة (٥٣) التي نصت على "تلبية احتياجات المجتمع من الخريجين من خلال إنشاء تخصصات جديدة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٨١٨) وانحراف معياري بلغ (١,٣١٦).
 - جاءت العبارة (٤٦) التي نصت على "تقديم الخدمات التعليمية لمختلف فئات المجتمع غير الملتحقين بالجامعة" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٤٢١) وانحراف معياري بلغ (١,٧٤٥).
 - جاءت العبارة (٤٨) التي نصت على "استثمار نتائج الأبحاث العلمية تطوير مؤسسات المجتمع" في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢,٣٢١) وانحراف معياري بلغ (١,٢٦٣).

يتضح من استجابات أفراد عينة البحث حول (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) للبعد الثالث (خدمة المجتمع) في معظم العبارات المتعلقة بهذا البعد جاءت بدرجة موافقة "متوسطة"، وجاءت العبارات المتعلقة "باحترام القيم السائدة في المجتمع"، و"المشاركة في حل المشكلات المجتمعية من خلال الأبحاث العلمية" في الترتيب الأول والثاني، وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس يرون أن احترام قيم المجتمع تقع في المرتبة الأولى من أولويات أي عضو هيئة التدريس بالجامعة، وأنه أحد أفراد المجتمع الذي يعمل دائماً على غرس قيم المجتمع سواءً في التدريس للطلاب بالجامعة أو المحاضرات العامة التي يقدمها للمؤسسات المجتمعية، وأنها يجب أن تكون نصب عينيه عند القيام ببحث علمي أو تجربة علمية، وأنه يقع عليهم دوراً مهم في إيجاد حلول علمية لمشكلات المجتمع من خلال توظيف البحوث العلمية في حلها بل ومشاركة أفراد المجتمع في وضع حلول واقعية لها.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة البلادي (٢٠١٥) التي تناولت الدور الأكثر انتشاراً للأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من خلال وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمكة المكرمة، حيث جاء دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع في الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في مجال التوعية والخدمات العامة، ومجال الخدمات التعليمية بدرجة "متوسطة"، كما تدعم هذه النتائج توصية دراسة البلادي (٢٠١٥) بالاهتمام بالتوعية الإعلامية لإبراز دور الأستاذ الجامعي في حل مشكلات المجتمع سواء عن طريق الأبحاث العلمية أو الإسهام في الندوات والمحاضرات العلمية، وتوضيح الأنشطة

المجتمعية التي يمكن أن يشارك الأستاذ الجامعي فيها وتقديمه لها خدمة للمجتمع مع تفعيل دور المؤسسات المجتمعية وربط العلاقات بينها وبين الأستاذ الجامعي.

وجاءت العبارات المتعلقة "بتقديم الخدمات التعليمية لمختلف فئات المجتمع غير الملتهقين بالجامعة"، و"المساهمة في تطوير مؤسسات المجتمع من خلال استثمار نتائج الأبحاث العلمية"، في المرتبة قبل الأخيرة والأخيرة، وبدرجة موافقة "ضعيفة"، وتفسير ذلك أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يرون قلة وجود دور حقيقي للجامعات في إعداد أفراد المجتمع في جميع الفئات العمرية في عملية التأهيل والإعداد للوظائف المختلفة في المجتمع سواء عن طريق تقديم دورات تدريبية داخل الجامعات أو من خلال الأقسام العلمية بالكليات المختلفة، وترك عملية إعداد الأفراد إلى المؤسسات الأخرى المدنية التي تقوم بعمل دورات تدريبية عن في جميع التخصصات أو ما يسمى بالتدريب عن بعد أو التدريب الإلكتروني أو التدريب التحويلي، كما أن هناك شبه غياب وجود استثمار حقيقي للأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع وتطوير مؤسساته، بل تنحصر مهمة هذه البحوث غالباً في الاستفادة منها في عملية الترقية في درجات علمية بالجامعة ثم تبقى حبيسة الأدرج.

وهذه النتائج تؤكدتها دراسة آل زاهر (٢٠٠٩) التي قامت بتحليل العوامل المؤثرة في قطاع خدمة المجتمع بجامعة الملك خالد استناداً على تحليل سوات (Swot)، حيث ذكرت إلى أبرز العوامل السلبية المؤثرة في خدمة المجتمع: الافتقار إلى قدرات بشرية متخصصة في مختلف أدوار خدمة المجتمع وخصوصاً تلك المتمكنة في تطوير الشراكة وتسويق البرامج، وغياب الروابط الوثيقة بين عمادة خدمة المجتمع والمؤسسات الإنتاجية وأنه لا يوجد مخصصات مالية مخصصة لبحوث تطوير خدمة المجتمع، وعدم توفر معلومات عما تحتاجه المؤسسات الإنتاجية والخدمية من خدمات في مجالات التدريب والبحوث والاستشارات، وعدم تناسب البرامج المقدمة من احتياجات المجتمع بكافة قطاعاته، وضعف التعاون والتنسيق بين عمادة خدمة المجتمع وكليات الجامعة المختلفة الأمر الذي يبرز الحاجة إلى رفع مستوى الاستجابة المتبادلة والتعاون بين الكليات والعمادة فيما يخص برامج خدمة المجتمع، وهذه العوامل والمعوقات بلا شك هي أحد أسباب ضعف نتيجة استجابات عينة البحث فيما يتعلق ب"بتقديم الخدمات التعليمية لمختلف فئات المجتمع غير الملتهقين بالجامعة"، و"المساهمة في تطوير مؤسسات المجتمع من خلال استثمار نتائج الأبحاث العلمية".

البعد الرابع: التطوير الذاتي والتخصصي.

جدول (١٩) المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد التطوير الذاتي والتخصصي.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
٥٥	المتابعة للمستجدات في التخصص باستمرار.	٣,١٨٥	١,٣١١	١	متوسطة
٥٧	الالتحاق بالدورات المتخصصة لتطوير مهارات التدريس الجامعي.	٣,١٤٠	١,٢٥٢	٢	متوسطة
٥٤	المشاركة في ندوات ومؤتمرات علمية متخصصة.	٢,٩١٤	١,٣٤٧	٣	متوسطة
٥٨	المساهمة في تقييم البحوث العلمية.	٢,٩٠٢	١,٢٩٤	٤	متوسطة
٦٠	الاشتراك في الجمعيات العلمية المتخصصة.	٢,٨٣٣	١,٢١٦	٥	متوسطة
٥٦	مناقشة الرسائل العلمية داخل وخارج الجامعة.	٢,٦٣٦	١,٣١٤	٦	متوسطة
٥٩	المشاركة في ورش العمل لتطوير البحث العلمي.	٢,٣١٤	١,٣٠٨	٧	ضعيفة
٦١	الاتصال العلمي مع متخصصين في حقل محلياً ودولياً.	٢,٢١٥	١,١٧٣	٨	ضعيفة
	المعدل العام للبُعد	٢,٦٠١	٠,٧٧٧	-	متوسط

يتبين من الجدول (١٩) ما يلي:

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) في بُعد (التطوير الذاتي والتخصصي) درجة موافقة "متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (٢,٦٠١) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٧٧)، وتراوح المتوسطات الحسابية ما بين (٣,١٨٥ - ٢,٢١٥)، والانحرافات المعيارية محصورة بين (١,٣٤٧ - ١,١٧٣)، وهي متقاربة من بعضها البعض، مما يشير إلى أن الاستجابات كان تشتتتها عن المتوسط متقارباً، وقد جاء ترتيب العبارات وفقاً لمتوسطاتها الحسابية على النحو التالي:
- جاءت العبارة (٥٥) التي نصت على "المتابعة للمستجدات في التخصص باستمرار" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,١٨٥) وانحراف معياري بلغ (١,٣١١).
- جاءت العبارة (٥٧) التي نصت على "الالتحاق بالدورات المتخصصة لتطوير مهارات التدريس الجامعي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,١٤٠) وانحراف معياري بلغ (١,٢٥٢).
- جاءت العبارة (٥٨) التي نصت على "المساهمة في تقييم البحوث العلمية" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٩٠٢) وانحراف معياري بلغ (١,٢٩٤).
- جاءت العبارة (٦٠) التي نصت على "الاشتراك في الجمعيات العلمية المتخصصة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٨٣٣) وانحراف معياري بلغ (١,٢١٦).

- جاءت العبارة (٥٩) التي نصت على "المشاركة في ورش العمل لتطوير البحث العلمي" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢,٣١٤) وانحراف معياري بلغ (١,٣٠٨).

- جاءت العبارة (٦١) التي نصت على "الاتصال العلمي مع متخصصين في حقلنا محلياً ودولياً" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٢١٥) وانحراف معياري بلغ (١,١٧٣).

يتضح من استجابات أفراد عينة البحث حول (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) في بُعد (التطوير الذاتي والتخصصي)، في معظم العبارات المتعلقة بهذا البعد جاءت بدرجة موافقة "متوسطة"، وجاءت العبارات المتعلقة "بالمتابعة للمستجدات في التخصص باستمرار"، و"الالتحاق بالدورات المتخصصة لتطوير مهارات التدريس الجامعي" في الترتيب الأول والثاني كأعلى المتوسطات الحسابية في البعد الرابع، وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس يرون أن عضو هيئة التدريس المتميز هو الذي يعمل بصفة مستمرة على تطوير مهاراته في مجال التخصص الدقيق أو التخصص العام تلبيةً لتحديات العصر الحالي وتطوراته، حيث إنه في كل يوم تتجدد المعرفة، بل في كل ساعة تظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر متجدد وأساليب ومهارات وآليات متطورة لمواجهتها والتعامل معها واستثمارها في التطوير الذاتي والتخصصي، وذلك من خلال المتابعة الشخصية للدراسات والبحوث التي تستجد في المجال التخصصي أو العام، والالتحاق بالدورات التدريبية التي تقام داخل الجامعة أو خارجها من خلال التدريب الإلكتروني أو التدريب التقليدي، أو الالتحاق بدورات تدريبية في جامعة عالمية أو عربية أو محلية، بالاستفادة من وسائل التقنية الحديثة والتعليم عن بعد.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة موسى، والعتيبي (٢٠١١) التي أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون درجة عالية من المعرفة في التخصص، ويربطون بين أجزاء المحتوى الدراسي، ويتعاملون مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة المتعلمين، كما أن لديهم القدرة على ممارسة مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي.

وجاءت العبارات المتعلقة "بالمشاركة في ورش العمل لتطوير البحث العلمي"، و"الاتصال العلمي مع متخصصين في حقلنا محلياً ودولياً" في المرتبة قبل الأخيرة والأخيرة، وبدرجة موافقة "ضعيفة"، وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يرون قلة المشاركة في عمليات التخطيط لتطوير البحث العلمي بالكلية والجامعة، وذلك لقلة وجود دورات علمية أو ورش عمل بمشاركة أعضاء هيئة التدريس في عملية تطوير البحث العلمي بالجامعة، وأن دورهم ينحصر في القيام ببحوث علمية فردية أو جماعية داخل الجامعة وخارجها أو الاشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه في مجال التخصص، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة غريب (٢٠٠٩) التي أشارت إلى أن حاجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية تمثلت في ضرورة استخدام ورش العمل بدلاً من نظام المحاضرات والمناقشات الفردية التي

يغلب عليها الطابع الشخصي للمحاضر، وذلك لتحسين الأداء الشخصي لعضو هيئة التدريس في عدة مجالات ومنها بالطبع مجال البحث العلمي.

ورغم أن من أبرز طرق تنفيذ برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية كما بينت دراسة آل زاهر (١٤٢٣ هـ) هو تشجيع الأساتذة الجامعيين على تكثيف نشاطهم للمشاركة في الندوات العلمية على المستويين الإقليمي والعالمي، وعقد اللقاءات العلمية والدورية بين الجامعات السعودية، إلا أنه قد جاءت استجابة عينة الدراسة حول عبارة "الاتصال العلمي مع متخصصين في حقلتي محلياً ودولياً" بدرجة "ضعيفة"، وهذا يبرز الحاجة الماسة لتكثيف تنظيم المؤتمرات المحلية وتسهيل حضور المؤتمرات والندوات العلمية، وتؤكد ذلك دراسة غريب (٢٠٠٩) حيث أشارت إلى ضرورة التواصل بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات حيث لا يوجد تعاون بين التخصصات الأكاديمية والتخصصات التربوية، وهي حاجة ماسة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

جدول (٢٠) يوضح المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية وترتيب أبعاد المحور الثاني.

واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية				
البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد على المحور	درجة الموافقة
البُعد الأول: التدريس وتطوير المناهج الدراسية.	٣,٠٤٩	٠,٨٤٦	١	متوسطة
البُعد الثاني: البحث العلمي.	٣,٠٩٠	٠,٨٧٠	٢	متوسطة
البعد الثالث: خدمة المجتمع.	٢,٨٣٨	٠,٨٢٤	٣	متوسطة
البعد الرابع: التطوير الذاتي والتخصصي.	٢,٦٠١	٠,٧٧٧	٤	متوسطة

ويلاحظ من نتائج الجدول (٢٠) ما يلي:

١. جاء بعد البحث العلمي بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٣,٠٩٠) وانحراف معياري (٠,٨٧٠) وبدرجة متوسطة.
٢. جاء بعد التدريس وتطوير المناهج الدراسية بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (٣,٠٤٩) وانحراف معياري (٠,٨٤٦) وبدرجة متوسطة.
٣. جاء بعد خدمة المجتمع بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٨٣٨) وانحراف معياري (٠,٨٢٤) وبدرجة متوسطة.
٤. جاء بعد التطوير الذاتي والتخصصي بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٦٠١) وانحراف معياري (٠,٧٧٧)، وبدرجة متوسطة.

يتضح من الجدول السابق أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس أعطوا أدائهم في جميع الأبعاد درجة "متوسطة"، وقد يرجع ذلك إلى تدرج الدور من بعد لآخر، وأن هناك اهتمام منهم في بعد

دون لآخر حسب قدراتهم وإمكاناتهم، وحسب الوقت المتاح لهم ومدى تكليفهم بأعمال ومهام إدارية ليست من صميم مهامهم الأكاديمية، أو بسبب غياب المحفزات المادية والمعنوية، أو بسبب قلة توفير الإمكانيات المادية والتجهيزات والمعامل وأدوات المعرفة وغيرها، كما أن هناك عوامل أخرى قد تؤثر بصورة أو أخرى في ترتيب درجة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، ومنها على سبيل المثال: الحرية الأكاديمية ومدى توفرها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وكيفية ممارستها ودور القيادات الأكاديمية في تحقيقها لهم، وكذلك اللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالجامعة التي قد تعد من المعوقات التي أدت إلى وجود أداء أعضاء هيئة التدريس في جميع الأبعاد الأربع بدرجة متوسطة.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الأحمدي (٢٠١٤) التي أشارت إلى أن واقع الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ظل مجتمع المعرفة كانت بدرجة متوسطة للمجالات الثلاث التالية: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. وتختلف مع نتائج دراسة الفريخ (٢٠١٣) حيث أوضحت أن واقع اهتمام عينة الدراسة جاء بالمرتبة الأولى في محور المهام التدريسية، وجاءت التنمية المهنية في المرتبة الثانية، بينما جاء محور البحث العلمي في المرتبة الثالثة، وجاء في المرتبة الأخيرة اهتمام أفراد العينة بخدمة المجتمع،

ثالثاً: السؤال الثالث الذي نص على "هل توجد علاقة بين درجة ممارسة الحرية الأكاديمية ودرجة الأداء المهني بأبعاده (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي) لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

وللإجابة عن السؤال الثالث تم حساب معاملات الارتباط الثنائية بين درجات واقع ممارسة الحرية الأكاديمية ودرجات الأداء المهني بأبعاده (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢١) معاملات الارتباط بين درجة ممارسة الحرية الأكاديمية والأداء المهني بأبعاده (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي) لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

الدلالة	درجة ممارسة الحرية الأكاديمية	أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس
٠,٠١	**٠,٦٧٧	١- بعد التدريس وتطوير المناهج الدراسية
٠,٠١	**٠,٥٨١	٢- بعد البحث العلمي
٠,٠١	**٠,٥٨٣	٣- بعد خدمة المجتمع
٠,٠١	**٠,٥٥٨	٤- بعد التطوير الذاتي والتخصصي
٠,٠١	**٠,٦٨٩	الدرجة الكلية للأداء المهني

** دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

يتضح من جدول (٢١) السابق:

- أن معاملات الارتباط بين واقع ممارسة الحرية الأكاديمية ودرجات الأداء المهني بأبعاده (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي) جاءت كلها موجبة ومرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وكانت قيمة معامل الارتباط بين واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والدرجة الكلية لبعده الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (٠,٦٨٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وتعتبر هذه القيمة المرتفعة لمعامل الارتباط عن وجود علاقة ارتباطية قوية ومؤثرة بين ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والدرجة الكلية للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وهذا يشير إلى الدور الواضح الذي تلعبه الحرية الأكاديمية في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في جميع أبعاده المختلفة.

- كانت أعلى قيمة لمعاملات الارتباط بين الحرية الأكاديمية وبين بعد (التدريس وتطوير المناهج الدراسية) حيث بلغ (٠,٦٧٧)، مما يعني أن العلاقة الأقوى والتأثير الأكبر للحرية الأكاديمية في تطوير وتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس تظهر بشكل قوي وواضح في بعد "التدريس" مقارنة بالأبعاد الأخرى للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وهذا يختلف مع نتائج دراسة الفايدي (٢٠١٧) التي أوضحت أن مجال البحث العلمي هو الأكثر ارتباطاً وتأثيراً بالحرية الأكاديمية.

- كانت أقل قيمة لمعاملات الارتباط بين الحرية الأكاديمية بين بعد (التطوير الذاتي والتخصصي) حيث بلغ (٠,٥٥٨) مما يعني أن العلاقة الأضعف والتأثير الأقل لممارسة الحرية الأكاديمية على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية تظهر في بعد التطوير الذاتي والتخصصي مقارنة بالأبعاد الأخرى.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن الحرية الأكاديمية شرط أساسي للحياة الجامعية؛ فهي تساعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية على الاستثمار الأمثل لقدراتهم وإمكاناتهم وإثارة أفكارهم وتقديم آرائهم وإصدار أحكامهم بموضوعية وحرية تامة، وتقوم بدور كبير في ابداعهم وتميزهم في الأداء المهني في الأبعاد الأربعة (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي)، وتمكنهم من تأدية هذه الأدوار وغيرها بالشكل الأمثل؛ حيث إن المناخ الحر في العمل يؤدي إلى الإبداع و تطوير الأداء وتحسينه، وتسهم الحرية الأكاديمية في العمل وبذل الجهد في جميع المجالات للوصول بالجامعة والكلية والقسم إلى مكانة متقدمة بين الجامعات المحلية والمتقدمة، وهي مطلب لا غنى عنه لما له من مردود إيجابي على الجامعة حيث تساهم في تحويل الجامعة إلى مصانع لتوليد المعرفة وإنتاجها وحفظها ونقلها وتطبيقها والاستفادة منها، كما لها مردود إيجابي على أعضاء هيئة التدريس حيث

تساعد على إطلاق قدراتهم وطاقاتهم الإبداعية على نحو علمي منظم، تضبطه وتوجهه قواعد البحث العلمي وضوابط الحرية الأكاديمية، وأخلاقيات البحث العلمي.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة السعود، وخطابية (٢٠١٠) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرضا عن العمل، ومجالات الحرية الأكاديمية، وكذلك نتائج دراسة الدوسري (١٤٣٤هـ) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين درجة توفر الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ودرجة إبداعهم، ونتائج دراسة الحارثي (١٤٣٦هـ) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بين الحرية الأكاديمية في جميع مجالاتها الثلاثة وبين مستوى الإنتاج العلمي في مجال تأليف الكتب.

رابعاً: السؤال الرابع: الذي نص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية بأبعادها (محتوى وأساليب التدريس، البحث والنشر العلمي، والتعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار) لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، تعزى لمتغير(الجامعة، والتخصص، والدرجة العلمية، والخبرة)؟

وللإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية؛ حيث تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وكذلك استخدم اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples Test) لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابية الكلية لاستجابات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغيرات البحث (الجامعة، والتخصص، والدرجة العلمية، والخبرة)، وجاءت النتائج على النحو التالي:

١- الفروق وفقاً لمتغير الجامعة:

لمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها جدول (٢٢).

جدول (٢٢) يوضح نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.

الأبعاد	مسمي الجامعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)	جامعة الملك عبد العزيز	٤٥٨	٢٤,٠٩٦	٦,٢٣٧
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٢٥٠	٢٥,٤٣٦	٥,٧٤٢
	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	١٧٥	٢٥,٧٢٠	٥,٨٥٩
	جامعة حائل	١٣٢	٢٥,٢٤٢	٦,٢١٦
	جامعة جازان	١٥٧	٢٦,٤٣٩	٦,٢٥٤
	مجموع	١١٧٢	٢٥,٠٦٧	٦,١٢٧

الأبعاد	مسمي الجامعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
البعد الثاني (البحث والنشر العلمي)	جامعة الملك عبد العزيز	٤٥٨	٢٣,٢٢٩	٦,٣٩١
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٢٥٠	٢٥,٥٦٤	٦,٥٥٣
	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	١٧٥	٢٤,٢٠٥	٥,٧٢٨
	جامعة حائل	١٣٢	٢٤,٤٩٢	٥,٠٩٢
	جامعة جازان	١٥٧	٢٤,٢٢٢	٦,٩٠٣
	مجموع	١١٧٢	٢٤,١٤٨	٦,٣٢٢
البعد الثالث (التعبير عن الرأي)	جامعة الملك عبد العزيز	٤٥٨	١٩,٤٠٣	٥,٤٠٤
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٢٥٠	٢٠,٩٠٠	٥,٠٦٣
	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	١٧٥	٢٠,٠١٧	٥,٤٨٥
	جامعة حائل	١٣٢	٢٠,٢٧٢	٥,٧٣٣
	جامعة جازان	١٥٧	٢١,١٠١	٦,٧١٦
	مجموع	١١٧٢	٢٠,١٣٩	٥,٦١٠
البعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)	جامعة الملك عبد العزيز	٤٥٨	١٩,٨١٤	٥,٥٤٤
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٢٥٠	٢١,٩٦٨	٥,٥٤٢
	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	١٧٥	٢١,٥٦٠	٥,٣٩٢
	جامعة حائل	١٣٢	١٩,١٣٦	٥,٧٣٠
	جامعة جازان	١٥٧	٢٠,٦٥٦	٧,١٦٤
	مجموع	١١٧٢	٢٠,٥٧٠	٥,٨٦٣

جدول (٢٣) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)	بين المجموعات	٨٤٠,٢٢٨	٤	٢١٠,٠٥٧	٥,٦٨٤	*,٠٠٠
	داخل المجموعات	٤٣١٢٩,٤٤٧	١١٦٧	٣٦,٩٥٨		
	المجموع	٤٣٩٦٩,٦٧٥	١١٧١	-		
البعد الثاني (البحث والنشر العلمي)	بين المجموعات	٩٠٤,٩٧٩	٤	٢٢٦,٢٤٥	٥,٧٥٢	*,٠٠٠
	داخل المجموعات	٤٥٩٠٣,١٨٨	١١٦٧	٣٩,٣٣٤		
	المجموع	٤٦٨٠٨,١٦٧	١١٧١	-		

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البعد الثالث (التعبير عن الرأي)	بين المجموعات	٥٤٢,٧٧٨	٤	١٣٥,٦٩٥	٤,٣٦١	*,٠,٠٠٢
	داخل المجموعات	٣٦٣١٢,٢٧٣	١١٦٧	٣١,١١٦		
	المجموع	٣٦٨٥٥,٠٥١	١١٧١	-		
البعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)	بين المجموعات	١١٩٤,٠٦١	٤	٢٩٨,٥١٥	٨,٩١٨	*,٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٣٩٠٦٥,٠٦١	١١٦٧	٣٣,٤٧٥		
	المجموع	٤٠٢٥٩,١٢٢	١١٧١	-		

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

جدول (٢٤) اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.

الأبعاد	الجامعة	جامعة الملك عبد العزيز	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	جامعة حائل	جامعة جازان
البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)	جامعة الملك عبد العزيز	-	-	-	-	-
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	-	-	-	-	-
	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	-	-	-	-	-
	جامعة حائل	-	-	-	-	-
	جامعة جازان	٠,٠٠٢	-	-	-	-
البعد الثاني (البحث والنشر العلمي)	جامعة الملك عبد العزيز	-	*,٠,٠٠١	-	-	-
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	-	-	-	-	-
	جامعة الدمام	-	-	-	-	-
	جامعة حائل	-	-	-	-	-
	جامعة جازان	-	-	-	-	-

الأبعاد	الجامعة	جامعة الملك عبد العزيز	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	جامعة حائل	جامعة جازان
البعد الثالث (التعبير عن الرأي)	جامعة الملك عبد العزيز	-	*٠,٠٢١	-	-	-
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	-	-	-	-	-
	جامعة الدمام	-	-	-	-	-
	جامعة حائل	-	-	-	-	-
	جامعة جازان	-	-	-	-	-
البعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)	جامعة الملك عبد العزيز	-	-	-	*٠,٨٤٣	-
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	-	-	-	-	-
	جامعة الدمام	-	-	-	*٠,١١١	-
	جامعة حائل	-	-	-	-	-
	جامعة جازان	-	-	-	-	-

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يتضح من الجدولين السابقين (٢٣) و (٢٤) ما يلي :

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة جازان على المحور الأول المتعلق بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)، وكانت الفروق لصالح فئة جامعة جازان وبمتوسط حسابي بلغ (٢٦,٤٣٩)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (٢٤,٠٩٦).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك عبد العزيز على المحور الأول المتعلق بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثاني (البحث والنشر العلمي)، وكانت الفروق لصالح جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٥,٥٦٤)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (٢٣,٢٢٩).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك عبد العزيز على المحور الأول المتعلق بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثالث (التعبير عن الرأي)، وكانت الفروق لصالح جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٠,٩٠٠)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (١٩,٤٠٣).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة حائل على المحور الأول المتعلق بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)، وكانت الفروق لصالح جامعة الملك عبد العزيز، وبمتوسط حسابي بلغ (١٩,٨١٤) في حين كان متوسط جامعة حائل، (١٩,١٣٦).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل، وجامعة حائل على المحور الأول المتعلق بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)، وكانت الفروق لصالح جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل، وبمتوسط حسابي بلغ (٢١,٥٦٠)، في حين كان متوسط جامعة حائل (١٩,١٣٦).

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة البلعاسي (٢٠٠٨م) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى الأكاديميين في كليات التربية في الجامعات الرسمية في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المنقطة الموجودة فيها الجامعة.

وتُعزى هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يوجد بينهم نوع من الاختلاف في ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى مدى نوعية الجامعة أو قدمها؛ حيث يوجد في الجامعات القديمة أفكار وأسس للحرية الفكرية كما يوجد بها نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس السعوديين الذين أدي إلى وجود اختلاف؛ حيث يمكن القول بأن أعضاء هيئة التدريس السعوديين لديهم الرغبة في التعبير عن آرائهم بكل حرية كما تتاح لهم فرصة المشاركة في المؤتمرات العالمية عن المتعاقدين، وقد ظهر ذلك من استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والتي تمتلك مجموعة كبيرة من الخبرات العلمية العربية والأجنبية من أعضاء وعضوات هيئة التدريس السعوديين تفوق أعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأخرى.

٢- الفروق وفقاً لمتغير التخصص:

لمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول المحور الأول واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير التخصص، تم استخدام اختبار ت (T-Test)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها جدول (٢٥):

جدول (٢٥) الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير التخصص.

المتوسطات الكلية للمحور الأول وأبعاده	التخصص	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (ت)	مستوى الدلالة
البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)	علمي	٤٢٤	٢٦,٥٢١	٦,٠٣٠	٠,٣٨	٠,٨٤٦
	نظري	٧٤٨	٢٤,٢٤٣	٦,٠٣٢		
البعد الثاني (البحث والنشر العلمي)	علمي	٤٢٤	٢٤,٦٣٦	٦,٤٠٣	٧,٦٠٠	٠,٣٨٤
	نظري	٧٤٨	٢٣,٨٧١	٦,٢٦٣		
البعد الثالث (التعبير عن الرأي)	علمي	٤٢٤	٢٠,٧٠٠	٥,٩٤١	٤,٢٨٥	٠,٣٩
	نظري	٧٤٨	١٩,٨٢٢	٥,٣٩١		
البعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)	علمي	٤٢٤	١٨,٠٨٢	٥,٢٤٢	٢,٤٠٤	٠,١٢١
	نظري	٧٤٨	١٧,٤٧٨	٤,٨٥٣		

يبين الجدول (٢٥) نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات الكلية لاستجابة أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في الأبعاد الأربعة وفقاً لمتغير التخصص (علمي، ونظري)، حيث تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجميع أبعاد المحاور الأول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ويمكن تفسير النتائج بأن أعضاء هيئة التدريس في التخصصات العلمية والنظرية بالجامعات الخمس ينظرون بنظرة متساوية إلى واقع ممارسة الحرية الأكاديمية بالجامعات السعودية، وعليه فإن يمكن القول بأنه يوجد اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس حول ممارسة الحرية الأكاديمية وأنه لا يوجد تأثير للتخصص في عملية ممارسة الحرية الأكاديمية.

٣- الفروق وفقاً لمتغير الدرجة العلمية:

لمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول المحور الأول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وأبعاده الأربعة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها جدول (٢٦):

جدول (٢٦) يوضح نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

الأبعاد	الدرجة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)	أستاذ	١٧١	٢٣,٤٤٤	٦,١٣٧
	أستاذ مشارك	٣١٤	٢٥,٣١٨	٥,٨١٠
	أستاذ مساعد	٥٦١	٢٥,٧٨٤	٦,٠٦٧
	محاضر	١٢٦	٢٣,٤٥٢	٦,٥٠٧
	مجموع	١١٧٢	٢٥,٠٦٧	٦,١٢٧
البعد الثاني (البحث والنشر العلمي)	أستاذ	١٧١	٢٣,٠٢٣	٥,٩٥٠
	أستاذ مشارك	٣١٤	٢٤,٤٣٩	٦,٢٨١
	أستاذ مساعد	٥٦١	٢٤,٥٥٤	٦,٤٢٨
	محاضر	١٢٦	٢٣,١٤٢	٦,٢١٨
	مجموع	١١٧٢	٢٤,١٤٨	٦,٣٢٢
البعد الثالث (التعبير عن الرأي)	أستاذ	١٧١	١٩,٤٩٧	٥,٠٠٦
	أستاذ مشارك	٣١٤	٢٠,٣٥٣	٥,٢٢١
	أستاذ مساعد	٥٦١	٢٠,٤١٨	٥,٨٨٩
	محاضر	١٢٦	١٩,٢٣٨	٥,٩٣٦
	مجموع	١١٧٢	٢٠,١٣٩	٥,٦١٠
البعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)	أستاذ	١٧١	١٩,٧٧٧	٤,٤٢٦
	أستاذ مشارك	٣١٤	٢١,١٨٤	٥,٠٤٧
	أستاذ مساعد	٥٦١	٢٠,٩٢١	٦,٢٧١
	محاضر	١٢٦	١٨,٥٥٥	٦,٩٩٥
	مجموع	١١٧٢	٢٠,٥٧٠	٥,٨٦٣

جدول (٢٧) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)	بين المجموعات	١٠٨٧,١٨٤	٣	٣٦٢,٣٩٥	٩,٨٧١	*,٠٠٠
	داخل المجموعات	٤٢٨٨٢,٤٩١	١١٦٨	٣٦,٧١٤		
	المجموع	٤٣٩٦٩,٦٧٥	١١٧١			

٠,٠٩٩	٣,٨٨٩	١٥٤,٢٩٧	٣	٤٦٢,٨٩٠	بين المجموعات	البعد الثاني (البحث والنشر العلمي)
		٣٩,٦٧٩	١١٦٨	٤٦٣٤٥,٢٧٧	داخل المجموعات	
			١١٧١	٤٦٨٠٨,١٦٧	المجموع	
٠,٠٦٢	٢,٤٥٧	٧٧,٠٤٢	٣	٢٣١,١٢٥	بين المجموعات	البعد الثالث (التعبير عن الرأي)
		٣١,٣٥٦	١٩٥٩	٣٦٦٢٣,٩٢٧	داخل المجموعات	
			١٩٦١	٣٦٨٥٥,٠٥١	المجموع	
*,٠,٠٠٠	٧,٩٦٠	٢٦٨,٨٧٣	٣	٨٠٦,٦٢٠	بين المجموعات	البعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)
		٣٣,٧٧٨	١١٦٨	٣٩٤٥٢,٥٠٢	داخل المجموعات	
			١١٧١	٤٠٢٥٩,١٢٢	المجموع	

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

جدول (٢٨) اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية حول المحور الأول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

الأبعاد	الفترة	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)	أستاذ	-	*٠,٠١٤	*٠,٠٠٠١
	أستاذ مشارك	-	-	-
	أستاذ مساعد	-	-	-
	محاضر		*٠,٧٥٥	
البعد الثاني (البحث والنشر العلمي)	أستاذ	-	-	-
	أستاذ مشارك	-	-	-
	أستاذ مساعد	-	-	-
	محاضر			
البعد الثالث (التعبير عن الرأي)	أستاذ	-	-	-
	أستاذ مشارك	-	-	-
	أستاذ مساعد	-	-	-
	محاضر			
البعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)	أستاذ	-	-	-
	أستاذ مشارك	-	-	-

الأبعاد	الفئة	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
	أستاذ مساعد	-	-	-
	محاضر		*٠,٠٠٠٠	*٠,٠٠٠١

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$)

يتضح من الجدولين السابقين (٢٧) و(٢٨) ما يلي:

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$) بين استجابات فئة أستاذ، وفئة أستاذ مشارك على المحور الأول المتعلق بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) في البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح فئة أستاذ مشارك، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٥,٣١٨)، في حين كان متوسط فئة أستاذ (٢٣,٤٤٤).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$) بين استجابات فئة أستاذ، وفئة أستاذ مساعد على المحور الأول المتعلق بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح فئة أستاذ مساعد وبمتوسط حسابي بلغ (٢٥,٧٨٤)، في حين كان متوسط فئة أستاذ (٢٣,٤٤٤)، وقد يرجع ذلك ربما إلى قلة الساعات التدريسية لفئة أستاذ مقارنة بفئة أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك وبالتالي اهتمام فئة أعضاء هيئة التدريس من فئة أستاذ مساعد بالحرية في اختيار محتوى وأساليب التدريس أكثر من أعضاء هيئة التدريس من فئة أستاذ.

