



د/ أحمد السويكت، الباحثة/ رزان الراجحي

الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ...

**Humanities and Educational  
Sciences Journal**

**ISSN: 2617-5908 (print)**



**مجلة العلوم التربوية  
والدراسات الإنسانية**

**ISSN: 2709-0302 (online)**

## الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية: التحديات والمتطلبات\*

أحمد بن عبد الله السويكت  
أستاذ أصول التربية المشارك  
كلية التربية، جامعة القصيم  
[a.alsewiket@qu.edu.sa](mailto:a.alsewiket@qu.edu.sa)

رزان بنت محمد الراجحي  
باحثة دكتوراه، قسم أصول التربية  
كلية التربية، جامعة القصيم  
[421214480@qu.edu.sa](mailto:421214480@qu.edu.sa)

تاريخ قبوله للنشر 29/11/2025

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(\* تاريخ تسليم البحث 5/10/2025

(\* موقع المجلة:

## الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية: التحديات والمتطلبات

أحمد بن عبد الله السويكت

أستاذ أصول التربية المشارك

كلية التربية، جامعة القصيم

رزان بنت محمد الراجحي

باحثة دكتوراه، قسم أصول التربية

كلية التربية، جامعة القصيم

### الملخص

هدفت الدراسة إلى اكتشاف التحديات التي تواجه تحقيق الاحتراف الأكاديمي، كذلك الوصول إلى المتطلبات اللازمة لتعزيزه، اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، بتصميم النظرية المجردة، تم توظيف المقابلة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (23) مشاركاً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم، وأظهرت النتائج أن هناك عدداً من التحديات التي تواجه تحقيق الاحتراف الأكاديمي منها: ضعف التواصل الفعال، وضعف المهارات التقنية، وضغوط الأعمال الإدارية، أشارت نتائج الدراسة إلى أن من متطلبات تحقيق الاحتراف الأكاديمي: الكفاءة العلمية، والالتزام الأخلاقي والمهني، والمهارات التدريسية والبحثية، ووجود معايير واضحة لتقييم الأداء، وكذلك وجود بيئة جامعية محفزة ومشجعة على الإبداع والابتكار، وخلصت الدراسة إلى أهمية تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ودوره في تحسين جودة المخرجات العملية التعليمية، وكذلك أهمية وجود بيئة جامعية تشجع أعضاء هيئة التدريس على تحقيق الاحتراف الأكاديمي، أيضاً أهمية قيام أعضاء هيئة التدريس بتطوير مهاراتهم الشخصية، والمهنية، والبحثية التي تساعدهم على تحقيق الاحتراف الأكاديمي.

الكلمات المفتاحية: الاحتراف الأكاديمي، أعضاء هيئة التدريس، التحديات، المتطلبات

## Academic professionalism for faculty members at Saudi Universities: Challenges and Requirements

**Ahmad Abdullah Alsewiket**

Associate Professor of Foundations of Education  
College of Education, Qassim University

**Razan Mohammed Alrajhi**

PhD Researcher, Department of Foundation of Education  
College of Education, Qassim University

### Abstract

This study aims to explore the challenges that limit achievement of academic professionalism and determine the essential requirements for promoting it, The study adopted a qualitative research approach based on the grounded theory design, using interviews for data collection. The study sample consisted of (23) faculty members at Qassim University.

The findings indicated that academic professionalism faces several challenges, such as limited effective communication, weak technological skills, and administrative workload, The study's findings confirmed that achieving academic professionalism requires scientific competence, ethical and professional commitment, teaching and research skills, the presence of clear performance evaluation standards, as well as a university environment that stimulates and encourages creativity and innovation, The study concluded that promoting academic professionalism among university faculty members plays a vital role in improving the quality of teaching and learning outcomes, It emphasized the need for an institutional environment that supports professional growth and motivates faculty members to develop their pedagogical, professional, and research skills, thereby contributing to the enhancement of academic quality and educational effectiveness within higher education institutions.

**Keywords:** Academic Professionalism, Faculty Members, Challenges, Requirements.

## مقدمة

تشهد الجامعات تحولات متسارعة استجابة لمتطلبات المجتمع، وفي المملكة العربية السعودية، تعمل الجامعات على مواكبة هذه التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما يعزز جودة التعليم العالي. وفي هذا السياق، جاء نظام الجامعات الجديد ليعزز استقلالية المؤسسات الأكاديمية، ويواكب هذه التحولات، حيث تم إعادة النظر في نظام التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية الذي سعا للتكيف مع مستجدات العصر، ورفع القدرة التنافسية للجامعات عن طريق معالجة الاختلاف بين الأحكام المتعلقة باستقلالية الجامعات الواردة في نظام مجلس التعليم العالي، والجامعات الصادر في 1414/6/4هـ، ونظام الجامعات الجديد الصادر في 1441/3/2هـ، والقاضي بمنح ثلاث جامعات سعودية: (وهي: جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل) استقلالية منسبطة تمكنها من بناء لوائحها الأكاديمية، والمالية، والإدارية، وفق السياسات العامة التي تقرها الدولة، من خلال مجلس شؤون الجامعات، كما سيعيظها القرار حق إقرار تخصصاتها، ومسارها المستقبلية التي جاءت في رؤية ٢٠٣٠ بأن تكون ثلاثة مسارات للجامعات السعودية (بجنيّة، وتعليميّة، وتطبيقية)، وفق مُتطلّبات التنمية (سفر، 2021).

وقد وضح الصالح (2020) أبرز ملامح نظام الجامعات الجديد، منها: إقرار الجامعات لتخصصاتها وبرامجها وفق الاحتياجات التنموية، وفرص العمل في المنطقة التي تخدمه مما يساهم في تخفيض الكلفة التشغيلية للجامعات، ويساعد في إيجاد مصادر تمويل جديدة، ويُقلّل من اعتمادها على ميزانية الدولة، كما يحقق النظام الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والأكاديمية والإدارية، وربط الجامعات بسوق العمل من خلال تعدّد التمثيل من خارج الجامعة في المجالس المختلفة، ورفع كفاءة العاملين من أكاديميين وإداريين، وذلك من خلال جعل ارتباطهم بالجامعات بعمود سنوية يخضع لنظام العمل، كما يُحقّق مشروع النظام الجديد اختيار الأكفأ لقيادة الكليات والأقسام، من خلال آليات اختيار تضمن تحقيق ذلك.

ويتضح مما سبق أن نظام الجامعات الجديد يعمل على الاستثمار في التعليم، وسدّ الفجوة بين مخرجات التعليم العالي، ومُتطلّبات سوق العمل، وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، والتوسع في التدريب المهني؛ لدفع عجلة التنمية الاقتصادية، والتركيز على جودة التعليم الجامعي، ومراقبة جودة المخرجات، والتدريب المتقدم لعضو هيئة التدريس؛ ليتمكّن من التفاعل مع التغييرات الحالية والمستقبلية (باسعيد، 2020).

فنظام الجامعات الجديد اهتم بتنمية الموارد البشرية، والارتقاء بالمستوى البحثي والأكاديمي والمجتمعي لعضو هيئة التدريس الذي يُعدّ من أهم الموارد البشرية الأساسية للجامعة، ومن هنا تأتي أهمية تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء هذه التغيّرات الجديدة لمواكبتها والتفاعل معها، ولقد أكدت دراسة عبدالرزاق وآخرين (2021) ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس لزيادة قدراتهم لمسايرة المتغيّرات العالمية. ويمكن القول: إنّ تبنّي أسلوب الاحتراف الأكاديمي في الجامعات أسلوبًا منهجيًا ومؤسسيًا يمكن أن يساهم في تأسيس ثقافة جديدة ومنتجة؛ وذلك لأن الاحتراف الأكاديمي: عملية مُنظّمة وهادفة، ومع الوقت يمكن تطويرها

وتنميتها، وهي عملية يمكن تحويلها إلى مؤشرات أداء يمكن قياس نموها، وهي عملية استثمار حقيقي للعنصر البشري في الجامعة، وأحد المدخلات المهمة في عملية تحسين الجودة النوعية في التعليم الجامعي، وهذا من أهم متطلبات نظام الجامعات الجديد (عسيري، 2018).

وترتبط الجامعات بمختلف جوانب الحياة في المجتمع؛ لذا فإنه من الضروري توافر أعضاء هيئة تدريس ذوي كفاءة علمية وتربوية عالية؛ وفقاً لمتطلبات عصر مجتمع المعرفة واقتصاداتها، فهم يمثلون رأس المال الفكري، وهم عماد العمل الأكاديمي بالجامعة وإدارتها، وكلما تحقق الاحتراف الأكاديمي لهم تمكنوا من التدريس العصري الفعال والمتكامل (العنزي، 2014).

إن فكرة الاستثمار في تنمية الموارد البشرية تقوم على أساس وجود علاقة إيجابية بينها وبين تحقيق جودة مخرجات الجامعة؛ ومن ثم تحقيق التميز في التصنيف المحلي والإقليمي والعالمي؛ فالمصدر الحقيقي لتكوين القدرات التنافسية في الجامعة هو الموارد البشرية، وما يميزهم من جدارات وقدرات فكرية، ومهارية، ومهنية، وقيمية، وما يتاح لهم من فرص للإبداع والتطوير، وتمثل القيمة المضافة من تنمية الموارد البشرية في الارتقاء بالمستوى الأكاديمي، والبحثي، والمجتمعي لعضو هيئة التدريس، وإكساب أفراد الجامعة قيماً ثقافية، وقيم عمل وقيم مسؤولية مجتمعية مشتركة تمكنهم من تحقيق جودة مخرجات الجامعة (قاسم وشحاتة، 2014)، ومن هنا فإن تحقيق الاحتراف الأكاديمي ليس ترفاً، أو خياراً ثانوياً، وإنما حاجة ملحة.

### مشكلة الدراسة

يرتبط مستوى الجامعات بكفاءة أعضاء هيئة التدريس وأدائهم الأكاديمي والمهني، وقد أكدت الدراسات أهمية تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ لمواكبة المتغيرات العالمية؛ إذ أوصت دراسة عبد الرزاق وآخرين (2021) بضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة؛ لتمكينهم من تدريب الطلاب على الإبداع والابتكار، وصقل أفكارهم، كما أشارت دراسة عسيري (2018) إلى أهمية تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بما يتواءم مع المستجدات والتحول العالمية، وبما يساهم في تحقيق رؤية (2030)، وأكدت دراسة المحسن (2007) ضرورة تبني مفهوم الاحتراف الأكاديمي بوصفه عملية مهنية تساهم في نقل عضو هيئة التدريس من الأداء التقليدي إلى الأداء المتميز، وأوصت بإنشاء مراكز وبرامج تُعنى بتطوير قدراتهم، كذلك أظهرت نتائج دراسة العبيري (2022) تدني مستوى ممارسة الاحتراف الأكاديمي لدى رؤساء الأقسام، مما يستدعي تبني هذا النمط القيادي؛ لتحسين بيئة أكاديمية داعمة.

وفي ضوء ما تشهده الجامعات السعودية من تغيرات وتطورات في البيئة الجامعية، وبناء الشخصية، وتعزيز دور عضو هيئة التدريس، واستثمار الموارد البشرية وتنميتها وفق نظام الجامعات الجديد؛ تبرز الحاجة إلى دراسة واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث أشارت نتائج دراسة استطلاعية إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم وجود حاجة ملحة؛ لتبني مفهوم الاحتراف الأكاديمي؛ لمواكبة المتغيرات المعاصرة، وتحقيق جودة التعليم الجامعي، وانطلاقاً من ذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى استكشاف التحديات التي تحد من تحقيق الاحتراف الأكاديمي، والمتطلبات اللازمة لتعزيزه.

## أسئلة الدِّراسة

- 1- ما التحديات التي تواجه تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟
- 2- ما مُتطلبات تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

## أهداف الدِّراسة

تسعى الدراسة إلى اكتشاف التحديات التي تحد من تحقيق الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ومن ثم تحديد المتطلبات اللازمة لتعزيزه.

## أهمية الدِّراسة:

جاءت هذه الدراسة لمواكبة التوجُّهات وخطط التنمية ورؤية المملكة (2030) في دعم منظومة المعرفة، والإبداع، والابتكار، وتنمية المواد البشرية في الجامعات السعودية، والمساهمة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما تتبع أهمية الدراسة من الموضوع الذي يتناوله، وهو الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من ناحية أخرى، تتبع الأهمية التطبيقية، في تقديم نتائج وتوصيات يرجى أن تفيده الأطراف المعنية في الجامعات السعودية؛ لتحديد التحديات التي تواجه تحقيق الاحتراف الأكاديمي، والمتطلبات اللازمة لتعزيزه.

## مصطلحات الدِّراسة

### الاحتراف الأكاديمي

يُعرف المحسن (2007، ص16) الاحتراف الأكاديمي بأنه: "عملية مُنظمة يؤدي عضو هيئة التدريس من خلالها واجباته العلمية والمهنية، على نحو فعال ومؤثر، يعتمد فيه على الكفاءة والتميز العلمي، والسعي لتطوير قدراته ومهاراته، والتحلِّي بأخلاقيات العمل الجامعي، ويتحوَّل العمل الجامعي بذلك إلى مهنة يرتبط بها عضو هيئة التدريس دون غيرها، بحيث يتفرَّغ للأداء الأكاديمي، ويتفرَّغ لكل نشاط له علاقة بمهامه الأكاديمية، داخل الجامعة أو خارجها".