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$) بين استجابات فئة أستاذ مشارك، وفئة محاضر على المحور الأول المتعلق بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح فئة أستاذ مشارك وبمتوسط حسابي بلغ (٢٥,٣١٨)، في حين كان متوسط فئة محاضر (٢٣,٤٢٥)، وقد يرجع ذلك إلى الخبرة والوعي والإدراك لمفاهيم الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من فئة أستاذ مشارك في اختيار أساليب التدريس ومحتوى المقررات.

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$) بين استجابات فئة أستاذ مساعد، وفئة محاضر على المحور الأول المتعلق بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الرابع (المشاركة في صنع القرار واتخاذ) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح فئة أستاذ مساعد وبمتوسط حسابي بلغ (٢٠,٩٢١)، في حين كان متوسط فئة محاضر (١٨,٥٥٥)، وقد يرجع ذلك ربما إلى أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس من فئة أستاذ مساعد في عملية صنع القرارات الجامعية من خلال اللجان المختلفة، ومجالس الأقسام والكليات وغيرها أكثر من فئة محاضر.

وتُعزى بشكل عام هذه النتيجة إلى وجود تباين في استجابات أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من جميع الدرجات العلمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومحاضر) حول أبعاد المحور الأول والمتعلق بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس) والبعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)، وقد يرجع ذلك إلى اختلاف الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس من جانب، ومن جانب آخر يرون أن حرية أعضاء هيئة التدريس وخاصة في البعد الرابع المتعلق بالمشاركة في صنع القرارات بالأقسام الأكاديمية بالكليات المختلفة تختلف من درجة علمية لأخرى؛ حيث من الممكن أن يكون لعضو هيئة التدريس ذو الدرجة العلمية الأعلى دور كبير في عملية صنع القرارات عن الدور الذي يعطى لعضو هيئة التدريس ذو الدرجة العلمية الأقل.

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومحاضر على المحور الثاني المتعلق بـ (البحث العلمي) والثالث والمتعلق بـ (التعبير عن الرأي)، وتفسير ذلك بأن الدرجة العلمية قد لا تؤثر في ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الزبون، والبرجس (٢٠١٥) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية في المستوى الجامعي في المملكة العربية السعودية في مجال البحث العلمي والنشر، ومجال التعبير عن الرأي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

٤- الفروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:

ولمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول المحور الأول (واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وأبعاده الأربعة) وفقاً لمتغير "سنوات الخبرة"، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها جدول (٢٩).

جدول (٢٩) يوضح نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)	أقل من ٥ سنوات	٢٥٤	٢٤,٦٩٦	٦,٣٤٠
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٠٩	٢٤,٥٧٤	٦,٢٥٣
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤٣٠	٢٥,٦٩٥	٦,٠٨٦
	من ١٥ سنة فأكثر	٢٧٩	٢٤,٨٠٦	٥,٨٤٦
	مجموع	١١٧٢	٢٥,٠٦٧	٦,١٢٧
البعد الثاني	أقل من ٥ سنوات	٢٥٤	٢٣,٦٩٢	٩,٩٤٧

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
(البحث والنشر العلمي)	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٠٩	٢٤,٠٧٦	٦,٢٢٤
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤٣٠	٢٤,٥٦٥	٦,٥٧٨
	من ١٥ سنة فأكثر	٢٧٩	٢٣,٩٧٤	٦,٠٥٣
	مجموع	١١٧٢	٢٤,١٤٨	٦,٣٢٢
البعد الثالث (التعبير عن الرأي)	أقل من ٥ سنوات	٢٥٤	٢٠,٣٠٧	٥,٨٧٢
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٠٩	٢٠,١٦٢	٥,٦٦٨
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤٣٠	٢٠,٣٠٢	٥,٥٦٠
	من ١٥ سنة فأكثر	٢٧٩	١٩,٧٢٠	٥,٤٠١
	مجموع	١١٧٢	٢٠,١٣٩	٥,٦١٠
البعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)	أقل من ٥ سنوات	٢٥٤	٢٠,٢٦٣	٦,٢٦٥
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٠٩	٢٠,٠١٤	٥,٥١٦
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤٣٠	٢١,١٨٦	٥,٦٩٨
	من ١٥ سنة فأكثر	٢٧٩	٢٠,٣١٩	٥,٩٣٦
	مجموع	١١٧٢	٢٠,٥٧٠	٥,٨٦٣

جدول (٣٠) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)	بين المجموعات	٢٧٤,٢٧٨	٣	٩١,٤٢٦	٢,٤٤٤	٠,٠٦٣
	داخل المجموعات	٤٣٦٩٥,٣٩٧	١١٦٨	٣٧,٤١٠		
	المجموع	٤٣٩٦٩,٦٧٥	١١٧١			
البعد الثاني (البحث والنشر العلمي)	بين المجموعات	١٣٦,٨٤٤	٣	٤٥,٦١٥	١,١٤٢	٠,٣٣١
	داخل المجموعات	٤٦٦٧١,٣٢٣	١١٦٨	٣٩,٩٥٨		
	المجموع	٤٦٨٠٨,١٦٧	١١٧١			
البعد الثالث (التعبير عن الرأي)	بين المجموعات	٦٧,٦٤٤	٣	٢٢,٥٤٨	٠,٧١٥	*,٥٤٣
	داخل المجموعات	٣٦٧٨٧,٤٠٧	١١٦٨	٣١,٤٩٦		
	المجموع	٣٦٨٥٥,٠٥١	١١٧١			
البعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار)	بين المجموعات	٢٦٩,١١٣	٣	٨٩,٧٠٤	٢,٦٢٠	٠,٠٥٠
	داخل المجموعات	٣٩٩٩٠,٠٠٩	١١٦٨	٣٤,٢٣٨		

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
واتخاذ القرار)	المجموع	٤٠٢٥٩,١٢٢	١١٧١			

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يتضح من الجدول (٣٠) ما يلي :

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة (أقل من (٥) سنوات، ومن (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات، ومن (١٠) سنوات إلى أقل من (١٥) سنة، ومن (١٥) سنوات فأكثر، على المحور الأول المتعلق بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

وتتنفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الزبون، والبرجس (٢٠١٥م) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية في المستوى الجامعي في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الخبرة.

وتتنفق كذلك مع نتائج دراسة البلعاسي (٢٠٠٨م) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0,05$) حول درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى الأكاديميين في كليات التربية في الجامعات الرسمية في المملكة العربية السعودية تعزى لسنوات الخبرة.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخمس يميلون إلى وجود نوع من الاتفاق في واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول المحور الأول المتعلق بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وقد يرجع ذلك إلى إيمان أفراد عينة البحث في جميع مستويات الخبرة في الجامعة برغبتهم في إيجاد بيئة جامعية حرة تسهم في تطوير قدرات وأداء أعضاء هيئة التدريس سواء في التدريس أو البحث العلمي أو صنع القرارات واتخاذها، الأمر الذي يسهم في تطوير عمليات الأداء المهني المختلفة في جميع المجالات.

خامساً: السؤال الخامس : الذي نص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بأبعاده (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي)، تعزى لمتغير(الجامعة، والتخصص، والدرجة العلمية، والخبرة)؟

وللإجابة عن السؤال الخامس تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية؛ مثل اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وكذلك استخدم اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples Test) لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابية الكلية لاستجابات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغيرات البحث (الجامعة، والتخصص، والدرجة العلمية، والخبرة)، وجاءت النتائج على النحو التالي:

١- الفروق وفقاً لمتغير الجامعة:

لمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية طبقاً لمتغير "الجامعة"، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها جدول (٣١).
جدول (٣١) يوضح نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.

المحاور	مسمى الجامعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)	جامعة الملك عبد العزيز	٤٥٨	١٩,٨٩٠	٥,٤٥٣
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٢٥٠	٢٢,٠٢٠	٥,٢٨٩
	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	١٧٥	٢٢,٤١١	٦,٤٧٢
	جامعة حائل	١٣٢	٢٢,١٨١	٦,١٢٣
	جامعة جازان	١٥٧	٢٢,٦٣٠	٦,٥٨٧
	مجموع	١١٧٢	٢١,٣٤٦	٥,٩٢٨
البعد الثاني (البحث العلمي)	جامعة الملك عبد العزيز	٤٥٨	٢٠,٥٩٦	٦,١٢٧
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٢٥٠	٢٢,١٨٨	٥,٦٠٠
	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	١٧٥	٢٢,٤٠٠	٥,٧٨٠
	جامعة حائل	١٣٢	٢٢,٠٠٧	٦,٢٠٨
	جامعة جازان	١٥٧	٢٢,٦٣٠	٦,٦٢٥
	مجموع	١١٧٢	٢١,٦٣٦	٦,٠٩٦
البعد الثالث (خدمة المجتمع)	جامعة الملك عبد العزيز	٤٥٨	٢١,١٧٦	٥,٧٨٢
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٢٥٠	٢٣,٧٠٤	٦,٦٦١
	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	١٧٥	٢٣,٧٧٧	٦,٦٧٧
	جامعة حائل	١٣٢	٢٣,٧٦٥	٧,٢٠٢
	جامعة جازان	١٥٧	٢٣,٥٣٥	٧,٢٦٦
	مجموع	١١٧٢	٢٢,٧١١	٦,٥٩٢
البعد الرابع (التطوير الذاتي)	جامعة الملك عبد العزيز	٤٥٨	٢٢,٠٣٩	٦,٣٥٠
	جامعة الإمام محمد بن سعود	٢٥٠	٢٣,٤٦٨	٧,٣١٧

المحاور	مسمى الجامعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
والتخصصي)	الإسلامية			
	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	١٧٥	٢٣,٦٦٢	٦,٨٠٥
	جامعة حائل	١٣٢	٢٣,٣١٨	٧,٠٢٧
	جامعة جازان	١٥٧	٢٤,٤٧١	٧,٨١١
	مجموع	١١٧٢	٢٣,٠٥٦	٦,٩٥٩

جدول (٣٢) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)	بين المجموعات	١٦٣٣,٣٢٧	٤	٤٠٨,٣٣٢	١٢,٠٥٥	*,٠٠٠
	داخل المجموعات	٣٩٥٣٠,٠٢٨	١١٦٧	٣٣,٨٧٣		
	المجموع	٤١١٦٣,٣٥٥	١١٧١	-		
البعد الثاني (البحث العلمي)	بين المجموعات	٨٤٧,١٥٤	٤	٢١١,٧٨٩	٥,٧٩١	*,٠٠٠
	داخل المجموعات	٤٢٦٨٠,٠٠٣	١١٦٧	٣٦,٥٧٢		
	المجموع	٤٣٥٢٧,١٥٧	١١٧١	-		
البعد الثالث (خدمة المجتمع)	بين المجموعات	١٧٧٦,٦٦٦	٤	٤٤٤,١٦٦	١٠,٥٥٣	*,٠٠٠
	داخل المجموعات	٤٩١١٧,٨٥٦	١١٦٧	٤٢,٠٨٩		
	المجموع	٥٠٨٩٤,٥٢٢	١١٧١	-		
البعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي)	بين المجموعات	٩٠٣,٨٨١	٤	٢٢٥,٩٧٠	٤,٧٢٥	*,٠٠٠١
	داخل المجموعات	٥٥٨٠٨,٤٠٣	١١٦٧	٤٧,٨٢٢		
	المجموع	٥٦٧١٢,٢٨٣	١١٧١	-		

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$)

جدول (٣٣) اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.

البعء	الجامعة	جامعة الملك عبد العزيز	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	جامعة حائل	جامعة جازان
الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)	جامعة الملك عبد العزيز	*	*	*	*	*
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	-	-	-	-	-
	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	-	-	-	-	-
	جامعة حائل	-	-	-	-	-
	جامعة جازان	-	-	-	-	-
الثاني (البحث العلمي)	جامعة الملك عبد العزيز	*	*	*	*	*
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	-	-	-	-	-
	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	-	-	-	-	-
	جامعة حائل	-	-	-	-	-
	جامعة جازان	-	-	-	-	-
الثالث (خدمة المجتمع)	جامعة الملك عبد العزيز	*	*	*	*	*
	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	-	-	-	-	-
	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	-	-	-	-	-
	جامعة حائل	-	-	-	-	-
	جامعة جازان	-	-	-	-	-

جامعة	جامعة	جامعة الإمام	جامعة الإمام	جامعة	الجامعة	البعد
جازان	حائل	عبد الرحمن الفيصل	محمد بن سعود الإسلامية	الملك عبد العزیز		
	-	-	-	-	جامعة الملك عبد العزیز	الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي)
-	-	-	-	-	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	
-	-	-	-	-	جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	
-	-	-	-	-	جامعة حائل	
-	-	-	-	-	جامعة جازان	

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يتضح من الجدولين السابقين (٣٢) و(٣٣) ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)، وكانت الفروق لصالح جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢,٠٢٠)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (١٩,٨٩٠).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)، وكانت الفروق لصالح جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢,٤١١)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (١٩,٨٩٠).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة حائل على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)، وكانت الفروق لصالح جامعة حائل، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢,١٨١)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (١٩,٨٩٠).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة جازان على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)، وكانت الفروق لصالح جامعة جازان، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢,٦٣٠)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (١٩,٨٩٠).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثاني (البحث العلمي)، وكانت الفروق لصالح جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢,١٨٨)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (٢٠,٥٩٦).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثاني (البحث العلمي)، وكانت الفروق لصالح جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢,٤٠٠)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (٢٠,٥٩٦).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة حائل على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثاني (البحث العلمي)، وكانت الفروق لصالح جامعة حائل، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢,٠٠٧٦)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (٢٠,٥٩٦١).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة جازان على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثاني (البحث العلمي)، وكانت الفروق لصالح جامعة جازان، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢,٦٣٠)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (٢٠,٥٩٦).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثالث (خدمة المجتمع)، وكانت الفروق لصالح جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٣,٧٠٤)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (٢١,١٧٦).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثالث (خدمة المجتمع)، وكانت الفروق لصالح جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٣,٧٧٧)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (٢١,١٧٦).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة حائل على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثالث (خدمة المجتمع)، وكانت الفروق لصالح جامعة حائل، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٣,٧٦٥)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (٢١,١٧٦).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة جازان على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثالث (خدمة المجتمع)، وكانت الفروق لصالح جامعة جازان، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٣,٥٣٥)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (٢١,١٧٦).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة جازان على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي)، وكانت الفروق لصالح جامعة جازان، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٤,٤٧١)، في حين كان متوسط جامعة الملك عبد العزيز (٢٢,٠٣٩).

وتُعزى هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يوجد بينهم نوع من الاختلاف في أدائهم في الأبعاد الأربعة الخاصة بالتدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وكذلك التطوير الذاتي والتخصصي، وقد يرجع ذلك إلى تاريخ الجامعة؛ حيث تعد جامعة الملك عبد العزيز من الجامعات الرائدة في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع وتحتل مكانة علمية متقدمة بين الجامعات السعودية والأجنبية، وكذلك جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية التي تتميز في مجالات البحث العلمي وخدمة المجتمع، وهنا نوصي الجامعات الحديثة مثل: جامعة جازان وجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل وجامعة حائل أن تتخذ من تلك الجامعات مرجعية مقارنة عند تطوير البحث العلمي وخدمة المجتمع بها، بل حتى في جميع مجالات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعات الحديثة.

٢- الفروق وفقاً لمتغير التخصص:

معرفة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) وفقاً لمتغير التخصص، تم استخدام اختبار ت (T-Test)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها جدول (٣٤):

جدول (٣٤) الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير التخصص.

المتوسطات الكلية للمحور الأول وأبعاده	التخصص	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	قيمة اختبار (ت)
البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)	علمي	٤٢٤	٢٢,٦٦٥	٦,٤٤٦	١٨,١٠٥	٠,٠٦٣
	نظري	٧٤٨	٢٠,٥٩٨	٥,٤٧٩		
البعد الثاني (البحث العلمي)	علمي	٤٢٤	٢٣,٧٦٦	٦,٢٣٤	٣,٩١٩	٠,٠٥٨
	نظري	٧٤٨	٢٠,٤٢٩	٥,٦٧٦		
البعد الثالث (خدمة المجتمع)	علمي	٤٢٤	٢٢,٩٥٢	٦,٨٢٨	٣,١٧٧	٠,٠٧٥
	نظري	٧٤٨	٢٢,٥٧٤	٦,٤٥٦		
البعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي)	علمي	٤٢٤	٢٤,٦٢٧	٧,٣٦٣	٦,٦١٩	٠,٠٦٠
	نظري	٧٤٨	٢٢,١٦٥	٦,٥٥٩		

يبين الجدول (٣٤) نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات الكلية لاستجابة أفراد عينة البحث حول بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في الأبعاد الأربعة وفقاً لمتغير التخصص (علمي، ونظري)، حيث تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجميع أبعاد المحور الثاني "واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية"، ويمكن تفسير النتائج بأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخمس باختلاف تخصصاتهم العلمية والنظرية يدركون أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأهمية التميز فيه بجميع أبعاده، كما أنهم يدركون أن التميز في الأداء المهني هو الأساس في تميز جامعاتهم وحصولها على مراكز متقدمة في مصاف الجامعات المحلية والعالمية وفقاً لتصنيفات العالمية المعترف بها، كما أن سمعة الجامعة وثقة المجتمع فيها ناتج من تميز مخرجاتها وما تقدمه من أعمال وأنشطة ومساهمات وبحوث في تنمية المجتمع، وهذا كله من صميم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

٣- الفروق وفقاً لمتغير الدرجة العلمية:

لمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها جدول (٣٥):

جدول (٣٥) يوضح نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

الأبعاد	الدرجة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)	أستاذ	١٧١	١٩,٩٠٦	٥,١٦٠
	أستاذ مشارك	٣١٤	٢٠,٨٤٠	٥,٤٣٥
	أستاذ مساعد	٥٦١	٢٢,٢٤٦	٦,١٦٩
	محاضر	١٢٦	٢٠,٥٥٥	٦,٣٩١
	مجموع	١١٧٢	٢١,٣٤٦	٥,٩٢٨
البعد الثاني (البحث العلمي)	أستاذ	١٧١	١٩,٧٣٦	٦,١٨٧
	أستاذ مشارك	٣١٤	٢١,٢٧٠	٥,٩٣٣
	أستاذ مساعد	٥٦١	٢٢,٧٢٩	٥,٨٩١
	محاضر	١٢٦	٢٠,٢٦١	٦,٣١٩
	مجموع	١١٧٢	٢١,٦٣٦	٦,٠٩٦
البعد الثالث (خدمة المجتمع)	أستاذ	١٧١	٢٠,٨٣٠	٦,٠١٠
	أستاذ مشارك	٣١٤	٢٢,٤٥٢	٦,٢٨٧
	أستاذ مساعد	٥٦١	٢٣,٦٢٧	٦,٧٠٧
	محاضر	١٢٦	٢١,٨٣٣	٦,٩٢٣
	مجموع	١١٧٢	٢٢,٧١١	٦,٥٩٢
البعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي)	أستاذ	١٧١	٢١,٢٨٠	٦,٢٤٨
	أستاذ مشارك	٣١٤	٢٢,١٦٥	٦,٤٨٥
	أستاذ مساعد	٥٦١	٢٤,٢٠٨	٧,١٥٠
	محاضر	١٢٦	٢٢,٥٥٥	٧,٣٣٠
	مجموع	١١٧٢	٢٣,٠٥٦	٦,٩٥٩

جدول (٣٦) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البعد الأول	بين المجموعات	٩٦٧,٦٤٩	٣	٣٢٢,٥٥٠	٩,٣٧٣	*,٠٠٠
	داخل المجموعات	٤٠١٩٥,٧٠٦	١١٦٨	٣٤,٤١٤		
	المجموع	٤١١٦٣,٣٥٥	١١٧١			

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البعد الثاني	بين المجموعات	١٥٦٦,٨٣٥	٣	٥٢٢,٢٧٨	١٤,٥٣	*,٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٤١٩٦٠,٣٢٢	١١٦٨	٣٥,٩٢٥		
	المجموع	٤٣٥٢٧,١٥٧	١١٧١			
البعد الثالث	بين المجموعات	١١٩٤,٠٢٠	٣	٣٩٨,٠٠٧	٩,٣٥٣	*,٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٤٩٧٠٠,٥٠٣	١٩٥٩	٤٢,٥٥٢		
	المجموع	٥٠٨٩٤,٥٢٢	١٩٦١			
البعد الرابع	بين المجموعات	١٥٦٤,٦٥٨	٣	٣٩٨,٠٠٧	١١,٠٤٦	*,٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٥٥١٤٧,٦٢٥	١١٦٨	٤٢,٥٥٢		
	المجموع	٥٦٧١٢,٢٨٣	١١٧١			

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$)

جدول (٣٧) اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية حول المحور الأول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

الأبعاد	الفئة	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)	أستاذ	-	*٠,٤٢٢	*٠,٠٠٠٩
	أستاذ مشارك	-	-	-
	أستاذ مساعد	-	-	-
	محاضر	-	-	*٠,٠٣٦
البعد الثاني (البحث العلمي)	أستاذ	-	-	*٠,٠٠١
	أستاذ مشارك	-	-	-
	أستاذ مساعد	-	-	-
	محاضر	-	-	*٠,٠١١
البعد الثالث (خدمة المجتمع)	أستاذ	-	-	*٠,٠٠٠
	أستاذ مشارك	-	-	-
	أستاذ مساعد	-	-	-
	محاضر	-	-	-

الأبعاد	الفئة	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
البعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي)	أستاذ	-	*٠,٠٠٠١	*٠,٠٠٠
	أستاذ مشارك	-	-	-
	أستاذ مساعد	-	-	-
	محاضر	-	-	-

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يتضح من الجدولين السابقين (٣٦) و(٣٧) ما يلي:

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة "أستاذ"، وفئة "أستاذ مشارك"؛ على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح فئة "أستاذ مشارك"، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٠,٨٤٠)، في حين كان متوسط فئة "أستاذ" (١٩,٩٠٦).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة "أستاذ"، وفئة "أستاذ مساعد"؛ على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح فئة "أستاذ مساعد"، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢,٢٤٦)، في حين كان متوسط فئة "أستاذ" (١٩,٩٠٦).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة "أستاذ"، وفئة "محاضر"؛ على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح فئة "محاضر"، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٠,٥٥٥)، في حين كان متوسط فئة "أستاذ" (١٩,٩٠٦).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة "أستاذ"، وفئة "أستاذ مساعد"؛ على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثاني (البحث العلمي) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح فئة "أستاذ مساعد"، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢,٧٢٩)، في حين كان متوسط فئة "أستاذ" (١٩,٧٣٦).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة "أستاذ" "مساعد"، وفئة "محاضر"؛ على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثاني (البحث العلمي) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح فئة "أستاذ مساعد"، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢,٧٢٩)، في حين كان متوسط فئة "محاضر" (٢٠,٢٦١).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة "أستاذ"، وفئة "أستاذ مساعد"؛ على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الثالث (خدمة المجتمع) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح فئة "أستاذ مساعد"، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٣,٦٢٧)، في حين كان متوسط فئة "أستاذ" (٢٠,٨٣٠).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة "أستاذ"، وفئة "أستاذ مشارك"؛ على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح فئة "أستاذ مشارك"، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢,١٦٥)، في حين كان متوسط فئة "أستاذ" (٢١,٢٨٠).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة "أستاذ"، وفئة "أستاذ مساعد"؛ على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في البعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح فئة "أستاذ مساعد"، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٤,٢٠٨)، في حين كان متوسط فئة "أستاذ" (٢١,٢٨٠).

وتُعزى هذه النتيجة إلى وجود تباين في استجابات أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من جميع الدرجات العلمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، محاضر) حول أبعاد المحور الثاني والمتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وأبعاده الأربعة، وقد يرجع ذلك إلى أن كفاءة عضو هيئة التدريس تلعب دورها من درجة علمية إلى أخرى؛ حيث تتوفر في الغالب الكفاءة العلمية بصورة أكبر كلما زادت الدرجة العلمية نتيجة للخبرة التي تمتع بها عضو هيئة التدريس والتي اكتسبها من خلال التدريب وحضور المؤتمرات والندوات والأبحاث العلمية والتدريس والتطوير الذاتي والتخصصي وغيرها من الأساليب، فالكفاءة العلمية لدى فئة أستاذ وأستاذ مشارك أكبر في معظم الحالات من الكفاءة العلمية لفئة أستاذ مساعد وفئة محاضر، الأمر الذي يسهم في قدرة عضو هيئة التدريس ذو الدرجة العالية في المشاركة الفعالة في جميع الفعاليات بالجامعة، ويكون له دور بارز في نقد وتطوير العملية التعليمية بالجامعة مقارنة بفئة محاضر أو أستاذ مساعد.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الأحمدى (٢٠١٤) التي أشارت إلى وجود فروق بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأدوار المهنية في أبعاد التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

٤- الفروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:

ولمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وأبعاده الأربعة) وفقاً لمتغير "سنوات الخبرة"، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها جدول (٣٨):

جدول (٣٨) يوضح نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)	أقل من ٥ سنوات	٢٥٤	٢١,٥٧٤	٦,١٥٣
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٠٩	٢١,٩٩٥	٥,٧٧٦
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤٣٠	٢١,٥٧٦	٦,١٠٦
	من ١٥ سنة فأكثر	٢٧٩	٢٠,٢٩٧	٥,٤٣٦
	مجموع	١١٧٢	٢١,٣٤٦	٥,٩٢٨
البعد الثاني (البحث العلمي)	أقل من ٥ سنوات	٢٥٤	٢١,٦٤٩	٦,٠٥٢
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٠٩	٢٢,٤٤٩	٥,٧٧٨
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤٣٠	٢٢,٢٥٥	٦,٤٣٠
	من ١٥ سنة فأكثر	٢٧٩	٢٠,٠٦٠	٥,٥٥٤
	مجموع	١١٧٢	٢١,٦٣٦	٦,٠٩٦
البعد الثالث (خدمة المجتمع)	أقل من ٥ سنوات	٢٥٤	٢٣,٠٠٧	٦,٦٢٢
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٠٩	٢٣,٨٠٨	٦,٧٢١
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤٣٠	٢٢,٥٧٩	٦,٦٧٩
	من ١٥ سنة فأكثر	٢٧٩	٢١,٨٢٤	٦,٢٢٢
	مجموع	١١٧٢	٢٢,٧١١	٦,٥٩٢
البعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي)	أقل من ٥ سنوات	٢٥٤	٢٣,٥٧٨	٦,٧٦٢
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٠٩	٢٣,٥٦٤	٦,٦٩٥
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤٣٠	٢٣,١٥٥	٧,٣٧٢
	من ١٥ سنة فأكثر	٢٧٩	٢٢,٠٤٦	٦,٥٩٤
	مجموع	١١٧٢	٢٣,٠٥٦	٦,٩٥٩

جدول (٣٩) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)	بين المجموعات	٤٣١,٠٠٥	٣	١٤٣,٦٦٨	٤,١٢٠	٠,٠٦٦
	داخل المجموعات	٤٠٧٣٢,٣٥٠	١١٦٨	٣٤,٨٧٤		
	المجموع	٤١١٦٣,٣٥٥	١١٧١			
البعد الثاني (البحث العلمي)	بين المجموعات	٩٩٥,٧٩٥	٣	٣٣١,٩٣٢	٩,١١٦	٠,١٠
	داخل المجموعات	٤٢٥٣١,٣٦٢	١١٦٨	٣٦,٤١٤		
	المجموع	٤٣٥٢٧,١٥٧	١١٧١			
البعد الثالث (خدمة المجتمع)	بين المجموعات	٥٠٠,٩٨٨	٣	١٦٦,٩٩٦	٣,٨٧١	٠,٠٩٠
	داخل المجموعات	٥٠٣٩٣,٥٣٥	١١٦٨	٤٣,١٤٥		
	المجموع	٥٠٨٩٤,٥٢٢	١١٧١			
البعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي)	بين المجموعات	٤١٢,٠٢٥	٣	١٣٧,٣٤٢	٢,٨٤٩	٠,١٣٦
	داخل المجموعات	٥٦٣٠٠,٢٥٨	١١٦٨	٤٨,٢٠٢		
	المجموع	٥٦٧١٢,٢٨٣	١١٧١			

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يتضح من الجدول (٣٩) ما يلي :

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة (أقل من (٥) سنوات، ومن (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات، ومن (١٠) سنوات إلى أقل من (١٥) سنة، ومن (١٥) سنوات فأكثر، على المحور الثاني المتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

وتُعزى هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع البحث يتفقون حول جميع أبعاد المحور الثاني والمتعلق بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الخبرة، وتفسير ذلك؛ يمكن القول إن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخمس باختلاف خبراتهم يميلون إلى وجود نوع من الاتفاق حول أهمية الارتقاء بمستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وأهمية العمل على تطويره، وخاصة في أبعاد التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وكذلك العمل على ديمومة التطوير الذاتي والتخصصي لهم، لأن هذا يساهم في تطوير العملية التعليمية كلها، حيث عضو هيئة التدريس من المقومات الرئيسة لتطوير الجامعة، كما يتوقف عليه حدوث أي تطوير في جميع مدخلات المنظومة التعليمية بالجامعة.

الفصل الخامس

خاتمة البحث

أولاً: مقدمة.

ثانياً: أسئلة البحث

ثالثاً: فصول البحث.

رابعاً: ملخص نتائج البحث.

خامساً: رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.

سادساً: توصيات البحث.

سابعاً: مقترحات البحث.

خاتمة البحث

أولاً: مقدمة:

بعد الانتهاء من تحليل البيانات وتفسير النتائج، يأتي هذا الفصل ليتناول ملخصاً لنتائج البحث، ثم الرؤية المقترحة لتحسين الأداء المهني في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية، وأخيراً الختام بتوصيات ومقترحات البحث، وذلك على النحو التالي:

ثانياً: أسئلة البحث:

لتحقيق هدف البحث الأساسي وهو تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية، قام الباحث بصياغة السؤال الرئيس التالي:

ما العلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

وللإجابة على السؤال الرئيس صاغ الباحث الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأبعاد الحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم؟
- ٢- ما واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم؟
- ٣- هل توجد علاقة بين درجة ممارسة الحرية الأكاديمية ودرجة واقع الأداء المهني بأبعاده (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي) لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية تعزى لمتغير (الجامعة، والتخصص، والدرجة العلمية، والخبرة)؟
- ٥- ما الرؤية المقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية؟

وهدف البحث إلى تقديم رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية من خلال التعرف على واقع الحرية الأكاديمية في أبعادها (محتوى وأساليب التدريس، والبحث والنشر العلمي، والتعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار)، والتعرف على واقع الأداء المهني في أبعاد (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي).

واقصر البحث على تعرف واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ثم إيجاد العلاقة بينها. وقام الباحث ببناء أداة بحث (استبانة) لقياس الواقع، وتم تطبيقها على خمس جامعات سعودية اختيرت باعتبار التوزيع الجغرافي لمناطق المملكة كما يلي: المنطقة الوسطى (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، والمنطقة الغربية

(جامعة الملك عبد العزيز)، والمنطقة الشرقية (جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل - الدمام سابقاً)، والمنطقة الشمالية (جامعة حائل)، والمنطقة الجنوبية (جامعة جازان)، وطبقت أداة البحث في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٨ - ١٤٣٩ هـ على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخمس.

ثالثاً: فصول البحث:

وتكون البحث من عدة فصول هي: الفصل الأول: المدخل إلى البحث، والفصل الثاني: أدبيات البحث، وتناول ثلاثة مباحث، وهي: المبحث الأول: الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وتناول العناصر التالية: مفهوم ومجالات ومعايير ومؤشرات الأداء، ومفهوم الأداء المهني ومعايير ومجالاته وأبعاده، وتقييم الأداء المهني، والعوامل المؤثرة في الأداء المهني، وواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والمبحث الثاني: الحرية الأكاديمية، وتناول الجذور التاريخية للحرية الأكاديمية، ومفهومها، وأهميتها، وخصائصها، ومبادئها، والعوامل المؤثرة في الحرية الأكاديمية، وأبعاد الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وضوابطها، ومتطلباتها، ونماذج وخبرات عربية وعالمية في الحرية الأكاديمية، وأخيراً تناول المبحث واقع الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية، والمبحث الثالث: العلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس. وتم دمج الدراسات السابقة في كل مبحث وفقاً للدليل الحديث لعمادة الدراسات العليا.

وتناول الفصل الثالث إجراءات البحث: منهج البحث، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث وكيفية بناؤها، وتنفيذ البحث، والأساليب الإحصائية. ثم تناول الفصل الرابع نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها، وأخيراً قدم الباحث رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والتي تضمنها هذا الفصل الخامس، واختتم البحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات البحثية.

رابعاً: ملخص نتائج البحث:

توصل البحث إلى عدد من النتائج، كالتالي:

١ - النتائج المتعلقة بواقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية:

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الأول (واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأبعاد الحرية الأكاديمية) بُعد (محتوى وأساليب التدريس) درجة "متوسطة" بمتوسط حسابي قدره (٣,٣١٢) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٦٥).

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الأول (واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأبعاد الحرية الأكاديمية بُعد (البحث والنشر العلمي) درجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (٢,٧٧٠) وانحراف معياري بلغ (٠,٦٧٣).

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الأول (واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأبعاد الحرية الأكاديمية) بُعد (التعبير عن الرأي) درجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (٢,٨٥٨) وانحراف معياري بلغ (٠,٦٢١).

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الأول (واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لأبعاد الحرية الأكاديمية) بُعد (المشاركة في صنع واتخاذ القرار) درجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (٢,٧١٠) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٠١).

- جاء بُعد "محتوى وأساليب التدريس" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٣,٣١٢) وانحراف معياري (٠,٧٦٥) وبدرجة متوسطة.

- جاء بُعد "التعبير عن الرأي" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (٢,٨٥٨) وانحراف معياري (٠,٦٢١) وبدرجة متوسطة.

- جاء بُعد "البحث والنشر العلمي" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٧٧٠) وانحراف معياري (٠,٦٧٣) وبدرجة متوسطة.

- جاء بُعد "المشاركة في صنع واتخاذ القرار" بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٧١٠) وانحراف معياري (٠,٧٠١) وبدرجة متوسطة.

٢- النتائج المتعلقة ب(واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية):

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للُبعد الأول (بُعد التدريس وتطوير المناهج الدراسية) درجة موافقة "متوسطة" بمتوسط حسابي قدره (٣,٠٤٩)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٤٦).

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للُبعد الثاني (بُعد البحث العلمي) درجة موافقة "متوسطة"، وبتوسط حسابي قدره (٣,٠٩٠)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٧٠).

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للُبعد الثالث (خدمة المجتمع) درجة موافقة "متوسطة"، وبتوسط حسابي قدره (٢,٨٣٨)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٢٤).

- أعطى أفراد عينة البحث المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للُبعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي) درجة موافقة "متوسطة"، وبتوسط حسابي قدره (٢,٦٠١)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٧٧).

- جاء بعد "البحث العلمي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٣,٠٩٠)، وانحراف معياري (٠,٨٧٠)، وبدرجة متوسطة.

- جاء بعد "التدريس وتطوير المناهج الدراسية" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (٣,٠٤٩)، وانحراف معياري (٠,٨٤٦)، وبدرجة متوسطة.
- جاء بعد "خدمة المجتمع" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٨٣٨)، وانحراف معياري (٠,٨٢٤)، وبدرجة متوسطة.
- جاء بعد "التطوير الذاتي والتخصصي" بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٦٠١)، وانحراف معياري (٠,٧٧٧)، وبدرجة متوسطة.

٣- نتيجة العلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية:

- أن معاملات الارتباط بين واقع ممارسة الحرية الأكاديمية ودرجات الأداء المهني بأبعاده (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي) جاءت كلها موجبة ومرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وكانت قيمة معامل الارتباط بين واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والدرجة الكلية لبعده الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (٠,٦٨٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وتعبّر هذه القيمة المرتفعة لمعامل الارتباط عن وجود علاقة ارتباطية قوية ومؤثرة بين ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والدرجة الكلية للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وهذا يشير إلى الدور الواضح الذي تلعبه الحرية الأكاديمية في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في جميع أبعاده المختلفة.

- كانت أعلى قيمة لمعاملات الارتباط بين الحرية الأكاديمية وبين بعد (التدريس وتطوير المناهج الدراسية) حيث بلغ (٠,٦٧٧)، مما يعني أن العلاقة الأقوى والتأثير الأكبر للحرية الأكاديمية في تطوير وتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس تظهر بشكل قوي وواضح في بعد "التدريس" مقارنة بالأبعاد الأخرى للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وهذا يختلف مع نتائج دراسة الفايدي (٢٠١٧) التي أوضحت أن مجال البحث العلمي هو الأكثر ارتباطاً وتأثيراً بالحرية الأكاديمية.

- كانت أقل قيمة لمعاملات الارتباط بين الحرية الأكاديمية وبين بعد (التطوير الذاتي والتخصصي) حيث بلغ (٠,٥٥٨) مما يعني أن العلاقة الأضعف والتأثير الأقل لممارسة الحرية الأكاديمية على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية تظهر في بعد التطوير الذاتي والتخصصي مقارنة بالأبعاد الأخرى.

٤- نتائج الفروق بين استجابات أفراد العينة:

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الإمام عبد الرحمن

الفيصل، وجامعة حائل، وجامعة جازان على المحور الأول المتعلق (بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) في البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)، والبعد الثاني (البحث والنشر العلمي)، والبعد الثالث (التعبير عن الرأي)، والبعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار) وفقاً لمتغير "الجامعة".

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة لجميع أبعاد المحور الأول "واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية" وفقاً لمتغير "التخصص".

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) وفقاً لمتغير بين استجابات أفراد عينة البحث من فئة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومحاضر على المحور الأول المتعلق (بواقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) في البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)، والبعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار) وفقاً لمتغير "الدرجة العلمية".

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة أستاذ وفئة أستاذ مشارك، وبين فئة أستاذ مساعد وفئة محاضر على البعد الثاني المتعلق بـ (البحث العلمي) والثالث والمتعلق بـ (التعبير عن الرأي) وفقاً لمتغير "الدرجة العلمية".

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات فئة (أقل من (٥) سنوات، ومن (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات، ومن (١٠) سنوات، ومن (١٠) سنوات إلى أقل من (١٥) سنة، ومن (١٥) سنة فأكثر، على المحور الأول المتعلق بـ (واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) في البعد الأول (محتوى وأساليب التدريس)، والبعد الثاني (البحث والنشر العلمي)، والبعد الثالث (التعبير عن الرأي)، والبعد الرابع (المشاركة في صنع واتخاذ القرار) وفقاً لمتغير "الخبرة".

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل، وجامعة حائل، وجامعة جازان على المحور الثاني المتعلق (بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) في البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)، والبعد الثاني (البحث العلمي)، والبعد الثالث (خدمة المجتمع)، والبعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي) وفقاً لمتغير "الجامعة".

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة على المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) في البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)، والبعد الثاني (البحث العلمي)، والبعد الثالث (خدمة المجتمع)، والبعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي) وفقاً لمتغير "التخصص".

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة البحث من فئة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومحاضر على المحور على المحور الثاني (واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) في البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)، والبعد الثاني (البحث العلمي)، والبعد الثالث (خدمة المجتمع)، والبعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي) وفقاً لمتغير "الدرجة العلمية".

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول المحور الثاني المتعلق (بواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) في البعد الأول (التدريس وتطوير المناهج الدراسية)، والبعد الثاني (البحث العلمي)، والبعد الثالث (خدمة المجتمع)، والبعد الرابع (التطوير الذاتي والتخصصي) وفقاً لمتغير "الخبرة".

خامساً: رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.

تمهيد:

تعد الحرية الأكاديمية أحد العناصر المهمة في المنظومة الجامعية وأحد المرتكزات المهمة لتجويد أداء أعضاء هيئة التدريس، وقد قدم الباحث في الإطار النظري مادة مفصلة عنها بدءاً بجذورها التاريخية، ومفهومها وأهميتها، ثم خصائصها ومبادئها والعوامل المؤثرة فيها، وأبعادها وضوابطها ومتطلباتها، ثم تم عرض نماذج وخبرات عربية وعالمية في الحرية الأكاديمية، وواقع الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية، ثم تمت الإجابة عن أسئلة البحث الميدانية من خلال تحليل وتفسير إجابات العينة.

وفي هذا الجزء تم بناء رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية الأربعة وهي (محتوى وأساليب التدريس، والبحث والنشر العلمي، والتعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار)، وذلك إجابة على السؤال الخامس من أسئلة البحث والذي نصه "ما الرؤية المقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية؟"، والهدف الأساسي لبناء الرؤية المقترحة هو تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والذي يتأتى من التأكيد على مبدأ الحرية الأكاديمية وترسيخها وتوطئتها في جامعاتنا، ومن ثم ضمان استمرارها واستقرارها وتطويرها، ويمكن بناء الرؤية المقترحة على النحو التالي:

أولاً: مرتكزات الرؤية المقترحة:

توجد مجموعة من المرتكزات التي تقوم عليها الرؤية المقترحة؛ وهي:

١- العقيدة والقيم الإسلامية: حيث تزخر بكثير من الشواهد من نصوص قرآنيه وأحاديث نبوية وأحداث تاريخية تدل على حرية التفكير والتدبر والسير في الكون وإطلاق العنان والتأمل في مخلوقات الله بحرية ومسؤولية.

٢- الحرية الأكاديمية شرط أساسي للحياة الجامعية؛ حيث تساعد أعضاء هيئة التدريس كأفراد على الاستثمار الأمثل لقدراتهم وأفكارهم وتشجدهم وتوفرهم مزيد من الإبداع والإنتاج وتمتعهم بالاستقلالية والموضوعية في إصدار أحكامهم وطرح آرائهم في المجالات المختلفة، وتساعدهم على النمو العلمي وتسهم في نموهم الثقافي والاجتماعي، فمن الصعب الفصل بين ثلاثة أبعاد: الجامعة، والمعرفة، والحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، لأن العلاقة بين هذه الأبعاد علاقة وثيقة جداً، فبالمعرفة والحرية الأكاديمية تبقى الجامعة وتستمر، وبالحرية الأكاديمية تزدهر المعرفة، ومن أجل ازدهارها وبقاء الجامعة تتأكد مبررات تطبيق الحرية الأكاديمية في الحياة الجامعية.

٣- تشكل المستحدثات العصرية (العولمة، والثورة المعلوماتية، والتقدم التقني والتكنولوجي المتسارع) عوامل مؤثرة على منظومة العمل الجامعي، وضمناً تؤثر على الحرية الأكاديمية باعتبارها عنصراً مهماً ضمن المنظومة الجامعية، وهذا يتطلب توسيع نطاق الحرية الأكاديمية بأبعادها المختلفة ليصبح عضو هيئة التدريس الجامعي أكثر مسؤولية وامتلاكاً للمقومات المعرفية التي تساعد في أداء مهامه الجامعية.

٤- برنامج (التحول الوطني ٢٠٢٠) - وهو أحد البرامج التنفيذية لتحقيق رؤية (٢٠٣٠)، ويسعى هذا البرنامج إلى التحول الوطني للأفضل، وزيادة الإنتاج وتحسين الأداء، وتقييمه أولاً بأول.

٥- رؤية المملكة (٢٠٣٠) والتي أولت التعليم العالي اهتماماً كبيراً، ومن أهم مرتكزاتها منح الجامعات السعودية مزيداً من الاستقلالية الإدارية والمالية والتي تعد منطلقاً مهماً للحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، كما هدفت إلى أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل ضمن أفضل (٢٠٠) جامعة دولية بحلول (٢٠٣٠)، وإحراز تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتحصيل العلمي؛ وهذا لا يتأتى إلا بإعطاء الجامعات السعودية الحرية والاستقلالية التامة.

٧- بعض مظاهر الحرية الأكاديمية المتضمنة في لوائح التعليم العالي المختلفة، كلائحة نظام مجلس التعليم العالي، ولائحة الدراسات والاختبارات للمرحلة الجامعية، واللائحة الموحدة للبحث العلمي في الجامعات السعودية، واللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

٨- نتائج البحث الميداني، حيث أفادت النتائج بأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية يمارسون الحرية الأكاديمية بدرجة متوسطة وفقاً للمتوسط العام لأبعاد الحرية الأكاديمية (محتوى وأساليب التدريس،

والبحث والنشر العلمي، والتعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار)، كما أفادت نتائج البحث بأن الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية كان متوسطاً وفقاً للمتوسط العام لأبعاد الأداء المهني (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي)، كما توجد علاقة ارتباطية مؤثرة بين ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وأدائهم المهني بينتها قيمة ودلالة معامل الارتباط بينهما.

ثانياً: منهجية الرؤية المقترحة:

تتكون منهجية الرؤية المقترحة من ستة مراحل رئيسية، أعدها الباحث بالاعتماد على نموذج سوات (SWOT) لتشخيص نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر، والنموذج الوظيفي للتخطيط الاستراتيجي لستينر (Steiner)، والذي يشتمل على ثلاثة مراحل رئيسية، وهي: مرحلة المقدمات المنطقية، ومرحلة إعداد الخطة، ومرحلة التطبيق والمراجعة (القحطاني، والبحيري، ١٤٣٤هـ)، وتم تفصيل هذه المراحل الثلاث إلى ستة مراحل لبناء الرؤية المقترحة كما يلي:

المرحلة الأولى: التهيئة والإعداد لتطبيق الحرية الأكاديمية بالجامعات السعودية.

الهدف من هذه المرحلة هو تهيئة الجامعات السعودية وتنمية الشعور لديها بأهمية تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بها من خلال تحقيق وتطبيق مفهوم الحرية الأكاديمية بأبعاده الأربعة، كما تهدف إلى توفير البيئة المناسبة والتجهيزات والتقنيات اللازمة والمطلوبة لتطبيق الرؤية المقترحة. ويتم في هذه المرحلة إنشاء وحدة للحرية الأكاديمية في الجامعات، وتشكيل فريق العمل بحيث يضمن تمثيل جميع كليات الجامعة في هذا الفريق، ويقوم فريق العمل باختيار الوسائل المناسبة من برامج وورش عمل ووسائل إعلامية وتوعوية لنشر ثقافة الحرية الأكاديمية داخل الأقسام الجامعية بجميع كليات الجامعة.

المرحلة الثانية: مرحلة تحليل الوضع الراهن.

ويتم في هذه المرحلة تحديد نقاط القوة والضعف، والفرص والتحديات وذلك باستخدام منهجية التحليل الرباعي (SWOT)، ثم نشر نتائج التحليل على أعضاء هيئة التدريس والجهات المسؤولة عن تطبيق الرؤية المقترحة.

مع الأخذ بالاعتبار جميع العوامل التي تؤثر في ممارسة الحرية الأكاديمية بالجامعات السعودية من

خلال تعرف طبيعة الأنظمة واللوائح والظروف المحيطة بالجامعة، وذلك على النحو التالي:

١- أبرز نقاط القوة لممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية ما يلي:

- اللوائح المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والتي نظمت كافة الفعاليات التدريسية والبحثية والإدارية والمالية، وما له علاقة بخدمة المجتمع، حيث تضمنت بعضاً من مظاهر الحرية الأكاديمية.
- الدعم المالي الحكومي السخي للجامعات السعودية.
- العلاقة الوثيقة بين الجامعة والمعرفة والحرية الأكاديمية.
- وجود عدد من مظاهر الاستقلال الإداري بدرجة عالية كما بينتها بعض الدراسات المحلية ومنها حق الجامعة في تعيين أعضاء هيئة التدريس العاملين بها.
- وجود عدد من مظاهر الاستقلال الأكاديمي بدرجة عالية كما بينتها بعض الدراسات المحلية ومنها حق الجامعة في تحديد شروط القبول، وتحديد مستويات الدرجات العلمية التي تمنحها.
- وجود عدد من مظاهر الاستقلال المالي بدرجة عالية كما بينتها بعض الدراسات المحلية ومنها وجود ميزانية مستقلة خاصة بكل جامعة، وعدم وجود قيود على الجامعات فيما يتعلق بقبول مصادر تمويل غير حكومية.

٢- أبرز نقاط الضعف لممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية:

- النمط القيادي المتبع في بعض الجامعات والكليات والأقسام، وضعف تفويض السلطات للمستويات الوسطى والدنيا بطريقة فعالية.
- البيروقراطية المتبعة في إدارة بعض الجامعات وكثرة وتعدد اللوائح والأنظمة الإدارية، وقلة وجود نظام إداري يتسم بالمرونة في العمل.
- ضعف الإعداد التخصصي والمهني التقني لبعض أعضاء هيئة التدريس.
- قلة الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس.
- كثرة الساعات التدريسية والمهام الإدارية لأعضاء هيئة التدريس.
- نقص بعض الإمكانيات والأدوات البحثية التي تساعد على الإبداع والابتكار، وتدعم حرية البحث العلمي.

٣- أبرز الفرص لممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية:

- تضمنت رؤية المملكة (٢٠٣٠) اهتمام واضح بالتعليم العالي من خلال منح الجامعات مزيداً من الاستقلالية الإدارية والمالية.
- هدفت رؤية المملكة (٢٠٣٠) إلى أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل ضمن أفضل (٢٠٠) جامعة دولية بحلول (٢٠٣٠)، وهذا يعد فرصة لمنح الجامعات السعودية مزيداً من الحرية والاستقلالية لأجل تحسين أدائها ومن ثم إحراز ترتيب متقدم في التصنيفات العالمية.

- تضمنت مسودة مشروع نظام الجامعات الجديد مظاهر للاستقلال الإداري والمالي والأكاديمي للجامعات السعودية، ومنها على سبيل المثال: المادة الرابعة؛ والتي أشارت إلى تمتع كل جامعة بشخصية مستقلة ذات ذمة مالية تعطيها حق التملك والتصرف والاستثمار والتقاضي، ويكفل لها النظام الاستقلال التام علمياً ومالياً وإدارياً.

٤- أبرز التحديات لممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية:

- عادات وتقاليد المجتمع التي قد تفرض نوعاً من العلاقات الاجتماعية تؤثر إلى حد ما في الحرية الأكاديمية.

- غياب الحريات في المجتمع من الأسرة والبيت والمدارس وغيرها، خاصة حرية التعبير والنقد والحوار وطرح الأفكار والسلوك وغيرها.

- ضعف دور وسائل الإعلام المرئي والمسموع في ممارسة حرية التعبير والنقد والنشر.

- ضعف التعاون بين القطاعات الحكومية المختلفة والجامعات السعودية.

- التقدم والتطور التقني المتسارع والمستحدثات العصرية كالعولمة والثورة المعلوماتية.

المرحلة الثالثة: مرحلة تحديد الرؤية والرسالة.

حيث تمثل الرؤية المقترحة الهدف الاستراتيجي العام الذي تسعى الرؤية لتحقيقه، وهو تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس المهني في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية، في حين تتمثل رسالتها في إعادة مراجعة الجامعات السعودية لأهدافها الاستراتيجية وإعطاء أولوية في تطوير وتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس والاهتمام بمتطلباتهم وحريةهم الأكاديمية المقننة بما يضمن ممارسة قدراتهم العلمية والمهنية والمعرفية بشكل تكاملي يساهم في تحقيق رؤية المملكة (٢٠٣٠).

المرحلة الرابعة: مرحلة صياغة الأهداف الإستراتيجية.

ويتم في هذه المرحلة ترجمة الرؤية والرسالة إلى مجموعة من الأبعاد الإستراتيجية ثم إلى مجموعة من الأهداف الإستراتيجية، بحيث يتم وضع الأهداف الإستراتيجية بصورة تضمن تحقيق الأبعاد الأربعة للحرية الأكاديمية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الأبعاد الإستراتيجية للرؤية المقترحة:

البعد الأول: محتوى وأساليب التدريس:

يهتم هذا البعد بممارسات الحرية الأكاديمية في عنصر مهم من عناصر الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ويركز هذا البعد على مظاهر الحرية الأكاديمية في عملية التدريس واختيار أساليب واستراتيجيات وتقنيات التدريس المختلفة والتنوع فيها وطرق التقويم ومراجع المواد الدراسية، وكذلك ما يتعلق بتطوير وبناء المناهج الدراسية.

البعد الثاني: البحث والنشر العلمي:

ويهتم بالعنصر الثاني من عناصر الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، ويركز هذا البعد على البحث العلمي من حيث الحرية في اختيار المواضيع والقضايا البحثية وتهيئة البيئة العلمية البحثية المناسبة، وكما يتناول حرية النشر العلمي في المجالات المتخصصة داخل الجامعة والإجراءات التي تتبعها الجامعة في نشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس.

البعد الثالث: التعبير عن الرأي:

ويهتم هذا البعد بحرية التعبير عن الرأي لأعضاء هيئة التدريس سواءً داخل الجامعة أو خارجها.

البعد الرابع: المشاركة في صنع واتخاذ القرار:

ويهتم هذا البعد بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في مجال صنع واتخاذ القرارات الجامعية سواءً على مستوى الجامعة أو مستوى الكليات والأقسام. ثانياً: الأهداف الإستراتيجية للرؤية المقترحة.

الهدف الإستراتيجي العام: تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.

الأهداف الإستراتيجية الفرعية:

- ١- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بما يساعدهم على المشاركة في تطوير وتحسين المناهج الدراسية باستمرار.
- ٢- توفير بيئة علمية حرة تشجع على الإبداع والابتكار داخل القاعات الدراسية.
- ٣- إعطاء أعضاء هيئة التدريس الحرية الكافية في تناول قضايا بحثية تمس حاجة المجتمع النفسية والتربوية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها، وفقاً لتخصصاتهم العلمية.
- ٤- زيادة قنوات النشر العلمي بما يوفر خيارات نشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس وإنتاجهم العلمي، وإيجاد آلية جديدة للنشر العلمي تساعد على الإبداع والتميز والتنوع في إجراء البحوث العلمية.
- ٥- توسيع تمويل البحوث العلمية وإيجاد مصادر تمويل بديلة للمصادر الرسمية.
- ٦- تعزيز التعاون الأكاديمي بين الجامعات محلياً وإقليمياً ودولياً.
- ٧- توسيع الندوات العلمية والفكرية لمناقشة قضايا المجتمع المختلفة.
- ٨- تطوير مسارات تساعد أعضاء هيئة التدريس في التعبير عن آرائهم بحرية أكاديمية.
- ٩- تطوير طرق التعبير عن الرأي في الجامعات السعودية.
- ١٠- توفير قنوات اتصال فعالة وشفافة يستطيع عضو هيئة التدريس من خلالها إيصال صوته وآرائه والمشاركة في صنع القرار الجامعي.

- ١١ - تفعيل نظام الانتخابات الجامعية لاختيار رؤساء الأقسام والقيادات في الكليات والجامعات.
- ١٢ - تفعيل مبدأ التفويض ومنح الأقسام الجامعية الحرية والاستقلالية في اتخاذ قراراتها.
- ١٣ - اعتماد الأساليب العلمية في صناعة واتخاذ القرارات وعلاج المشكلات الجامعية.
- ١٤ - تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس الإدارية بما يؤهلهم للمشاركة في عملية صنع القرار الجامعي.

المرحلة الخامسة: مرحلة رسم الخريطة الإستراتيجية.

في هذه المرحلة نقوم برسم خارطة تحديد مسار الرؤية حتى يتمكن جميع المهنيين بتنفيذ الرؤية المقترحة من فهمها ومعرفتها مدلولاتها، وفي هذه المرحلة يتم وضع الخطة التنفيذية لتطبيق الحرية الأكاديمية بالجامعة من خلال تحديد الآليات والإجراءات والأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية الفرعية، والجدول (٤٠) يوضح آليات وإجراءات تطبيق الرؤية المقترحة.

جدول (٤٠) آليات وإجراءات تطبيق أهداف الرؤية المقترحة.

(الرؤية المقترحة)		
الهدف الاستراتيجي العام: تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.		
م	الأهداف الفرعية	آليات وإجراءات التنفيذ
١	تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بما يساعدهم على المشاركة في تطوير وتحسين المناهج الدراسية باستمرار.	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد برامج متخصصة في بناء المناهج الدراسية تتميز بالعمق الأكاديمي والتخصصي. - تقديم برامج تربوية شاملة لمجالات التقييم وطرق التدريس وصياغة الأهداف وأساليب التعلم والاختبارات وأساليب التعامل داخل القاعات الدراسية. - إضافة مادة ضمن مواد لائحة الدراسات والاختبارات للمرحلة الجامعية تعطي مجالاً واسعاً لعضو هيئة التدريس في اختيار مراجع المقررات الدراسية. - شراك الطلبة المستهدفون في اختيار مراجع المقررات التي يدرسونها.
٢	توفير بيئة علمية حرة تشجع على الإبداع والابتكار داخل القاعات الدراسية.	<ul style="list-style-type: none"> - تهيئة القاعات الدراسية بما يتوافق مع المعايير العالمية من حيث أعداد الطلاب ومساحات القاعات والتصميم. - تزويد القاعات الدراسية بالوسائل التقنية الحديثة المساعدة على الإبداع والابتكار. - منح مكافآت تشجيعية مادية لأعضاء هيئة التدريس على إدخال أساليب تعليمية خلاقة أو استخدام تطبيقات تقنية حديثة داخل قاعات التدريس وذلك من خلال عمليات التقييم الشهرية.

(الرؤية المقترحة)		
الهدف الاستراتيجي العام: تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.		
م	الأهداف الفرعية	آليات وإجراءات التنفيذ
٣	إعطاء أعضاء هيئة التدريس الحرية الكافية في تناول قضايا بحثية تمس حاجة المجتمع النفسية والتربوية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها، وفقاً لتخصصاتهم العلمية.	<ul style="list-style-type: none"> - بناء خطة استراتيجية للبحث العلمي تغطي جميع المجالات وفقاً للاحتياجات المجتمعية، ووضع آليات للتنفيذ على مستوى الجامعات والكليات المختلفة. - تفعيل الشراكة بين الجامعات السعودية ومؤسسات الدولة؛ بحيث تتناول أبحاث أعضاء هيئة التدريس العلمية القضايا الشائكة ذات الأولوية لكل مؤسسة من مؤسسات الدولة، على أن تؤخذ نتائج وتوصيات أبحاثهم العلمية بالحسبان ويعتمد عليها في حل ومعالجة هذه القضايا. - توعية أفراد المجتمع بضرورة التعاون مع أعضاء هيئة التدريس الباحثين وتزويدهم بالدعم المادي والمعنوي الذي يساعدهم على القيام بمهامهم وحماية حريتهم في معالجة قضايا مهمة تمس حاجات المجتمع المختلفة. - تفعيل مبدأ الحصانة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في حدود البحث العلمي مع الالتزام بضوابط الحرية الأكاديمية. - عقد اتفاقات علمية بحثية مع مؤسسات علمية عالمية في مجالات مختلفة لإجراء البحوث الميدانية والتطبيقية. - تقليص عدد الساعات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس قدر الإمكان، وزيادة عدد ساعات البحث العلمي. - توجيه أبحاث أعضاء هيئة التدريس العلمية لمواكبة المستجدات الحديثة بما يربطها بخطط التنمية الشاملة، وبما يحقق التوافق مع رؤية المملكة (٢٠٣٠). - بناء قاعدة بيانات مشتركة بين الجامعات والمؤسسات الحكومية تسهل على أعضاء هيئة التدريس الباحثين الاطلاع والتعرف على واقع هذه المؤسسات ومشكلاتها والحصول على المعلومات الضرورية لإنجاز أبحاثهم العلمية.
٤	زيادة قنوات النشر العلمي بما يوفر خيارات نشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس وإنتاجهم العلمي، ويزيد من فرص الإبداع والتميز في إجراء البحوث العلمية.	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة عدد المجالات العلمية المحكمة بواقع مجلة لكل كلية من شأنه أن يزيد فرص أعضاء هيئة التدريس في نشر أبحاثهم العلمية، مع مراعاة المعايير العالمية للاعتراف الدولي بهذه المجالات. - إنشاء جمعية علمية في كل جامعة لتحقيق التواصل المعرفي ونشر الفكر العلمي وتقديم المشورة العلمية.

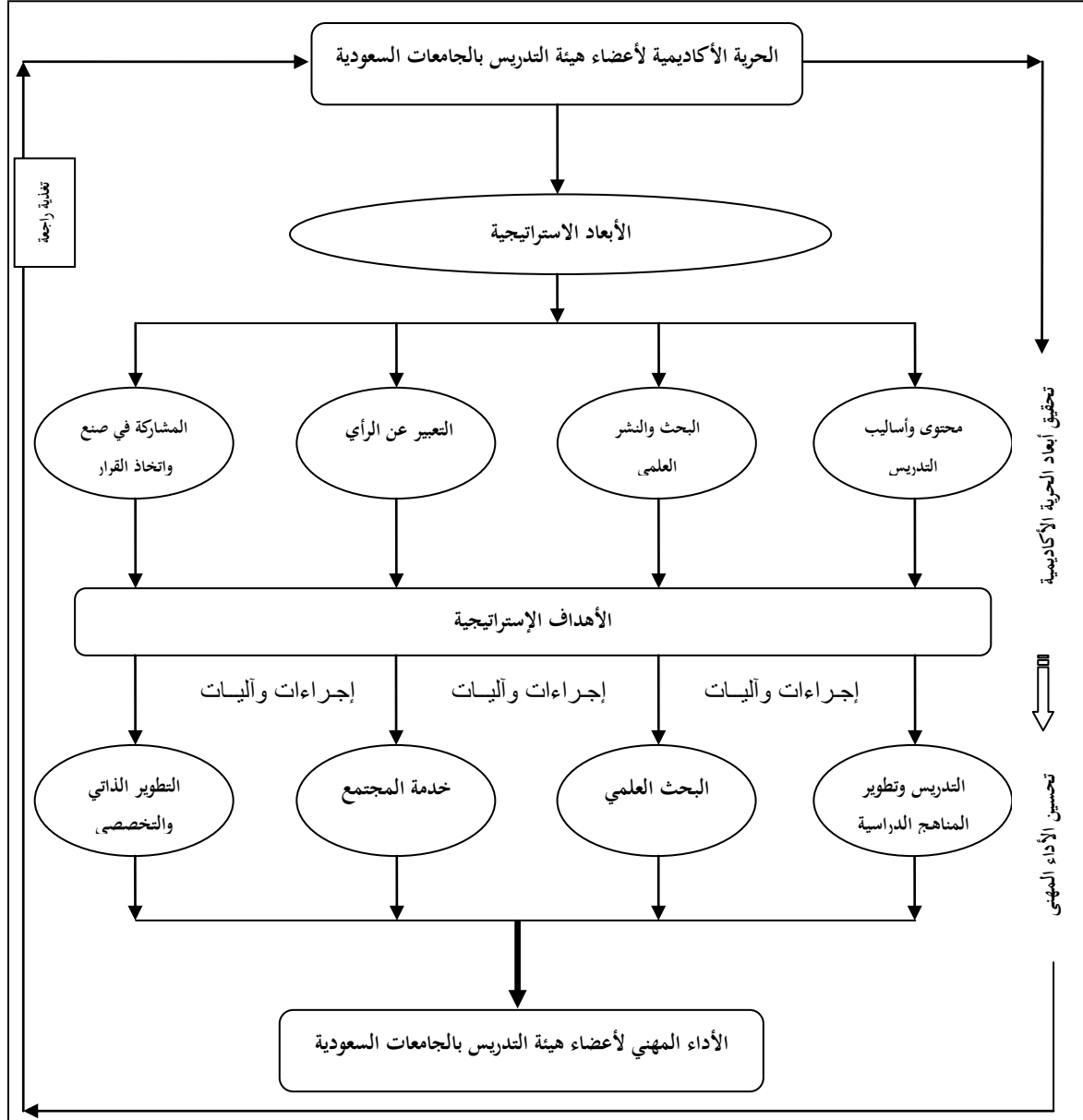
(الرؤية المقترحة)		
الهدف الاستراتيجي العام: تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.		
آليات وإجراءات التنفيذ	الأهداف الفرعية	م
<ul style="list-style-type: none"> - بناء معايير للنشر العلمي تراعى فيها الخبرة والدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس. - تحمل تكاليف النشر العلمي لأبحاث أعضاء هيئة التدريس النوعية والتميزة في المجالات والدوريات العالمية المتميزة نظراً لزيادة التكلفة المالية للنشر العلمي فيها. 		
<ul style="list-style-type: none"> - زيادة الإنفاق على البحث والابتكارات العلمية وتفعيل التمويل الذاتي للجامعات والبحث عن مصادر تمويل بديلة للمصادر الحكومية، وذلك باستثمار موارد الجامعة الملموسة وغير الملموسة. - إنشاء صندوق دعم مالي (في كل جامعة) للاستثمار في الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس سواء في الأبحاث العلمية أو الابتكارات والاختراعات العلمية وغيرها، وتشجيع باحثين على إعداد خطط بحثية وتقديمها إلى صندوق دعم البحوث العلمية. - تعزيز الدور المهم لوسائل الإعلام المرئي والمسموع والمقروء لدعم البحوث العلمية وإبراز الدور المهم الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها. - تقديم الدعم المادي للبحوث الفردية المتميزة خاصة البحوث التطبيقية. - تسويق البحوث والابتكارات العلمية لأعضاء هيئة التدريس. - تعزيز مشاركة القطاع الخاص في تمويل البحوث العلمية كجزء من المسؤولية الاجتماعية لهم، وذلك بالتمويل المباشر أو بتوفير الأجهزة والتقنيات والأدوات المساعدة والمحفزة للبحث العلمي. 	توسيع تمويل البحوث العلمية وإيجاد مصادر تمويل بديلة للمصادر الرسمية.	٥
<ul style="list-style-type: none"> - الاستفادة من حركة التعاون الدولي بين الجامعات، وتشجيع الالتحاق بالمؤتمرات والندوات الدولية والاستفادة منها في التبادل العلمي والمعرفي. - تنظيم مؤتمرات وندوات وورش عمل في المجالات العلمية المتنوعة وبشكل دوري. - إسناد الموافقة على تنظيم وترتيب المؤتمرات العلمية إلى 	تعزيز التعاون الأكاديمي بين الجامعات محلياً وإقليمياً ودولياً.	٦