كما يعرف عبد الرزاق وآخرون (2021، ص 450) الاحتراف الأكاديمي بأنه: "نظام تقدُّمي للعمل والأداء المنظم الهادف والشامل والمتكامل، والذي يمكن أعضاء هيئة التدريس من الاضطلاع بمهامهم، وأداء أدوارهم التعليمية، والبحثية، والإدارية، والتنموية، والتثقيفية بكفاءة وتميز واقتدار، من خلال مساهمة مجموعة الاتجاهات التربوية الحديثة، ووفقاً لمجموعة متميزة من المعايير والمؤشرات والممارسات التربوية الحاكمة لأدائهم لأدوارهم الجديدة والمتجددة".

وفي الدراسة الحالية يعرف الاحتراف الأكاديمي إجرائياً بأنه: عملية منظمة تتضمن مجموعة من المهارات الشخصية والعلمية والمهنية والقيمية، من خلالها يؤدي عضو هيئة التدريس أعماله وواجباته التدريسية، والبحثية، والإدارية، وخدمة المجتمع، بشكل مميز وكفاءة عالية، ولا يقف عند حد معين، وإنما يسعى بشكل مستمر لتطوير قدراته ومهاراته بما يتوافق مع متطلبات العصر وحاجة المجتمع، من أجل الوصول إلى التميز العلمي والبحثي، وفق معايير ومؤشرات حاكمة.

## الإطار النظري

## الاحتراف الأكاديمي (النشأة والتطور)

ظهر مفهوم الاحتراف الأكاديمي مع تطور الجامعة الحديثة في بدايات القرن العشرين، حين أخذ دور عضو هيئة التدريس يتحول تدريجيًا من مجرد ناقل للمعرفة إلى باحث متخصص يمارس عملاً يقوم على أسس مهنية واضحة، وقد أسهمت الجامعات الأوروبية، ولا سيما الألمانية والبريطانية، في ترسيخ هذا التحول من خلال تركيزها على الاستقلال العلمي والحرية الأكاديمية (Altbach, 2001).

ومع توسع مؤسسات التعليم العالي بعد الحرب العالمية الثانية، أصبح من الواضح أن العمل الأكاديمي لم يعد مجرد نشاط معرفي فردي، بل بات يتطلب التزامًا بقيم مهنية، مثل: النزاهة العلمية، والمسؤولية الأكاديمية، وقد لاحظ كلارك أهمية هذه القيم في تشكيل ما سُمّاه "الحياة الأكاديمية"، وأنماط عملها داخل الجامعة (Clark, 1987)، كما يؤكد شيلز أنّ الممارسة الأكاديمية، بدأت تتخذ طابعًا أكثر تنظيمًا مع تطور أخلاقيات العمل الجامعي، وانتشارها داخل مؤسسات التعليم العالي (Shils, 1997)، وهكذا تبلور مفهوم الاحتراف الأكاديمي في بدايته بوصفه إطارًا يحكم سلوك عضو هيئة التدريس، ويضبط دوره العلمي والتدريسي في آن واحد.

مرّ مفهوم الاحتراف الأكاديمي بعدة مراحل، ارتبط كل منها بالتحولات الكبرى التي شهدتها التعليم العالي عبر العقود، ففي المرحلة الممتدة من بدايات القرن العشرين حتى منتصفه، كان التركيز موجّهًا نحو الإنتاج العلمي؛ إذ ارتبط الاحتراف بقدرة عضو هيئة التدريس على البحث والتأليف والالتزام بمعايير النزاهة، (Ben-David, 1972).

ومع زيادة الإقبال على التعليم العالي ما بين الخمسينيات والثمانينيات من القرن العشرين، اتسعت مهام عضو هيئة التدريس؛ لتشمل جوانب أخرى غير البحث، مثل: التدريس، والإرشاد الأكاديمي، والمشاركة في تطوير البرامج (Brubacher & Rudy, 1997).

وفي التسعينيات طرحت رؤية مختلفة للاحتراف الأكاديمي، إذ قدم بوير تصورًا موسعًا للمنح العلمية لا يقتصر على البحث فقط، بل يشمل التدريس، والتطبيق، والتكامل، وهو ما أوجد فهمًا أعمق لطبيعة الاحتراف في الجامعة المعاصرة (Boyer, 1990).

أما في العقود الأخيرة، فقد أصبحت الكفايات المهنية - مثل مهارات التدريس الجامعي، والبحث التعاوني، والالتزام بالشفافية - جزءًا مركزيًا في تقييم الاحتراف الأكاديمي، كما عكسته الأطر المهنية الحديثة، ومنها الإطار البريطاني للمعايير المهنية في التعليم العالي (Higher Education Academy, 2011).

وبهذا انتقل الاحتراف الأكاديمي من مفهوم ضيق مرتبط بالبحث إلى إطار شامل يغطي مختلف جوانب عمل عضو هيئة التدريس داخل الجامعة.

## مكونات الاحتراف الأكاديمي

يُعدّ الاحتراف الأكاديمي أحد المفاهيم المحورية في تطوير التعليم العالي، وضمان جودته؛ إذ يمثّل منظومة متكاملة من القيم والمعارف والسلوكيات التي تُوجّه أداء عضو هيئة التدريس في ممارساته التعليمية والبحثية

والمجتمعية، ولا يقتصر الاحتراف الأكاديمي على الكفاءة الفردية، بل يشمل أيضاً الالتزام المؤسسي والمهني الذي يعكس الانتماء للجامعة والشعور بالمسؤولية تجاه المجتمع (Reissner & Armitage-Chan, 2024). تشير الأدبيات إلى أن للاعتراف الأكاديمي العديد من الأبعاد؛ إذ يرى (Habibi et al., 2022) أنه يتكوّن ثلاثة مكونات أساسية تتمثل في البعد المعرفي، ويتضمن امتلاك عضو هيئة التدريس معرفة راسخة ومتعمقة في مجاله العلمي، وقدرته على توظيف البحث العلمي في معالجة المشكلات التربوية والمجتمعية، والبعد المهاري، ويشمل القدرة على تطبيق إستراتيجيات تدريس مبتكرة، وتوظيف التكنولوجيا في التعليم، وإدارة التفاعل الفعال مع الطلبة في بيئات التعلّم التقليدية والرقمية، والبعد القيمي والأخلاقي، والذي يتمثل في الالتزام بالنزاهة الأكاديمية والشفافية، وتحمل المسؤولية المهنية، والالتزام بمعايير العدالة والموضوعية.

ويرتبط الاحتراف الأكاديمي ارتباطاً وثيقاً بمفهوم النمو المهني المستمر، الذي يُعدّ من أهم متطلبات تعزيز الكفاءة التعليمية والبحثية للأكاديمي فقد أكدت الدراسات أهمية توفير برامج التدريب، والتوجيه، والدعم المهني لأعضاء هيئة التدريس الجدد والممارسين بهدف تطوير مهاراتهم التعليمية والبحثية والإدارية (Mahon et al., 2021; Janke et al., 2019).

كما تؤدي البيئة المؤسسية دوراً حيوياً في تشكيل سلوكيات الاحتراف الأكاديمي؛ إذ تسهم أنظمة الحوكمة الجامعية، وسياسات التقييم والمساءلة في تعزيز ثقافة الجودة والمسؤولية والشفافية، ويستدعي تحقيق الاحتراف الأكاديمي وجود إطار مؤسسي يدعم الاستقلالية الأكاديمية، ويقدر الكفاءة، ويكافئ الإبداع والتميز (Jong & Kantimm, 2024).

ومن منظور آخر، ترى ولاء محمود (2021) أن الاحتراف الأكاديمي يتكوّن من ثلاثة مكونات إضافية، وهي: المكوّن السلوكي، ويشير إلى الممارسات الفعلية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات الجامعية، المكوّن الفكري، ويتعلق بالتصورات والمعتقدات والآراء التي يتبناها الأكاديميون، وتشكل الإطار الناظم لأدائهم المهني، المكوّن المعرفي، ويرتبط بإدراك الأساتذة لطبيعة مهنتهم القائمة على الربط بين التدريس والبحث، وخدمة المجتمع، ويتجلى ذلك في الاهتمام بالتخصص العلمي، وغرس القيم الأخلاقية، وتنمية خبرات الطلبة من خلال الأنشطة البحثية.

كما يشير المحسن (2007) إلى أنّ مكونات الاحتراف الأكاديمي تتركز على: الولاء للجامعة، ويتضمن مستوى الانتماء والرضا الوظيفي، والاستقلالية، والمشاركة في صنع القرار، التفرغ للعمل الجامعي، حيث يُعدّ التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع مهاماً أساسية تتطلب تفرغاً كافياً؛ لتحقيق الاحتراف الأكاديمي، الالتزام بأخلاقيات المهنة، ذلك أن الجانب الأخلاقي يشكّل عنصراً جوهرياً في الاحتراف الأكاديمي؛ إذ يوجّه عضو هيئة التدريس نحو أداء دوره بفاعلية، وتشمل القيم المهنية المطلوبة بناء علاقات إيجابية، ودافئة مع الطلبة، وعدالة التقييم، والاهتمام بالطلاب، وحسن المظهر، والالتزان الانفعالي، والتواضع، واحترام مشاعر الطلبة، والمشاركة في حل مشكلاتهم، التميّز في الأداء، ويتمثل في جودة العمل الأكاديمي، والبراعة في التخصص،

والابتكار، ومتابعة المستجدات العلمية بهدف الارتقاء بالكفايات المهنية، الاستعداد لتطوير الذات، إذ إن بلوغ مستويات عالية من الاحتراف لا يتحقق بالأنظمة والسياسات فقط، بل يتطلب التزامًا شخصيًا بالتعلم المستمر، وتنمية مهارات التفكير والتواصل، وتحديث الممارسات البحثية والتعليمية، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية. يتضح مما سبق أن مكونات الاحتراف الأكاديمي قد تناولتها الأدبيات من زوايا متعددة، إلا أنها تتقاطع في جوهرها حول ضرورة تكامل المعرفة، والمهارة والقيم في تشكيل الأداء المهني لعضو هيئة التدريس؛ في حين ركز Habibi et al., (2022) على الأبعاد المعرفية، والمهارية، والأخلاقية بوصفها ركائز لبناء الكفاءة الأكاديمية، وتوسّعت ولاء محمود (2021) في إبراز البعد الفكري والتصورات المهنية باعتبارها إطارًا موجّهًا للسلوك الأكاديمي، كما أضاف المحسن (2007) بعدًا مؤسسيًا وسلوكيًا أكثر تفصيلًا عبر الإشارة إلى الولاء للجامعة، والتفرغ، والتميز في الأداء، والالتزام بأخلاقيات المهنة، وهي جوانب تُبرز الدور البنائي للمؤسسة في دعم الاحتراف، وبالنظر إلى هذه الطروحات، يتبين أن الاحتراف الأكاديمي لا يُعدّ مفهومًا أحادي البعد، بل يمثل منظومة متعددة المستويات تتداخل فيها العوامل الفردية - من معارف ومهارات واتجاهات - مع العوامل المؤسسية - من سياسات، وحوكمة، وثقافة تنظيمية - لتشكّل معًا إطارًا متكاملًا ينهض بجودة التعليم العالي ويعزز أثره المجتمعي.

### أهمية الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

يعدّ الاحتراف الأكاديمي أحد المرتكزات المحورية في تطوير جودة التعليم العالي، إذ يشكل إطارًا منهجيًا موجّهًا لأداء عضو هيئة التدريس، ويعزز من قدرته على الاضطلاع بأدواره الأساسية في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع بكفاءة وفاعلية، وتؤكد الأدبيات المعاصرة أن الاحتراف لم يعد خيارًا أو قيمة إضافية في التعليم العالي، بل أصبح ضرورة إستراتيجية؛ لتمكين الجامعات من مواكبة التحولات العالمية المتسارعة، وتحقيق التنافسية، والتميز المؤسسي.

يُعدّ تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من الركائز الجوهرية؛ لتطوير التعليم العالي، وضمان جودته واستدامته؛ إذ يمثل الإطار الذي تتكامل فيه الكفاءة المعرفية والمهارية والقيمية؛ لتوجيه ممارسات عضو هيئة التدريس نحو التميز في التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع؛ فالاحتراف الأكاديمي لا يقتصر على امتلاك المعرفة التخصصية، بل يمتد ليشمل الالتزام بالقيم المهنية والمسؤولية المؤسسية التي تعزز الانتماء للجامعة، والمجتمع الأكاديمي (Reissner & Armitage-Chan, 2024).

وتبرز أهميته في كونه عاملاً محوريًا في بناء الهوية المهنية للأكاديمي؛ إذ يدعم ثقافة الالتزام بالتطوير الذاتي المستمر، ويعزز الانتماء للمهنة، ويدفع نحو الممارسات الأكاديمية الأخلاقية المسؤولة (Khine & Muthanna, 2023).

كما يسهم الاحتراف الأكاديمي في تحسين جودة العملية التعليمية من خلال تمكين عضو هيئة التدريس من تبني أساليب تدريس حديثة، وتوظيف البحث العلمي في الممارسات التربوية، بما يسهم في تحقيق تعلم عميق لدى الطلبة، ويعزز من مخرجات التعليم العالي (Halal Orfali et al., 2024).