(الرؤية المقترحة)		
الهدف الاستراتيجي العام: تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.		
م	الأهداف الفرعية	آليات وإجراءات التنفيذ
		<p>الجامعات ممثلة في مجلس الأمناء من أجل تسريع عملية التنظيم ويزيد من فرص زيادة عدد المؤتمرات العلمية بدلاً من اعتمادها من قبل وزارة التعليم.</p> <p>- تقديم حوافز مادية ومعنوية مشجعة لأعضاء هيئة التدريس مقابل حضورهم للمؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة بشكل دوري.</p>
٧	توسيع الندوات العلمية و الفكرية لمناقشة قضايا المجتمع المختلفة.	<p>- تنظيم ندوات فكرية بشكل دوري على مستوى الأقسام والكليات لمناقشة قضايا الساحة المستحدثة بمشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب.</p> <p>- نشر ثقافة الحوار العلمي البناء والتقاضي لتبادل الأفكار والرؤى المختلفة.</p> <p>- منح أعضاء هيئة التدريس الحرية في طرح آرائهم الفكرية في ضوء ضوابط الحرية الأكاديمية.</p> <p>- الالتزام بالموضوعية العلمية عند طرح وجهات النظر، وأن لا تكون معارضة وجهات النظر على أساس قطعي إلا من خلال المرور على كافة وجهات النظر المختلفة ومناقشتها.</p> <p>- تحويل مخرجات الندوات العلمية والفكرية إلى واقع ملموس.</p>
٨	تطوير مسارات تساعد أعضاء هيئة التدريس في التعبير عن آرائهم بحرية أكاديمية.	<p>- تأسيس وحدة جامعية تتولى الدفاع عن آراء أعضاء هيئة التدريس في المجال الأكاديمي.</p> <p>- توفير الحماية لأعضاء هيئة التدريس من أية ضغوط داخلية أو خارجية تضمن له ممارسة عمله بحرية أكاديمية.</p> <p>- الالتزام بمبادئ الحرية الأكاديمية وضوابطها، وعدم استغلال مفهوم الحرية الأكاديمية في الاعتداء على حقوق الآخرين أو ممارسة أنشطة تحالف الدين وأنظمة الدولة وتقاليد وعادات المجتمع.</p> <p>- الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي وتجنب أشكال التزييف لما يقدمه عضو هيئة التدريس من معلومات سواء داخل الجامعة أو خارجها</p>
٩	تطوير طرق التعبير عن الرأي في الجامعات	<p>- بناء علاقات إيجابية بين قيادات الجامعة وأعضاء هيئة</p>

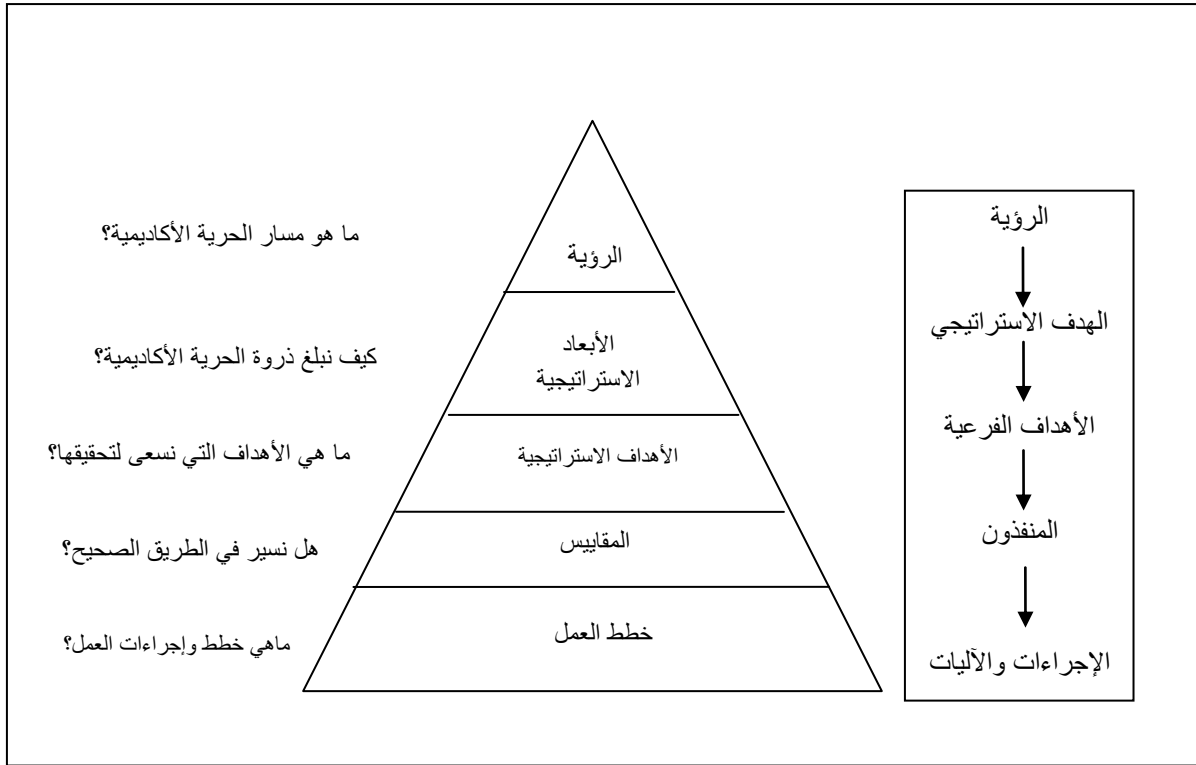
(الرؤية المقترحة)		
الهدف الاستراتيجي العام: تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.		
م	الأهداف الفرعية	آليات وإجراءات التنفيذ
	السعودية.	التدريس واستخدام الوسائل المختلفة التي تعزز هذه العلاقات. - تخصيص جانب من مجالس الأقسام لمناقشة مسودات القرارات الأكاديمية وإبداء وجهات النظر فيها. - إطلاع عضو هيئة التدريس على تفاصيل أعمال الجامعة وأنشطتها ومشاركته في تقييمها وتحسين جودتها. - فتح قنوات اتصال والاستعانة بوسائل التواصل الاجتماعي والوسائل التقنية لتسريع مناقشة مسودات القرارات الأكاديمية. - تشجيع المشاركة في صنع القرارات من قبل المستويات العليا في الجامعة للمستويات الأقل منها.
١٠	توفير قنوات اتصال فعالة وشفافة يستطيع عضو هيئة التدريس من خلالها إيصال صوته وآرائه والمشاركة في صنع القرار الجامعي.	- توسيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مجالس الكليات والجامعة. - توفير تقنيات حديثة تساهم في مشاركة عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرار. - الاستعانة ببرامج التواصل الحديثة لإيصال صوت عضو هيئة التدريس وآرائه لقيادات الجامعة. - توفير بنية تحتية تكنولوجية تسهل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في نجاح القرارات الجامعية.
١١	تفعيل نظام الانتخاب الجامعية لاختيار رؤساء الأقسام والقيادات في الكليات والجامعات.	- إيجاد آلية لانتخاب قيادات الجامعة تتسم بالنزاهة والعدالة والشفافية. - تشجيع الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس للترشح لرئاسة الأقسام بزيادة الحوافز والمكافآت التشجيعية لرئيس القسم. - تأسيس وحدة لاختيار عمداء الكليات ورؤساء الأقسام قائمة على الانتخاب الحر والنزيه ومن ثم ترفع نتائج الاختيار إلى مدير الجامعة لاعتمادها.
١٢	تفعيل مبدأ التفويض ومنح الأقسام الجامعية الحرية والاستقلالية في اتخاذ قراراتها.	- زيادة تمثيل أعضاء هيئة التدريس في مجالس الأقسام والكليات والجامعات. - توسيع صلاحية الأقسام الجامعية في الشؤون العلمية والإدارية والمالية. - تجنب المركزية في اتخاذ القرارات وتركيز القادة الجامعيين على

(الرؤية المقترحة)		
الهدف الاستراتيجي العام: تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.		
م	الأهداف الفرعية	آليات وإجراءات التنفيذ
		القرارات الإستراتيجية للجامعة.
١٣	اعتماد الأساليب العلمية في صناعة واتخاذ القرارات وعلاج المشكلات الجامعية.	<ul style="list-style-type: none"> - الالتزام بالوسائل والأساليب العلمية والتكنولوجية في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية. - التنوع في استخدام الأساليب العلمية الحديثة لاتخاذ القرارات مثل أسلوب دلفاي، وطريقة فلييس، والعصف الذهني، وجماعات الإسمية، وغيرها من الطرق التي جاءت نتيجة الدراسات والأبحاث العلمية المختصة. - اعتماد مبدأ المشاركة في صنع القرارات في جميع مراحل صنع واتخاذ القرار.
١٤	تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس الإدارية بما يؤهلهم للمشاركة في عملية صنع القرار الجامعي.	<ul style="list-style-type: none"> - عقد دورات وبرامج مكثفة لأعضاء هيئة التدريس تتناول أسس ونظريات ومهارات اتخاذ القرارات. - تنظيم ورش عمل وندوات تتناول الأساليب والاتجاهات الحديثة في اتخاذ القرارات. - بناء قاعدة بيانات لتنظيم وتبويب جميع البيانات والمعلومات المطلوبة لاتخاذ القرارات وحث أعضاء هيئة التدريس على الإطلاع عليها وإبداء وجهات النظر فيها. - دعم مبادرة تقويم نتائج القرارات السابقة والأهداف المتحققة منها، وتزويد قيادة الجامعات بنتائج التقويم

كما يتم رسم خريطة توضح كيفية تأثير تحقيق الأهداف الاستراتيجية لأبعاد الحرية الأكاديمية، ومما يلاحظ أن الأهداف الاستراتيجية لأبعاد الحرية الأكاديمية الأربعة تسهم في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بأبعاده الأربعة كذلك، وقد يسهم تحقيق بعداً واحداً من أبعاد الحرية الأكاديمية في تحسين عدة أبعاد للأداء المهني أو قد يقتصر على تحسين بعد واحد، كما يتم وضع مدة زمنية لتحقيق كل هدف من الأهداف الاستراتيجية، ويتم اختيار جامعة عالمية متقدمة في مجال الحرية الأكاديمية للإستفادة من خبراتها، ولتكون مرجعاً لمقارنة تطبيق الجامعة السعودية للحرية الأكاديمية ومدى تأثير ذلك في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بما بالجامعة المختارة، والشكل (٧) يوضح كيف تسهم تحقيق الأهداف الإستراتيجية الفرعية في تحسين أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.



شكل (٧) إسهام تحقيق الأهداف الاستراتيجية لأبعاد الحرية الأكاديمية في تحسين الأداء المهني (إعداد: الباحث). وتبنى الرؤية من جملة مبررات تعكس واقع الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والرغبة في تطوير وتحسين الأداء المهني والتكيف مع المستجدات المحلية والإقليمية والدولية، وبناء الشراكات الفاعلة مع القطاعات التعليمية وغير التعليمية الحكومية والخاصة في إقرار الأولويات التي تساهم في استثمار الموارد البشرية والفرص المتاحة ونقاط القوة في تعزيز ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية ومن ثم تحسين وتطوير الأداء المهني المتمثل في التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث والنشر العلمي، وخدمة المجتمع والتطوير الذاتي والتخصصي، وضمان مساهمة جميع أعضاء هيئة التدريس والمعنيين في تطوير الأداء المهني. والشكل (٨) يوضح خريطة الرؤية الاستراتيجية وترجمتها إلى واقع عملي.



شكل (٨) يوضح خريطة الرؤية الإستراتيجية (خطاطبة، والكيلاني، ٢٠٠٨) بتصرف.

المرحلة السادسة: مرحلة المتابعة والتقييم.

ويتم في هذه المرحلة يتم تقييم فاعلية الرؤية المقترحة في تحقيق الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية ودورها في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال الكشف عن نجاح الرؤية المقترحة في نشر ثقافة الحرية الأكاديمية، وتعزيز وتطوير دافعية أعضاء هيئة التدريس نحو الحرية الأكاديمية وتحسين أدائهم المهني، وبها يتم وضع آلية لمتابعة تنفيذ الرؤية المقترحة لتطبيق أبعاد الحرية الأكاديمية الأربعة بالجامعات من خلال تحديد المسؤولين عن التنفيذ ومتابعة كافة الإجراءات والأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية، وتبدأ هذه المرحلة من بداية مرحلة الإعداد مروراً بكافة مراحل تطبيق الرؤية المقترحة، وتهدف إلى تقييم أداء الكليات الجامعية المختلفة فيما يتعلق بفاعلية التنفيذ والتأكد من سير عمليات تحقيق الرؤية المقترحة وفق ما خطط لها، واتخاذ الإجراءات التصحيحية في حالة انحراف النتائج عن الأهداف، واستخدام التغذية الراجعة لتصحيح مسارات الانحراف في التنفيذ وذلك بالاعتماد على أسلوب المقارنة المرجعية لمقارنة أداء الجامعة السعودية محل التطبيق بالجامعة العالمية المختارة.

ويمكن تقييم فاعلية الرؤية المقترحة من خلال المعايير التالية:

١- التنوع في استخدام وسائل ومصادر التدريس الحديثة، وتوظيف الأنشطة التعليمية والتقنية المختلفة، واستشارة اهتمامات الطلاب.

٢- التنوع في ممارسة مهارات التقييم المختلفة، والقدرة على بناء أدوات تقييم حديثة ومناسبة.

- ٣- عدد البرامج التعليمية التي شارك عضو هيئة التدريس في بنائها وتطويرها وإدارتها.
- ٤- القدرة على تعديل توصيف المقررات الدراسية بالمناقشة والحوار مع الطلاب ودون الرجوع إلى إدارة القسم، واختيار مراجع المقررات الدراسية بجرية.
- ٥- مستوى مخرجات الجامعة ومدى تلبيتها لاحتياج المجتمع وقطاعاته المختلفة.
- ٦- عدد المؤتمرات والندوات وورش العمل والدورات التدريبية التي شارك فيها عضو هيئة التدريس.
- ٧- عدد القرارات التي شارك عضو هيئة التدريس في صنعها ومناقشتها.
- ٨- عدد بحوث عضو هيئة التدريس النوعية والتطويرية الفردية والمشاركة والمنشورة في دوريات ومجلات محلية ودولية خلال العام الدراسي.
- ٩- عدد أبحاث عضو هيئة التدريس العلمية التي ساهمت في حل قضايا مشكلات المجتمع، وتطوير مؤسساته.
- ١٠- عدد المراكز الاستشارية في الجامعة.
- ١١- عدد الاستشارات المقدمة من عضو هيئة التدريس لأفراد المجتمع.
- ١٢- عدد البرامج التوعوية والإثرائية والخدمية والدورات التدريبية والمناشط التربوية الاجتماعية التي يقدمها عضو هيئة التدريس لأفراد المجتمع والتي ساهمت في رفع كفاءة أفراد المجتمع.
- ١٣- الأعمال التطوعية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس، وبناء الشراكة مع قطاعات المجتمع المختلفة.
- ١٤- درجة التعاون مع القطاع الخاص ومعدل تبادل الخبرات بين الجامعات والقطاع الخاص.
- ١٥- عدد البرامج التدريبية التطويرية لعضو هيئة التدريس والتي وضعت وفق احتياج تدريبي شارك فيه عضو هيئة التدريس.
- ١٦- عدد البرامج الحوارية التي عقدها عضو هيئة التدريس داخل وخارج الجامعة.
- ١٧- عدد قنوات الاتصال الشفافة والفعالة لإيصال صوت عضو هيئة التدريس لمتخذي القرار الجامعي.
- ١٨- مشاركة عضو هيئة التدريس في وضع السياسات العامة واللوائح والأنظمة الجامعية.
- ١٩- وجود نظام انتخابي لاختيار رؤساء الأقسام.
- ٢٠- عدد الجمعيات والمجلات العلمية المحلية والعالمية التي يشترك فيها عضو هيئة التدريس.
- ٢١- مقدار التواصل بين عضو هيئة التدريس والمتخصصين في نفس الحقل محلياً ودولياً.
- ٢٢- عدد الرسائل العلمية التي شارك عضو هيئة التدريس في مناقشتها.
- ٢٣- التجديد والابتكار في ممارسات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

خامساً: مقومات نجاح تطبيق الرؤية المقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.

أولاً: مقومات قانونية:

- ١- وجود تشريع واضح ومحدد للحرية الأكاديمية في اللوائح الجامعية يوضح المفهوم والمبادئ والمتطلبات والواجبات والحقوق حتى لا يساء تفسير الحرية الأكاديمية ويساء ممارستها.
- ٢- تطوير التشريعات واللوائح الخاصة بالجامعات لتفعيل المنظومات الشرعية لضمان الحرية الأكاديمية، والاستقلال العلمي والإداري والمالي.
- ٣- تشكيل هيئات للحرية الأكاديمية تتولى تمثيل الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس وتدافع عن مصالحهم.
- ٤- دعم وتشجيع المبادرات المحلية لإنشاء هيئات للحرية الأكاديمية.

ثانياً: مقومات تنظيمية:

- ١- الاستقلال الإداري للجامعات السعودية وحريتها في اتخاذ قراراتها الداخلة تحت نطاقها وتصريف شؤونها الإدارية بحرية ودون تدخل خارجي.
- ٢- الاستقلال الأكاديمي للجامعات السعودية وحريتها في اختيار نظامها وبرامجها الدراسية ومناهجها الدراسية وأنظمة التقويم وطرائق التدريس واختيار أعضاء هيئة التدريس بها وغيرها.
- ٣- الاستقلال المالي للجامعات السعودية وحق الجامعات في إدارة أموالها ونفقاتها والاستفادة من فائض ميزانيتها المعتمدة من الدولة وفقاً لسياسات وقوانين الجامعة وأنظمتها وتشريعاتها دون تدخل خارجي.
- ٤- الإسراع في تفعيل مجلس أمناء لكل جامعة وهو أبرز تغيير في نظام الجامعات الجديد، وهو مؤشر لتحول الجامعات السعودية نحو الاستقلالية الإدارية والأكاديمية والمالية.

ثالثاً: مقومات مالية:

- ١- فتح المزيد من قنوات التمويل الغير حكومية في ظل ارتفاع مستوى الإنفاق على البرامج والأنشطة الجامعية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين المعرفية والتقنية المتسارعة؛ حيث إن من المعلوم أن الاعتماد الكامل على التمويل الحكومي يؤدي إلى تزايد التدخل في الشؤون الداخلية للجامعات بما يعوق ممارسة الحرية الأكاديمية ويحد من استقلالياتها الإدارية والمالية، وكلما تعددت مصادر التمويل ازدادت استقلالية الجامعات، وأصبحت أكثر قدرة على تحقيق وظائفها بصورة أفضل.
- ٢- توفير البيئة البحثية والتدريسية المحفزة والمشجعة لمزيد من الإبداع والإنتاج العلمي الحر، وذلك من خلال توفير المعامل المتكاملة وتجهيز القاعات الدراسية بأحدث الوسائل التعليمية، وتهيئة المكتبات الجامعية وتزويدها بأدوات البحث المتقدمة.

- ٣- تقديم ضمانات مادية لأعضاء هيئة التدريس تساعد على جذب الكفاءات العلمية وتحد من هجرة العقول خارج التعليم الجامعي وخلق مناخ فكري علمي حر وديمقراطي.
- ٤- تقديم الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين وكل من يساهم في تطبيق الرؤية المقترحة ويساهم في نشر ثقافة الحرية الأكاديمية سواء من خلال تقديم الدورات أو الندوات أو عبر الأبحاث العلمية والنشرات التربوية وغيرها من طرق النشر.

رابعاً: مقومات أكاديمية:

- ١- استقطاب أعضاء هيئة التدريس من جامعات عريقة قد قطعت شوطاً كبيراً في ممارسة الحرية الأكاديمية على المستوى الإقليمي والدولي للاستفادة من خبراتهم في مجال الحرية الأكاديمية.
- ٢- نشر ثقافة الحرية الأكاديمية داخل الجامعة وخارجها باستخدام وسائل النشر المختلفة من خلال الدورات وورش العمل والنشرات والأدلة الورقية والالكترونية ومن خلال تنظيم وحضور المؤتمرات والندوات داخل الجامعة وخارجها.
- ٣- الاتصال الفعال بين الأقسام والكليات باستخدام وسائل اتصال حديثة، فعضو هيئة التدريس لا يستطيع ممارسة حريته الأكاديمية في التقصي والبحث والتدريس والتعبير عن الرأي والنشر وغيرها دون تمتعه بحق الوصول إلى المعلومات المطلوبة بفعالية ويسر وشفافية.

خامساً: مقومات تخطيطية:

- ١- تعزيز مبدأ المشاركة عند وضع الخطط وصنع واتخاذ القرارات ومناقشة معوقات التطبيق.
- ٢- توسيع باب الاستشارة لأعضاء هيئة التدريس في اللجان المختلفة كلجان التخطيط والتطوير والتشغيل والإدارة والتعيين والترقية والتطوير والقبول والتسجيل وتطوير وبناء المناهج وغيرها.
- ٣- تخفيف الأعباء الإدارية لأعضاء هيئة التدريس وتحقيق توازن بين أعباء التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والتطوير الذاتي والتخصصي لأعضاء هيئة التدريس.
- ٤- دراسة الانحرافات الناتجة عن سوء تطبيق الرؤية المقترحة والاستفادة من نقاط القوة والفرص المتاحة لتحسين تطبيق الرؤية المقترحة.

سادساً: الجهات المسؤولة عن نجاح تطبيق الرؤية المقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.

- ١- وزارة التعليم ممثلة في قطاع التعليم العالي.
- ٢- مدراء الجامعات السعودية.
- ٣- وكالات الجامعات للدراسات العليا والبحث والعلمي، والتطوير والجودة.
- ٤- عمادات البحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- ٥- عمداء ووكلاء الكليات بالجامعات السعودية.

٦- رؤساء الأقسام بالجامعات السعودية.

٧- المراكز البحثية في الجامعات السعودية.

سابعاً: توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث، يوصي الباحث بما يلي:

١- تبني الرؤية المقترحة من خلال عرضها على القيادات الجامعية والمسؤولين في التعليم العالي ونشرها بين الجامعات السعودية وتسهيل إجراءات تطبيقها، حيث إن تحقيق الحرية الأكاديمية يسهم في زيادة فرص الإبداع والابتكار وزيادة معدلات الأداء والإنتاج لأعضاء هيئة التدريس.

٢- نشر ثقافة الحرية الأكاديمية بين القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وذلك من خلال عقد ورش العمل والدورات التدريبية، ودعم المكتبات الجامعية ومكتبات الأقسام بمزيد من المراجع والدراسات العلمية التي تناولت الحرية الأكاديمية، حتى تصبح الحرية الأكاديمية ركناً أساسياً للعمل الجامعي.

٣- أن تتضمن الخطط الإستراتيجية للجامعات السعودية نصاً صريحاً لحق أعضاء هيئة التدريس في ممارسة الحرية الأكاديمية في كافة أبعاد أدائهم المهني.

٤- تكوين هيئة للحرية الأكاديمية تحت مظلة التعليم العالي تتمثل مهمتها في حماية الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والدفاع عنها ومحاسبة من يخل بمبادئها.

٥- الإسراع في تطبيق نظام الجامعات الجديد حيث تضمن مظاهر للاستقلال الإداري والمالي والأكاديمي للجامعات السعودية، ومنها على سبيل المثال: المادة الرابعة؛ والتي أشارت إلى تمتع كل جامعة بشخصية مستقلة ذات ذمة مالية تعطيها حق التملك والتصرف والاستثمار والتقاضي، ويكفل لها النظام الاستقلال التام علمياً ومالياً وإدارياً، والمادة الثالثة عشرة؛ والتي أشارت بأن يكون لكل جامعة مجلس أمناء يتولى شؤون الجامعات إدارياً ومالياً وأكاديمياً ورسم السياسات الأكاديمية والاستثمارية لها.

٦- اتباع أسلوب الانتخابات الحرة لاختيار القيادات الجامعية ووضع ضوابط وآليات تنظيمية لهذا الشأن.

٧- منح أعضاء هيئة التدريس مزيداً من الحرية في اختيار المواضيع البحثية والتي تمس حاجة المجتمع، وربط ترقياتهم بنوعية البحوث وجودتها.

٨- تطوير عملية نشر البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس وزيادة عدد المجالات العلمية المحكمة ونشرها على شبكة الانترنت لتسهيل الدخول إليها وتقديم طلبات النشر فيها.

٩- التطوير الذاتي والتخصصي لأعضاء هيئة التدريس ضرورة حتمية لمواكبة التطورات والمستجدات العصرية، وذلك من خلال الحرص على الدورات التدريبية والتأهيل التربوي والإداري المستمر بدلاً من البقاء في دائرة التعليم التقليدي.

١٠- يعد الاتصال الفعال عامل مهم لتعزيز حرية أعضاء هيئة التدريس في المشاركة في صنع واتخاذ القرارات، وبالتالي يوصي الباحث بالاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي والوسائل التقنية، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات استخدامها والتعامل معها.

١١- منح الجامعات السعودية الاستقلال الإداري والمالي والأكاديمي، فهي مطالب أساسية لتحقيق الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وهي أهم مقومات ضمان توافر حريات التفكير والإبداع والبحث العلمي وحماية الحرية الأكاديمية.

١٢- تنوع مصادر التمويل، والبحث عن أساليب جديدة ومتنوعة كبداية للتمويل الحكومي، من خلال استثمار رأس المال البشري والفكري، واستثمار الإمكانيات المادية، وتفعيل الشراكة مع القطاعات الحكومية والخاصة.

١٣- استقطاب أساتذة ذو كفاءات علمية وخبرة عملية في ممارسة الحرية الأكاديمية من داخل المملكة وخارجها والاستفادة منهم في تقديم ورش العمل والندوات والدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

١٤- تنظيم زيارات ميدانية للجامعات العالمية العريقة والتي تشتهر بممارسة الحرية الأكاديمية بمستويات عالية، سواءً من المستوى الإقليمي أو العالمي، والاستفادة من تجاربها وخبراتها والاطلاع على تجاربها ودراساتها حول الحرية الأكاديمية ومعرفة الصعوبات والمعوقات التي واجهتهم وكيفية تجاوزها والتغلب عليها.

ثامناً: مقترحات البحث:

يقترح الباحث إجراء الدراسات التالية:

- ١- دراسة مقارنة حول مدى تطبيق الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية والجامعات الأمريكية.
- ٢- دراسة تتناول أبعاد الحرية الأكاديمية التي لم تتناولها الدراسة الحالية، مثل الحرية الأكاديمية في المجالات الإدارية، وتكوين الجمعيات والنقابات العلمية، وعلاقتها ببعض المتغيرات.
- ٣- دراسة حول واقع الإستقلال الأكاديمي والإداري والمالي في الجامعات السعودية واستراتيجية تطويره.
- ٤- دراسة تحليلية حول لوائح التعليم العالي ومدى تضمين الحرية الأكاديمية في موادها، واستراتيجية تطويرها.
- ٥- دراسة حول مدى تطبيق الحرية الأكاديمية في التعليم العام ودورها في تحسين الأداء المهني لمعلمي التعليم العام.

المراجع

- أ- المراجع العربية.
- ب- المراجع الأجنبية.

أ- المراجع العربية:

القرآن الكريم.

أبو حميد، ندى عبد الرحمن (١٤٢٨هـ). الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

أبو سيف، محمود سيد؛ والألفي، طارق أبو العطا (٢٠١٤م). دور الحرية الأكاديمية في تفعيل جودة المؤسسات الجامعية. مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية بينها، مصر، ٢ (٤)، ٢٩٣ - ٣٣٠.

أبو وطفة، محمود مرزوق (٢٠٠٢م). واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

الأحمدي، آلاء منصور (٢٠١٤م). الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الارتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة أم القرى. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى. إدریس، وائل محمد؛ والغالي، طاهر محسن (٢٠٠٩). أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن. عمان: دار وائل للنشر.

الأسمر، منى (٢٠٠٩). احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١ (٢)، ٣٢٠ - ٣٣٤.

إعلان ليما بشأن الحرية الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي، الجمعية العمومية الثانية والستين للخدمة الجامعية العالمية، ليما، ١٩٨٨، ص ٢.

آل زاهر، علي ناصر (١٤٢٣هـ). برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي: مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها. رسالة دكتوراة منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

_____ (٢٠٠٩م). التحول المطلوب في وظيفة خدمة المجتمع بالجامعة في ضوء منهجية التخطيط الاستراتيجي. مجلة مستقبل التربية العربية، ١٦ (٥٨)، ٢٥٩ - ٣١٨.

_____ (١٤٣٥هـ). تحقيق الجودة والتميز في مؤسسات التعليم العالي: بحوث ودراسات علمية محكمة. دار الحامد للنشر والتوزيع: عمان.

آل فرحان، محمد مسفر (١٤٣٢هـ). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي (١٤٢٨هـ). نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه في المملكة العربية السعودية. ط ٣، الرياض: المؤلف.

بحر، يوسف عبد؛ وعبد الواحد، مؤمن خلف (٢٠١١م). معوقات عملية تقييم الأداء في الوزارات الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظر المقيمين. مجلة جامعة الأزهر - سلسلة العلوم الإنسانية، ١٣ (١)، ٧٦٧-٨٠٤.

بدران، شبل (٢٠٠٩). الحرية الأكاديمية في المواثيق الدولية. مجلة التربية المعاصرة، ٢٦ (٨١)، ٥-٧٦.
بدران، عبد الكريم أحمد (٢٠٠٥). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتربية الرياضية، مجلة كلية التربية بالمنصورة، ١ (٥٨)، ٩٣-١٢٥.

البرعي، مصباح عوض الله (٢٠٠٩م). معايير الجودة في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر وبعض الدول الأوروبية. مقدم إلى المؤتمر العلمي العربي الرابع - الدولي الأول لكلية التربية النوعية (الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي - الواقع والمأمول)، المنصورة، مصر، ١٧٢-١٩٠.

بغداددي، عبد السلام إبراهيم (٢٠٠٦). الحريات الأكاديمية والإبداع. مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

البلادي، منى سعد (٢٠١٥م). دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة (الواقع والمأمول). رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

البلعاسي، سعود مسير (٢٠٠٨م). درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى الأكاديميين في كليات التربية في الجامعات الرسمية بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

بوشيت، الجوهره بنت إبراهيم (٢٠١٢م). ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية والإسلامية، ٢٤ (٣)، ٧٥٣-٧٧٤.

تمام، شادية عبد الحليم؛ وعفيفي، أميمة محمد (٢٠٠٩م). فعالية برنامج تدريب مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مقدم إلى المؤتمر الدولي السابع للتعليم في مطلع الألفية الثالثة: الجودة - الإتاحة - التعلم مدى الحياة، القاهرة، ١١٣٠ - ١٢٢٤.

جامعة طيبة (٢٠١٧م). عمادة التطوير الجامعي <http://www.tu.edu.sa>. تاريخ الاسترجاع ١/٥/٢٠١٧م.

جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية (٢٠١٨م). www.Kaust.edu.sa. تاريخ الاسترجاع ٤/٥/٢٠١٨م.

جامعة الملك فهد للبترول والمعادن (٢٠١٧م). عمادة التطوير الأكاديمي. <http://www.kfupm.edu.sa>. تاريخ الاسترجاع ١/٥/٢٠١٧م.

جامعة الملك عبد العزيز (٢٠١٧م). مركز التطوير الجامعي. <http://www.kau.edu.sa>. تاريخ الاسترجاع ٢٠١٧/١/٥م.

جعيني، نعيم (٢٠١٠م). الفلسفة وتطبيقاتها التربوية. ط ٢، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
الجنابي، عبد الرزاق شنين (٢٠٠٩م). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة، العراق، تشرين الثاني.
الجودي، محمد (٢٠١١). تفعيل أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف في ضوء تقدير احتياجاتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات. مقدم إلى المؤتمر الدولي للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، في الفترة من ٢١-٢٣ فبراير، الرياض.

الحارثي، زايد بن عجير (١٤٣٠هـ). بعض المعوقات والتحديات لقيام الشراكة الفعلية في مجال البحث العلمي في الجامعات السعودية. السجل العلمي لأبحاث منتدى الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي في المملكة العربية السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض.
الحارثي، مشاعل عبد الله (١٤٣٦هـ). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

حداد، محمد بشير (٢٠٠٤م). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي: دراسة مقارنة. القاهرة: عالم الكتب.

الحر، عبد العزيز، والروبي، أحمد عمر (٢٠١٠). أدوات المستقبل - التقويم الذاتي. الطبعة الثانية، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

حراحشة، فواز (٢٠٠٩م). دور جامعة اليرموك في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. مجلة العلوم الإنسانية، السنة (٦)، العدد (٤١)، ٢٤١-٢٦٨.

الحري، عبد الله مزعل (٢٠١٣م). تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، العدد (٣٧)، الجزء (٣)، ٢٨٨-٣٧٤.

الحفظي، يحيى سليمان (٢٠٠٨م). شبكة المعلومات "الانترنت" ودورها في تطوير البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. حولية كلية المعلمين في أبها، ع (١٣)، ٢٢٢-٢٤٤.

حنفي، محمد طه (٢٠٠٩م). استقلال الجامعات وفعالية إدارتها - دراسة مقارنة بين الولايات المتحدة الأمريكية ومصر. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ١٥ (٢)، ١٥١-٢٢٧.

حوالة، سهير محمد (٢٠٠٩م). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية بجامعة الاسكندرية، ١٩ (٣)، ١١٩ - ٢٦٦.

الخرابشة، عمر (٢٠١٣). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضائها وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية، ٢٧ (١٢)، ٢٤٧٥ - ٢٥١٦.