ويرتبط الاحتراف الأكاديمي كذلك بتفعيل مبادئ الحوكمة الجامعية، إذ يسهم الأكاديميون المحترفون في دعم بيئة جامعية قائمة على العدالة والمساءلة والشفافية، مما يعزز ثقة المجتمع بمؤسسات التعليم العالي، ويقوي تنافسيتها (de Jong & Kantimm, 2024).

تشير دراسة عبد الرازق وآخرين (2021) إلى أن الاحتراف الأكاديمي يسهم في بناء قاعدة معرفية متعمقة لدى عضو هيئة التدريس، ويعزز قدرته على توظيف مهارات التفكير النقدي، والتحليل والبحث العلمي، وهي عناصر أساسية؛ لتحقيق جودة العملية التعليمية، كما يُمكن الاحتراف الأساتذة من أداء مهامهم في ضوء معايير أكاديمية واضحة، ويعزز قدرتهم على التكيف مع المستجدات العلمية والتقنية، خصوصاً تلك المتعلقة بالثورة الصناعية الرابعة التي تتطلب مهارات جديدة، وتقنيات حديثة في التدريس، وإدارة المعرفة.

وتؤكد دراسة ولاء محمود (2021) أهمية الاحتراف في تمكين عضو هيئة التدريس من تطوير ذاته مهنيًا وعلميًا من خلال مدخل الجدارة المهنية، حيث يرتبط الاحتراف بمجموعة من الكفايات المعرفية، والبحثية، والتقويمية التي تمثل أساسًا لتحسين الأداء الجامعي، وتوضح الدراسة أن الاحتراف لا يقتصر على امتلاك المعرفة المتخصصة، بل يشمل أيضًا القدرة على إنتاج المعرفة الجديدة، وتطوير مهارات التفكير البحثي، والانخراط في التعلم المستمر، وهي مكونات ترفع من فعالية عضو هيئة التدريس، وتدعم دوره في تطوير المؤسسة الجامعية.

وترى هند محمود وآخرون (2024) أن الاحتراف الأكاديمي يرتبط ارتباطًا مباشرًا بتحقيق «القيمة المضافة» للجامعات، حيث ينعكس مستوى احتراف عضو هيئة التدريس على جودة المخرجات التعليمية، ورسالة الإنتاج العلمي، وكفاءة البرامج الأكاديمية؛ فالأساتذة المحترفون يسهمون في تعزيز مكانة الجامعة في التصنيفات الدولية، وتحسين سمعتها العلمية، عبر تقديم ممارسات تعليمية قائمة على البحث والابتكار، وإنتاج بحوث ذات جودة عالية تخدم احتياجات المجتمع، وهو ما أكده المحسن (2007) حيث أشار إلى أن الاحتراف الأكاديمي يساعد في رفع الكفايات العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل الجامعي، سواء كان داخل البيئة الجامعية، أو خارجها.

### تحديات تحقيق الاحتراف الأكاديمي في الجامعات

على الرغم من الأهمية المتزايدة للاعتراف الأكاديمي في الجامعات، ودوره في تعزيز جودة التعليم العالي، إلا أن تحقيقه يواجه العديد من التحديات والمعوقات التي تتداخل فيها العوامل الفردية والمؤسسية والتنظيمية، حيث تعد هذه المعوقات من أبرز العوائق أمام تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، واستدامة جودة ممارساتهم الأكاديمية (Reissner & Armitage-Chan, 2024). ومن أهمها:

### التحديات الشخصية

ويقصد بها التحديات التي تتعلق بعضو هيئة التدريس ذاته، مثل: ضعف الوعي بمفهوم الاحتراف الأكاديمي، أو محدودية الدافعية الذاتية نحو التطوير المهني المستمر، أيضًا صعوبة الموازنة بين الأدوار المتعددة التي يضطلعون بها في التدريس، والبحث، والإدارة مما يخلق حالة من الإرهاق المهني ويحد من القدرة على الأداء الاحترافي (Sturtevant & Wheeler, 2019).

وتُظهر الأدبيات أن ضغوط العمل، والعبء التدريسي المفرط من أكثر المعوقات شيوعاً في طريق تحقيق الاحتراف الأكاديمي، إذ تؤثر سلباً على قدرة أعضاء هيئة التدريس في تخصيص وقت كاف للبحث العلمي، أو التطوير الذاتي (Mahon, et al, 2019).

كذلك أشار إليه عابدين وآخرون (2022) إلى أن ضعف اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس لتطوير الصفات الشخصية، ووضع أهداف فردية، والسعي لتحقيقها، وضعف مواكبة عضو هيئة التدريس للتقدم العلمي والتكنولوجي، مما يؤثر بشكل مباشر في عملية التعليم، والبحث العلمي، وضعف وعي عضو هيئة التدريس بأهميته دوره في حل مشكلات المجتمع وتنميته في كافة الجوانب.

### التحديات المؤسسية

تشير الأدبيات إلى أن الثقافة المؤسسية والسياسات الجامعية تمثل أحد أبرز العوامل المؤثرة في الاحتراف الأكاديمي؛ ففي كثير من الجامعات، تهيمن ثقافة تقييم الأداء بناءً على الإنتاج البحثي فقط، دون الاعتراف الكافي بالتميز في التدريس، أو خدمة المجتمع، مما يؤدي إلى اختلال التوازن بين وظائف الجامعة الثلاث ( de Jong & Kantimm, 2024)، كما أن غياب الحوافز الأكاديمية الفاعلة، وضعف آليات التقدير المؤسسي يُضعف الشعور بالانتماء، والالتزام المهني، ويجعل الأكاديميين أقل ميلاً للمبادرة نحو تطوير ممارساتهم التعليمية (Habibi, et al, 2022)، كذلك أظهرت بحوث في مجال هوية الأكاديميين أن غياب بيئة جامعية داعمة يقلل من الاستقلالية المهنية، ويقوّض الالتزام بمعايير الجودة الأكاديمية (Halal Orfali, et al, 2024).

ويرى المحسن (2007) أن غياب المعايير العلمية؛ لتقويم الأداء الأكاديمي، وعدم وجود برامج عملية لتنمية مهارة أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم، وفقدان الشراكة الأكاديمية بين الجامعات والقطاع الخاص، وضعف الحافز لدى أعضاء هيئة التدريس نمطية وتقليدية المنهج الجامعي، وعدم وجود سياسات واضحة لتوجيه أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم من أهم التحديات التي تواجه تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

### التحديات التنظيمية والهيكليّة

تتعلق هذه التحديات بالنظمية الإدارية وهيكلها التي تحكم الجامعات، كما أن تعقّد الإجراءات، وكثرة اللجان الداخلية تمثل عائقاً رئيساً أمام تمكين الأكاديميين من ممارسة دورهم الاحترافيّ بحريّة وفاعليّة ( Khine & Muthanna, 2023)، كما أن ضعف الحوكمة الجامعية، ونقص الشفافية في عمليات التقييم والترقية يؤديان إلى انخفاض الثقة المؤسسية، وهو ما ينعكس سلباً على الالتزام المهني والشعور بالمسؤولية الأكاديمية (Reissner & Armitage-Chan, 2024)، كما أن غياب الموارد الكافية، سواء البشرية أو التقنيّة أو الماديّة، من المعوقات الجوهرية التي تحدّ من تطبيق أساليب تدريس مبتكرة، وتمنع تطوير بيئات تعلم محفزة، وهذا من شأنه أن يمثل تحدياً كبيراً في سبيل تحقيق الاحتراف الأكاديمي (Janke et al., 2021).

### التحديات الثقافية والمجتمعية

تبرز التحديات ذات الطابع الثقافي والمجتمعي التي تؤثر في بناء الاحتراف الأكاديمي، من أبرزها ضعف الوعي المجتمعي بدور عضو هيئة التدريس كخبير وممارس معرفي، والتركيز المجتمعي على الإنجازات الكمية أكثر من

الكيفية، كما أنّ اختلاف الخلفيات الثقافية، والمهنية للأكاديميين داخل الجامعة الواحدة قد يؤدي إلى تباين في فهمهم لمفهوم الاحتراف الأكاديمي وتطبيقه (Habibi et al., 2022)، وتشير الدراسات إلى أن ضعف التفاعل بين الجامعة والمجتمع يؤدي إلى إضعاف الحسّ بالمسؤولية الاجتماعية للأكاديميين، وهو أحد مكونات الاحتراف الأساسية (de Jong & Kantimm, 2024)، كذلك أشارت عسيري (2018) إلى أن تقليل بعض مؤسسات المجتمع من قيمة الإنتاج البحثي ودوره في حل مشكلات المجتمع من التحديات التي قد تعيق تحقيق الاحتراف الأكاديمي لدى بعض أعضاء هيئة التدريس.

ويمكن القول إنّ هذه التحديات قد تتفاعل؛ معاً لتشكل منظومة متشابكة تؤثر سلبيًا على نمو الاحتراف الأكاديمي؛ فالمشكلات التنظيمية قد تزيد من العبء الفردي، بينما ضعف الثقافة المؤسسية قد يفاقم التحديات المهنية، وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن الاحتراف الأكاديمي لا يمكن ترسيخه إلا في بيئة مؤسسية داعمة ومتكاملة تجمع بين السياسات المشجعة، والتمكين الفردي، والتقدير المؤسسي (Khine & Muthanna, 2023; Reissner & Armitage-Chan, 2024).

#### متطلبات تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

إن تحقيق الاحتراف الأكاديمي بمفهومه الشامل لا يُعدّ مطلبًا مؤقتًا، بل إستراتيجية مستدامة لتعزيز التميز في التعليم الجامعي، وضمان مواءمته مع متطلبات التنمية الوطنية والعالمية؛ إذ يسهم الأكاديميون المحترفون في إعداد أجيال قادرة على التفكير النقدي، وحل المشكلات، والمشاركة الفاعلة في بناء مجتمع المعرفة (Reissner & Armitage-Chan, 2024; Habibi et al., 2022).

ولتحقيق الاحتراف الأكاديمي، تشير الأدبيات إلى مجموعة من المتطلبات الأساسية التي ينبغي توافرها على المستويين الفردي والمؤسسي، فعلى المستوى الفردي، يتطلب الاحتراف الأكاديمي امتلاك عضو هيئة التدريس الكفاءة العلمية المتعمقة في مجاله، وتحديث معارفه باستمرار، وتنمية مهاراته التدريسية والبحثية والإدارية، كما يستلزم التحلي بالقيم الأكاديمية، مثل: النزاهة، والالتزام الأخلاقي، واحترام معايير العدالة والموضوعية (Habibi et al., 2022).

أما على المستوى المؤسسي فيتطلب تحقيق الاحتراف الأكاديمي وجود بيئة جامعية محفزة تدعم الاستقلالية الأكاديمية، وتشجع الإبداع، وتوفر فرص التطوير المهني المستمر، والتدريب المتخصص للأكاديميين المجدد والممارسين (Mahon et al., 2019; Janke et al., 2021)، وتشير الدراسات إلى أنّ هذا الدعم المؤسسي يسهم في رفع جودة الأداء الأكاديمي، وتعزيز الانتماء للمهنة، ويشكل قاعدة لبناء ثقافة مؤسسية قائمة على التعلم مدى الحياة (Puhr, 2023).

كما أشارت ولاء محمود (2021) إلى أنّ الاحتراف الأكاديمي يمكن تحقيقه من خلال ثلاثة عناصر مهمة: بناء الخبرة الفردية وتعزيزها من خلال التمكن المعرفي في التخصص؛ ليصبح خبيرًا في المجالات الأخرى ذات الصلة، ويتحقق ذلك من خلال القدرة على معرفة المستجدات المعرفية في التخصص الأكاديمي، والمجالات الأخرى ذات

الصلة، بحيث يكون قادرًا على التصور العقلي الكلي للقضايا المعرفية، وأخذ المعايير الأخلاقية في الاعتبار التي تؤكد أن الاحتراف الأكاديمي يتحقق من خلال خدمة المجتمع، والتمكن من الوفاء بمسؤولياته المجتمعية، وفقًا للقيم الدينية والثقافية الحاكمة، فيجب على أعضاء هيئة التدريس أن يضعوا المجتمع دائمًا نصب أعينهم، والتوافق مع اللوائح والقواعد التنظيمية بحيث يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالمعايير والقواعد المنظمة للعمل الجامعي، مثل مواعيد الحضور والانصراف، والالتزام بما يوكل إليهم من مهام؛ بهدف المساهمة في تحقيق الفاعلية المؤسسية، من خلال تحقيق التوازن بين الاحتياجات الفردية، والاحتياجات المؤسسية.

أيضًا أكد المحسن (2007) أن تحقيق الاحتراف الأكاديمي يحتاج إلى تبني أسلوب التخطيط الاستراتيجي في تطوير أستاذ الجامعة باعتباره رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي، والزام كل جامعة، أو مؤسسة تعليمية بإنشاء مراكز للتعليم الجامعي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وأن تتعاون هذه المراكز فيما بينها في سبيل تطوير برامجها، وتبادل خبراتها، وضرورة توطيد ثقافة الاحتراف الأكاديمي في الوسط الجامعي، والعمل على تجاوز جميع عقباتها، وخلق الظروف والبيئة المحفزة لها، وتبني أسلوب الجودة الشاملة داخل الجامعات باعتبار أن الاحتراف الأكاديمي هو أحد مخرجاتها.