خطابية، محمد صالح (٢٠١٠م). العلاقة بين تصورات أعضاء الهيئة التدريسية لدرجة حرمتهم الأكاديمية ودرجة رضاهم عن العمل وإنجازهم البحثي في الجامعات الأردنية. رسالة المعلم، ٤٩ (٢-١)، ٢٦. خطابية، محمد؛ والسعود، راتب (٢٠١١م). تصورات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حرمتهم الأكاديمية وعلاقتها بإنجازهم البحثي. مجلة جامعة دمشق، ٢٧ (٢-١)، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية، ٥٦٥ - ٦٠٠.

خطاطبة، سهى محمود؛ والكيلاني، أنمار مصطفى (٢٠٠٨م). استراتيجية مقترحة لإدارة الإبداع في الجامعات الأردنية الرسمية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، المملكة الأردنية.

الخطيب، محمد شحات (٢٠٠٤م). التعليم العالي قضايا ورؤى. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع. الدهشان، جمال علي؛ والسيسي، جمال محمد (٢٠٠٤م). تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم. مجلة البحوث النفسية والتربوية، ١٩ (٣)، كلية التربية، جامعة المنوفية، جمهورية مصر العربية.

الدوسري، أشواق محمد (١٤٣٤هـ). الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وعلاقتها بالإبداع. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

الذبياني، محمد عودة (١٤٣٦هـ). محددات الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء لوائح التعليم العالي. المجلة السعودية للتعليم العالي، العدد ١٣، ١١ - ٤٦.

الذبياني، عبد الله أحمد (٢٠٠٧). الحريات الأكاديمية واستقلال الجامعات: المعنى والتأصيل والمبادئ. مقدم إلى مؤتمر التعليم الجامعي في مجتمع المعرفة: الفرص والتحديات، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر، ٦٠ - ٨٧.

رعيفت، أحمد سالم (٢٠١٠م). درجة توفر الحرية الأكاديمية في جامعتي اليرموك والسلطان قابوس - دراسة مقارنة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.

الرويلي، سعود عبد الله (٢٠١٥م). الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية كما يراها أساتذة الجامعات السعودية الناشئة (الحكومية - الأهلية). مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٣ (١٦٣)، ٨٠٣-٨٣٨.

الزبون، محمد؛ والبرجس، عبد الرحمن (٢٠١٥). واقع الحرية الأكاديمية في المستوى الجامعي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (٨)، العدد (٢١)، ٧٣-٩٩. زراقة، فيروز مامي (٢٠١٥م). الحرية الأكاديمية وأزمة البحث الإجتماعي في العالم العربي - رؤية استشرافية لمستقبل البحث الإجتماعي. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ع (١٣)، ٢٤٤-٢٥٥. الزبيدي، مفيد (٢٠٠٢م). التعليم الجامعي ومشكلات البحث العلمي والحرية الأكاديمية نموذجاً. مقدم إلى مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح، الأردن: جامعة الزرقاء الأهلية، ٢٠٧-٢٢٠. الزبود، نادر فهمي؛ وعليان، هشام عامر (٢٠٠٢م). مبادئ القياس والتقويم في التربية. عمان: دار الفكر. سالم، منيرة (٢٠٠٨م). تقييم أداء شركات قطاع الأعمال العام في ضوء القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١. القاهرة: هيئة المطابع الأميرية.

السعود، راب سلامة؛ وخطابية، محمد صالح (٢٠١٠م). إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حرمتهم الأكاديمية وعلاقتها بدرجة رضاهم عن العمل. المجلة التربوية، ٢٥ (٩٧)، ١٦٣-٢٠٥.

عباس، علاء عدنان (٢٠١٤م). دور الحرية الأكاديمية والديمقراطية التربوية في تطوير مناهج التعليم الأكاديمي (جامعات حكومية - جامعات خاصة) في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية.

عبد، إيمان رسمي، وأبو عواد، فريال محمد (٢٠١١م). دراسة تحليلية لواقع البحث العلمي في الوطن العربي وتوجهات التطوير فيه. مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع (٦٠)، ١٩٣-٢١٥. العجلوني، محمود حسن (٢٠١٦م) الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٢ (٤)، ٤٧٩-٤٩٤.

العززي، سعود عيد (٢٠١١). معوقات البحث العلمي في الجامعات السعودية الناشئة. مجلة العلوم التربوية، مج (٣٨)، ملحق (٦)، ١٨٣٩-١٨٥٢.

السالم، وفاء عبد الله محمد (٢٠١٦م). واقع ممارسة الطلبة للحرية الأكاديمية في الجامعات الحكومية والأهلية في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، العدد (٩)، ١٣٩-١٧٩.

السبع، سعاد سالم (٢٠٠٧م). الأداء التدريسي الجامعي المفضل (واقعه والعوامل المؤثرة فيه) من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة صنعاء. مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع (١٢٦)، ١٧٨ - ٢١٠.

السيبكي، حسن (١٤٣٨هـ). تلازم الحرية والمسؤولية في الإسلام. <https://www.mnrat-d.com>، تاريخ الاسترجاع: ٧ / ٣ / ١٤٣٨هـ.

سكران، محمد (٢٠٠١م). الحرية الأكاديمية في الجامعات المصرية، القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع. سلامة، عادل عبد الفتاح (٢٠٠٠م). الاستقلالية والمحاسبية- دراسة مقارنة في الجامعات الفرنسية والإنجليزية والأمريكية وإمكانية الإفادة منها في الجامعات المصرية. مجلة التربية والتنمية، السنة (٨)، ١٤٩.

السماذ، إبراهيم عبد الرافع، وأحمد، سهام ياسين (٢٠٠٥م). تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ١٢٧ (١). سيد، إمام مصطفى؛ الشريف، صلاح الدين (١٩٩٩). الأداء الجامعي كما يدركه الطلاب وعلاقته بالنمو المهني وبعض المتغيرات النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس. مقدم إلى المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية" ٢٣ - ٢٤ نوفمبر، جامعة عين شمس، ١٧٣.

سيف، جلال عبد الله (٢٠٠٦م). مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات اليمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة صنعاء، صنعاء، الجمهورية اليمنية. السيف، منال (٢٠٠٩م). مدى توافر كفايات التعليم الإلكتروني ومعوقاتها وأساليب تنميتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.

شاهين، محمد (٢٠١٤م). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق الجودة النوعية في التعليم الجامعي. مقدم إلى مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني برعاية برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

الشبول، محمد علي (٢٠٠٦م). واقع ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة كما يراها أعضاء هيئة التدريس والطلبة "دراسة مقارنة". رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الشبول، محمد علي؛ والزيود، محمد صايل (٢٠٠٩م). الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة. المجلة التربوية، ٩٢ (٢٣)، ٢٧٢ - ٣٤٢.

- الشخبي، علي السيد (٢٠٠٣م). الطالب وعضو هيئة التدريس من منظور مجتمع المعرفة. مقدم إلى مؤتمر "التعليم العالي والبحث العلمي في مجتمع المعرفة"، ١٥ - ١٨ ديسمبر، دمشق.
- الشربيني، غادة محمد (١٤٢٥هـ). تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. مقدم إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- شعبان، عبد الحسين (٢٠٠٧م). المثقف والحرية الفكرية. ورقة مقدمة إلى مؤتمر الحريات الأكاديمية في الجامعات العراقية، مؤلف جماعي إشراف وتحرير نظام عساف، مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان، عمان، الأردن.
- شكير، محمد (٢٠٠٣م). الحرية الأكاديمية في الجامعات الأجنبية. مجلة الفيصل، العدد ٣٢٥، ٤٢ - ٤٧.
- شلق، وفاء سليمان؛ وأبو دقة، سناء إبراهيم (٢٠١٥م). الذكاء الوجداني وعلاقته بالأداء المهني لدى المرشدين النفسيين بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- شنان، أحمد محمد (٢٠١٠م). تطوير الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي بكليات التربية. مقدم إلى ورشة عمل تطوير مناهج كليات التربية لبرنامج بكالوريوس التربية للتعليم الأساسي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الخرطوم، السودان.
- صالح، أحمد محمد (٢٠٠٠م). محددات الحرية الأكاديمية في الجامعات المصرية. ورقة عمل مقدمة إلى ندوة الحرية الفكرية والأكاديمية في مصر، دار الأمين للنشر والتوزيع: القاهرة.
- الصاوي، محسن محمد (٢٠٠٦م). آليات تنمية الموارد البشرية في اليمن - دراسة سوسيولوجية لواقع مؤسسات التعليم التقني والمهني. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية.
- الصفدي، بسام؛ والرفاعي، سامر؛ وخنسة، وايل؛ ودرويش، أياد سيد (٢٠٠٦م). فعالية المنظومة الوطنية للبحث والتطوير والإبتكار. مقدم إلى المؤتمر الوطني للبحث العلمي والتطوير التقني، عمان، الأردن.
- صقر، عبد العزيز الغريب (٢٠٠٥م). الجامعة والسلطة دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة. الدار العالمية للنشر والتوزيع: مصر.
- الصقر، عبد الله محمد (٢٠١٢م). واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية ومقترحات للتطوير (دراسة تحليلية). مجلة كلية التربية بالسويس، ٥ (١)، ٢ - ١٢.
- الصوينع، خلود عثمان صالح (١٤٣١هـ). معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الطبيشي، نوف خالد (١٤٣٢هـ). واقع البحث العلمي ومعوقاته وعوامل تطويره لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الظفيري، محمد دهيم، والعازمي، مزنة سعد (٢٠١٣م). درجة ممارسة طلبة جامعة الكويت للحرية الأكاديمية ودور المناهج الدراسية في تعزيزها، مجلة العوم التربوية والنفسية، ١٤ (٣)، ٩٥ - ١٢٧.

عامر، طارق عبد الرؤف (٢٠٠٧م). تصور مقترح لتطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

العامري، فاطمة علي (١٤٣٥هـ). الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية.

عباس، علاء عدنان (٢٠١٥م). دور الحرية الأكاديمية والديمقراطية التربوية في تطوير مناهج التعليم الإلكتروني (جامعات حكومية - جامعات خاصة) في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.

عبد الرزاق، وفاء محمود (١٤٢٥هـ). رؤية تقويمية لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء كل من أهداف مؤسسات التعليم الجامعي والتحديات. ورقة عمل مقدمة لندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

عبد السلام، أماني محمد (٢٠٠٤م). دراسة تقويمية للحرية الأكاديمية للمعلم الجامعي المصري في ضوء بعض المستجدات العصرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر.

عبد الفتاح، منال رشاد (٢٠١١م). الاستعانة بالاتجاهات العالمية المعاصرة في تقييم الأداء المؤسسي لجامعة قناة السويس دراسة ميدانية. مجلة مستقبل التربية، ١٨ (٧٠)، ٢٨٥ - ٤٠٨.

عبد المحسن، سهام (٢٠٠٨م). تجربة جامعة الرياض للبنات في البحث العلمي. مقدم إلى ندوة البحث العلمي في الجامعات الخليجية: الواقع والمأمول، معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي، جامعة أم القرى.

عبيدات، دوقان؛ وعدس، عبد الرحمن؛ وعبد الحق، كايد (٢٠٠٠م). البحث العلمي، مفهومه، أدواته، أساليبه. طبعة مزيدة، الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.

عروس، صالح عبد الحميد (٢٠١٠). واقع البحث العلمي بالجامعات العربية ومعايير جودته، مقدم إلى مؤتمر الجامعات العربية: التحديات والآفاق، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية،

شرم الشيخ، ٩ - ١١ يناير.

العصيمي، خالد محمد (٢٠٠٩م). تقويم الأداء الجامعي والاعتماد الأكاديمي في الجامعات السعودية، نموذج مقترح في ضوء بعض التجارب العالمية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، ع (٣٣)، ج (٢)، ٥٥٢ - ٥٠٥.

علي، محمد عبد الرؤوف (٢٠٠٧م). دراسة تقييمية للحرية الأكاديمية في الجامعات المصرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.

عليوي، محمد عوده (٢٠٠٧م). مشكلات البحث العلمي في الوطن العربي. مجلة آداب البصرة، كلية الآداب، جامعة البصرة، العراق، العدد ٤٢، ٢٨٩ - ٣٢٠.

العنزي، سعود عيد (٢٠١١م). معوقات البحث العلمي في الجامعات السعودية الناشئة. مجلة العلوم التربوية، الأردن، مج ٣٨ ملحق، ١٨٣٩ - ١٨٥٢.

عويضة، عصام حسين (٢٠٠٨م). واقع البحث العلمي ومستقبله في جامعة طيبة. مقدم إلى ندوة البحث العلمي في الجامعات الخليجية: الواقع والمأمول، معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي، جامعة أم القرى.

العيسى، أحمد (٢٠١١م). التعليم العالي في السعودية رحلة البحث عن هوية. بيروت: دار الساقى. عيسى، حازم، والناقفة، صلاح (٢٠٠٩م). تقويم الكفايات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، مقدم إلى المؤتمر التربوي الثاني "دور التعليم العالي في التنمية الشاملة"، جامعة الأزهر، ١٨ - ١٩ نوفمبر، غزة.

الغامدي، صالح علي؛ والقعيد، عادل عبد الرحمن؛ وأبو راسين، محمد حسن (١٤٣٣هـ). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية (أتمودج مقترح). المجلة السعودية للتعليم العالي، ع (٧)، ١٤٦ - ١٥٠.

الغامدي، عمير سفر (٢٠١٢م). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE). رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

الغريب، بدران شبل (٢٠١٢م). الحرية الأكاديمية في المواثيق الدولية. مجلة كلية التربية، ٢٢ (١)، ٢٣ - ٩٥.

غريب، زينب عبد الرزاق (٢٠٠٩م). أثر برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في رفع مستوى الأداء المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس من وجهة نظرهم. مجلة القراءة والمعرفة، ع (٩٥)، ١٣٤ - ١٦٨.

الفين، وهايدي توفلر (٢٠٠٨م). الثروة واقتصاد المعرفة. (ترجمة محمد زياد كبه). برنامج مجتمع المعرفة، الرياض: جامعة الملك سعود.

- الفايدي، إيمان السيد جاد (٢٠١٧م). الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات. *المجلة الليبية العالمية*، ع (١٥)، ١ - ٢١.
- فرج، شدى إبراهيم حسين (٢٠١٦م). ممارسة الحرية الأكاديمية لدى طلبة جامعة الطائف من وجهة نظرهم. *مجلة عالم التربية*، السنة (١٧)، العدد (٥٣)، ١ - ٥٠.
- الفريخ، أمل فيصل (٢٠١٣م). الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة في ضوء معايير الجودة الشاملة: دراسة مطبقة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس وطالبات الجامعة. مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر، ٢٨٠٩ - ٢٨٩٣.
- القادري، سليمان أحمد (٢٠٠٥م). المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة. مقدم إلى المؤتمر العربي الخامس "المدخل المنظومي في التدريس والتعليم"، القاهرة، مركز تطوير تدريس العلوم، جامعة عين شمس، ٢٣٦ - ٢٦٤.
- القحطاني، منصور عوض، والبحيري، السيد السيد (٢٠١٤م). استخدام نماذج التخطيط الاستراتيجي في إعداد خطة استراتيجية مقترحة لكلية التربية بجامعة الملك خالد. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، ٣ (١٢)، ١ - ٤٥.
- القربي، علي سعد (١٤٣٣هـ). *الحرية الأكاديمية المنطلقات القانونية والضوابط*. دراسة تحليلية نقدية معمقة، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- قطب، سعود عبد العزيز؛ والخولي، عليوي عيسى (٢٠١١م). البحث العلمي بالجامعات السعودية: الواقع والمعوقات والحلول. مقدم إلى مؤتمر الرؤيا المستقبلية للنهوض بالبحث العلمي في الوطن العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الأردن، ٢٧٥ - ٢٩٨.
- قمبر، محمود (٢٠٠١م). *الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية - دراسة تحليلية نقدية مقارنة*. الدوحة: دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.
- الكندري، محمد طالب؛ والشاهين، غانم عبد الله؛ والأحمد، عدنان سليمان (٢٠١١م). مدركات الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب: دراسة ميدانية بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، *مجلة العلوم التربوية*، مصر، ١٩ (٢)، ٦٧ - ١٠٧.
- كولن، ألن (٢٠٠٦م). *أن تغدو مدرسا في التعليم العالي*. ترجمة سالم عمار، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر، دمشق.

ليلي، زرقان (٢٠١٢م). اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف ١ - ٢ نموذجاً. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سطيف، الجزائر.

مازن، حسام محمد (٢٠٠٢م). نموذج مقترح لتضمين بعض المهارات الحياتية في منظومة المنهج التعليمي في إطار مفهوم الأداء والجودة الشاملة (رؤية مستقبلية). مقدم للمؤتمر العلمي الرابع عشر "مناهج التعليم في ضوء الأداء"، المجلد الأول، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.

المانع، محمد علي (٢٠٠٦م). تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء: دراسة تطبيقية على الضباط العاملين بالأمن العام. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

متولي، أحمد سيد؛ والسديري، محمد أحمد؛ وإسماعيل، عماد عبد الجواد؛ وآل الشيخ، جواهر عبد العزيز (٢٠١١م). أثر البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، مصر، ع ١٧٦، ١٣ - ٦٤.

مجمع اللغة العربية (٢٠٠٦م). المعجم الوجيز. القاهرة: هيئة المطابع الأميرية.
محبوب، بسمان فيصل (٢٠٠٣م). إدارة الجامعات العربية في ضوء الموصفات العالمية. دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
مخيمر، عبد العزيز (١٩٩٩). قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

مدبولي، صفاء عادل (٢٠٠٧م). تقويم الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بجمعيات حماية المرأة. مجلة كلية الآداب بجامعة حلون، ٢ (٢١)، ٦٨٥ - ٧٥٤.

مرتجي، زكي رمزي (٢٠١١م). دور كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في توجيه طلبة الدراسات العليا نحو قضايا خدمة المجتمع بمحافظة غزة الجامعة الإسلامية نموذجاً. مقدم إلى أبحاث ودراسات المؤتمر العلمي، الجامعة الإسلامية، غزة.

مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان (٢٠١٧م). إعلان ليما للحريات الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي. <http://www.achrs.org/maf/index.php/typography>. تاريخ الاسترجاع: ١٣ / ٢٠١٧م.

مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان (٢٠١٧م). إعلان عمان للحريات الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي. <http://www.achrs.org/maf/index.php/typography>. تاريخ الاسترجاع: ١٣ / ١ / ٢٠١٧م.

المزروع، حفيظ محمد (٢٠١٠م). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات مرحلة الدكتوراه. مجلة دراسات في المناهج والإشراف التربوي، مج (٢)، ع (١)، ٧٥ - ٩٩.

المصري، محمد علي (١٩٩٠م). العوامل التي تؤثر في تطوير أداء أستاذ الجامعة دراسة حالة لكلية التربية بطنطا. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مصر، العدد ١١، ١٤٣ - ٢١٧.

المطيري، خزينة بنت ثامر (١٤٣٧هـ). العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

المغربي، كامل محمد (١٩٩٥م). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. الطبعة الثانية، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

مكتب التربية العربي لدول الخليج (٢٠٠٩م). واقع التدريس الجامعي وسبل الارتقاء به. <http://www.abegs.org> تاريخ الاسترجاع ٤ / ١ / ٢٠١٧م.

موسى، محمد فتحي؛ والعتيبي، منصور نايف (٢٠١١م). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، جمهورية مصر العربية، العدد (١٤٥)، الجزء (١)، ١ - ٧٠.

عز الدين، ناهد (٢٠٠٦م). دور المؤسسة الجامعية: وضع الأهداف أم تنفيذ السياسات؟. مقدم المؤتمر السنوي الثامن عشر للبحوث السياسية: خريطة الواقع واستشراف المستقبل، مركز البحوث والدراسات السياسية، المجلد الأول، ٤١٣ - ٤١٤.

ناهي، أحمد عبد الله (٢٠٠٧م). الحرية الأكاديمية في البحث العلمي في العراق - أتمودج المشكلات السياسية. مجلة آراء، ع (٣٦)، ٤٨ - ٤٩.

النجار، عبد الوهاب محمد (٢٠٠٤م). أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي. مقدم إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

النوح، مساعد عبد الله (٢٠٠٦). مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية. رسالة الخليج العربي، ٢٦ (٩٨)، ٥٩ - ١١٣.

هادي، رياض عزيز (٢٠١٠). الجامعات الناشئة والتطور - الحرية الأكاديمية - الاستقلالية. مجلة سلسلة ثقافة جامعية، بغداد، مج ٢، عدد ٢، ١ - ٨٢.

- الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠٠٩م). معايير ضمان الجودة والاعتماد لبرامج التعليم العالي. الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٩م). المعايير القومية للممارسات الأكاديمية للمعلم الجامعي. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- المجيب، حسني حسن؛ وشاهين، علي عبد الله (٢٠١٤م). تقييم الأداء المهني لمراقبي الحسابات العاملين في إدارة الجمعيات بوزارة الداخلية من وجهة نظر إدارات الجمعيات الخيرية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- هللو، إسلام عصام (٢٠١٣م). دور الجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع في ضوء مسؤوليتها الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية - دراسة حالة: جامعة الأقصى. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الهويد، ندى علي سالم (١٤٣٤هـ). مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- وزارة التعليم العالي (١٤٣٤هـ). الوظيفة الثالثة للجامعات. وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، الإدارة العامة للإحصاء.
- يونس، مجدي محمد (٢٠١٤م، يونيو). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، ١٥ (٢)، ٢٠١ - ٢٤٣.

ب- المراجع الأجنبية:

- Abdul latif, M. M. (2014). Academic freedom: problems in conceptualization and research. *Higher Education Research & Development*, 33:2, 399-401. DOI: 10.1080/07294360.2014.881766.
To link to this article: <http://dx.doi.org/10.1080/07294360.2014.881766>.
- American Association of University Professors [AAUP] (2015). 1915 Declaration of Principles on Academic Freedom tenure. In H. Tiede (Ed), *policy document and reports* (pp. 3-12), Baltimore: Johns Hopkins University Press. (Originally published 1915).
- Afshar, T, Dhiman, S. (2008). Assesment of The Excellence of Academic Advising: *Lessons Learned of Collage Teaching & Learning*, 5 (3), 53 – 54.
- Astin, A. (2004). *What matters in collage: Four critical years revisited*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Barger, B. M (2010). "*Faculty Experience and Satisfaction with Academic Freedom*". Submitted to the Graduate Faculty as partial fulfillment of the requirements for the Doctor of Philosophy Degree in Higher Education. The University of Toledo: U.S.A.
- Barger, B. M. (2010). "*Faculty Experience and Satisfaction with Academic Freedom*". Unpublished PhD Dissertation, The University of Toledo: U.S.A.

- Bartley, M. (2001). *Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education*. Ed D., ProQuest, dissertation bstract. University of Cincinnati, AAc3014904
- Bergan, S. & Polak, E. & Noorda, S. & Pol, P (2016). Academic Freedom and Institutional Autonomy What Role in and for The EHEA. Background document for the thematic session at the meeting of the Bologna Follow-Up Group, Bratislava, *BFUG_SK_ME_52_9 Fundamental values*.
- Bin Tareef, A (2009). Scientific Research Jordanian Higher Education Institutions: An Evaluation of the Status and Obstacles. *Journal of Instructional Psychology*, 32 (2), PP 158- 167.
- Boland, M. (2003). *Academic freedom and struggle for the subject of composition*. Unpublished PhD Dissertation, University of Rochester, (ERIC, ED 369173).
- Cain, T. R. (2014). *Assessment and Academic Freedom: In Concert, not Conflict*. National Institute for Learning Outcomes Assessment. Available at: www.learningoutcomesassessment.org. retrieval in October 12, 2016.
- Cambridge University Press (2000). *Cambridge Dictionary of American English*, USA.
- Downey, J. (2005). Strengthening academic freedom by nurturing academic responsibility. *Inquiry*, 10 (1), 64- 69.
- Downs, D. A (2009) *Academic freedom what it is, what is not and how tell the difference*. Pop center series on higher education policy.
- Encyclopedia. B. (2011). *Academic freedom*. Retrived at April 21, 2011, from: <http://www.britanica.com/EBchecked/259/academic-freedom>.
- Estermann, T. & Nokkala, T. & Steinel, M. (2011). *University Autonomy in Europe II. The Scorecard*. : The European University Association Brussels.
- Estermann, T. & Nokkala, T. (2009). *University Autonomy in Europe: Exploratory Study Brussels I*: The European University Association.
- Francis, J. G. & Hampton, M. C (1999). "Resourceful Responces: The Adaptive Reasearch University & The Drive to Market". *The Journal of Higher Education*, Vol (70), No (6), p 629.
- Gibbs, A.(2013). *A critical study of international higher education development: capital, capability, and a dialogical proposal for academic freedom as a responsibility*. PhD thesis Unpublished, School of Education, Stirling University.
- Goel, D. (2008). *Performance Appraisal and Compensation Management*. A modern approach, New Delhi, Printice- Hall, India.
- Hamada, B. (2005). *Academic Freedom: Problem and challenges in Arab and Africa Countries*. paper presented at the UNESCO conference, Alexandria, Egypt.
- Hogan, B. E; Trotter, L. D. (2013). Academic Freedom in Canadian Higher Education: Universities, colleges, and institutes were not created equal. *Canadian Journal of Higher Education*, Volume 43, No. 2, pages 68 – 84.
- Human Right Watch (2005). *Reading between the red lines: The repression of academic freedom in Egyptian Universities*. Human Right Watch, (17), (6).
- Goodell, Z. G. (2005). *Faculty Perceptions of Academic Freedom at Virginia A University: A Case Study*. PhD thesis unpublished, Virginia Commonwealth University.
- James H. M. (2007). *Who governs Academic Freedom in International studies?* International studies perspectives, 8, 358 – 368.

- Jeanette, T. (2001). *The Impact of performance indicator on the work of University Academics: Evidence from Australian Universities*, *Higher Education Quarterly*, 1 (55).
- Jeannin, L (2010). *Professional Development Needs of Faculty Members in an International University in Thailand*, PhD thesis published, College of Education, Walden University.
- Jewett, A. (2010). *Academic Freedom and Political Change: American Lessons*. In *Universities in Translation: The Mental Labor of Globalization*, ed. Brett de Bary. Hong Kong: Hong Kong University Press. <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:4908647>. Retrieval in October 24, 2016.
- Karran, T. (2007). Academic Freedom in Europe. *The Journal of Higher Education*, 20 (3), 289- 313.
- Kirsten, N. P. (2008). University Academic Freedom Conference.
- Mathew, E. (2007). The Dangerous study of peace and the Risk to Academic Freedom. *International studies perspectives*, p 364.
- Mamiseishvili, K. & Rosser, V. (2010). International and Citizen Faculty in United States: An Examination of their Productivity at Research Universities. *High Educ*, No (51), pp 88- 107.
- Mcgillivray, J. C. (2017). *Pyrates of The Lyceum: Big Pharma, Patents, and Academic Freedom in Neoliberal Times*. . PhD thesis Unpublished, University of York.
- Norvell, H. (2000). *Faculty development needs as perceived by the faculty and administrators at Rima Collage*. Malaysia, Dissertation Abstracts International, 56 (7), 240 – 253.
- Oxford University (2006). *Oxford Dictionary of modern English Language Learners*. Extended Edition.
- Pancucci, S. (2009). Train the trainer: the bricks in the learning community scaffold of professional development. Winter 2007, *International Journal of Social Sciences*, 38(4), 14-35.
- Pittas, P. S. (May, 2001). *Faculty Perceptions of Barriers to Their Professional Performance at Private Comprehensive Colleges and Universities*. PhD thesis published, the Faculty of the Curry School of Education, University of Virginia.
- Poch, Robert (1993). Academic freedom in American higher education: rights, responsibilities and limitations, *Chronicle of higher education*, 54 (27), 22- 23.
- Sastry, K. S. (2006). *Performancs Evaluathion Models for Publication Enterpress*. The Management Accountent. 23 (6) London. Pp: 433-434.
- Shavelson. R, Towne. L (2002). *Scientific Research In Education*. Washington DC: National Academy Press.
- Solodnikov .V.V. (2008). *Problems of Scientific Research Activity in Institutions of Higher Learning*. Russian Education and Society.50, (5) PP 85-95.
- Srikanth, R. (2016). The Axis of Power amd Academic Freedom. *Journal of Asian American Studies*, 19 (1), 105- 110.
- Srinivasan, S. (2004). Inter I Firm Studies of Performance. *The Management Accountant*, 22 (5), London, PP 348- 350.
- Stergiou, K. & Somarakis, S. (2016). *Academic Freedom and Tenure: introduction*. Ethics Sci Environ Polit, vol. 15, 1-5.
- Suwanwela, C. (2005). *Academic Freedom in Countries of Asia*. APEID, UNESCO Bangkok Occasional Paper Series Paper No. 5, Paris: UNESCO.
- Traianou, A. (2015). *The erosion of Academic Freedom in UK*. *Higher Education*. Ethics Sci Environ Polit, vol. 15:39–47.

- Tierney, W. G. @ Lechuga, V. M. (2010). *Differences in Academic Faculty at Traditional and For-profit Colleges and Universities. Policy Implications for Academic Freedom*. In G. C. Hentschke, V. M. Lechuga & W. G. Tierney (Eds). *For-profit Colleges and Universities. Their markets, Regulation, Performance, and place in higher education*, Sterling, VA, Stylus Publishing.
- White, L. (2010, October). *Emerging Issues Affecting Academic Freedom and Tenure*. Paper Presented for 20 th Annual Legal Issues in Higher Education Conference. University of Vermont, Vermont.
- Warren, S. (2009). The Impact of the Performance – Based Research Fund on the Research Productivity of New Zealand Universities. *Social Policy Journal of New Zealand*, No (34), pp 1-18.
- Walz, J. H. (2017). *The Faculty Perceptions of Academic Freedom at Christian Colleges and Universities*. PhD thesis unpublished, The Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.

الملاحق

- الملحق (١) الاستبانة في صورتها الأولية.
- الملحق (٢) الاستبانة في صورتها النهائية.
- الملحق (٣) قائمة بأسماء محكمي أداة البحث "الاستبانة".
- الملحق (٤) الخطابات الموجهة للجامعات لتطبيق أداة البحث.
- الملحق (٥) الرؤية المقترحة في صورتها الأولية.
- الملحق (٦) تقرير عن تحكيم الرؤية المقترحة.

الملحق (١) الاستبانة في صورتها الأولية.



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم الإدارة والإشراف التربوي

وفقه الله تعالى

سعادة الأستاذ الدكتور

وبعد

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإجراء بحث ميداني بعنوان: "الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية". كمطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه في فلسفة التربية من قسم الإدارة والإشراف التربوي في كلية التربية، تحت إشراف سعادة الأستاذ الدكتور/ السيد السيد البحيري. ويهدف هذا البحث إلى: تقديم رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية. وقد قام الباحث ببناء أداة البحث (استبيان) للبدء في التطبيق الميداني، ويتكون من جزأين: الجزء الأول: معلومات أولية، والجزء الثاني: محاور الاستبانة، ويحتوي على المحاور التالية:

المحور الأول: واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ويحتوي على أربعة أبعاد: (محتوى وأساليب التدريس، والبحث والنشر العلمي، والتعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار).

المحور الثاني: واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ويحتوي على أربعة أبعاد: (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي).

وسوف يقوم بالإجابة على عبارات الاستبيان المعد لمعالجة أهداف البحث عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعات (الإمام محمد بن سعود الإسلامية - الملك عبد العزيز - الدمام - حائل - جازان)، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي التدريج، وفق درجة الممارسة (أوافق بدرجة كبيرة جداً - أوافق بدرجة كبيرة - أوافق بدرجة متوسطة - لا أوافق بدرجة كبيرة - لا أوافق بدرجة كبيرة جداً)، ويرجو الباحث من سعادتكم - وبما لديكم من خبرة في هذا المجال - التكرم بالإطلاع على الاستبانة لتحكيمها، والإفادة بما يسهم في تحسينها وتجويدها. أفدر لسعادتكم ما تبدلونونه من جهد في خدمة البحث العلمي، سائلاً الله لكم التوفيق والسداد.

الباحث

عبد الملك علي عثمان حكيمي

٠٥٤٧٨٩٠٠٠٢

aaoh1983@gmail.com

بيانات المحكم	
الاسم الرباعي	
الرتبة العلمية	
التخصص	
الجامعة	
الكلية/ القسم	
البريد الإلكتروني	



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم الإدارة والإشراف التربوي

استبانة عن

الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

إعداد الطالب

عبد الملك علي عثمان حكيم

الرقم الجامعي: ٤٣٤٨٢١١٦٧

المشرف العلمي

أ.د. السيد السيد البحيري

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي

الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٣٧ / ١٤٣٨ هـ

خطاب التطبيق الموجه للعينة

سعادة عضو هيئة التدريس/

وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد؛

يقوم الباحث بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية". وهذا البحث يعده الباحث كمطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه في فلسفة التربية، تخصص الإدارة والإشراف التربوي.

ويهدف البحث إلى: تقديم رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية. وإتمام البحث تم بناء الاستبانة التي تتكون من محورين، كما يلي:

المحور الأول: واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ويحتوي على الأبعاد (محتوى وأساليب التدريس، والبحث والنشر العلمي، والتعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار).

المحور الثاني: واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ويحتوي على الأبعاد (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي).

أمل من سعادتكم التكرم بالإجابة على عبارات الاستبانة وذلك بوضع علامة (√) تحت درجة الموافقة التي تعبر عن رأيكم.

هذا مع العلم بأن المعلومات التي سيتم جمعها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وسوف تحاط بالسرية الكاملة، ولا ضرورة لذكر اسمكم على الاستبانة.

شاكراً لكم تعاونكم ومساهماتكم لإثراء هذه الاستبانة وأعتذر عن استقطاع جزء من وقتكم الثمين
واقبلوا فائق التقدير والامتنان.

الباحث

عبد الملك علي عثمان حكيمي

جوال: ٠٥٦٧٦٣١١٣٢

البريد الإلكتروني: aaoh1983@gmail.com

الجزء الأول: المعلومات الأولية.

سعادة الأستاذ الدكتور / عضو هيئة التدريس

يُرجى قراءة الفقرات التالية، ووضع علامة (✓) في الموضوع الملائم.

● الاسم (اختياري)

البريد الإلكتروني (في حال رغبتكم الحصول على ملخص البحث)

● الجامعة:

- جامعة الملك عبد العزيز جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جامعة الدمام
 جامعة حائل جامعة جازان

● التخصص:

- علمي نظري

● الدرجة العلمية:

- أستاذ أستاذ مشارك أستاذ مساعد محاضر معيد

● الخبرة:

- أقل من ٥ سنوات ٥ - أقل من ١٠ سنوات
 ١٠ - أقل من ١٥ سنة ١٥ سنة فأكثر

الجزء الثاني: محاور وأبعاد الاستبانة:

المحور الأول: واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.					
البعد الأول: محتوى وأساليب التدريس.					
التعديل المقترح	انتماء العبارة للبعد		وضوح العبارة		العبارة
	لا تنتمي	تنتمي	غير واضحة	واضحة	
					١ يختار عضو هيئة التدريس محتوى المقررات التي يدرسها بحرية.
					٢ توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس مصادر المعرفة للمادة التي يدرسها.
					٣ يدرس عضو هيئة التدريس بالأسلوب الذي يراه مناسباً.
					٤ يختار عضو هيئة التدريس مراجع المادة التي يدرسها دون الرجوع لإدارة الجامعة.
					٥ يناقش عضو هيئة التدريس إدارة الجامعة بحرية في المواضيع ذات الصلة بالمادة التي يدرسها.
					٦ يستخدم عضو هيئة التدريس طريقة التقويم التي يراها مناسبة.
					٧ تتوفر لعضو هيئة التدريس الوسائل والتقنيات التي تمكنه من ممارسة عمله.
					٨ يناقش عضو هيئة التدريس بحرية الموضوعات ذات الصلة بمادته.
					٩ تحول إدارة الجامعة دون ممارسة عضو هيئة التدريس لعمله بحرية داخل القاعة الدراسية.
عبارات أخرى ترون أهميتها:					
البعد الثاني: البحث والنشر العلمي.					
التعديل المقترح	انتماء العبارة للبعد		وضوح العبارة		العبارة
	لا تنتمي	تنتمي	غير واضحة	واضحة	
					١٠ تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بحرية إجراء البحوث التي يرونها مناسبة.
					١١ يمتلك عضو هيئة التدريس الحرية الكاملة في نشر أبحاثه العلمية.
					١٢ توفر الجامعة المناخ العلمي والبحثي المناسب لأعضاء هيئة التدريس.
					١٣ يتبادل أعضاء هيئة التدريس نتائج أبحاثهم العلمية بحرية (داخلياً وخارجياً).
					١٤ توفر الجامعة مجالات علمية متخصصة في حقول المعرفة المختلفة.
					١٥ توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية السفر لأغراض البحث العلمي.
					١٦ توفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي اللازم لإنتاج أعضاء هيئة التدريس العلمي.
					١٧ تضع الجامعة معايير عادلة للترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
					١٨ تنشر الجامعة بحوث أعضاء هيئة التدريس بكل عدالة وموضوعية.

عبارات أخرى ترون أهميتها:					
البعد الثالث: التعبير عن الرأي.					
التعديل المقترح	انتماء العبارة للبعد		وضوح العبارة		العبارة
	لا تنتمي	تنتمي	غير واضحة	واضحة	
					١٩ يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم بحرية بغض النظر عن تخصصاتهم.
					٢٠ يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم بحرية بغض النظر عن رتبهم الأكاديمية.
					٢١ تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس تقديم الاستشارات للجهات الخاصة داخل المجتمع.
					٢٢ يمارس عضو هيئة التدريس حريته بعقد الحوارات الفكرية.
					٢٣ يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه إزاء ما يحدث في المجتمع الخارجي بحرية.
					٢٤ يمارس عضو هيئة التدريس حقه في مناقشة قرارات الجامعة.
					٢٥ توفر الجامعة الحصانة الفكرية لأعضاء هيئة التدريس بما.
					٢٦ تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس حرية الدفاع عن رأيه.
عبارات أخرى ترون أهميتها:					
البعد الرابع: المشاركة في صنع واتخاذ القرار.					
التعديل المقترح	انتماء العبارة للبعد		وضوح العبارة		العبارة
	لا تنتمي	تنتمي	غير واضحة	واضحة	
					٢٧ يشارك عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرار الجامعي.
					٢٨ يشارك عضو هيئة التدريس في وضع لائحة القوانين بالجامعة.
					٢٩ يشارك عضو هيئة التدريس في مناقشة قرارات القسم.
					٣٠ تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في اللجان المختلفة.
					٣١ يحق لعضو هيئة التدريس إبداء رأيه في ترشيح أعضاء هيئة التدريس الجدد بالقسم.
					٣٢ تعرض السياسات العامة للجامعة على أعضاء هيئة التدريس لمناقشتها.
					٣٣ تتاح لأعضاء هيئة التدريس حرية اختيار رؤساء الأقسام.
					٣٤ توجد قنوات اتصال واضحة لأعضاء هيئة التدريس لتقديم مقترحاتهم.
					٣٥ يحق لعضو هيئة التدريس مناقشة إدارة الجامعة في القرارات الصادرة بحقه بكل حرية.
عبارات أخرى ترون أهميتها:					
المحور الثاني: واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.					
البعد الأول: التدريس وتطوير المناهج الدراسية.					

التعديل المقترح	انتماء العبارة للبعد		وضوح العبارة		العبارة
	لا تنتمي	تنتمي	واضحة	غير واضحة	
					٣٦ التخطيط لعمليات التعليم والتعلم المختلفة.
					٣٧ المشاركة في وضع خطط التطوير المستمر للمنهج الدراسي.
					٣٨ تقديم اقتراحات بإضافات تطويرية جديدة للمنهج الدراسي.
					٣٩ بناء أدوات تقوم تناسب مع مخرجات العملية التعليمية.
					٤٠ استخدام استراتيجيات التدريس التي تشجع على التفكير الناقد.
					٤١ تأليف كتباً مرتبطة بالمقرر الدراسي.
					٤٢ توظيف التقنية في الأنشطة التعليمية.
					٤٣ توظيف الأنشطة التعليمية بكفاءة في خدمة المنهج.
عبارات أخرى ترون أهميتها:					
البعد الثاني: البحث العلمي.					
التعديل المقترح	انتماء العبارة للبعد		وضوح العبارة		العبارة
	لا تنتمي	تنتمي	واضحة	غير واضحة	
					٤٤ تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص.
					٤٥ المشاركة في تنفيذ أبحاث علمية تطويرية في التخصصات ذات الصلة بتخصصي.
					٤٦ التعرف على مصادر نشر الأبحاث محلياً ودولياً.
					٤٧ إعداد بحوث علمية بلغة أجنبية.
					٤٨ الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.
					٤٩ تقديم دورات متخصصة في البحث العلمي.
					٥٠ نشر أبحاثي في دوريات عالمية متخصصة.
					٥١ الإطلاع على مصادر المعرفة في التخصص.
عبارات أخرى ترون أهميتها:					
البعد الثالث: خدمة المجتمع.					
التعديل المقترح	انتماء العبارة للبعد		وضوح العبارة		العبارة
	لا تنتمي	تنتمي	واضحة	غير واضحة	
					٥٢ تقديم الخدمات التعليمية لمختلف فئات المجتمع غير المتحقين بالجامعة بما في ذلك محو الأمية وتعليم الكبار.
					٥٣ المشاركة في حل المشكلات المجتمعية من خلال الأبحاث العلمية.
					٥٤ المساهمة في تطوير مؤسسات المجتمع من خلال استثمار نتائج الأبحاث العلمية.
					٥٥ تنمية أساليب البحث العلمي التطبيقي وتوسيع دائرته داخل المجتمع.

					٥٦ احترام القيم السائدة في المجتمع.
					٥٧ تقديم الاستشارات العلمية لهيئات المجتمع.
					٥٨ تقديم الدورات التدريبية لفئات المجتمع المختلفة.
					٥٩ تلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل من الخريجين من خلال إنشاء تخصصات جديدة.
عبارات أخرى ترون أهميتها:					
البعد الرابع: التطوير الذاتي والتخصصي.					
التعديل المقترح	انتماء العبارة للبعد		وضوح العبارة		العبارة
	لا تنتمي	تنتمي	غير واضحة	واضحة	
					٦٠ المشاركة في ندوات ومؤتمرات علمية متخصصة داخلياً وخارجياً.
					٦١ المتابعة للمستجدات في تخصصي باستمرار.
					٦٢ الاطلاع على مصادر المعرفة في التخصص.
					٦٣ المشاركة في مناقشة رسائل علمية داخل وخارج الجامعة.
					٦٤ الالتحاق بالدورات المتخصصة لتطوير مهارات التدريس الجامعي.
					٦٥ المساهمة في تقييم البحوث لأغراض الترقية.
					٦٦ المشاركة في ورشات عمل لتطوير البحث العلمي.
					٦٧ الاشتراك في الجمعيات العلمية المتخصصة.
					٦٨ الاتصال العلمي مع متخصصين في حقلي محلياً ودولياً.
عبارات أخرى ترون أهميتها:					

أشكر لكم تعاونكم ومساهمتم في تحكيم هذا الجهد العلمي.

الملحق رقم (٢) الاستبانة في صورتها النهائية.

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Higher Education
King Khalid University
Higher Studies Deanship
College of Education – Education Department
Administration & Educational Supervision



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الملك خالد
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
الإدارة والإشراف التربوي

استبانة بهدف التعرف على واقع الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

إعداد الطالب

عبد الملك علي عثمان حكمي

إشراف

أ.د/ السيد السيد البحيري

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي بجامعة الملك خالد

الفصل الدراسي الثاني

١٤٣٧هـ / ١٤٣٨هـ

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد؛

يقوم الباحث بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية". وهذه الدراسة يعدها الباحث كمطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه في فلسفة التربية، تخصص الإدارة والإشراف التربوي.

وتهدف الدراسة إلى: تقديم رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية. وإتمام الدراسة تم بناء الاستبانة التي تتكون من محورين، كما يلي:

المحور الأول: واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ويحتوي على الأبعاد (محتوى وأساليب التدريس، والبحث والنشر العلمي، والتعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار).

المحور الثاني: واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ويحتوي على الأبعاد (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي).
أمل من سعادتكم التكرم بالإجابة على عبارات الاستبانة وذلك بوضع علامة (√) تحت درجة الموافقة التي تعبر عن رأيكم.

هذا مع العلم بأن المعلومات التي سيتم جمعها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وسوف تحاط بالسرية الكاملة، ولا ضرورة لذكر اسمكم على الاستبانة.

شاكراً لكم تعاونكم ومساهماتكم لإثراء هذه الاستبانة وأعتذر عن استقطاع جزء من وقتكم الثمين
واقبلوا فائق التقدير والامتنان.

الباحث

عبد الملك علي عثمان حكمي

جوال: ٠٥٣٠٢٣٢٨٢٠

البريد الإلكتروني: aaoh1983@gmail.com

الجزء الأول: المعلومات الأولية

سعادة الأستاذ الدكتور/ عضو هيئة التدريس

يُرجى قراءة الفقرات التالية، ووضع علامة (√) في الموضوع الملائم.

الاسم (اختياري)

البريد الإلكتروني (في حال رغبتكم الحصول على ملخص الدراسة)

الجامعة:

- جامعة الملك عبد العزيز جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
 جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل جامعة حائل جامعة جازان

التخصص:

- علمي نظري

الدرجة العلمية:

- أستاذ أستاذ مشارك أستاذ مساعد محاضر

الخبرة:

- أقل من ٥ سنوات ٥ - أقل من ١٠ سنوات
 ١٠ - أقل من ١٥ سنة ١٥ سنة فأكثر

الجزء الثاني: الاستبانة

م	العبارة	درجة الموافقة			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة
المحور الأول/ واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.					
البعد الأول: محتوى وأساليب التدريس.					
١	يختار عضو هيئة التدريس محتوى المقررات التي يدرسها بحرية.				
٢	توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس مصادر المعرفة للمادة التي يدرسها.				
٣	يناقش عضو هيئة التدريس إدارة الكلية بحرية في المواضيع ذات الصلة بالمادة التي يدرسها.				
٤	يختار عضو هيئة التدريس مراجع المادة التي يدرسها دون الرجوع لإدارة الكلية.				
٥	يدرس عضو هيئة التدريس بالأسلوب الذي يراه مناسباً.				
٦	يستخدم عضو هيئة التدريس طريقة التقويم التي يراها مناسبة.				
٧	توفر إدارة الكلية لعضو هيئة التدريس الوسائل والتقنيات التي تمكنه من ممارسة عمله.				
٨	تدعم إدارة الكلية ممارسة عضو هيئة التدريس لعمله بحرية داخل القاعة الدراسية.				
البعد الثاني: البحث والنشر العلمي.					
٩	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بحرية إجراء البحوث التي يرونها مناسبة.				
١٠	يملك عضو هيئة التدريس الحرية الكاملة في نشر أبحاثه العلمية.				
١١	توفر الجامعة المناخ العلمي المناسب لأعضاء هيئة التدريس.				
١٢	توفر الجامعة مجالات علمية متخصصة في حقول المعرفة المختلفة.				
١٣	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية السفر لأغراض البحث العلمي.				
١٤	توفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي اللازم لإنتاج أعضاء هيئة التدريس العلمي.				
١٥	تضع الجامعة معايير عادلة للترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.				
١٦	تنشر الجامعة بحوث أعضاء هيئة التدريس بكل عدالة وموضوعية.				
البعد الثالث: التعبير عن الرأي					
١٧	يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم بحرية بغض النظر عن تخصصاتهم.				
١٨	يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم بحرية بغض النظر عن رتبهم الأكاديمية.				
١٩	تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس تقديم الاستشارات للجهات الخاصة				

م	العبارة	درجة الموافقة			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة
	داخل المجتمع.				
٢٠	يمارس عضو هيئة التدريس حريته بعقد الحوارات الفكرية.				
٢١	يمارس عضو هيئة التدريس حقه في مناقشة القرارات الأكاديمية.				
٢٢	توفر الجامعة الحصانة الفكرية في الجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بها.				
٢٣	تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس حرية الدفاع عن رأيه في المجال الأكاديمي.				
البعد الرابع: المشاركة في صنع واتخاذ القرار.					
٢٤	يشارك عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرار الجامعي.				
٢٥	يشارك عضو هيئة التدريس في وضع لائحة القوانين بالجامعة.				
٢٦	يسمح لعضو هيئة التدريس بمناقشة قرارات القسم.				
٢٧	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في اللجان المختلفة.				
٢٨	يحق لعضو هيئة التدريس إبداء رأيه في ترشيح أعضاء هيئة التدريس الجدد بالقسم.				
٢٩	تعرض السياسات العامة للجامعة على أعضاء هيئة التدريس لمناقشتها.				
٣٠	تتاح لأعضاء هيئة التدريس حرية اختيار رؤساء الأقسام.				
٣١	تتوفر قنوات اتصال واضحة لأعضاء هيئة التدريس لتقديم مقترحاتهم.				
المحور الثاني: واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.					
البعد الأول: التدريس وتطوير المناهج الدراسية.					
٣٢	التخطيط لعمليات التعليم والتعلم المختلفة.				
٣٣	المشاركة في وضع خطط التطوير المستمر للمنهج الدراسي.				
٣٤	تقديم اقتراحات بإضافات تطويرية جديدة للمنهج الدراسي.				
٣٥	بناء أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات العملية التعليمية.				
٣٦	استخدام استراتيجيات التدريس التي تشجع على التفكير الناقد.				
٣٧	توظيف التقنية في الأنشطة التعليمية.				
٣٨	ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة من المنهج.				
البعد الثاني: البحث العلمي.					
٣٩	تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص.				
٤٠	المشاركة في تنفيذ أبحاث علمية تطويرية في التخصصات ذات الصلة بتخصصي.				
٤١	التعرف على مصادر نشر الأبحاث العلمية.				
٤٢	إعداد بحوث علمية بلغة أجنبية.				
٤٣	الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.				
٤٤	نشر الأبحاث في دوريات علمية متخصصة.				

م	العبارة	درجة الموافقة			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة
٤٥	الإطلاع على مصادر المعرفة في التخصص.				
البعد الثالث: خدمة المجتمع.					
٤٦	تقديم الخدمات التعليمية لمختلف فئات المجتمع غير المتحقيين بالجامعة.				
٤٧	المشاركة في حل المشكلات المجتمعية من خلال الأبحاث العلمية.				
٤٨	المساهمة في تطوير مؤسسات المجتمع من خلال استثمار نتائج الأبحاث العلمية.				
٤٩	تنمية أساليب البحث العلمي التطبيقي داخل المجتمع.				
٥٠	احترام القيم السائدة في المجتمع.				
٥١	تقديم الاستشارات العلمية للمجتمع.				
٥٢	تقديم الدورات التدريبية لفئات المجتمع المختلفة.				
٥٣	تلبية احتياجات المجتمع من الخريجين من خلال إنشاء تخصصات جديدة.				
البعد الرابع: التطوير الذاتي والتخصصي.					
٥٤	المشاركة في ندوات ومؤتمرات علمية متخصصة.				
٥٥	المتابعة للمستجدات في التخصص باستمرار.				
٥٦	مناقشة الرسائل العلمية داخل وخارج الجامعة.				
٥٧	الالتحاق بالدورات المتخصصة لتطوير مهارات التدريس الجامعي.				
٥٨	المساهمة في تقييم البحوث العلمية.				
٥٩	المشاركة في ورش العمل لتطوير البحث العلمي.				
٦٠	الاشتراك في الجمعيات العلمية المتخصصة.				
٦١	الاتصال العلمي مع متخصصين في حقلي محلياً ودولياً.				

ملحق (٣) أسماء محكمي الاستبانة

م	الاسم	التخصص	الدرجة العلمية	الجامعة التابع لها
١	أ. د. أحمد عبد القادر سعد الدين	إدارة تربوية	أستاذ	جامعة جازان
٢	أ. د. ثروت عبد الحميد عبد الحافظ	إدارة وتخطيط تربوي	أستاذ	جامعة الملك خالد
٣	أ. د. سلطان المخلافي	إدارة وتخطيط تربوي	أستاذ	جامعة الملك خالد
٤	أ.د. علي بن ناصر آل زاهر السلطين	إدارة التعليم العالي وتخطيطه	أستاذ	جامعة الملك خالد
٥	أ.د منصور بن عوض القحطاني	إدارة تربوية	أستاذ	جامعة الملك خالد
٦	أ.د. عبد العزيز ناصر الشثري	إدارة وتخطيط تربوي	أستاذ	جامعة الإمام
٧	أ.د. محمد إبراهيم الصانع	مناهج العلوم	أستاذ	جامعة نجران
٨	د. إبراهيم سيد أحمد	علم نفس	أستاذ مشارك	جامعة جازان
٩	د. حسن إدريس صميلى	علم نفس	أستاذ مشارك	جامعة نجران
١٠	د. محمد عبد التواب فضل	إدارة وتخطيط تربوي ودراسات مقارنة	أستاذ مشارك	جامعة جازان
١١	د. محمد قاسم المقابله	إدارة تربوية	أستاذ مشارك	جامعة نجران
١٢	د. محمد كمال أبو الفتوح	تربية خاصة وصحة نفسية	أستاذ مشارك	جامعة جازان
١٣	د. محمد هادي الفقيه	إدارة تربوية	أستاذ مشارك	جامعة جازان
١٤	د. بسام صلاح جويلي	إدارة وتخطيط تربوي	أستاذ مساعد	جامعة جازان
١٥	د. حسين علي الجلهوي	مناهج وطرق تدريس	أستاذ مساعد	جامعة نجران
١٦	د. عبد الله محمد العامري	إدارة وتخطيط تربوي	أستاذ مساعد	كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي
ملحوظة/ أسماء السادة أعضاء هيئة التدريس مرتبة حسب الدرجة العلمية، ومرتبة في كل درجة علمية حسب الترتيب الهجائي.				

ملحق (٤) خطابات التطبيق.

الرقم: ٥٥٢٢/٣٨/١/٤ التاريخ: ١٤٣٨/٠٨/٢٥ عدد المرفقات: استبانة

KINGDOM OF SAUDI ARABIA
Ministry of Education
King Khalid University
38
Vice President's Office
For Graduate Studies & Research

الملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
٣٨
مكتب وكيل الجامعة
للدراستات العليا والبحث العلمي

سعادة وكيل جامعة حائل للدراسات العليا والبحث العلمي
حفظه الله
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

تهديكم جامعة الملك خالد أطيب تحية وتقدير، ونشير إلى خطاب سعادة عميد كلية التربية بالجامعة رقم (٦٩٢٥٠)، وتاريخ ١٤٣٨/٨/٢١هـ، والمتضمن رغبة طالب الدراسات العليا / عميد الملك علي عثمان حكمي بكلية التربية تخصص (الإدارة والإشراف التربوي) في إجراء دراسة بعنوان (الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية)، ويحتاج إلى تطبيق أداة البحث المرفقة (استبانة) على أعضاء هيئة التدريس بجامعتكم الموقرة.

عليه، أمل تكرم سعادتكم بالاطلاع وتوجيه من يلزم حيال تسهيل مهمة الطالب في تطبيق أداة البحث (استبانة) على أعضاء هيئة التدريس بجامعتكم الموقرة على الرابط

التالي:

<https://goo.gl/forms/yp7mtrw2xmNDZtr23>

وتقبلوا أطيب تحياتي وتقديري ...

وكيل الجامعة
للدراستات العليا والبحث العلمي

د. ماجد بن عبد الكريم الحزبي

KINGDOM OF SAUDI ARABIA
Ministry of Education
King Khalid University
38
Vice President's Office
For Graduate Studies & Research



الرقم: ٥٥٣٣/٣٨/٤/١ التاريخ: ١٤٣٨/٠٨/٢٥ عدد المرفقات: استبانة
المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
٣٨
مكتب وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

سعادة وكيل جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
للداسات العليا والبحث العلمي
حفظه الله
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

تهديكم جامعة الملك خالد أطيب تحية وتقدير، ونشير إلى خطاب سعادة عميد كلية التربية بالجامعة رقم (٦٩٢٥٠)، وتاريخ ١٤٣٨/٨/٢١هـ، والمتضمن رغبة طالب الدراسات العليا /عبد الملك علي عثمان حكمي بكلية التربية تخصص (الإدارة والإشراف التربوي) في إجراء دراسة بعنوان (الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية)، ويحتاج إلى تطبيق أداة البحث المرفقة (استبانته) على أعضاء هيئة التدريس بجامعتكم الموقرة.

عليه، أمل تكرم سعادتكم بالاطلاع وتوجيه من يلزم حيال تسهيل مهمة الطالب في تطبيق أداة البحث (استبانته) على أعضاء هيئة التدريس بجامعتكم الموقرة على الرابط

التالي:

<https://goo.gl/forms/vp7mtrw2xmNDZtr23>

وتقبلوا أطيب تحياتي وتقديري ...

وكيل الجامعة
للداسات العليا والبحث العلمي

د. ماجد بن عبد الكريم الحربي

الرقم: التاريخ: / / ١٤٤٤ المرفقات:

أيها - ٩٦٠ الرمز البريدي ٦١٤٢١ +٩٦٦١٧٤١٩٢٢١ +٩٦٦١٧٤١٩٢٢٣ @vpgssrkkku vp-gssr@kku.edu.sa



سعادة وكيل جامعة الدمام للدراسات العليا والبحث العلمي
حفظه الله
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

تهديكم جامعة الملك خالد أطيب تحية وتقدير، ونشير إلى خطاب سعادة عميد كلية التربية بالجامعة رقم (٦٩٢٥٠)، وتاريخ ٢١/٨/١٤٣٨هـ، والمتضمن رغبة طالب الدراسات العليا / عبد الملك علي عثمان حكمي بكلية التربية تخصص (الإدارة والإشراف التربوي) في إجراء دراسة بعنوان (الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية)، ويحتاج إلى تطبيق أداة البحث المرفقة (استبانة) على أعضاء هيئة التدريس بجامعتكم الموقرة.

عليه، أمل تكرم سعادتكم بالاطلاع وتوجيه من يلزم حيال تسهيل مهمة الطالب في تطبيق أداة البحث (استبانة) على أعضاء هيئة التدريس بجامعتكم الموقرة على الرابط

التالي:

<https://goo.gl/forms/vp7mtrw2xmNDZtr23>

وتقبلوا أطيب تحياتي وتقديري ...

وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

د. ماجد بن عبد الكريم الحزبي



**سعادة وكيل جامعة الملك عبد العزيز للدراسات العليا والبحث العلمي حفظه الله
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...**

تهديكم جامعة الملك خالد أطيب تحية وتقدير، ونشير إلى خطاب سعادة عميد
كلية التربية بالجامعة رقم (٦٩٢٥٠)، وتاريخ ١٤٣٨/٨/٢١هـ، والمتضمن رغبة طالب الدراسات
العليا / عبد الملك علي عثمان حكيم بكلية التربية تخصص (الإدارة والإشراف التربوي)
في إجراء دراسة بعنوان (الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس
بالجامعات السعودية)، ويحتاج إلى تطبيق أداة البحث المرفقة (استبانة) على أعضاء هيئة
التدريس بجامعتكم الموقرة.

عليه، أمل تكرم سعادتك بالاطلاع وتوجيهه من يلزم حيال تسهيل مهمة الطالب في
تطبيق أداة البحث (استبانة) على أعضاء هيئة التدريس بجامعتكم الموقرة على الرابط

التالي:
للأ

<https://goo.gl/forms/yp7mtrw2xmNDZtr23>

وتقبلوا أطيب تحياتي وتقديري ...

وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

د. ماجد بن عبد الكريم الحربي



الرقم: ٥٥٢٤/٤١/٣٨/٢٥ التاريخ: ١٤٣٨/٠٨/٢٥ عدد المرفقات: استبانة

KINGDOM OF SAUDI ARABIA
Ministry of Education
King Khalid University
38
Vice President's Office
For Graduate Studies & Research



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
٣٨
مكتب وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

سعادة وكيل جامعة جازان للدراسات العليا والبحث العلمي
حفظه الله
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

تهديكم جامعة الملك خالد أطيب تحية وتقدير، ونشير إلى خطاب سعادة عميد كلية التربية بالجامعة رقم (٦٩٢٥٠)، وتاريخ ١٤٣٨/٨/٢١هـ، والمتضمن رغبة طالب الدراسات العليا / عبد الملك علي عثمان حكيم بكلية التربية تخصص (الإدارة والإشراف التربوي) في إجراء دراسة بعنوان (الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية)، ويحتاج إلى تطبيق أداة البحث المرفقة (استبانته) على أعضاء هيئة التدريس بجامعتكم الموقرة.

عليه، أمل تكرم سعادتكم بالاطلاع وتوجيه من يلزم حيال تسهيل مهمة الطالب في تطبيق أداة البحث (استبانته) على أعضاء هيئة التدريس بجامعتكم الموقرة على الرابط

التالي:

<https://goo.gl/forms/vp7mtrw2xmNDZtr23>

وتقبلوا أطيب تحياتي وتقديري ...

وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

د. ماجد بن عبد الكريم الحربي

الرقم: التاريخ: / / ١٤٤٠ المرفقات:

ابها - ٩٦٠ الرمز البريدي ٦١٤٦١ +٩٦٦١٧٢٤١٩٢٢١ +٩٦٦١٧٢٤١٩٢٢٣ @vp-gssr@kku.edu.sa @vpgssrkkku vpgssrkkku

الرقم : ٩١١/١٥٠٥٢
التاريخ : ٢٠١٩/٧/١٤
المرفقات :



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
كلية التربية

المحترم سعادة عميد كلية التربية بجامعة جازان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

نفيدكم سعادتكم بأن الطالب/ عبدالملك علي عثمان حكيم احد طلاب الدراسات العليا الذي يدرس الدكتوراه تخصص " الإدارة والإشراف التربوي" والذي يقوم بإجراء بحث بعنوان: "الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية" ويحتاج الى تحكيم الادوات المرفقة :
• استبانة.

أمل من سعادتكم تسهيل مهمة الباحث ومساعدته في تحكيم أداة البحث.

وتقبلوا فائق احترامي وتقديري،،،

عميد كلية التربية
د. عبدالله بن علي آل كاسي

ملحق (٥) الرؤية المقترحة في صورتها الأولية.

حفظه الله.

سعادة الأستاذ الدكتور

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة تهدف إلى (تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة والإشراف التربوي من كلية التربية بجامعة الملك خالد، وبناءً على نتائج البحث الحالي الميداني حول واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في أبعاد (محتوى وأساليب التدريس، والبحث والنشر العلمي، والتعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار)، وواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في أبعاد (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي)، بالإضافة إلى أدبيات البحث من خلال إطارها النظري، والجهود البحثية السابقة، ولتحقيق الهدف الخامس من أهداف البحث والذي نصه (تقديم رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية)، تم بناء رؤية مقترحة تكونت من مجموعة من المرتكزات للرؤية المقترحة، ومجموعة من الأهداف الإستراتيجية لكل بعد من أبعاد المحور الأول (الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) والمحور الثاني (الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية)، بالإضافة إلى آليات وإجراءات لتحقيق الأهداف الإستراتيجية، كما تضمنت الرؤية مراحل التطبيق وشملت ستة مراحل بدءاً بمرحلة الإعداد والتهيئة لتطبيق الرؤية المقترحة، وانتهاءً بمرحلة المتابعة والتقييم، كما شملت الرؤية على المعوقات التي قد تحول دون التطبيق الفعلي للرؤية المقترحة، ومقومات تطبيقها، وأخيراً الجهات المسؤولة عن نجاح تطبيق الرؤية المقترحة.

ولخبرتكم المهنية والعلمية في هذا المجال، أرجو من سعادتكم التكرم بالاطلاع علي هذه الرؤية وتحكيمها وإضافة ما سيسهم في تحسينها ورفع جودتها، ولكم جزيل الشكر والعرفان.

الباحث / عبد الملك بن علي حكيمي

جوال/ ٠٥٣٠٢٣٢٨٢٠

الايمل: aaoh@gmail.com

ملاحظات	منخفضة	متوسطة	عالية	جوانب الحكم
				درجة وضوح الرؤية المقترحة
				درجة ترابط الرؤية المقترحة
				درجة قابلية الرؤية المقترحة للتطبيق

بيانات المحكم	
	الاسم الثلاثي:
	الدرجة العلمية:
	التخصص:
	جهة العمل الحالي:



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم الإدارة والإشراف التربوي

تحكيم رؤية مقترحة

**رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس
بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية**

إعداد الطالب

عبد الملك بن علي عثمان حكيم

المشرف العلمي

الأستاذ الدكتور / السيد السيد البحيري

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي واقتصاديات التعليم

الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ

تمهيد:

تعد الحرية الأكاديمية أحد العناصر المهمة في المنظومة الجامعية وأحد المرتكزات المهمة لتجويد أداء أعضاء هيئة التدريس، وقد قدم الباحث في الإطار النظري مادة مفصلة عنها بدءاً بجذورها التاريخية، ومفهومها وأهميتها، ثم خصائصها ومبادئها والعوامل المؤثرة فيها، وأبعادها وضوابطها ومتطلباتها، ثم تم عرض نماذج وخبرات عربية وعالمية في الحرية الأكاديمية، وواقع الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية. ثم تمت الإجابة عن أسئلة البحث من خلال تحليل وتفسير إجابات العينة.

ويقوم الباحث في هذا الجزء ببناء رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية الأربعة وهي (محتوى وأساليب التدريس، والبحث والنشر العلمي، والتعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار)، والهدف الأساسي لبناء الرؤية المقترحة هو تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والذي يتأتى من التأكيد على مبدأ الحرية الأكاديمية وترسيخها وتوطئتها في جامعاتنا، ومن ثم ضمان استمرارها واستقرارها وتطويرها، ويمكن بناء الرؤية المقترحة على النحو التالي:

أولاً: مرتكزات الرؤية المقترحة:

توجد مجموعة من المرتكزات التي تقوم عليها الرؤية المقترحة؛ وهي:

١- العقيدة والقيم الإسلامية: حيث تزخر بكثير من الشواهد من نصوص قرآنية وأحاديث نبوية وأحداث تاريخية تدل على حرية التفكير والتدبر والسير في الكون وإطلاق العنان والتأمل في مخلوقات الله بحرية ومسؤولية.

٢- الحرية الأكاديمية شرط أساسي للحياة الجامعية حيث تساعد أعضاء هيئة التدريس كأفراد على الاستثمار الأمثل لقدراتهم وأفكارهم وتشجدهم وتحفزهم لمزيد من الإبداع والإنتاج وتمتعهم بالاستقلالية والموضوعية في إصدار أحكامهم وطرح آرائهم في المجالات المختلفة، وتساعدهم على النمو العلمي وتسهم في نموهم الثقافي والاجتماعي، كما تساعد الكليات والأقسام كجماعات على الاستثمار الأمثل لإمكاناتهم المادية والبشرية وتحميهم من التدخل الخارجي في ممارستهم وتعطيهم الفرصة لانجاز الأعمال مما يساعد على زيادة كفاءة العمل الجامعي وتحقيق وظائف الجامعة بصورة فعالة.