وتؤكد عسيري (2018) أن من سبيل تفعيل الاحتراف الأكاديمي في الجامعات ضرورة نشر ثقافة الاحتراف الأكاديمي، ووضع معايير واضحة ومعلنة للاعتراف الأكاديمي، وحسن اختيار عضو هيئة التدريس، واستقطاب أصحاب الكفاءة العالية والتميز، ووضع برامج عملية للإعداد المهني قبل التعيين لعضو هيئة التدريس تشمل الإعداد العلمي في مجال التخصص، والإعداد التربوي، والتدريب المهني، وتطوير أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة، مع تأكيد ضرورة الجمع بين التطوير الذاتي، والتطوير المؤسسي، وتطبيق إستراتيجيات التبادل الأكاديمي، والحراك الدولي لأعضاء هيئة التدريس، وتسهيل الإجراءات والشروط الإدارية لحضور الندوات والمؤتمرات داخل الجامعة وخارجها، والتركيز على تفعيل معايير للترقية تعتمد على تميز الأداء التدريسي، وعلى التميز في خدمة المجتمع.

### الاحتراف الأكاديمي في الجامعات السعودية

أولت الجامعات في المملكة العربية السعودية اهتمامًا متزايدًا بتطوير أدائها الأكاديمي والإداري، من خلال تبني سياسات وإستراتيجيات وطنية متوافقة مع التوجهات العالمية، مثل: إستراتيجية التعليم (2030)، ووثيقة نظام الجامعات الجديد، التي تهدف إلى تحقيق التميز المؤسسي، وتعزيز جودة المخرجات التعليمية والبحثية (سفر، 2021). يأتي الاحتراف الأكاديمي في الجامعات السعودية بوصفه أحد المخرجات المباشرة للتحويلات العميقة التي شهدتها قطاع التعليم العالي خلال السنوات الأخيرة، لاسيما بعد إطلاق رؤية المملكة (2030) التي وضعت تطوير رأس المال البشري، وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات التعليمية ضمن أولوياتها الإستراتيجية، فقد أكدت الرؤية ضرورة رفع جودة التعليم العالي، وتشجيع البحث والابتكار، وتعزيز كفاءة الممارسات التدريسية والبحثية، مما أسهم في تشكيل الإطار العام للسياسات الداعمة للاعتراف الأكاديمي في الجامعات السعودية (رؤية المملكة 2030، 2016).

وفي هذا الإطار، أحدثت نظام الجامعات الجديد (1441هـ) نقلة نوعية في الحوكمة والإدارة الجامعية؛ إذ منح الجامعات استقلاليةً منضبطةً تمكّنها من تطوير سياساتها الأكاديمية، والبحثية، والإدارية وفق احتياجاتها المؤسسية، وبما يتوافق مع متطلبات الجودة والتميز، وقد أدى ذلك إلى إعادة تعريف دور عضو هيئة التدريس من مجرد منقذ للمهام الأكاديمية إلى عنصر رئيس في تحقيق الأداء المؤسسي القائم على الكفاءة والشفافية، ومقاس مؤشرات الأداء التعليمية والبحثية (وزارة التعليم، 1441هـ).

كما دعمت اللائحة التنفيذية لنظام الجامعات (2020) هذا التوجه عبر تأكيدها ضرورة ربط الأداء الأكاديمي بخطط إستراتيجية واضحة، وإخضاعه لعمليات تقييم دورية يشرف عليها مجلس الأمناء، مما يعني أن الاحتراف الأكاديمي لم يعد خياراً فردياً، بل أصبح مسؤولية مؤسسية ترتبط بالحوكمة، وضمان الجودة والتقييم المبني على المخرجات (وزارة التعليم، 2020).

أصبح الاحتراف الأكاديمي مرتبطاً بشكل مباشر بمجموعة من المتطلبات الوطنية التي تحد ما يجب أن يمتلكه عضو هيئة التدريس من كفايات مهنية، فقد ركزت معايير الاعتماد المؤسسي على: جودة التدريس، وكفاءة المقررات، وكفاءة البرامج، وضمان تحقق مخرجات التعلم، وكفاءة البحث والابتكار، والجودة الرقمية، وتطوير القدرات الأكاديمية، كما شددت على ضرورة وجود أنظمة فعالة في الجامعات لتطوير أعضاء هيئة التدريس، ومتابعة إنجازهم، وتقييم أدائهم بناءً على مؤشرات قابلة للقياس (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2025)، وهذا يؤكد أنّ الاحتراف الأكاديمي أصبح متطلباً هيكلياً مرتبطاً بمعايير جودة وطنية إلزامية.

كما تُظهر تقارير وزارة التعليم السنوية توسعاً كبيراً في البرامج التطويرية والتدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، بما في ذلك التدريب على المهارات التدريسية الحديثة، والمنهجيات المتمحورة حول الطالب، والبحث العلمي، والنشر في المجالات المصنفة، والابتكار، ومهارات تصميم المقررات وفق مخرجات التعلم، ويعكس هذا التطور توجهاً مؤسسياً نحو دعم الاحتراف الأكاديمي عبر رفع كفاءة الكادر الأكاديمي، وتمكينه من مواكبة المستجدات العالمية (وزارة التعليم، 2022).

وقد أدى المركز الوطني للتعليم الإلكتروني دوراً محورياً في إعادة تشكيل الممارسات الأكاديمية المعاصرة، حيث أظهرت تقاريره الحديثة تطوراً ملحوظاً في الكفايات الرقمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وارتفاع مستوى توظيف تقنيات التعليم الرقمي، والأنظمة التعليمية المتقدمة، وباتت المهارات الرقمية عنصراً أساسياً في الاحتراف الأكاديمي، خصوصاً بعد تبني الجامعات لمعايير جودة التعليم الإلكتروني الوطنية (المركز الوطني للتعليم الإلكتروني، 2021).

وبناء على ما سبق، فإن الاحتراف الأكاديمي في الجامعات السعودية اليوم يتبلور ضمن إطار شامل تحكمه معايير الجودة الوطنية وإستراتيجيات الحوكمة المؤسسية، ويعتمد على التطوير المهني المستمر، والتكامل بين التعليم والبحث، وخدمة المجتمع، واستخدام التقنيات الحديثة، ونظم التقييم المستندة إلى المخرجات، وهذا يجعله عنصراً جوهرياً في بناء الهوية المؤسسية للجامعات السعودية في ظل رؤية (2030)، وليس مجرد ممارسة فردية، أو اجتهاد شخصي.

## الدِّراسات السَّابِقة

تناولت الدراسة موضوع الاحتراف الأكاديمي من عدة جوانب، وفيما يلي عرض تلك الدراسات من الأحدث للأقدم:

أجرى الدوسري (2024) دراسة هدفت إلى التعرف على الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، إضافة إلى الكشف عن التحديات التي تحد من قيامهم بدورهم، وتحديد الإجراءات المقترحة لتعزيز هذا الدور، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق الاستبانة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (378) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع الدور الأكاديمي متحقق بدرجة مرتفعة، كما بينت النتائج وجود تحديات تواجه أعضاء هيئة التدريس، وتحد من دورهم الأكاديمي، مما يشير إلى وجود تحديات تتطلب المعالجة، كذلك أكدت النتائج أهمية تعزيز الدور الأكاديمي، من خلال تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في الجوانب البحثية والأكاديمية، وتحفيزهم على المشاركة في الأنشطة البحثية المختلفة، وتفعيل الحوافز المقدمة لهم نظير تميزهم الأكاديمي والبحثي، والتوسع في تقييم الأداء الأكاديمي، وربطه بترقية أعضاء هيئة التدريس، وتوفير برامج تدريبية متخصصة تساهم في تطوير مهاراتهم التدريسية، وأوصت الدراسة بأهمية إنشاء مراكز تدريب متخصصة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، واستقطاب الكفاءات الأكاديمية المتميزة، وتقليل الأعباء التدريسية لمنح الأعضاء وقتًا كافيًا للتطوير المهني، إضافة إلى توفير التقنيات الحديثة، والتدريب على استخدامها. أجرت هند محمود وآخرون (2024) دراسة هدفت إلى التعرف على الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، والكشف عن العلاقة بين الاحتراف الأكاديمي، والقيمة المضافة بالجامعات المصرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي القائم على التحليل النظري للأدبيات المعاصرة، وتوصلت الدراسة إلى أن الاحتراف الأكاديمي يمثل عملية شاملة ومتكاملة تتبناها الجامعة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بما يساهم في تحقيق القيمة المضافة لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، كما أوضحت النتائج أن التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس يعزز قدرتهم على تحسين مخرجات الجامعة من حيث الجودة والكفاءة، وأن الاحتراف الأكاديمي يدعم قدرة الجامعة على تحقيق القيمة المضافة، وأظهرت النتائج كذلك، أن الاحتراف الأكاديمي يساهم في تنمية القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس، ويعزز التميز البحثي، بالإضافة إلى دوره في تفعيل الشراكات البحثية، والتعاون الدولي بين الجامعات، كما بينت نتائج الدراسة أن متطلبات تفعيل الاحتراف الأكاديمي تشمل متطلبات شخصية، وأخرى مؤسسية ينبغي توفرها في البيئة الجامعية، قدمت الدراسة مجموعة من الإجراءات المقترحة لتفعيل الاحتراف الأكاديمي في الجامعات المصرية الحكومية، من أبرزها أهمية فتح قنوات للتواصل العلمي، وتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس، وإتاحة قواعد بيانات معرفية تساهم في تطوير أدائهم، وأهمية عقد دورات تدريبية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على ثقافة الاحتراف الأكاديمي، ومتطلبات الشخصية والمؤسسية.

كذلك أجرت هند محمود وآخرون (2024) دراسة بهدف التعرف على واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، وتحديد مستواه في أبعاده الثلاثة: التمكّن المعرفي، والتميز البحثي، والقيادة المجتمعية، ثم تقديم مقترحات عملية لتفعيلها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (289) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن مستوى الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء متوسطًا، كما بينت النتائج أن مستوى بُعد التمكّن المعرفي جاء متوسطًا، وبُعد التميز البحثي متوسطًا، بينما جاء بُعد القيادة المجتمعية منخفضًا، مما يشير إلى وجود قصور في ممارسة الأدوار القيادية المجتمعية داخل الجامعة، في ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة عدة توصيات منها: أهمية نشر ثقافة الاحتراف الأكاديمي، وكذلك أهمية تطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتأكيد ضرورة الجمع بين التطوير المؤسسي، والتطوير الذاتي، وأهمية توفير بيئة جامعية محفزة، داعمة للإبداع والابتكار.

أجرى العبيري (2022) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية بجامعة تبوك للاحتراف الأكاديمي، ومستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس، والعلاقة بينهم، وتم استخدام المنهج المسحي الارتباطي، وتم توظيف الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (86) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة الاحتراف الأكاديمي بشكل عام لدى رؤساء الأقسام متدنية، وأوصت الدراسة بأهمية تبني الاحتراف الأكاديمي كنمط قيادي لرؤساء الأقسام، ويوفر البيئة الأكاديمية التي تؤدي إلى رفع مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بأقسامهم.

وفي ذات السياق أجرى عبد الرزاق وآخرون (2021) دراسة هدفت إلى تدعيم الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من خلال فلسفة الجامعة الريادية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل الوثائق، وأشارت نتائج الدراسة إلى ضرورة تبني الجامعات المصرية رؤية مستقبلية لإصلاح التعليم الجامعي، وتدعيم تميز أداء أعضاء هيئة التدريس، وكذلك أكدت النتائج ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس؛ لزيادة قدراتهم لمسايرة المتغيرات العالمية، وأوصت الدراسة بنشر ثقافة الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، كما أوصت بضرورة تحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس، وتطوير قدراتهم من أجل الوصول إلى الاحتراف الأكاديمي.

أيضا أجرت ولاء محمود (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع تحقيق الجامعة لأبعاد الاحتراف الأكاديمي في ضوء مدخل الجدارة المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، وهي: التمكين المعرفي، والتميز البحثي، والريادة المجتمعية، وتقويم الأداء الأكاديمي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (255) من أعضاء هيئة التدريس، وأشارت نتائج الدراسة إلى ضعف تحقيق الجامعة لبعدي الريادة الاجتماعية، وتقويم الأداء الأكاديمي؛ في حين جاء واقع تحقيق بعدي التمكين المعرفي، والتميز البحثي بدرجة متوسطة، قدمت الدراسة رؤية مقترحة لتحقيق أبعاد الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية، وأكدت الدراسة أهمية توفر

الجامعة البيئة المادية الأكاديمية المناسبة لتنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس، كما أكدت توفير المناخ المحفز والمشجع على الابتكار والابداع.

وهدفت دراسة الهندي (2020) إلى تحديد أثر التدريب في تحسين أداء القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات الجديد بالمملكة العربية السعودية لتحقيق رؤية (٢٠٣٠)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم توظيف الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (109) قائدا في جامعة أم القرى، أظهرت نتائج الدراسة أن التدريب له تأثير في تحسين أداء القيادات الجامعية بجامعة أم القرى، حيث جاء أثر التدريب في إدارة الجودة في المرتبة الأولى، ثم التمكين الإداري، وفي المرتبة الثالثة جاء التدريب في مجال الأنشطة، ورابعاً مجال التخطيط الإستراتيجي، وخامساً مجال الحوكمة، كما أكدت النتائج وجود اتجاه إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة نحو التدريب في تحسين إدارة الجودة، وتحسين أداء القادة من خلال الأنشطة والبرامج، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطبيق مبادئ الحوكمة، وتحسين أداء القيادات الجامعية بجامعة أم القرى، وكذلك تمكين القادة الجامعيين وإعطائهم مزيداً من الصلاحيات التي من شأنها زيادة دورهم في رفع كفاءة الجامعات في المملكة العربية السعودية، وهذا من شأنه أن يساهم في تحقيق الاحتراف الأكاديمي.

كما أجرت عسيري (2018) دراسة هدفت إلى تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد من منظور الاحتراف الأكاديمي، وذلك من خلال التعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الأكاديمية، ومستوى الاحتراف الأكاديمي لديهم، وتحديد المتطلبات اللازمة لتطوير هذه الأدوار بما يتوافق مع معايير الاحتراف الأكاديمي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (279) عضو هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، وأظهرت النتائج أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الأكاديمية جاءت بمستوى متوسط، وأن هناك قصوراً في تطبيق بعض جوانب الاحتراف الأكاديمي، خاصة بما يتعلق بتطوير المهارات البحثية، والتقييم المستمر للأداء، والمشاركة في خدمة المجتمع، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراف الأكاديمي تعزى إلى متغيرات الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة تبني إطاراً مؤسسياً للاعتراف الأكاديمي يوجه الممارسات الأكاديمية، ويعزز ثقافة الجودة والتميز، أيضاً أهمية تفعيل برامج التدريب والتطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس، ووضع نظام حوافز قائم على معايير الاحتراف، بما يساهم في رفع كفاءة الأداء.

كما أجرى Gopaul et al (2016) دراسة تناولت ماهية الاحتراف الأكاديمي في الجامعات الكندية، وتصورات أعضاء هيئة التدريس حول البحث والتدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال الاستبانة، بلغ حجم عينة الدراسة (1152) من أعضاء هيئة التدريس موزعين على ثماني عشرة جامعة كندية، أشارت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الكندية يتمتعون باستقلالية كبيرة في أنشطتهم البحثية رغم الضغوط المتزايدة المرتبطة بالتمويل المستهدف والتوجهات التجارية للبحث، كما أظهرت النتائج أن إدارات الجامعات تدعم الحريات الأكاديمية، وأفادت أن أعضاء هيئة التدريس يكرسون وقتاً وجهداً

كبيرين في كل من البحث والتدريس، سواء أثناء الفصل الدراسي، أو خارجه ما يعكس مستوى عاليًا من الالتزام المهني بناءً على هذه النتائج، وتوصي الدراسة بالاستمرار في دعم وضوح السياسات الجامعية للحفاظ على استقلالية البحث، وتشجيع تحسين إستراتيجيات التدريس في الدراسات العليا، مع متابعة تأثير التمويل الموجه على حرية البحث واستقلاليته، وهو ما ينعكس إيجابًا على التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس؛ لتحقيق الاحتراف الأكاديمي.

هدفت Musselin (2013) في دراستها إلى تحليل التحوّلات التي طرأت على الاحتراف الأكاديمي في الجامعات، في ظلّ توسّع سياسات تقييم الأداء، واعتماد التحكيم العلمي كآداة رئيسة لقياس جودة الإنتاج البحثي، وركزت الدراسة على فهم كيف تؤثر هذه السياسات في الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وفي المكانة الأكاديمية التي يحظون بها داخل مؤسسات التعليم العالي، واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي المقارن لتحليل سياسات تقييم الأداء في التعليم العالي في فرنسا وألمانيا، وأظهرت نتائج الدراسة أن نظم التقييم الحديثة أسهمت في إعادة تعريف الاحتراف الأكاديمي، من خلال تعزيز مكانة الأكاديميين الذين يحققون مستويات مرتفعة من الأداء البحثي، إذ أصبحوا يمثلون نخبة أكاديمية تُحدّد المعايير التي يتم وفقها الحكم على جودة العمل الأكاديمي، كما بينت النتائج أن هذه الفئة اكتسبت نفوذًا أكبر داخل المؤسسات الجامعية، مما انعكس على قدرتهم في التأثير على اتخاذ القرارات، والمشاركة في رسم السياسات، والتفاوض مع القيادات الجامعية. أيضا أشارت نتائج الدراسة إلى أن سياسات التقويم الخارجي قد منحت الإدارة الجامعية أدوات جديدة لإدارة الأداء الأكاديمي، لكنها في المقابل عمّقت التفاوت بين أعضاء هيئة التدريس، بما قد يؤثر على العدالة المهنية، ويحدّد من فرص بعض الأكاديميين في تطوير مساراتهم المهنية، وتشير الدراسة إلى أن تعزيز الاحتراف الأكاديمي يتطلب تطوير آليات تقييم عادلة ومتوازنة تأخذ في الاعتبار مختلف أدوار عضو هيئة التدريس، بما في ذلك التدريس، والبحث، وخدمة المجتمع، وليس الجانب البحثي فقط.

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يظهر أن هناك تقاطعًا بين الدّراسة الحاليّة، وبعض الدراسات السابقة مثل دراسة (العبري، 2022)، و(عسيري، 2018)، حيث تناولت موضوع الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وقد أفادت الدراسة الحاليّة في صياغة المشكلة، وتحديد الفجوة التي تسعى لردمها، وذلك أن الدراسات السابقة تناولت هذا الموضوع من خلال المنهج الكمي، بينما تسعى الدراسة الحاليّة لدراسة هذا الموضوع وبحثه من خلال المنهج النوعي بتصميم النظرية المجذرة، والذي من شأنه أن يقدم فهمًا أعمق ومفصل.

### منهج الدّراسة

اعتمدت الدراسة على البحث النوعي، وتصميم النظرية المجذرة، حيث يتوافق مع طبيعة الدراسة، والهدف التي تسعى إليها، وهو الوصول إلى نظريّة تفسر كيفية تحقيق الاحتراف الأكاديمي في السياق الجامعي، وليس مجرد وصف الظاهرة.

## مجتمع الدّراسة والعينة

تكون مجتمع الدّراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد)، البالغ عددهم (2125) عام ١٤٤٦ هـ (جامعة القصيم، 2025)، وبلغت عينة الدراسة (23) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد)، تم اختيارهم بطريقة قصدية من كليات مختلفة.

## إجراءات الدّراسة وتحليل البيانات

تم توظيف المقابلة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على إجراءات النظرية المجردة التي حدّدها (Strauss & Corbin, 1990)، حيث تم تقسيم جمع البيانات وتحليلها إلى مرحلتين مترابطين: المرحلة الأولى: تضمنت جمع البيانات بشكل موسّع للوصول إلى فهم عام للظاهرة، وملاحظة ما له علاقة، وجدير بالاهتمام من خلال المفاهيم والخصائص الأولية، أما المرحلة الثانية فتضمّنت عملية الترميز للبيانات من خلال فهم العلاقات بينها ونفسيرها وتصنيفها مع استمرارية العودة إلى الميدان، ابتداءً بـ "الترميز المفتوح" عن طريق تحليل البيانات كلمةً بكلمة، وتحويلها إلى خصائص ومفاهيم، حيث تم الربط بينها وتصنيفها في محاور أولية أكثر شمولاً من مجرد خصائص ومفاهيم، ثم مرحلة "الترميز المحوري" التي ساعدت على فهم العلاقة المتبادلة بين المحاور الأولية، وبين المفاهيم المستكشفة من خلال المقابلات للوصول إلى تكامل وفهم أعمق، بعد ذلك تم الترميز الانتقائي، ومن خلالها يتم دمج المحاور الفرعية التي تم الوصول إليها من الترميز المحوري من أجل الوصول إلى فئة أو أكثر تُعبّر عن النظرية، وتُشكّل إطاراً مفاهيمياً يشرح الظاهرة المدروسة.

## ضمان جودة البيانات

لضمان المصدقية في البيانات، فقد تم استخدام طريقة البحث المناسبة، والعناية بأمانة المشاركين، وتوضيح حقهم في رفض المشاركة، كما تم توضيح إجراءات الدراسة وشرحها لهم، وجمع البيانات وتحليلها وتوضيح إجراءات الدراسة وتفصيلها، ولتعزيز الموثوقية فقد تم عرض النتائج التي تم التوصل إليها على المشاركين للتأكد من تطابقها مع وجهات نظرهم (العبد الكريم، 2019).

## تحليل النتائج وتفسيرها ومناقشتها

نتائج السؤال الأول: ما التحديات التي تواجه تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

أظهرت نتائج الدراسة مجموعة من التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الاحتراف الأكاديمي، وهي: ضعف الدافعية، وغياب التواصل الفعال، والأعمال الإدارية، والظروف الاجتماعية، وتحديات الذكاء الاصطناعي، وفيما يلي توضيح لها:

## ضعف الدافعية

أشار أغلب المشاركين إلى أن ضعف الدافعية من معوقات تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، حيث يشير أحدهم إلى ذلك فقال: "البعض من أعضاء التدريس، ربما لديهم ضعف دافعية نحو التميز، وهذا

بدوره يحدّد من تحقيق الاحتراف الأكاديمي، كما وضح آخر ذلك بقوله: "ضعف الدافعية من المشكلات التي تواجه تحقيق الاحتراف الأكاديمي، ذلك أن التميز والاحتراف يحتاجان إلى دافعية وتحفيز وتشجيع". كما شرح مشارك ثالث أسباب ضعف الدافعية نحو تحقيق الاحتراف الأكاديمي فقال "من أسباب ضعف الدافعية أن اعتقاد البعض أنه قد وصل إلى درجة كبيرة من العلم في مجال التخصص، ولا يحتاج إلى التحسين والتطوير وقد يرجع ذلك بسبب الفتور وضعف الدافعية لديه".

كما أن المقاومة للتغيير قد يكون بسبب ضعف الدافعية لدى بعض الأعضاء، حيث أشار إلى ذلك أحد المشاركين بأن "هناك مقاومة للتغيير بسبب ضعف الدافعية لدى البعض تجاه التطوير"، ويرى مشارك آخر أنّ ضعف الدافعية لدى بعض الأعضاء بسبب "ضعف التقدير الاجتماعي لدور عضو هيئة التدريس خارج الجامعة مما يقلل من الدافعية تجاه التطوير لدى البعض".

كما قد يؤدي ضعف الدافعية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس إلى ضعف التطور في مجالات معينة، مثل: إجادة اللغة الإنجليزية، والمهارات التقنية، مما قد يشكل تحدياً نحو تحقيق الاحتراف الأكاديمي، وفي هذا يشير أحد المشاركين فيقول: "من أهم معوقات الاحتراف الأكاديمي، عدم إجادة اللغة الإنجليزية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس، ذلك اللغة الإنجليزية ضرورية للتواصل مع جامعات عالمية، والاطلاع على المراجع الأجنبية التي تسهم بشكل كبير في التطوير، والوصول إلى الاحتراف الأكاديمي".

وهذا يتوافق مع ما أشار إليه المحسن (2007) من أنّ النمطية والجمود المهني من أبرز عوائق التطور الأكاديمي، ومع ما أشارت إليه دراسة عسيري (2018) حول ضعف استعداد بعض الأكاديميين لتطوير ممارساتهم نحو الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي، يمثل معوقاً نحو تحقيق الاحتراف الأكاديمي.

### ضعف التواصل الفعال

أشار بعض المشاركين إلى أنّ ضعف التواصل الفعال بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم بعضاً من جهة، وبين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة من جهة أخرى، من التحديات التي يمكن أن تحد من تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على الوجه المطلوب، حيث أكد أحدهم ذلك فقال: "هناك ضعف في التواصل الفعال بين أعضاء هيئة التدريس، وهذا قد يضعف التطوير في مجال التخصص" وأشار مشارك آخر إلى ذلك بقوله: "ضعف التواصل الفعال، وروح التعاون المثمر بين أعضاء هيئة التدريس ليس بالشكل الجيد، وهذا بدوره له أثر في ضعف تحقيق الاحتراف الأكاديمي لدى الأعضاء"، كما أضاف مشارك ثالث فقال: "عدم وجود تواصل فعال بين أعضاء هيئة التدريس في مجال التطور الأكاديمي، وخاصة بين التخصصات المختلفة، يؤثر سلباً على تحقيق الاحتراف الأكاديمي لديهم".

من ناحية أخرى، أشار أغلب المشاركين إلى أن ضعف التواصل الفعال مع المجتمع المحلي، لمعرفة احتياجاته، والتعاون والمشاركة في حل مشكلات المجتمع وتنميته، يمكن أن يكون من معوقات تحقيق الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث وضح أحد المشاركين فقال: "ضعف مشاركة عضو التدريس في الجوانب

التنمويّة للمجتمع المحليّ، والتعاون مع المؤسسات ذات العلاقة بالتخصص الأكاديميّ، يعد من المعوقات التي تحد من تحقيق الاحتراف الأكاديميّ لدى أعضاء هيئة التدريس".

وهذا يتفق مع ما أشار إليه المحسن (2007) أن التواصل من مكونات تحقيق الاحتراف الأكاديميّ، لذا فإن ضعف التواصل بين أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم من جهة، وضعف التواصل بين الأعضاء وبين قيادات الجامعات من جهة أخرى، يمكن أن يعيق تحقيق الاحتراف الأكاديميّ.