٣- تشكل الحرية الأكاديمية أهمية كبيرة في الحياة الجامعية، فمن الصعب الفصل بين ثلاثة أبعاد: الجامعة، والمعرفة، والحرية الأكاديمية، لأن العلاقة بين هذه الأبعاد علاقة وثيقة جداً، فبالمعرفة والحرية الأكاديمية تبقى الجامعة وتستمر، وبالحرية الأكاديمية تزدهر المعرفة، ومن أجل ازدهارها وبقاء الجامعة تتأكد مبررات تطبيق الحرية الأكاديمية في الحياة الجامعية.

٤- تشكل المستحدثات العصرية (العولمة، والثورة المعلوماتية، والتقدم التقني والتكنولوجي المتسارع) عوامل مؤثرة على منظومة العمل الجامعي، وضمناً تؤثر على الحرية الأكاديمية باعتبارها عنصراً مهماً ضمن المنظومة الجامعية، وهذا يتطلب توسيع نطاق الحرية الأكاديمية بأبعادها المختلفة ليصبح عضو هيئة التدريس الجامعي أكثر مسؤولية وامتلاكاً للمقومات المعرفية التي تساعده في أداء مهامه الجامعية.

٥- رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي أولت التعليم العالي اهتماماً كبيراً ومن أهم مرتكزاتها منح الجامعات السعودية مزيداً من الاستقلالية الإدارية والمالية والتي تعد منطلقاً مهماً للحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

٦- برنامج (التحول الوطني ٢٠٢٠) - وهو أحد البرامج التنفيذية لتحقيق رؤية (٢٠٣٠)، ويسعى هذا البرنامج إلى التحول الوطني للأفضل، وزيادة الإنتاج وتحسين الأداء، وتقييمه أولاً بأول.

٧- تأسيس وحدة للحرية الأكاديمية في كليات الجامعة مهمتها نشر ثقافة الحرية الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية، والدفاع عن مصالح وحريةهم في القيام بأدائهم المهني.

٨- نشر ثقافة الحرية الأكاديمية (مبادئها - ضوابطها - محدداتها) حيث إن الحرية الأكاديمية ليست مطلقة يمارسها عضو هيئة التدريس كيفما شاء ووقت ما شاء، بل هناك بعض الضوابط والمبادئ التي تحكمها وتقن استخدامها، وذلك من خلال الندوات والمؤتمرات الداخلية والخارجية، ومن خلال المنشورات التربوية واللقاءات وورش العمل وغيرها من الوسائل المختلفة.

٩- الاستقلال الإداري والمالي والأكاديمي للجامعات السعودية.

١٠- عند مراجعة لوائح التعليم العالي المختلفة يلحظ الباحث بعض جوانب الحرية الأكاديمية وبالتالي تعد هذه اللوائح مرتكزاً مهماً تقوم عليها الرؤية المقترحة، وهذه اللوائح هي:

- لائحة نظام مجلس التعليم العالي.

- لائحة الدراسات والاختبارات للمرحلة الجامعية.

- اللائحة الموحدة للدراسات العليا في الجامعات السعودية.

- اللائحة الموحدة للبحث العلمي في الجامعات السعودية.

- اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

١١- تعد الجامعة كيان معرفي منتجاً للمعرفة ومطوراً لها، وهذا الكيان يشكله روابط وصلة أعضاء هيئة

التدريس ببعضهم، وحرية المجالس الجامعية، وحرية التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

١٢- هدفت رؤية المملكة (٢٠٣٠) إلى أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل ضمن أفضل

(٢٠٠) جامعة دولية بحلول (٢٠٣٠)، وإحراز تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتحصيل العلمي؛

وهذا لا يتأتى إلا بإعطاء الجامعات السعودية الحرية والاستقلالية التامة.

١٣- تحقيق الحرية الأكاديمية يسهم في زيادة فرص الإبداع والابتكار وزيادة معدلات الأداء والإنتاج لأعضاء هيئة التدريس.

١٤- نتائج البحث الميداني حول واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وواقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والعلاقة بين الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، حيث أفادت النتائج بأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية يمارسون الحرية الأكاديمية بدرجة متوسطة وفقاً للمتوسط العام لأبعاد الحرية الأكاديمية (محتوى وأساليب التدريس، والبحث والنشر العلمي، والتعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار)، كما أفادت نتائج البحث بأن الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية كان متوسطاً وفقاً للمتوسط العام لأبعاد الأداء المهني (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي والتخصصي)، كما أنه توجد علاقة ارتباطية مؤثرة بين ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وأدائهم المهني بينتها قيمة ودلالة معامل الارتباط بينهما، وقد اعتمد الباحث على تلك النتائج لبناء رؤية مقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.

ثانياً: الأهداف الإستراتيجية للرؤية المقترحة.

الهدف الإستراتيجي العام للرؤية المقترحة:

تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.

الأهداف الإستراتيجية الفرعية:

البعد الأول: محتوى وأساليب التدريس.

يهتم هذا البعد بممارسات الحرية الأكاديمية في عنصر مهم من عناصر الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ويركز هذا البعد على مظاهر الحرية الأكاديمية في عملية التدريس واختيار أساليب واستراتيجيات وتقنيات التدريس المختلفة والتنوع فيها وطرق التقويم ومراجع المواد الدراسية، وكذلك ما يتعلق بتطوير وبناء المناهج الدراسية، والأهداف الإستراتيجية الفرعية المتعلقة بهذا البعد هي:

١- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بما يساعدهم على المشاركة في تطوير وتحسين المناهج الدراسية باستمرار.

٢- تطوير آلية اختيار مراجع المواد الدراسية بما لا يتعارض مع متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

٣- توفير بيئة علمية حرة تشجع على الإبداع والابتكار داخل القاعات الدراسية.

٤- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في المجال الأكاديمي والتقني والمهني.

٥- تحسين التعاون بين التخصصات المختلفة داخل كليات الجامعة.

البعد الثاني: البحث والنشر العلمي.

ويهتم بالعنصر الثاني من عناصر الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، ويركز هذا البعد على البحث العلمي من حيث الحرية في اختيار المواضيع والقضايا البحثية وتهيئة البيئة العلمية البحثية المناسبة، وكما يتناول حرية النشر العلمي في المجالات المتخصصة داخل الجامعة والإجراءات التي تتبعها الجامعة في نشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس، والأهداف الإستراتيجية الفرعية لهذا البعد هي:

- ١- إعطاء أعضاء هيئة التدريس الحرية الكافية في تناول قضايا بحثية تمس حاجة المجتمع النفسية والتربوية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها.
- ١- زيادة قنوات النشر العلمي بما يوفر خيارات النشر العلمي لأبحاث أعضاء هيئة التدريس وإنتاجهم العلمي، وإيجاد آلية جديدة للنشر العلمي تساعد على الإبداع والتميز والنوعية في إجراء البحوث العلمية.
- ٢- تعدد مصادر تمويل البحوث العلمية وإيجاد مصادر تمويل بديلة للمصادر الرسمية، وتوفير الدعم المادي المشجع لإجراء البحوث العلمية والنوعية.
- ٣- تطوير برنامج لترقية أعضاء هيئة التدريس يتسم بالمرونة والعدالة والموضوعية بين جميع أعضاء هيئة التدريس بمختلف فئاتهم.
- ٤- توسيع آلية حضور ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية.

البعد الثالث: التعبير عن الرأي.

ويهتم هذا البعد بحرية التعبير عن الرأي لأعضاء هيئة التدريس سواءً داخل الجامعة أو خارجها، والأهداف الإستراتيجية الفرعية لهذا البعد هي:

- ١- تطوير وحدة للاستشارات المجتمعية وتحسين أدائها بحيث يشارك فيها جميع أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- تنظيم ندوات علمية فكرية تناقش قضايا المجتمع المختلفة، ووضع آلية للحوار الفكري الحر.
- ٣- تطوير مسارات وآليات تساعد أعضاء هيئة التدريس في التعبير عن آرائهم.
- ٤- تطوير آليات التعبير عن الرأي في الجامعات السعودية.

البعد الرابع: المشاركة في صنع واتخاذ القرار.

ويهتم هذا البعد بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في مجال صنع واتخاذ القرارات الجامعية سواءً على مستوى الجامعة أو مستوى الكليات والأقسام، والأهداف الإستراتيجية الفرعية لهذا البعد هي:

- ١- توفير قنوات اتصال فعالة وشفافة يستطيع عضو هيئة التدريس من خلالها إيصال صوته وآرائه والمشاركة في صنع القرار الجامعي.
- ٢- تفعيل نظام الانتخابات الجامعية لاختيار رؤساء الأقسام وقيادات الكليات والجامعات.
- ٣- تفعيل مبدأ التفويض ومنح الأقسام الجامعية الحرية والاستقلالية في اتخاذ قراراتها.

- ٤ - اعتماد الأساليب العلمية في صناعة واتخاذ القرارات وعلاج المشكلات الجامعية.
- ٥ - تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس الإدارية بما يؤهلهم للمشاركة في عملية صنع القرار الجامعي.
- ٦ - إيجاد آلية مرنة لصنع القرار الجامعي التي تمس أعضاء هيئة التدريس مباشرة بحيث يشارك فيها جميع أعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً: آليات وإجراءات تطبيق أهداف الرؤية المقترحة.

جدول (٤٠) آليات وإجراءات تطبيق أهداف الرؤية المقترحة.

البعد الأول: محتوى وأساليب التدريس.		
م	الهدف الاستراتيجي	آليات وإجراءات التنفيذ
١-	تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بما يساعدهم على المشاركة في تطوير وتحسين المناهج الدراسية باستمرار.	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد برامج متخصصة تتميز بمزيد من العمق الأكاديمي والتخصصي. - إعداد برامج متخصصة في بناء المناهج الدراسية المنبثقة عن نظريات المنهج المعاصر المختلفة. - تقديم برامج تربوية شاملة لمجالات التقويم وطرق التدريس وصياغة الأهداف وأساليب التعلم والاختبارات وأساليب التعامل داخل القاعات الدراسية. - إيجاد قنوات حوار حرة يتناقش فيها أعضاء هيئة التدريس مع إدارة الكلية حول المواد الدراسية وأوجه القصور فيها وسبل تطويرها. - منح مكافآت تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس للالتحاق بهذه البرامج. - ربط ترقيات أعضاء هيئة التدريس بمدى التحاقهم بالبرامج التطويرية المعدة مسبقاً لأغراض تطوير قدراتهم، ومدى مساهمتهم في بناء وتطوير المناهج الدراسية.
٢-	تطوير آلية اختيار مراجع المقررات الدراسية بما لا يتعارض مع متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.	<ul style="list-style-type: none"> - تشجيع تأليف أعضاء هيئة التدريس للكتب والمراجع العلمية. - وضع معايير معينة لاختيار مؤلفات أعضاء هيئة التدريس كمراجع للمقررات الدراسية. - إضافة مادة ضمن مواد لائحة الدراسات والاختبارات للمرحلة الجامعية تعطي مجالاً واسعاً لعضو هيئة التدريس في اختيار مراجع المادة الدراسية. - إشراك الطلبة المستهدفون في اختيار مراجع المادة التي يدرسونها.
٣-	توفير بيئة علمية حرة تشجع على الإبداع والابتكار داخل	<ul style="list-style-type: none"> - تهيئة القاعات الدراسية بما يتوافق مع المعايير العالمية من حيث أعداد الطلاب ومساحات القاعات والتصميم. - وضع خطة استراتيجية تقنية للجامعة بحيث تساعد على دخول التقنية

<p>والتكنولوجيا في عمق القاعات الدراسية والاستخدام الواسع للتكنولوجيا.</p> <p>- منح مكافآت تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس على إدخال أساليب تعليمية خلاقية أو استخدام تطبيقات تقنية حديثة داخل قاعات التدريس وذلك من خلال عمليات التقييم الشهرية.</p>	<p>القاعات الدراسية.</p>	
<p>- عقد دورات تدريبية مكثفة في المجال الأكاديمي والتقني والمهني.</p> <p>- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات الدولية والداخلية.</p> <p>- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التطوير الذاتي والتخصصي بما يؤهلهم للقيام بمهامهم المهنية ومواجهة المستجدات العصرية الحديثة.</p> <p>- الزام الأقسام الأكاديمية بتكثيف السمنارات العلمية لمناقشة التطورات العلمية في مجال التخصص.</p>	<p>تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في المجالات الأكاديمية التقنية والمهنية.</p>	-٤
<p>- توفير الأجواء العلمية المناسبة والعلاقات الإنسانية داخل الجامعة لتساعد في إنجاح العملية التعليمية.</p> <p>- بناء علاقات بين أعضاء هيئة التدريس أساسها التعاون العلمي والمهني بما يعود بالنفع على تحقيق أهداف الجامعة بفعالية، حيث إن الكثير من المشكلات خاصة التربوية والاجتماعية متشابكة ومتداخلة وتتطلب ضرورة التكامل والتعاون والتنسيق بين التخصصات المختلفة من أجل التصدي لها.</p> <p>- تشجيع التعاون في الابتكارات التدريسية والبحثية بين الأقسام المختلفة، ووضع آلية محفزة له.</p> <p>- تنظيم لقاءات بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية الواحدة لمناقشة إنجازات أعضاء هيئة التدريس في تطوير وبناء المناهج الدراسية.</p>	<p>تحسين وزيادة فاعلية التعاون بين التخصصات المختلفة داخل كليات الجامعة.</p>	-٥
<p>البعد الثاني: البحث والنشر العلمي.</p>		
<p>آليات وإجراءات التنفيذ</p>	<p>الهدف الاستراتيجي</p>	<p>م</p>

<ul style="list-style-type: none"> - بناء خطة استراتيجية للبحث العلمي تغطي جميع المجالات وفقاً للاحتياجات المجتمعية، ووضع آليات للتنفيذ على مستوى الجامعات والكليات المختلفة. - تفعيل الشراكة بين الجامعات السعودية ومؤسسات الدولة؛ بحيث تتناول أبحاث أعضاء هيئة التدريس العلمية القضايا الشائكة ذات الأولوية لكل مؤسسة من مؤسسات الدولة، على أن تؤخذ نتائج وتوصيات أبحاثهم العلمية بالحسبان ويعتمد عليها في حل ومعالجة هذه القضايا. - توعية أفراد المجتمع بضرورة التعاون مع أعضاء هيئة التدريس الباحثين وتزويدهم بالدعم المادي والمعنوي الذي يساعدهم على القيام بمهامهم وحماية حريتهم في معالجة قضايا مهمة تمس حاجات المجتمع المختلفة. - تفعيل مبدأ الحصانة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في حدود البحث العلمي مع الالتزام بضوابط الحرية الأكاديمية. - تخصيص حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لأبحاثهم النوعية والتميزة. - عقد اتفاقات علمية بحثية مع مؤسسات علمية عالمية في مجالات مختلفة لإجراء البحوث الميدانية والتطبيقية. - تقليص عدد الساعات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس قدر الإمكان، وزيادة عدد ساعات البحث العلمي. - توجيه أبحاث أعضاء هيئة التدريس العلمية لمواكبة المستجدات الحديثة بما يربطها بخطة التنمية الشاملة، وبما يحقق التوافق مع رؤية المملكة (٢٠٣٠). - زيادة التنافس بين أعضاء هيئة التدريس في تناول القضايا البحثية المتجددة. - بناء قاعدة بيانات مشتركة بين الجامعات والمؤسسات الحكومية تسهل على أعضاء هيئة التدريس الباحثين الإطلاع والتعرف على واقع هذه المؤسسات ومشكلاتها والحصول على المعلومات الضرورية لإنجاز أبحاثهم العلمية. - الاستفادة من التجارب الناجحة التي حققتها بعض الجامعات العريقة في اعتماد آلية المشروعات البحثية التعاقدية وتوظيف نتائج البحث العلمي. 	<p>إعطاء أعضاء هيئة التدريس الحرية الكافية في تناول قضايا بحثية تمس حاجة المجتمع النفسية والتربوية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها، وفقاً لتخصصاتهم العلمية.</p>	٦
<ul style="list-style-type: none"> - زيادة عدد المجالات العلمية المحكمة بواقع مجلة لكل كلية من شأنه أن يزيد فرص أعضاء هيئة التدريس في نشر أبحاثهم العلمية، مع مراعاة 	<p>زيادة قنوات النشر العلمي بما يوفر خيارات النشر العلمي</p>	٧

<p>المعايير العالمية للاعتراف الدولي بهذه المجالات.</p> <ul style="list-style-type: none"> - إنشاء جمعية علمية في كل جامعة لتحقيق التواصل المعرفي ونشر الفكر العلمي وتقديم المشورة العلمية. - زيادة التعاون بين الجامعات السعودية في النشر العلمي حيث تتفاوت هذه الجامعات في عدد المجالات العلمية. - زيادة التعاون بين الجامعات السعودية والجامعات العربية والعالمية وتفعيل تبادل ونشر الأبحاث العلمية بينها. - بناء معايير للنشر العلمي تراعى فيها الخبرة والدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس. - تحمل تكاليف النشر العلمي لأبحاث أعضاء هيئة التدريس النوعية والتميزة في المجالات والدوريات العالمية المتميزة نظراً لزيادة التكلفة المالية للنشر العلمي فيها. - نشر البحوث العلمية دون التمييز بين أعضاء هيئة التدريس باختلاف فئاتهم وجنسياتهم ودرجاتهم العلمية. 	<p>لأبحاث أعضاء هيئة التدريس وإنتاجهم العلمي، وإيجاد آلية جديدة للنشر العلمي تساعد على الإبداع والتميز والتنوع في إجراء البحوث العلمية.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - زيادة الإنفاق على البحث والابتكارات العلمية وتفعيل التمويل الذاتي للجامعات والبحث عن مصادر تمويل بديلة للمصادر الحكومية، وذلك باستثمار موارد الجامعة الملموسة وغير الملموسة. - إنشاء صندوق دعم مالي (في كل جامعة) للاستثمار في الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس سواءً في الأبحاث العلمية أو الابتكارات والاختراعات العلمية وغيرها، وتشجيع باحثين على إعداد خطط بحثية وتقديمها إلى صندوق دعم البحوث العلمية. - تعزيز الدور المهم لوسائل الإعلام المرئي والمسموع والمقروء لدعم البحوث العلمية وإبراز الدور المهم الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها. - تقديم الدعم المادي للبحوث الفردية المتميزة خاصة البحوث التطبيقية. - إيجاد آلية لتسويق البحوث والابتكارات العلمية لأعضاء هيئة التدريس. - تعزيز مشاركة القطاع الخاص في تمويل البحوث العلمية كجزء من المسؤولية الاجتماعية لهم، وذلك بالتمويل المباشر أو بتوفير الأجهزة والتقنيات والأدوات المساعدة والمحفزة للبحث العلمي. 	<p>تعدد مصادر تمويل البحوث العلمية وإيجاد مصادر تمويل بديلة للمصادر الرسمية، وتوفير الدعم المادي المشجع لإجراء البحوث العلمية والتنوعية.</p>	٨
<ul style="list-style-type: none"> - ربط ترقيات أعضاء هيئة التدريس بنتائجهم العلمي المتميز. - بناء نظام لترقية أعضاء هيئة التدريس يتسم بالمرونة والوضوح والشفافية. - الاستفادة من خبرات الجامعات العالمية العريقة في مجال ترقية أعضاء 	<p>تطوير برنامج لترقية أعضاء هيئة التدريس يتسم بالمرونة والعدالة والموضوعية بين جميع</p>	٩

هيئة التدريس.	أعضاء هيئة التدريس بمختلف فئاتهم.	
<ul style="list-style-type: none"> - الاستفادة من حركة التعاون الدولي بين الجامعات، وتشجيع الالتحاق بالمؤتمرات والندوات الدولية والاستفادة منها في التبادل العلمي والمعرفي. - تنظيم مؤتمرات وندوات وورش عمل في المجالات العلمية المتنوعة وبشكل دوري. - بناء آلية حرة لتداول المعرفة عن طريق المؤتمرات والندوات وورش العمل والنقاشات العامة داخل الجامعة وخارجها. - إسناد الموافقة على تنظيم وترتيب المؤتمرات العلمية إلى الجامعات ممثلة في مجلس الأمناء من أجل تسريع عملية التنظيم ويزيد من فرص زيادة عدد المؤتمرات العلمية بدلاً من اعتمادها من قبل وزارة التعليم. - تقديم حوافز مادية ومعنوية مشجعة لأعضاء هيئة التدريس مقابل حضورهم للمؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة بشكل دوري. - تفعيل المادة (٦٧) من مواد اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، والتي تنص على أنه: يحق لعضو هيئة التدريس حضور المؤتمرات والندوات داخل الجامعة وخارجها، وتحقيق العدالة بين أعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات والندوات باختلاف رتبهم العلمية وجنسياتهم. 	<p>توسيع آلية حضور ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية محلياً ودولياً</p>	١٠
البعد الثالث: التعبير عن الرأي.		
آليات وإجراءات التنفيذ	الهدف الاستراتيجي	م
<ul style="list-style-type: none"> - تأسيس وحدة للاستشارات المجتمعية والطلابية في كل كلية من كليات الجامعة. - تخصيص جانب من تقييم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في تقديم الاستشارات العلمية داخل وخارج الجامعة. - اتساع الأفق الفكري لأعضاء هيئة التدريس وتجنب الخلط بين الأفكار العلمية والأفكار الشخصية. - قيام وسائل الإعلام المرئية والمسموعة باستضافة أعضاء هيئة التدريس لتقديم استشارات مجتمعية. 	<p>تطوير وحدة للاستشارات المجتمعية وتحسين أدائها بحيث يشارك فيها جميع أعضاء هيئة التدريس.</p>	١١

<p>- زيادة التعاون بين الجامعة والقطاع الخاص بحيث يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقديم الاستشارات العلمية مقابل مادي أو خدمات يقدمها القطاع الخاص للجامعة.</p>		
<p>- تنظيم ندوات فكرية بشكل دوري على مستوى الأقسام والكليات لمناقشة قضايا الساحة المستحدثة بمشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب.</p> <p>- توفير جهات استشارية في الجامعة تقوم بنشر ثقافة الحوار العلمي البناء والثقافي لتبادل الأفكار والرؤى المختلفة.</p> <p>- استقلالية آراء عضو هيئة التدريس في ضوء ضوابط الحرية الأكاديمية.</p> <p>- الالتزام بالموضوعية العلمية عند طرح وجهات النظر، وأن لا تكون معارضة وجهات النظر على أساس قطعي إلا من خلال المرور على كافة وجهات النظر المختلفة ومناقشتها.</p> <p>- يكون النقد البناء والحوار الهادف والنقاش العلمي الإيجابي المفتوح عوامل أساسية في هذه الندوات.</p> <p>- إعطاء الندوات الفكرية أهمية بالغة ووضع آلية لتحويل مخرجاتها إلى واقع ملموس.</p>	<p>تنظيم ندوات علمية فكرية</p> <p>تناقش قضايا المجتمع المختلفة، ووضع آلية للحوار الفكري الحر.</p>	١٢
<p>- تأسيس وحدة جامعية تتولى الدفاع عن آراء أعضاء هيئة التدريس في المجال الأكاديمي.</p> <p>- توفير الحماية الكافية وظيفياً لأعضاء هيئة التدريس تضمن له ممارسة عمله بحرية.</p> <p>- توفير الحماية لأعضاء هيئة التدريس من أية ضغوط مجتمعية أو تدخلات خارجية.</p> <p>- الالتزام بمبادئ الحرية الأكاديمية وضوابطها، وعدم استغلال مفهوم الحرية الأكاديمية في الاعتداء على حقوق الآخرين أو ممارسة أنشطة تخالف الدين وأنظمة الدولة وتقاليد وعادات المجتمع.</p> <p>- الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي وتجنب أشكال التزيف لما يقدمه عضو هيئة التدريس من معلومات سواء داخل الجامعة</p>	<p>تطوير مسارات وآليات</p> <p>تساعد أعضاء هيئة التدريس في التعبير عن آرائهم بحرية.</p>	١٣

أو خارجها		
<ul style="list-style-type: none"> - بناء علاقات إيجابية بين قيادات الجامعة وأعضاء هيئة التدريس واستخدام الوسائل المختلفة التي تعزز هذه العلاقات. - تخصيص جانب من مجالس الأقسام لمناقشة مسودات القرارات الأكاديمية وإبداء وجهات النظر فيها. - إطلاع عضو هيئة التدريس على تفاصيل أعمال الجامعة وأنشطتها ومشاركتها في تقييمها وتحسين جودتها. - فتح قنوات اتصال والاستعانة بوسائل التواصل الاجتماعي والوسائل التقنية لتسريع مناقشة مسودات القرارات الأكاديمية. - تشجيع المشاركة في صنع القرارات من قبل المستويات العليا في الجامعة للمستويات الأقل منها. 	<p>تطوير آليات التعبير عن الرأي في الجامعات السعودية.</p>	١٤
البعد الرابع: المشاركة في صنع واتخاذ القرار.		
آليات وإجراءات التنفيذ	الهدف الاستراتيجي	م
<ul style="list-style-type: none"> - توسيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مجالس الكليات والجامعة. - توفير تقنيات حديثة تساهم في مشاركة عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرار. - الاستعانة ببرامج التواصل الحديثة لإيصال صوت عضو هيئة التدريس وآرائه لقيادات الجامعة. - توفير بنية تحتية تكنولوجية تسهل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في نجاح القرارات الجامعية. 	<p>توفير قنوات اتصال فعالة وشفافة يستطيع عضو هيئة التدريس من خلالها إيصال صوته وآرائه والمشاركة في صنع القرار الجامعي.</p>	١٥
<ul style="list-style-type: none"> - استقلال الجامعات إدارياً على صعيد التطبيق والممارسة في اختيار قيادات الجامعة. - الكفاءة والاستحقاق والفعالية عوامل مهمة في اختيار القيادات الجامعية. - إيجاد آلية لانتخاب قيادات الجامعة تتسم بالنزاهة والعدالة والشفافية. 	<p>تفعيل مبدأ الانتخاب النزيه والحر لاختيار رؤساء الأقسام وقيادات الكليات والجامعات.</p>	١٦

<ul style="list-style-type: none"> - تشجيع الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس للترشح لرئاسة الأقسام بزيادة الحوافز والمكافآت التشجيعية لرئيس القسم. - تأسيس وحدة لاختيار عمداء الكليات ورؤساء الأقسام قائمة على الانتخاب الحر والنزيه ومن ثم ترفع نتائج الاختيار إلى مدير الجامعة لاعتمادها. 		
<ul style="list-style-type: none"> - زيادة تمثيل أعضاء هيئة التدريس في مجالس الأقسام والكليات والجامعات. - توسيع صلاحية الأقسام الجامعية في الشؤون العلمية والإدارية والمالية. - تجنب المركزية في اتخاذ القرارات وتركيز القادة الجامعيين على القرارات الإستراتيجية للجامعة. 	<p>تفعيل مبدأ التفويض ومنح الأقسام الجامعية الحرية والاستقلالية في اتخاذ قراراتها.</p>	١٧
<ul style="list-style-type: none"> - الالتزام بالوسائل والأساليب العلمية والتكنولوجية في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية. - التنوع في استخدام الأساليب العلمية الحديثة لاتخاذ القرارات مثل أسلوب دلفاي، وطريقة فليس، والعصف الذهني، وجماعات الإسمية، وغيرها من الطرق التي جاءت نتيجة الدراسات والأبحاث العلمية المختصة. - اعتماد مبدأ المشاركة والمشاورة في صنع القرارات في جميع مراحل صنع واتخاذ القرار. 	<p>اعتماد الأساليب العلمية في صناعة واتخاذ القرارات وعلاج المشكلات الجامعية.</p>	١٨
<ul style="list-style-type: none"> - عقد دورات وبرامج مكثفة لأعضاء هيئة التدريس باستمرار تتناول أسس ونظريات ومهارات اتخاذ القرارات. - تنظيم ورش عمل وندوات تتناول الأساليب والاتجاهات الحديثة في اتخاذ القرارات. - تبادل الخبرات مع الجامعات العالمية العريقة والاستفادة منها في مجالات الحرية الأكاديمية 	<p>تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس الإدارية بما يؤهلهم للمشاركة في عملية صنع القرار الجامعي.</p>	١٩
<ul style="list-style-type: none"> - بناء قاعدة بيانات لتنظيم وتبويب جميع البيانات والمعلومات المطلوبة لاتخاذ القرارات وحث أعضاء هيئة التدريس على 	<p>إيجاد آلية مرنة لصنع القرار الجامعي التي تيسر</p>	٢٠

<p>الإطلاع عليها وإبداء وجهات النظر فيها.</p> <p>- إطلاع أعضاء هيئة التدريس على مسودة القرارات التي تتعلق بهم مباشرة قبل اتخاذها.</p> <p>- دعم مبادرة تقويم نتائج القرارات السابقة والأهداف المتحققة منها، وتزويد قيادة الجامعات بنتائج التقويم.</p>	<p>أعضاء هيئة التدريس</p> <p>مباشرة بحيث يشارك فيها</p> <p>جميع أعضاء هيئة</p> <p>التدريس.</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	--

رابعاً: مراحل تطبيق الرؤية المقترحة.

يتطلب تطبيق الرؤية المقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء تطبيق أبعاد الحرية الأكاديمية، المرور بالمراحل التالية:

المرحلة الأولى: التهيئة والإعداد لتطبيق الحرية الأكاديمية بالجامعات السعودية.

الهدف من هذه المرحلة هو تهيئة الجامعات السعودية وتنمية الشعور لديها بأهمية تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بها من خلال تحقيق وتطبيق مفهوم الحرية الأكاديمية بأبعاده الأربعة، كما تهدف إلى توفير البيئة المناسبة والتجهيزات والتقنيات اللازمة والمطلوبة لتطبيق الرؤية المقترحة.

ويتم في هذه المرحلة إنشاء وحدة للحرية الأكاديمية في الجامعات، وتشكيل فريق العمل بحيث يضمن تمثيل جميع كليات الجامعة في هذا الفريق، ويقوم فريق العمل باختيار الوسائل المناسبة من برامج وورش عمل ووسائل إعلامية وتوعوية لنشر ثقافة الحرية الأكاديمية داخل الأقسام الجامعية بجميع كليات الجامعة.

المرحلة الثانية: مرحلة تحليل الوضع الراهن.

وفيها يتم تحديد نقاط القوة والضعف، والفرص والتحديات وذلك باستخدام منهجية التحليل الرباعي (SWOT)، ثم نشر نتائج التحليل على أعضاء هيئة التدريس والجهات المسؤولة عن تطبيق الرؤية المقترحة.

ومن ثم لا بد الأخذ بالاعتبار جميع العوامل التي تؤثر في ممارسة الحرية الأكاديمية بالجامعات السعودية من خلال تعرف طبيعة الأنظمة واللوائح والظروف المحيطة بالجامعة.

● وأبرز نقاط القوة لممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية ما يلي:

- اللوائح المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والتي نظمت كافة الفعاليات التدريسية والبحثية والإدارية والمالية، وما له علاقة بخدمة المجتمع، حيث تضمنت بعضاً من مظاهر الحرية الأكاديمية.

- الدعم المالي الحكومي السخي للجامعات السعودية.
- العلاقة الوثيقة بين الجامعة والمعرفة والحرية الأكاديمية.
- وجود عدد من مظاهر الاستقلال الإداري بدرجة عالية كما بينتها بعض الدراسات المحلية ومنها حق الجامعة في تعيين أعضاء هيئة التدريس العاملين بها.
- وجود عدد من مظاهر الاستقلال الأكاديمي بدرجة عالية كما بينتها بعض الدراسات المحلية ومنها حق الجامعة في تحديد شروط القبول، وتحديد مستويات الدرجات العلمية التي تمنحها.
- وجود عدد من مظاهر الاستقلال المالي بدرجة عالية كما بينتها بعض الدراسات المحلية ومنها وجود ميزانية مستقلة خاصة بكل جامعة، وعدم وجود قيود على الجامعات فيما يتعلق بقبول مصادر تمويل غير حكومية.

● أبرز نقاط الضعف لممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية:

- النمط القيادي المتبع في بعض الجامعات والكليات والأقسام، وضعف تفويض السلطات للمستويات الوسطى والدنيا بطريقة فعالية.
- البيروقراطية المتبعة في إدارة الجامعات وكثرة وتعدد اللوائح والأنظمة الإدارية، وقلة وجود نظام إداري يتسم بالمرونة في العمل.
- ضعف الإعداد التخصصي والمهني التقني لبعض أعضاء هيئة التدريس.
- قلة الحوافر المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس.
- كثرة الساعات التدريسية والمهام الإدارية لأعضاء هيئة التدريس.
- نقص بعض الإمكانيات والأدوات البحثية التي تساعد على الإبداع والابتكار وتدعم حرية البحث العلمي.

- الاعتماد على نظام موحد للجامعات والصادر من مجلس التعليم العالي.

● أبرز الفرص لممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية:

- تضمنت رؤية المملكة (٢٠٣٠) اهتمام واضح للتعليم العالي من خلال منح الجامعات مزيداً من الاستقلالية الإدارية والمالية.
- هدفت رؤية المملكة (٢٠٣٠) أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل ضمن أفضل (٢٠٠) جامعة دولية بحلول (٢٠٣٠)، وهذا يعد فرصة لمنح الجامعات السعودية مزيداً من الحرية والاستقلالية لأجل تحسين أدائها ومن ثم إحراز ترتيب متقدم في التصنيفات العالمية.

● أبرز التحديات لممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية:

- عادات وتقاليد المجتمع التي قد تفرض نوعاً من العلاقات الاجتماعية تؤثر إلى حد ما في الحرية الأكاديمية.