### الأعمال الإداريّة

أشار معظم المشاركين إلى أنّ الأعمال الإداريّة لأعضاء هيئة التدريس في بعض الأحيان تكون من معوقات تحقيق الاحتراف الأكاديميّ لهم، وفي هذا الشأن قال أحدهم: "ضغط المهام، والأعمال الإداريّة عامل مؤثر تأثير سلبيّ على تحقيق الاحتراف الأكاديميّ"، وأكد مشارك آخر ذلك بقوله إلى: "كثرة المهام الإداريّة تؤثر على التفرغ للتطوير الأكاديميّ"، وأشار مشارك آخر إلى أنّ: "هناك بعض المهام الإداريّة التي تستهلك جهدًا ووقتًا كبيرًا من عضو هيئة التدريس، وقد لا تحسب من نصابه التدريسيّ، وقد تؤثر على سعيه للوصول إلى الاحتراف الأكاديميّ"، أيضًا أكد مشارك أنّ: "ضغط العمل، وعدم وجود وقت كافٍ لعضو هيئة التدريس لحضور بعض الدورات التدريبية خاصة الخارجية، له انعكاس سلبيّ على تحقيق الاحتراف الأكاديميّ".

وتدعم هذه النتيجة مع المحسن (2007) في أن التفرغ الأكاديميّ والمرونة التنظيميّة يمثلان ركيزتين أساسيتين في تحقيق الاحتراف، كما تتسق مع ما ورد في نظام الجامعات الجديد بضرورة إعادة توزيع المهام بما يعزز من الكفاءة الأكاديميّة (العتيبي، 2022).

### ضعف التدريب والتطوير المهنيّ المستمر

أشار ثمانية عشر من المشاركين إلى أنّ ضعف التدريب والتطوير المهنيّ المستمر يشكل أحد أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في سعيهم نحو تحقيق الاحتراف الأكاديميّ، كما أشار معظم المشاركين إلى أنّ بعض برامج التدريب مكررة في المحتوى، ولا تلبّي فعليًا لاحتياجات عضو هيئة التدريس في تطوير كفاياته الأكاديميّة والبحثيّة؛ حيث ذكر أحد المشاركين أنّ: "البرامج التدريبية المقدمة في غالبها لا تتجاوز الجوانب النظرية العامة، ولا تساعد على تنمية المهارات الفعلية في التدريس أو البحث"، كما أشار بعض المشاركين إلى أنّ الجامعة تقدم بعض البرامج والدورات التدريبية، ولكن الإشكالية أن تلك البرامج قصيرة المدى، وتفتقر إلى المتابعة أو تقييم مدى الاستفادة منها، من ناحية أخرى، وأكد بعض المشاركين اهتمام الجامعة بإقامة برامج ودورات تدريبية، من أجل تطوير المهارات التدريسيّة والبحثيّة لأعضاء هيئة التدريس، ويبقى الدور الأهم على الأعضاء أنفسهم للبحث عن تلك البرامج والدورات التدريبية، والالتحاق بها.

وفي ذات السياق، وضح بعض المشاركين بعض الأسباب في عزوف بعض الأعضاء عن الالتحاق بالبرامج التدريبية، حيث قال أحدهم: "بعض الدورات تُنفذ بطرائق تقليديّة لا تراعي الفروق في الخبرة أو التخصص"، كما ذكرت إحدى المشاركات أن "أغلب الدورات تُقدّم بشكل موحد، سواء لحملة الدكتوراه الجدد، أو الأساتذة ذوي

الخبرة الطويلة، دون تمييز في الاحتياجات، أو مستوى العمق"، هذا ربما يشير إلى ضعف فلسفة التدريب التخصصي المستند إلى تحليل الواقع والاحتياجات الفعلية، ومن ثمَّ يحدُّ من فعالية تلك البرامج، وهو ما يتفق مع دراسة عسيري (2018) التي بينت أن عدم توجيه التدريب نحو الاحتياجات الواقعية لأعضاء هيئة التدريس يحدُّ من فعاليته، ويفقده دوره في تحقيق التنمية المهنية الحقيقية، وهذا يؤكد الحاجة إلى منظومة تطوير مهني متكاملة تقوم على التدرج والتقييم المستمر، من أجل أن تحقق تلك البرامج التدريبية أهدافها في التطوير، والتحسين المستمر. من ناحية أخرى، أشار بعض المشاركين إلى أنَّ ضعف التحفيز المؤسسي للمشاركة في برامج التطوير المهني، أحد التحديات التي ربما تؤثر في ضعف الإقبال على البرامج، والدورات التدريبية، ومن ثمَّ التطوير المهني، وتحقيق الاحتراف الأكاديمي، حيث عبر أحد المشاركين عن ذلك فقال: "أشارك بدافع شخصي؛ لأنني أسعى لتطوير ذاتي ومهاراتي"، لذا أكد معظم المشاركين أهمية التحفيز والتشجيع للالتحاق بالبرامج والدورات التدريبية من أجل التطوير المهني، وتحقيق الاحتراف الأكاديمي، ويتفق هذا مع ما أشار إليه المحسن (2007)، وولاء محمود (2021) من أنَّ التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لا يمكن أن تزدهر إلا في بيئة تتبنى فلسفة التحفيز والتقدير المستمر.

#### ضعف التكامل بين الأدوار الأكاديمية المختلفة

أكد جميع المشاركين ضعف الوعي بأهمية التكامل بين الوظائف الثلاث للجامعة (التدريس، والبحث، وخدمة المجتمع)، من التحديات التي تعيق تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، كما أجمعوا أن ممارسة هذه الأدوار الثلاثة في مسارات متوازنة مترابطة مؤشر على الاحترافية في العمل، وفي هذا يقول أحدهم: "إذا كان عمل عضو هيئة التدريس ليس فيه موازنة مترابطة بين ممارساته التدريسية والبحثية، وخدمة المجتمع، فهذا ربما يشير إلى ضعف الاحترافية، وهو من التحديات التي تواجه تحقيق الاحتراف الأكاديمي"، كما أضاف آخر فقال: "عندما يكون التدريس بمعزل عن الإنتاج البحثي لعضو هيئة التدريس، أو أبحاث العضو بمعزل حاجات المجتمع، فهذه مؤشرات تدل على ضعف الاحتراف الأكاديمي"، لذا بيَّن أحد المشاركين أهمية تحقيق التكامل فقال: "عندما ينجح عضو هيئة التدريس في توظيف نتائج أبحاثه لتطوير مهاراته التدريسية، أو يوظف نتائج أبحاثه لنشاط مجتمعي، فهو بذلك يمارس الاحترافية في عمله".

من ناحية أخرى، أشار بعض المشاركين إلى أنَّ التكامل بين تلك الأدوار أو الوظائف ليس أمرًا يمكن فرضه من الجامعة، إنما هو قناعة نابعة من عضو هيئة التدريس نفسه، عندما يدرك أن تلك الوظائف وإن كانت مختلفة بعض الشيء إلا أنَّها تسعى لهدف واحد، وهو تطوير الفرد والمجتمع.

يؤكد ما أشار إليه المشاركون مع دراسة عسيري (2018)، حيث بينت أنَّ الممارسات الأكاديمية في جامعة الملك خالد يغلب عليها الطابع التجزيئي، حيث يتم التركيز على بعض الجوانب على حساب أخرى، وهو ما ينعكس سلبيًا على هوية عضو هيئة التدريس المهنية، ويحدُّ من التطوير، كما تتفق هذه النتائج مع ما ذكره العبيري (2022) من أن غياب التكامل بين الأدوار الأكاديمية يضعف الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، ويقلل من انتمائهم المؤسسي، ومن ثمَّ فإنَّ ضعف التكامل بين الأدوار الثلاثة يُعدُّ من التحديات أمام تحقيق الاحتراف الأكاديمي الجيد (ولاء محمود، 2021).

## تحديات الذكاء الاصطناعي

أشار جميع المشاركين إلى أنَّ تحديات الذكاء الاصطناعي من معوقات تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، حيث ذكر أحدهم: "أن الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته يحتاج إلى مهارات جديدة للاستفادة من هذه التقنية، وهو ما يفتقده بعض أعضاء هيئة التدريس، ومن ثمَّ يعيث تحقيق لاحتراف الأكاديمي لديهم"، وهو ما أكده عضو آخر فقال: "ضعف تدريب عضو هيئة التدريس على مهارات الذكاء الاصطناعي، له دور في ضعف تحقيق الاحتراف الأكاديمي"، وهذا ما وضحه ثالث حينما قال "ضعف إلمام بعض أعضاء هيئة التدريس بتقنيات الذكاء الاصطناعي يصعب عليه توظيفه في التدريس، والبحث العلمي، وهذا بدوره يؤثر سلبًا على تحقيق الاحتراف الأكاديمي".

وهو ما يتوافق مع ما أشار إليه الهندي (2020)، وعبد الرزاق، وآخرون (2021) أن ضعف التطوير المهني المستمر، وضعف مهارات التعليم الرقمي يشكل تحديًا لتحقيق الاحتراف الأكاديمي. ويمكن القول إنَّ النتائج كشفت عن مجموعة من التحديات أبرزها ضعف الدافعية، وضعف التواصل الفعال، والأعباء الإدارية، والتحديات التقنية، والاجتماعية، وتؤكد هذه النتائج ما أشار إليه المحسن (2007) من أن غياب المعايير العلمية لتقويم الأداء الأكاديمي، وضعف برامج تنمية الكفاءات من أبرز معوقات الاحتراف الأكاديمي، كما تتوافق مع ما ورد في الأدبيات الحديثة بأن البيروقراطية الإدارية، وضعف الشفافية والحوكمة الجامعية من التحديات التنظيمية المؤثرة على الاحتراف الأكاديمي (Khine & Muthanna, 2023)؛ (Reissner & Armitage-Chan, 2024).

كذلك تتسق النتائج مع ما ورد في الإطار النظري من أن التحولات الهيكلية في نظام الجامعات الجديد تهدف إلى تقليل هذه التحديات عبر تعزيز الاستقلالية المؤسسية، وتحسين الأداء الأكاديمي والبحثي (الصالح، 2020؛ العتيبي، 2022).

### نتائج السؤال الثاني: ما متطلبات تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

أشار المشاركون إلى عدة متطلبات لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وهي: الكفاءة العلمية، والمهارات التدريسية، والالتزام الأخلاقي والمهني، والتعلم المستمر، وتطوير الذات، ومعايير واضحة لتقويم الأداء، والتحفيز والتشجيع، وبيئة العمل الجامعية، والإنتاج البحثي، والتنمية المجتمعية، وفيما يلي شرح لها:

### الكفاءة العلمية

أشار جميع المشاركين إلى أن الكفاءة العلمية تمثل ركيزة أساسية؛ لتحقيق الاحتراف الأكاديمي، ذلك أن عضو هيئة التدريس المحترف هو من يمتلك معرفة عميقة ومحدثة في تخصصه، ويستطيع توظيفها في أعماله ومهامه التدريسية والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، كما أكد المشاركون أهمية التطوير الذاتي المستمر ومتابعة المستجدات العلمية، والمشاركة في المؤتمرات المتخصصة، وقد عبّر أحد المشاركين عن ذلك بقوله: "عضو هيئة التدريس المحترف لا يكتفي بما تعلمه أثناء دراسته، بل يسعى دائمًا لتحديث معرفته، ومتابعة المستجدات في تخصصه، ليتمكن من

تطوير نفسه" وأضاف مشارك آخر: "من الضروري أن يمتلك الأكاديمي عمقاً علمياً يمكنه من مناقشة قضايا تخصصه بثقة؛ لأن ذلك يعزز مكانته أمام طلابه وزملائه"، فيما أشار مشارك ثالث إلى أن: "ضعف الاطلاع على الدراسات الحديثة يجعل عضو هيئة التدريس يقدم معرفة تقليدية لا تواكب متطلبات العصر". وهو ما يتوافق مع ما أكدته المحسن (2007)، و (Habibi et al.) (2022) أن الكفاءة العلمية عنصرٌ أساسٌ لتحقيق الاحتراف الأكاديمي.

### المهارات التدريسية

أكد المشاركون أن الاحتراف الأكاديمي لا يقتصر على المعرفة النظرية، بل يحتاج عضو هيئة التدريس إلى مهارة وقدرة على نقل المعرفة بطرائق فعالة ومبتكرة، لذا أشاروا إلى أهمية امتلاك عضو هيئة التدريس مهارات تمكنه من استخدام إستراتيجيات التدريس الحديثة، وتوظيف التقنيات التعليمية الرقمية في العملية التعليمية. وفي هذا السياق أكد أحد المشاركين ذلك بقوله: "الاحتراف الأكاديمي لا بد أن يظهر في القاعة الدراسية... عندما يكون عضو هيئة التدريس قادراً على تحفيز طلابه على التفكير والنقاش لا على الحفظ والتلقين"، وأضاف آخر قائلاً: "استخدام التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي في التعليم أصبح مطلباً أساسياً للتميز الأكاديمي".

أيضاً أشار عدد من المشاركين إلى أن الاحتراف الأكاديمي في الوقت الراهن لم يعد مقتصرًا على التدريس والبحث فقط، بل أصبح يتطلب امتلاك مهارات التحول الرقمي في الأداء الأكاديمي، من هنا أكد بعض المشاركين أن عضو التدريس المحترف يجيد إدارة مقرراته إلكترونياً، ويستثمر المنصات الجامعية في التواصل مع الطلاب. وأشار عضو آخر إلى أهمية تطبيق أساليب تقويم متنوعة لقياس تحقق نواتج التعلم فقال: "الاحتراف الأكاديمي يتطلب إلى إعادة النظر في أساليب التقويم حتى تقيس فعلاً نواتج التعلم، وليس فقط معرفة الطالب النظرية".

كما أكد المشاركون ضرورة الاهتمام بتطوير المهارات التقنية، وتقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث أكد أحدهم ذلك بقوله: "لا بد من توفير التقنيات الحديثة في القاعات الدراسية، وتعزيز تقنيات الذكاء الاصطناعي، وتدريب أعضاء هيئة التدريس عليها، حيث إن ذلك يدعم تحقيق الاحتراف الأكاديمي"، وأضاف آخر في هذا الشأن فقال: "لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لا بد من توفير برامج تدريب متقدمة لأعضاء هيئة التدريس في مجال التقنية، وقواعد البيانات والذكاء الاصطناعي".

وهذا يتوافق مع ما توصلت إليه دراسة الهندي (2020)، وولاء محمود (2021)، وعسيري (2018) أن تطوير هذه المهارات يعد أحد العوامل الجوهرية في تحقيق جودة التعليم الجامعي، ورفع كفاءة عضو هيئة التدريس.

### الالتزام الأخلاقي والمهني

أجمع المشاركون أن الأخلاق المهنية تمثل جوهر الاحتراف الأكاديمي، وأنها تنعكس على جودة الممارسات التعليمية والبحثية، وأكدوا أن الالتزام بالنزاهة والعدالة الموضوعية في التعامل مع الطلاب والزملاء يعد من أهم مؤشرات الاحتراف، حيث قال أحدهم: "النزاهة في التقويم والبحث هي ما يميز الأكاديمي المحترف عن غيره"، وأضاف آخر قائلاً: "أخلاقيات المهنة ليست شعارات، بل ممارسات تظهر في التعامل مع الزملاء والطلاب والبحث العلمي".

كذلك أشار بعض المشاركين إلى أهمية تعزيز الولاء والرضا الوظيفي، فقال أحدهم "تحقيق الاحتراف الأكاديمي يحتاج إلى تشجيع الذات وتطويره والحث على الالتزام بأخلاقيات المهنة"، ويضيف آخر "تعزيز الولاء والرضا الوظيفي لعضو التدريس أمرًا ذا أهمية لتحقيق الاحتراف الأكاديمي".

وهو ما أكده المحسن (2007) في تصنيفه لأخلاقيات المهنة كأحد محددات الأداء المهني المحترف، كما يتوافق مع أهمية العدالة والشفافية ضمن سياسات الجامعة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي (الصالح، 2020).

### التعلم المستمر وتطوير الذات

أشار جميع المشاركين إلى أن التنمية المهنية تحتاج إلى التعلم المستمر وتطوير الذات، وهي من أهم متطلبات تحقيق الاحتراف الأكاديمي، ويتطلب ذلك توفير دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تدعم تطوير الأداء وفقًا لاحتياجاتهم التغيرات الحديثة ومتطلباتها وتطويرها بشكل مستمر، حيث أكد أحد المشاركين، ذلك بقوله "ضرورة توفير دورات تدريبية في المجال الأكاديمي، مثل: الذكاء الاصطناعي، والبلوك بورد، والدورات في الكتابة الأكاديمية، والحوار التحليلي.....؛ لأن مثل هذه الدورات تساعد على التطور الذي يؤدي إلى الاحتراف الأكاديمي"، وأضاف آخر: "ضرورة تكثيف الدورات التدريبية الأكاديمية التي تعزز تطور مهارات أعضاء".

كما أكد جميع المشاركين أن حضور المؤتمرات والمشاركة فيها يعد أمرًا ذا أهمية يساعد على تطوير المعرفة وتبادلها لدى الأعضاء، مما يساعد على تحقيق الاحتراف الأكاديمي، وفيه هذا الجانب أكد أحد المشاركين فقال: "حضور المؤتمرات، والمشاركة فيها أمر مهم، حيث تشكل تجمعًا علميًا يستفيد منه عضو هيئة التدريس، ويدعم تحقيق الاحتراف الأكاديمي".

من جانب آخر، أكد جميع المشاركين أهمية توفير مراكز، ووحدات للتدريب، وحاضنات للإبداع، فقال أحدهم: "وجود مركز متخصص يقدم دورات في مجال التخصص، له دور كبير في مساعدة أعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم التدريسية والبحثية للوصول إلى الاحترافية"، كما أشار آخر إلى ذلك فقال: "توفير وحدة على مستوى الكلية للبحث العلمي تطرح الأفكار، وورش العمل لمستجدات البحث العلمي"، وأضاف آخر "ضرورة توفير حاضنات للإبداع التي تعمل على تشجيع الأفكار العلمية المميزة".

وهذا يتفق مع دراسة عبد الرزاق وآخرين (2021) التي أوصت بضرورة الاهتمام بالتنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس، ودراسة الهندي (2020) التي أكدت أثر التدريب في تحسين الأداء الأكاديمي.

أيضا أشار المشاركون إلى أن الاحتراف الأكاديمي يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يدرك أن التعلم لا يتوقف عند حدود الدرجة العلمية، بل يستمر مدى الحياة، لذا أكدوا أهمية حضور البرامج التدريبية، وورش العمل العلمي، وفي هذا الجانب يقول أحدهم: "العلم لا يتوقف عند الحصول على الدرجة العلمية، بل يبدأ بعدها؛ لأن التطوير المستمر هو ما يصنع الفرق"، ويؤكد عضو آخر ذلك بقوله: "من المهم أن يرى عضو هيئة التدريس نفسه متعلمًا دائمًا، وليس مجرد ناقل للمعرفة".

من ناحية أخرى، أكد جميع المشاركين أن إدارة الوقت والالتزامات الأكاديمية من المتطلبات الجوهرية لتحقيق الاحتراف الأكاديمي، إذ تمكن عضو هيئة التدريس من التوازن بين مهامه التعليمية والبحثية والمجتمعية، وتساعد

على التعلم المستمر، وتطوير الذات، وفي هذا الشأن قال أحد المشاركين: "عضو هيئة التدريس المحترف هو من يستطيع موازنة مهامه الأساسية: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع"، كما وضع عضو آخر: "أن التخطيط المسبق للمهام، ومتابعة التنفيذ بدقة، يعكس الانضباط الأكاديمي".

وهو ما تدعمه الأدبيات، إذ أوضح كل من (Mahon et al) (2019)، و (Janke et al) (2021) أن التطوير المهني المستمر يعزز الهوية الأكاديمية، ويقوي الانتماء المهني، ويزيد من جودة الأداء. أيضاً يتفق هذا مع ما أشار إليه المحسن (2007) أن الاحتراف الأكاديمي يقوم على التميز في الأداء، والتفرغ الأكاديمي، والالتزام بأخلاقيات المهنة، وهي مقومات لا تتحقق إلا بوجود بيئة جامعية محفزة على التحسين والتطوير المستمر، كما تتقاطع النتائج مع دراسة عسييري (2018) التي أكدت أهمية تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتحقيق الاحتراف الأكاديمي.

### معايير واضحة لتقويم الأداء

أكد المشاركون أن وجود معايير واضحة ومحددة لتقويم الأداء بشكل مستمر من أهم متطلبات تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، حيث قال أحدهم "ضرورة تطوير معايير الأداء بشكل مستمر؛ ليتوافق مع متطلبات العصر، وتكون محفزة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي"، وهو ما وضعه عضو آخر بقوله: "تعد معايير تقويم الأداء من الأدوات التي تحفز على التطوير مما يقود للوصول إلى الاحتراف الأكاديمي"، وهو ما عبر عنه مشارك ثالث عندما قال: "تحقيق الاحتراف الأكاديمي بحاجة إلى نظام تقويم شفاف يوضح للأعضاء ماذا يعني الأداء المتميز، ومتى يُعد عضو هيئة التدريس محترفاً".

وهو ما أكدته المحسن (2007) أن تحقيق الاحتراف الأكاديمي يحتاج إلى وجود معايير واضحة وشفافة، كما جاء في دراسة عبد الرزاق وآخرين (2021) التي شددت على أهمية تبني معايير مؤسسية دقيقة لتقويم الأداء.

### التحفيز والتشجيع

أكد جميع المشاركين أن وجود التحفيز والتشجيع من متطلبات تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، لذا أشار أحد المشاركين إلى أهمية الدعم المادي لحضور المؤتمرات والدورات العلمية، حيث قال: "لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لا بد من الدعم المادي للتشجيع على حضور الدورات والمؤتمرات العلمية لما لها من أثر لتطوير الجانب المعرفي والعلمي، والتواصل مع العلماء والباحثين.... مما ينعكس إيجاباً على عضو هيئة التدريس، وتطوره المهني والعلمي".

من ناحية أخرى، أشار بعض المشاركين إلى ضرورة ربط الحوافز المادية، والأداء الأكاديمي لتشجيع الاحتراف الأكاديمي، حيث قال أحدهم: "الربط بين الحوافز المادية، ومؤشرات الأداء، له أثر كبير لتشجيع تحقيق الاحتراف الأكاديمي" هو ما أكدته مشارك آخر بقوله: "ربط الحوافز المادية بجودة الأداء والتميز عاملاً مؤثراً في تحقيق الاحتراف الأكاديمي".

لذلك أكد أغلب المشاركين ضرورة الاهتمام بتعدد مصادر الدعم المادي والتمويل، وتوفير الصناديق الوقفية لدعم تحقيق الاحتراف الأكاديمي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Musselin) (2013) التي أكدت أن الاحتراف الأكاديمي جزء من إصلاح التعليم العالي، وأكدت ضرورة توفير الدعم المادي والمعنوي لتشجيع الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وتحفيزهم، أيضا يتفق مع نتائج دراسة المحسن (2007) التي أوصت بأهمية التحفيز للوصول إلى الاحتراف الأكاديمي.

### بيئة العمل الجامعية

أكد المشاركون أن بيئة العمل الجامعية المادية والمعنوية لها أثر كبير في تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، ذلك أن البيئة الجاذبة التي توفر مكاتب مناسبة، وخدمات تقنية حديثة، ودعماً لوجستياً جيداً، تسهم بشكل كبير، وتساعد عضو هيئة التدريس على أداء مهامه بكفاءة وتميز، أيضاً أشار المشاركون إلى أن توفر المناخ الإيجابي الذي يسوده الاحترام، والتعاون بين الزملاء، له دور كبير للوصول إلى الاحتراف الأكاديمي، وفي هذا الشأن أكد أحد المشاركين ذلك بقوله: "بيئة العمل المريحة والجاذبة تشجع وتحفز عضو هيئة التدريس على العطاء والتميز"، وأضاف آخر فقال: "الوصول إلى الاحتراف الأكاديمي يتطلب بنية تحتية حديثة في القاعات الدراسية، والمختبرات لتواكب متطلبات التعليم الحديث، وتساعد عضو هيئة التدريس على الإبداع والتميز".

كما أشار المشاركون إلى أن توفير بيئة تنظيمية داعمة من متطلبات تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، لذا أكدوا أن القيادة الجامعية تمثل المحرك الأساس لرفع مستوى الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، حيث إن تبني القيادات الجامعية لرؤية واضحة تعزز التميز، وتوفر بيئة مشجعة للتطوير والإبداع، يُعد عاملاً أساسياً لتحقيق جودة الأداء الأكاديمي، وأشاروا إلى أن الاحتراف من الصعوبة أن يتحقق في بيئة يغيب عنها الدعم الإداري، أو التشجيع المادي والمعنوي.

كما أشار بعض المشاركين إلى أهمية أن تكون سياسات القيادة الجامعية عادلة وشفافة ومحفزة للإنجاز، مع توفير قنوات تواصل مفتوحة بين الإدارة، وأعضاء هيئة التدريس، وهو ما عبر عنه أحد المشاركين بقوله: "حين يشعر عضو هيئة التدريس أن الإدارة الجامعية تؤمن بقدراته وتمنحه الثقة، فإنه يبذل أقصى جهده ويبدع في عمله"، وهذا ما أكدته عضو آخر بينما قال: "الاحتراف الأكاديمي يحتاج إلى قيادة تبني التميز، وتكافئ الذين لديهم تميز".

ويتطابق ذلك مع ما ورد في دراسة عبد الرزاق وآخرين (2021)، والمحسن (2007) التي أكدت دور بيئة العمل في رفع الرضا المهني، وتحقيق الجودة، مما يساهم في تحقيق الاحتراف الأكاديمي.

### الإنتاج البحثي

أشار المشاركون إلى ضرورة الاهتمام بجودة الإنتاج البحثي وأثره في تنمية المجتمع، حيث يمثل هذا الجانب أمراً رئيساً في الاحتراف الأكاديمي، لذا أكدوا الحاجة للاهتمام بالجوانب النوعية والأصالة والإفادة المجتمعية، حيث تعدّ أن هذه النقاط من المؤشرات الرئيسة للتميز البحثي، وفي هذا قال أحدهم: "عضو هيئة التدريس المحترف هو من يوجه أبحاثه نحو معالجة قضايا المجتمع، ويسهم في تطوير السياسات التعليمية والاقتصادية والثقافية من خلال نتائج علمية قابلة للتطبيق"، وأضاف آخر قائلا: "الاحتراف في البحث لا يعني نشر عدد كبير من الأوراق، بل أن تكون للأبحاث قيمة وأثر واضح".