- غياب الحريات في المجتمع من الأسرة والبيت والمدارس وغيرها، خاصة حرية التعبير والنقد والحوار وطرح الأفكار والسلوك وغيرها.
 - ضعف دور وسائل الإعلام المرئي والمسموع في ممارسة حرية التعبير والنقد والنشر.
 - ضعف التعاون بين القطاعات الحكومية المختلفة والجامعات السعودية.
 - التقدم والتطور التقني المتسارع والمستحدثات العصرية كالعولمة والثورة المعلوماتية.
- المرحلة الثالثة: مرحلة تحديد رؤية ورسالة الجامعة، وترجمتها إلى مجموعة من الأهداف الإستراتيجية الفرعية.**

حيث تمثل رؤية الجامعة الهدف الاستراتيجي العام الذي تسعى الجامعة لتحقيقه، وهو تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس المهني في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية، في حين تتمثل رسالتها في توفير بيئة علمية حرة تهدف إلى تقديم مخرجات علمية على مستوى عال من المهنية والإبداع للمساهمة في تحقيق رؤية المملكة (٢٠٣٠) وتحقيق أهداف الخطط التنموية للمملكة، وتقديم خدمات تعليمية واجتماعية نوعية لكافة شرائح وقطاعات المجتمع المختلفة والمتنوعة.

المرحلة الرابعة: مرحلة صياغة الأهداف الإستراتيجية.

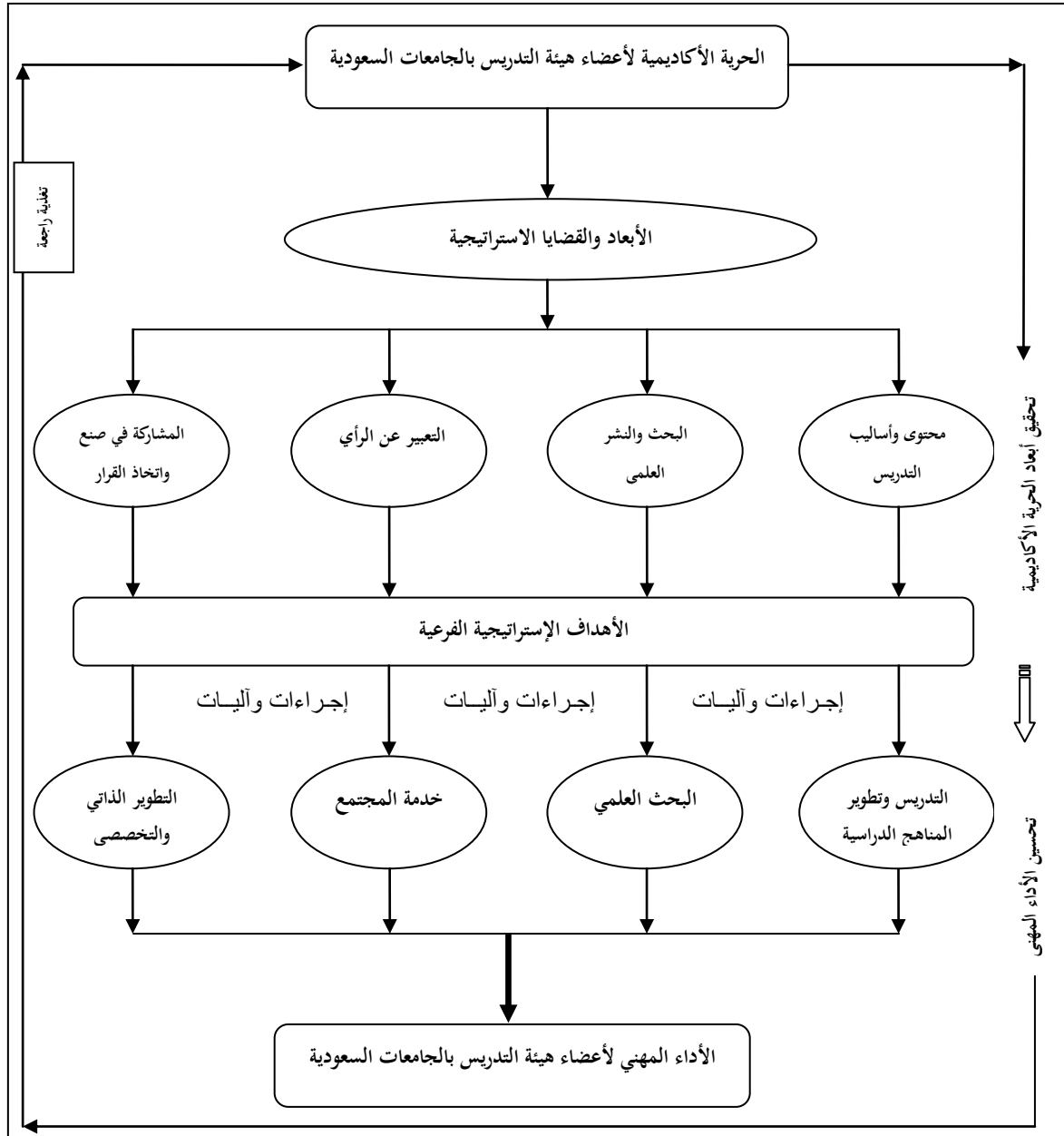
ويتم في هذه المرحلة ترجمة الرؤية والرسالة إلى مجموعة من القضايا والأبعاد الإستراتيجية ثم إلى مجموعة من الأهداف الإستراتيجية الفرعية، بحيث يتم وضع الأهداف الإستراتيجية الفرعية بصورة تضمن تحقيق الأبعاد الأربعة للحرية الأكاديمية.

المرحلة الخامسة: مرحلة رسم الخريطة الإستراتيجية.

في هذه المرحلة نقوم برسم خارطة تحديد مسار الرؤية حتى يتمكن جميع المهنيين بتنفيذ الرؤية المقترحة من فهمها ومعرفة مدلولها، وفي هذه المرحلة يتم وضع الخطة التنفيذية لتطبيق الحرية الأكاديمية بالجامعة من خلال تحديد الآليات والإجراءات والأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية الفرعية، والجدول (٤٠) يوضح آليات وإجراءات تطبيق الرؤية المقترحة.

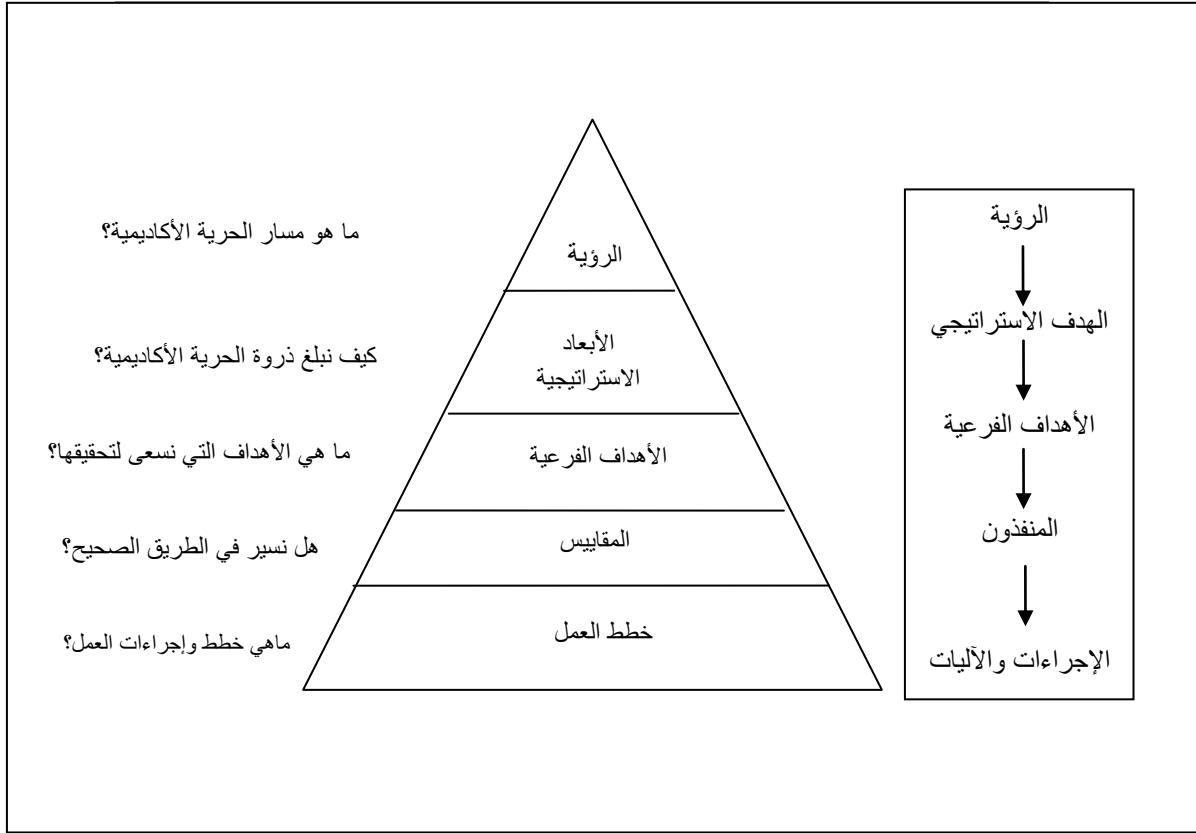
كما يتم رسم خريطة توضح كيفية تأثير تحقيق الأهداف الاستراتيجية الفرعية لأبعاد الحرية الأكاديمية، ومما يلاحظ أن الأهداف الإستراتيجية لأبعاد الحرية الأكاديمية الأربعة تسهم في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بأبعاده الأربعة كذلك، وقد يسهم تحقيق بعداً واحداً من أبعاد الحرية الأكاديمية في تحسين عدة أبعاد للأداء المهني أو قد يقتصر على تحسين بعد واحد، فمثلاً بتحقيق الحرية الأكاديمية عن طريق تحقيق الأهداف الاستراتيجية الفرعية (١، ٢، ٣، ٤، ٨، ١٠، ١٤، ١٥، ١٦، ٢١) سيسهم ذلك في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والمتعلق بالبعد الأول "التدريس وتطوير المناهج الدراسية، كما أن تحقيق الحرية الأكاديمية من خلال الأهداف الاستراتيجية الفرعية (٤، ٦، ٧، ٩، ١٠، ١٤، ٨، ١٣، ١٧، ١٦، ٢١) سيسهم ذلك في تحسين الأداء المهني

لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والمتعلق بالبعد الثاني "البحث العلمي"، وأيضاً بتحقيق الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية عن طريق الأهداف الاستراتيجية الفرعية (٦، ٩، ١١، ١٢، ١٣، ١٥، ١٧، ٢١) سيسهم في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية خاصة وأن واقع خدمة المجتمع جاء في الترتيب الثالث وبالتالي لا بد من إعطائه قدراً من الأهمية والتركيز أكثر من البعدين السابقين، وأخيراً يعد البعد الثالث من أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والمتعلق بـ"التطوير الذاتي والتخصصي" أقل الأبعاد درجة كما بينته نتيجة الدراسة الميدانية، وتوفير الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تحقيق الأهداف الإستراتيجية الفرعية (٣، ٤، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٤، ١٦، ١٧، ٢١) سيسهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس المتعلق بالتطوير الذاتي والتخصصي، كما يتم وضع مدة زمنية لتحقيق كل هدف من الأهداف الإستراتيجية، ويتم اختيار جامعة عالمية متقدمة في مجال الحرية الأكاديمية للإستفادة من خبراتها، ولتكون مرجعاً لمقارنة تطبيق الجامعة السعودية للحرية الأكاديمية ومدى تأثير ذلك في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بها بالجامعة المختارة. والشكل التالي يوضح كيف تسهم تحقيق الأهداف الإستراتيجية الفرعية في تحسين أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.



شكل (٧) كيف يسهم تحقيق الأهداف الإستراتيجية لأبعاد الحرية الأكاديمية في تحسين الأداء المهني. وتبنى الرؤية من جملة مبررات تعكس واقع الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والرغبة في تطوير وتحسين الأداء المهني والتكيف مع المستجدات المحلية والإقليمية والدولية، وبناء الشراكات الفاعلة مع القطاعات التعليمية وغير التعليمية الحكومية والخاصة في إقرار الأولويات التي تساهم في استثمار الموارد البشرية والفرص المتاحة ونقاط القوة في تعزيز ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية ومن ثم تحسين وتطوير الأداء المهني المتمثل في التدريس وتطوير المناهج الدراسية، والبحث والنشر العلمي، وخدمة المجتمع والتطوير الذاتي والتخصصي، وضمان مساهمة جميع

أعضاء هيئة التدريس والمعنيين في تطوير الأداء المهني. والشكل (٨) يوضح خريطة الرؤية الإستراتيجية وترجمتها إلى واقع عملي.



شكل (٧) يوضح خريطة الرؤية الإستراتيجية.

المرحلة السادسة: مرحلة المتابعة والتقييم.

وفي هذه المرحلة يتم تقويم فاعلية الرؤية المقترحة في تحقيق الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية ودورها في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال الكشف عن نجاح الرؤية المقترحة في نشر ثقافة الحرية الأكاديمية، وتعزيز وتطوير دافعية أعضاء هيئة التدريس نحو الحرية الأكاديمية وتحسين أدائهم المهني. وبما يتم وضع آلية لمتابعة تنفيذ الرؤية المقترحة لتطبيق أبعاد الحرية الأكاديمية الأربعة بالجامعات من خلال تحديد المسؤولين عن التنفيذ ومتابعة كافة الإجراءات والأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية، وتبدأ هذه المرحلة من بداية مرحلة الإعداد مروراً بكافة مراحل تطبيق الرؤية المقترحة، وتهدف إلى تقييم أداء الكليات الجامعية المختلفة فيما يتعلق بفاعلية التنفيذ والتأكد من سير عمليات تحقيق الرؤية المقترحة وفق ما خطط لها، واتخاذ الإجراءات التصحيحية في حالة انحراف النتائج عن الأهداف، واستخدام التغذية الراجعة لتصحيح مسارات الانحراف في التنفيذ وذلك بالاعتماد على أسلوب المقارنة المرجعية لمقارنة أداء الجامعة السعودية محل التطبيق بالجامعة العالمية المختارة.

ويمكن تقييم فاعلية الرؤية المقترحة من خلال:

- التنوع في استخدام وسائل التدريس الحديثة، واستشارة اهتمامات الطلاب.
- استخدام مصادر التعلم المختلفة، وتوظيف الأنشطة التعليمية والتقنية.
- التنوع في ممارسة مهارات التقويم المختلفة، والقدرة على بناء أدوات تقويم حديثة ومناسبة.
- عدد البرامج التعليمية التي شارك عضو هيئة التدريس في بنائها وتطويرها وإدارتها.
- قيام عضو هيئة التدريس بتحديد مراجع للمواد التي يدرسها بجرية.
- القدرة على تعديل توصيف المقررات الدراسية بالمناقشة والحوار مع الطلاب ودون الرجوع إلى إدارة القسم.
- مستوى مخرجات الجامعة ومدى تلبيتها لاحتياج المجتمع وقطاعاته المختلفة.
- عدد المؤتمرات والندوات وورش العمل والدورات التدريبية التي شارك فيها عضو هيئة التدريس.
- عدد القرارات التي شارك عضو هيئة التدريس في صنعها ومناقشتها.
- عدد بحوث عضو هيئة التدريس النوعية والتطويرية الفردية والمشاركة.
- مدى ربط بحوث أعضاء هيئة التدريس بقضايا المجتمع، ومساهمته في حل مشكلات المجتمع.
- عدد بحوث عضو هيئة التدريس المنشورة في دوريات محلية وعالمية خلال العام الدراسي.
- عدد المراكز الاستشارية في الجامعة.
- عدد البرامج التوعوية والخدمية والمناشط التربوية الاجتماعية التي يقدمها عضو هيئة التدريس.
- عدد البرامج الإرثية والدورات التدريبية التي يقدمها عضو هيئة التدريس لأفراد المجتمع والتي ساهمت في رفع كفاءة أفراد المجتمع.
- عدد أبحاث عضو هيئة التدريس العلمية التي ساهمت في تطوير مؤسسات المجتمع المختلفة.
- الأعمال التطوعية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس، وبناء الشراكة مع قطاعات المجتمع المختلفة.
- عدد الاستشارات المقدمة من عضو هيئة التدريس لأفراد المجتمع.
- درجة التعاون مع القطاع الخاص ومعدل تبادل الخبرات بين الجامعات والقطاع الخاص.
- عدد البرامج التدريبية التطويرية لعضو هيئة التدريس والتي وضعت وفق احتياج تدريبي شارك فيه عضو هيئة التدريس.
- عدد البرامج الحوارية التي عقدها عضو هيئة التدريس.
- عدد قنوات الاتصال الشفافة والفعالة لإيصال صوت عضو هيئة التدريس لمتخذي القرار الجامعي.
- مشاركة عضو هيئة التدريس في وضع السياسات العامة واللوائح والأنظمة الجامعية.
- وجود نظام انتخابي لاختيار رؤساء الأقسام.
- عدد الجمعيات والمجلات العلمية المحلية والعالمية التي يشترك فيها عضو هيئة التدريس.
- مقدار التواصل بين عضو هيئة التدريس والمتخصصين في نفس الحقل محلياً ودولياً.

- عدد الرسائل العلمية التي شارك عضو هيئة التدريس في مناقشتها.
- التجديد والابتكار في ممارسات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

خامساً: معوقات تطبيق الرؤية المقترحة.

١- البيروقراطية الفوقية في إدارة الجامعات وكثرة وتعدد اللوائح والتنظيمات الإدارية وقلة احترام آراء ومقترحات أعضاء هيئة التدريس في مجالس الأقسام والكليات أو الآراء الفردية الشخصية فيما يتعلق بالإدارة والتخطيط والمشاركة في صنع القرار.

٢- نمط القيادة المتبع لدى قيادات الجامعات والكليات، حيث إن الأنماط القيادية المتبعة لها أثر في تحقيق الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة في مجال المشاركة في صنع واتخاذ القرار، فالنمط الأتوقراطي مثلاً يحول دون تحقيق الحرية الأكاديمية بخلاف النمط الديمقراطي الذي يساعد على بناء جو من الثقة والشعور بالأمن بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين وبالتالي بناء علاقات إيجابية مع القيادات الجامعية وهذا بدوره يؤثر على ممارسة الحرية الأكاديمية داخل الحرم الجامعي.

٣- الأعراف والتقاليد المجتمعية النابعة من ثقافة المجتمع السائدة والتي قد يكون لها التأثير في بعض ممارسات الحرية الأكاديمية، مثل مبدأ "القرباة" وتدخلها في حرية اختيار المسؤولين أو تعيين أعضاء هيئة التدريس أو تقييمهم.

٤- وهن التكوين، والذي يشمل التكوين العلمي التخصصي، والتكوين المهني كاتقان مهارات التدريس والتقييم وحل المشكلات واستخدام الوسائل التقنية وغيرها، والتكوين البحثي ويشمل اتقان مهارات البحث العلمي وتطبيق أدوات البحث العلمي والإلمام بمنهج البحث وتوثيق المراجع بالطرق العلمية وكيفية البحث في المكتبات الرقمية وغيرها، فضعف التكوين والتدريب في هذه المجالات المهمة يؤدي إلى التعويض بأساليب غير سوية، ومن شأن هذه الأساليب أن تؤدي إلى إساءة ممارسة الحرية الأكاديمية، والبعد عن الأهداف المرجوة من تطبيقها.

٥- النمطية المتبعة في الجامعات السعودية: فكثيراً ما يتصور بعض المسؤولين عن تنظيم الجامعات (مجلس التعليم العالي) أن (العدل) يقتضي توحيداً في التنظيم والهيكلية، ويكون التعبير عن ذلك في صورة قانون عام لمختلف الجامعات السعودية (أنظمة ولوائح التعليم الجامعي)، فتجيء جميع كليات العلوم مثلاً متكررة في المقررات ونظم التقييم وأنظمة القبول والتحويل بين الأقسام، وكذلك التوحيد في نظم القبول والتمويل وترقية أعضاء هيئة التدريس وغيرها، وهذه بدورها تؤثر على تطبيق الحرية الأكاديمية بكافة أبعادها.

سادساً: مقومات نجاح تطبيق الرؤية المقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في

ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.

١- وجود تشريع واضح ومحدد للحرية الأكاديمية في اللوائح الجامعية يوضح المفهوم والمبادئ والمتطلبات والواجبات والحقوق حتى لا يساء تفسير الحرية الأكاديمية ويساء ممارستها.

- ٢- تطوير التشريعات واللوائح الخاصة بالجامعات لتفعيل المنظومات الشرعية لضمان الحرية الأكاديمية، والاستقلال العلمي والإداري والمالي.
- ٣- تشكيل هيئات أو نقابات للحرية الأكاديمية تتولى تمثيل الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس وتدافع عن مصالحهم.
- ٤- دعم وتشجيع المبادرات المحلية لإنشاء هيئات للحرية الأكاديمية.
- ٥- الاستقلال الإداري للجامعات السعودية وحريتها في اتخاذ قراراتها الداخلية تحت نطاقها وتصريف شؤونها الإدارية بحرية ودون تدخل خارجي.
- ٦- الاستقلال الأكاديمي للجامعات السعودية وحريتها في اختيار نظامها وبرامجها الدراسية ومناهجها الدراسية وأنظمة التقويم وطرائق التدريس واختيار أعضاء هيئة التدريس بها وغيرها.
- ٧- الاستقلال المالي للجامعات السعودية وحق الجامعات في إدارة أموالها ونفقاتها والاستفادة من فائض ميزانيتها المعتمدة من الدولة وفقاً لسياسات وقوانين الجامعة وأنظمتها وتشريعاتها دون تدخل خارجي.
- ٨- الإسراع في تفعيل مجلس أمناء لكل جامعة وهو أبرز تغيير في نظام الجامعات الجديد، وهو مؤشر لتحول الجامعات السعودية نحو الاستقلالية الإدارية والأكاديمية والمالية.
- ٩- فتح المزيد من قنوات التمويل الغير حكومية في ظل ارتفاع مستوى الإنفاق على البرامج والأنشطة الجامعية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين المعرفية والتقنية المتسارعة؛ حيث إن من المعلوم أن الاعتماد الكامل على التمويل الحكومي يؤدي إلى تزايد التدخل في الشؤون الداخلية للجامعات بما يعوق ممارسة الحرية الأكاديمية ويحد من استقلاليتها الإدارية والمالية، وكلما تعددت مصادر التمويل ازدادت استقلالية الجامعات، وأصبحت أكثر قدرة على تحقيق وظائفها بصورة أفضل.
- ١٠- تخفيف الأعباء الإدارية لأعضاء هيئة التدريس وتحقيق توازن بين أعباء التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والتطوير الذاتي والتخصصي لأعضاء هيئة التدريس.
- ١١- توفير البيئة البحثية والتدريسية المحفزة والمشجعة لمزيد من الإبداع والإنتاج العلمي الحر، وذلك من خلال توفير المعامل المتكاملة وتجهيز القاعات الدراسية بأحدث الوسائل التعليمية، وتهيئة المكتبات الجامعية وتزويدها بأدوات البحث المتقدمة.
- ١٢- استقطاب أعضاء هيئة التدريس من جامعات عريقة قد قطعت شوطاً كبيراً في ممارسة الحرية الأكاديمية على المستوى الإقليمي والدولي للاستفادة من خبراتهم في مجال الحرية الأكاديمية.
- ١٣- تقديم ضمانات مادية لأعضاء هيئة التدريس تساعد على جذب الكفاءات العلمية وتحد من هجرة العقول خارج التعليم الجامعي وخلق مناخ فكري علمي حر وديمقراطي.

١٤- تقديم الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين وكل من يساهم في تطبيق الرؤية المقترحة ويساهم في نشر ثقافة الحرية الأكاديمية سواء من خلال تقديم الدورات أو الندوات أو عبر الأبحاث العلمية والنشرات التربوية وغيرها من طرق النشر.

١٥- نشر ثقافة الحرية الأكاديمية داخل الجامعة وخارجها باستخدام وسائل النشر المختلفة من خلال الدورات وورش العمل والنشرات والأدلة الورقية والالكترونية ومن خلال تنظيم وحضور المؤتمرات والندوات داخل الجامعة وخارجها.

١٦- الاتصال الفعال بين الأقسام والكليات باستخدام وسائل اتصال حديثة، فعضو هيئة التدريس لا يستطيع ممارسة حريته الأكاديمية في التقصي والبحث والتدريس والتعبير عن الرأي والنشر وغيرها دون تمتعه بحق الوصول إلى المعلومات المطلوبة بفعالية ويسر وشفافية.

١٧- تعزيز مبدأ المشاركة عند وضع الخطط وصنع واتخاذ القرارات ومناقشة معوقات التطبيق.

١٨- توسيع باب الاستشارة لأعضاء هيئة التدريس في اللجان المختلفة كلجان التخطيط والتطوير والتشغيل والإدارة والتعيين والترقية والتطوير والقبول والتسجيل وتطوير وبناء المناهج وغيرها.

١٩- المزيد من الحرية المجتمعية كحرية الفكر وحرية أجهزة الإعلام المرئية والمسموعة ووسائل التواصل الاجتماعي وهذا من شأنه أن ينشر ثقافة الحرية الأكاديمية والتنوع في الآراء والتعدد في الاتجاهات في المجتمع الخارجي وبالتالي تنقل هذه الثقافة إلى داخل البيئة الجامعية كون الجامعة جزء لا يتجزأ من المجتمع الخارجي المحيط بها.

٢٠- دراسة الانحرافات الناتجة عن سوء تطبيق الرؤية المقترحة والاستفادة من نقاط القوة والفرص المتاحة لتحسين تطبيق الرؤية المقترحة.

سابعاً: الجهات المسؤولة عن نجاح تطبيق الرؤية المقترحة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية.

١- مجلس التعليم العالي.

٢- وزارة التعليم ممثلة في قطاع التعليم العالي.

٣- مدراء الجامعات السعودية.

٤- وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، والتطوير والجودة.

٥- عمادات البحث العلمي، وخدمة المجتمع.

٦- عمداء ووكلاء الكليات بالجامعات السعودية.

٧- رؤساء الأقسام بالجامعات السعودية.

٨- المراكز البحثية في الجامعات السعودية.



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم الإدارة والإشراف التربوي

ملحق (٦)

تقرير عن تحكيم الرؤية المقترحة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء وسيد المرسلين وبعد:

فقد تمت موافقة سعادة المشرف العلمي على تحكيم الرؤية المقترحة من قبل المختصين، والتي تهدف إلى تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تحقيق أبعاد الحرية الأكاديمية، وذلك يوم الأحد الموافق ١١/٥/١٤٣٩ هـ، وقام الباحث بالتواصل مع بعض المختصين في الإدارة التربوية والإشراف التربوي والتخطيط التربوي وغيرها من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية باستخدام الوسائل المختلفة لعرض الرؤية المقترحة عليهم لتحكيمها، وقد استجاب البعض منهم، وهم على النحو التالي:

م	الاسم	التخصص	الدرجة العلمية	الجامعة
١	أ.د. أحمد بن عبد القادر عبد الرحمن	إدارة تربوية	أستاذ	جامعة جازان
٢	أ.د. حمدان بن أحمد الغامدي	إدارة تربوية	أستاذ	جامعة الملك سعود
٣	أ.د. سلطان بن سعيد بخاري	إدارة تربوية-إدارة التعليم العالي	أستاذ	متقاعد - جامعة أم القرى
٤	أ.د. سلطان بن سعيد المخلافي	إدارة وتخطيط تربوي	أستاذ	جامعة الملك خالد
٥	أ.د. عبد العزيز بن ناصر الشثري	إدارة وتخطيط تربوي	أستاذ	جامعة الإمام
٦	أ.د. علي بن ناصر شتوي السلاطين	إدارة التعليم العالي وتخطيطه	أستاذ	جامعة الملك خالد
٧	أ.د. منصور بن عوض القحطاني	إدارة تربوية - إدارة التعليم العالي	أستاذ	جامعة الملك خالد
٨	د. أسامة بن نبيل أحمد	مناهج وطرق تدريس	أستاذ مشارك	جامعة جازان
٩	د. خالد بن عوض الثبيتي	الإدارة والتخطيط التربوي	أستاذ مشارك	جامعة الإمام
١٠	د. محمد بن كمال أبو الفتوح	تربية خاصة وصحة نفسية	أستاذ مشارك	جامعة جازان
١١	د. الطيب بن محمد إبراهيم	إدارة وإشراف تربوي	أستاذ مساعد	جامعة الملك خالد
١٢	د. عبد الله بن محمد العامري	إدارة وتخطيط تربوي	أستاذ مساعد	كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي
١٣	د. محمد بن أحمد غريب السيد	إدارة وتخطيط تربوي	أستاذ مساعد	جامعة الملك خالد

وقد اقترح السادة المحكمين بعض التعديلات وهي على النحو التالي:

- إعادة هيكلة الرؤية المقترحة في ضوء توجه علمي.
- دمج المركز (٢) مع المركز (٣) وإعادة صياغتها لتشابهما في المعنى.
- دمج المركز (٥) مع المركز (١٢) وإعادة صياغتها لتشابهما في المعنى.
- حذف المركز (٧) و(٨).
- تقديم المركز (٦) المتعلق ببرنامج التحول الوطني (٢٠٢٠) قبل المركز (٥) المتعلق برؤية المملكة (٢٠٣٠) لأن التحول الوطني (٢٠٢٠) يسبق رؤية المملكة (٢٠٣٠).

- اختصار المرتكز (١٤) والمتعلق بنتائج البحث الميداني.
- تقليص عدد الأهداف الإستراتيجية.
- بعض التعديلات والإضافات على بعض الأهداف الإستراتيجية.
- حذف بعض آليات تحقيق الأهداف الإستراتيجية لعدم مناسبتها.
- إعادة صياغة بعض الآليات بشكل إجرائي.
- حذف النقطة الأخير من نقاط الضعف لممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية.
- حذف الجزء المتعلق بكيفية تحقيق الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس عن طريق تحقيق الأهداف الإستراتيجية الفرعية في مرحلة رسم الخريطة الإستراتيجية باعتبار أن كل الأهداف الإستراتيجية الفرعية تحقق الحرية الأكاديمية وبالتالي تؤدي إلى تحسين الأداء المهني.
- كتابة مراجع الأشكال.
- إعادة النظر في مرحلة المتابعة والتقييم واختصارها وترقيمها.
- حذف بعض مقومات نجاح تطبيق الرؤية المقترحة لعدم مناسبتها.
- حذف الجزء المتعلق بمعوقات تطبيق الرؤية المقترحة.
- حذف "مجلس التعليم العالي" من ضمن الجهات المسؤولة عن التطبيق، لأن "مجلس التعليم العالي" ألغي بالأمر الملكي رقم أ / ٦٩ وتاريخ ٩ / ٤ / ١٤٣٦ هـ.

Abstract

University: King Khalid in Abha.

College: Education.

Department: Administration & Educational Supervision.

Branch / Track: Administration & Educational Supervision.

Degree: Ph.D.

Title of Thesis: Academic Freedom and its Relationship with the Professional Performance of Faculty Members in Saudi Universities.

Name of Student: Abdulmalik bin Ali bin Othman Hakami.

University ID: 434821167.

Supervisor(s): Prof. Dr / Alsayed Albhery

Date of discussion:

Abstract: The study aimed to examine the status of academic freedom and the professional performance of faculty members in Saudi universities, and the relationship between them as well as providing a vision to improve the professional performance of faculty members in Saudi universities in the light of achieving dimensions of academic freedom. The researcher has applied the associative descriptive approach, The study was conducted on a sample of (1172) faculty members of King AbdulAziz University, Al-Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University, Al-Imam Abdulrhamn Alfaisla University, Jazan University and Hail University, The researcher has designed the research instrument (questionnaire), The study has resulted in the following: It showed that the faculty members had a medium approval level regarding the reality of academic freedom (content and methods of teaching, research and scientific publishing, expression of opinion, participation in decision-making) a medium approval level, It gave the reality of the professional performance for the faculty members in Saudi Universities in these dimensions (teaching and curriculum development, scientific research, community services, special self-development), it also showed that there is relationship between academic freedom and the degrees of professional performance in its dimensions, There was a statistically significant differences between the average response of the participants according to the variable of the "university" and the variable of "the degree", there were not statistically significant differences between the average response of the sample members according to "the specialization" variable and "the experience", However, there was not a difference between the average responses of participants around "research and scientific publishing" and "expression of opinion" according to the variable "degree". In the light of these results, the researcher presented a proposed vision to improve the professional performance of faculty members in Saudi universities, the proposed vision was based on eight main principles that varied between intellectual, theoretical and field results, The proposed vision was based on a scientific methodology consisting of six main stages (SWOT), and Steiner's strategic planning career model, to achieve the overall strategic objective of (improving the professional performance of faculty members in Saudi Universities in the light of achieving the dimensions of academic freedom). The proposed vision included fourteen strategic objectives and set specific mechanisms and procedures for implementing the sub-strategic objectives and introduced a number of recommendations, the most important recommendation is: adopting the vision proposed by university leaders and officials in higher education, disseminating them among the Saudi universities and facilitating their implementation.

Keywords: Academic Freedom, Professional Performance, Saudi Universities, Faculty Members.

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Education
King Khalid University
Deanship of Graduate Studies
Education Collage
Educational Administration
and Supervision Department



Academic Freedom and its Relationship with the Professional Performance of Faculty Members in Saudi Universities

**A dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for
Doctorate's Degree in Philosophy of an Educational Administration**

Student

Abdulmalik Ali Othman Hakami

Supervisor

Prof/ Alsayed Albhery

Professor of Administration and Educational Planning and Economics

1439 AH - 2018 AD