كذلك أكد المشاركون أن التعاون البحثي بين الباحثين والشراكات البحثية بين الجامعات والمؤسسات الوطنية، من أهم الركائز التي تدعم تحقيق الاحتراف الأكاديمي، حيث تسهم في تبادل الخبرات بين الباحثين، وتوسيع آفاق المعرفة، وتعزيز جودة الإنتاج العلمي، وفي هذا الجانب ذكر أحد المشاركين ذلك فقال: "التعاون بين الباحثين والمشاركة في إنتاج البحوث العلمية، يساعد على تجويدها، مما يعزز الاحتراف الأكاديمي في البحث العلمي"، كما أضاف آخر فقال: "الشراكات بين الجامعة، وجامعات محلية أو علمية مفيدة لنا حيث نستفيد ونطور مهارتنا البحثية"، لذا أشار بعض المشاركين إلى أهمية دعم الشراكات البحثية، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الفرق البحثية، والتعاون بين الباحثين.

كما بين المشاركون أن النشر في المجلات العلمية المصنفة عالمياً (مثل Web of Science و Scopus) يعد معياراً موضوعياً لقياس مستوى الاحتراف الأكاديمي، من ناحية أخرى أشاروا إلى أن النشر في تلك المجلات يحتاج إلى معرفة آليات النشر ومعاييرها، لذا أكدوا الحاجة للدعم المؤسسي المادي والفني، مما يحفز أعضاء هيئة التدريس لنشر الأبحاث في تلك المجلات، وهذا بدوره يساهم في تحقيق الاحتراف الأكاديمي، وفي هذا الشأن قال أحدهم: "النشر في المجلات المصنفة يحتاج إلى تدريب، ودعم من الجامعة".

#### التنمية المجتمعية

أكد المشاركون أن التنمية المجتمعية والتعاونية من متطلبات تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، حيث إن الجامعة جزء من المجتمع، ولا بد من تفعيل المسؤولية الاجتماعية، حيث أشار أحد المشاركين إلى ذلك بقوله: "لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لا بد من خدمة المجتمع، ودعم المسؤولية المجتمعية؛ لأن الجامعة جزء من المجتمع والمشاركة في حل مشكلاته، والعمل على تحقيق متطلباته".

وتأكيد ضرورة انفتاح الجامعة على المجتمع، حيث أشار أغلب المشاركين إلى أن تحقيق الاحتراف الأكاديمي يحتاج إلى شراكات بين الجامعة والمجتمع تتعلق بالرعاية الاجتماعية، وتعزيز القيم في المجتمع، ومن ثم يكون عضو هيئة التدريس مندجاً في المجتمع يتوسع مداركه، ويساعده كثيراً في التطور، وهو ما يتوافق مع ما أشار إليه المحسن (2007) في ضرورة ربط الجامعة بالمجتمع ضمن مفهوم الاحتراف الأكاديمي.

أشارت النتائج إلى مجموعة من المتطلبات، من أبرزها الكفاءة العلمية، والمهارات التدريسية، والالتزام الأخلاقي والمهني، والتعلم المستمر، ومعايير تقويم الأداء، والتحفيز، وبيئة العمل الجامعية، والإنتاج البحثي، والتنمية المجتمعية. وتتفق هذه النتائج مع ما ورد في الإطار النظري حول أبعاد الاحتراف الأكاديمي الثلاثة: المعرفي، والمهاري، والقيمي (Habibi et al., 2022)، وكذلك مع دراسة المحسن (2007)، وعسيري (2018)، وعبد الرزاق وآخرين (2021) التي أكدت أهمية التدريب المستمر، وتبني أسلوب الجودة الشاملة، وتطوير مراكز التنمية المهنية داخل الجامعات، كما تدعم النتائج ما ذكره (Mahon et al) (2019)، (Janke et al) (2021) حول أهمية الدعم المؤسسي، وبرامج التطوير المهني في تعزيز الأداء الأكاديمي، والانتماء للمهنة. ويلاحظ أن هذه المتطلبات تتكامل مع رؤية المملكة (2030) في تعزيز جودة التعليم الجامعي من خلال الاستثمار في الكفاءات الأكاديمية والبحثية (سفر، 2021).

### الخلاصة النظرية:

يمكن القول إنَّ الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس يمثل عمليةً بنائيةً تفاعليةً، وتحقيقه يحتاج، لتوافر عوامل متعددة فرديةً، نفسية، ومجتمعية، ومؤسسية، وتنظيمية الاحتراف الأكاديمي ليس حالة ثابتة، بل مسار ديناميّ متطور يتركز على الكفاءة العلمية والمهارية والأخلاقية لعضو هيئة التدريس، ويتعزز بقدر ما توفره الجامعة من تمكين مؤسسي، وبيئة داعمة، وثقافة تشاركية قائمة على العدالة، والمساءلة، والحوكمة، أيضًا الاحتراف الأكاديمي يتجسد في التفاعل المتوازن بين الأداء الفردي المتميز، والتمكين التنظيمي الفاعل، بحيث يؤدي ضعف أحدهما إلى خلل في منظومة الاحتراف ككل.

### التوصيات:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تتعلق بالتحديات والمتطلبات المرتبطة بتحقيق الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، يمكن تقديم التوصيات الآتية:
- 1- إعداد برامج تدريبية متقدمة تستند إلى احتياجات أعضاء هيئة التدريس، وتهدف إلى تنمية كفاياتهم الأكاديمية، تشمل مجالات التخطيط للتدريس، وتطبيق الإستراتيجيات الحديثة، وتنوع أساليب التقويم، بما يعزز مستوى الاحتراف في المهام التدريسية.
  - 2- تعزيز مقومات الاحتراف البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال توفير برامج نوعية متخصصة في معالجة البيانات، والكتابة العلمية، والنشر في المجالات المصنفة، بما يسهم في الارتقاء بجودة المخرجات البحثية.
  - 3- تنمية الكفايات الشخصية والمهنية الداعمة للاحتراف الأكاديمي، كالقدرة على التواصل الفعال، وإدارة الوقت، والعمل التعاوني، واتخاذ القرار؛ لما لهذه المهارات من دور في رفع كفاءة الأداء الأكاديمي بمستوياته المختلفة.
  - 4- تهيئة بيئة جامعية داعمة ومحفزة تسهم في ترسيخ ممارسات الاحتراف الأكاديمي، من خلال توفير الموارد التعليمية والتقنية، وتخفيف الأعباء الإدارية، وتحسين ظروف العمل، بما يمكن أعضاء هيئة التدريس من تطوير أدائهم التدريسي والبحثي بفاعلية.
  - 5- دعم الابتكار في التدريس والبحث العلمي بوصفه أحد محاور الاحتراف الأكاديمي، من خلال توفير الحوافز المناسبة، وتمويل المبادرات الإبداعية التي تسهم في تحسين جودة التعليم والبحث.

### قصور الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى اكتشاف التحديات التي تواجه تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ومن ثم الوصول إلى المتطلبات اللازمة لتحقيقه، وبما أن عينة الدراسة تم اختيارهم بالطريقة القصدية، ومن جامعة واحدة، لذا لا يمكن تعميم نتائج الدراسة على جامعات أخرى في المملكة العربية السعودية. مقترحات لدراسات مستقبلية:

- 1- إجراء دراسة مقارنة تبحث عن تحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
- 2- دراسة دور القيادة الجامعية في تحقيق الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 3- دراسة العلاقة بين البرامج التدريبية، وتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

## المراجع

- باسعيد، ابتسام عبد الله. (2020). استقلالية الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية: دراسة استشرافية. رسالة الخليج العربي، 41(155)، 81-102.
- جامعة القصيم. (2025). بيانات أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم. تم الاسترجاع بتاريخ 12 يناير 2025 من [/https://data.qu.edu.sa](https://data.qu.edu.sa)
- رؤية المملكة 2030. (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية. <https://vision2030.gov.sa>
- سفر، منال عبد الرحمن محمد. (2021). استقلالية الجامعات السعودية في ضوء نظام الجامعات الجديدة: سيناريوهات بديلة. مجلة كلية التربية، 101(1)، 67-117.
- الصالح، محمد عبد العزيز. (2020). أبرز ملامح مشروع نظام الجامعات [ورشة عمل]. تم الاسترجاع في 13 / 10 / 1446 هـ من: <https://2u.pw/2zd6c>
- عابدين، مجدي محمد مدني، عطايا، عبد الناصر سعيد، السمدوني، إبراهيم عبد الرفع. (2022). معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، 193(5)، الجزء (5).
- العبد الكريم، راشد حسين. (2019). البحث النوعي في التربية (الطبعة الثانية). مكتبة الرشد.
- عبد الرزاق، عبد الرزاق عبد الكريم، وعثمان، السعيد محمود السعيد، وغمري، السيد إسماعيل محمد إبراهيم. (2021). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريادية. مجلة التربية، 192(1).
- العبيري، فهد حمدان. (2022). تحليل العلاقة بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية للاحتراف الأكاديمي ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية بجامعة تبوك. المجلة التربوية، جامعة سوهاج. 103 (103)، 431- 487.
- العتيبي، منيرة نايف. (2022). استقلالية الجامعات الناشئة في ضوء النظام الجديد للجامعات في المملكة العربية السعودية. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، 12(2)، 149-206.
- عسيري، أمل عبد الله. (2018). تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس من منظور الاحتراف الأكاديمي بجامعة الملك خالد [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك خالد.
- العنزي، مشعل سليمان العدواني. (2014). الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، 9(2)، 265-286.
- قاسم، مجدي عبد الوهاب؛ شحاتة، صفاء أحمد. (2014). صناعة مستقبل التعليم الجامعي بين إرادة التغيير وإدارته. مصر دار الفكر العربي.
- الحسن، محسن بن عبد الرحمن بن محسن. (2007). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. مستقبل التربية العربية، 13(44)، 9-39.

- ولاء، محمود، محمود عبد الله. (2021). رؤية مقترحة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية. *مجلة كلية التربية، 32*(128)، 797-900.
- المركز الوطني للتعليم الإلكتروني. (2021). تقرير حالة التعليم الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي (2021). المركز الوطني للتعليم الإلكتروني.
- الهندي، خلود زكريا. (2020). أثر التدريب في تحسين أداء القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات الجديد بالمملكة العربية السعودية لتحقيق رؤية (2030). *المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، جامعة المنوفية، 7*(21).
- محمود، هند، دياب نور الدين،، ومحمد، عبد الناصر راضي، ومصطفى، رشاد أبو المجد. (2024). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق القيمة المضافة بالجامعات المصرية. *مجلة العلوم التربوية، 61*(1)، 447-874.
- محمود، هند، دياب نور الدين،، ومحمد، عبد الناصر راضي،، ومصطفى، رشاد أبو المجد. (2024). واقع الاحتراف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي ومقترحات تفعيله. *مجلة العلوم التربوية، 61*(1)، 477-525.
- وزارة التعليم. (1441هـ). نظام الجامعات. وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية.
- وزارة التعليم. (2020). اللائحة التنفيذية لنظام الجامعات. وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية.
- وزارة التعليم. (2022). التقرير الإحصائي السنوي للتعليم العالي. وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية. <https://moe.gov.sa>
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (2025). دليل بطاقات مجالات ومؤشرات التصنيف السعودي العالمي (صقر) لمؤسسات التعليم العالي.

- Altbach, P. G. (2001). Academic freedom: International realities and challenges. *Higher Education, 41*(1-2), 205-219.
- Ben-David, J. (1972). *The scientific role: The emergence of a profession*. University of Chicago Press.
- Boyer, E. L. (1990). *Scholarship reconsidered: Priorities of the professoriate*. The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Brubacher, J. S., & Rudy, W. (1997). *Higher education in transition: A history of American colleges and universities* (4th ed.). Transaction Publishers.
- Clark, B. R. (1987). *The academic life: Small worlds, different worlds*. The Carnegie Foundation.
- de Jong, S., & Kantimm, W. (2024). Do professional staff in universities really challenge academic norms? A perspective from the Netherlands. *Higher Education, 88*, 2165-2186.

- Gopaul, B., Jones, G. A., Weinraub, J., Metcalfe, A., Fisher, D., Gingras, Y., & Robinson, K. (2016). The academic profession in Canada: Perceptions of Canadian university faculty about research and teaching. *Canadian Journal of Higher Education*, 46(2), 55–77.
- Habibi, H., Bigdeli, S., Sohrabi, Z., & Ebadi, A. (2022). Professionalism among academic educational leaders: A concept analysis. *Journal of Education and Health Promotion*, 11, 333.
- Halal Orfali, C., Arancibia Muñoz, M. L., Riquelme Plaza, I., & Unda Valenzuela, R. (2024). How higher education teachers see their professional identity. *Frontiers in Education*, 9, Article 142984.
- Higher Education Academy. (2011). The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education (UKPSF). Advance HE.
- Janke, K. K., Bloom, T. J., Boyce, E. G., Johnson, J. L., Kopacek, K., O'Sullivan, T. A., Petrelli, H. M. W., Steeb, D. R., & Ross, L. J. (2021). A pathway to professional identity formation: Report of the 2020–2021 AACP Student Affairs Standing Committee. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 85(10), 1128–1142.
- Khine, M. S., & Muthanna, A. (Eds.). (2023). The development of professional identity in higher education: Continuing and advancing professionalism. Routledge.
- Mahon, K., Dentler, S., & Seipel, S. (2019). Nurturing professional growth among new academics. *Teaching in Higher Education*, 27(2), 155–170.
- Musselin, C. (2013). How peer review empowers the academic profession and university managers: Changes in relationships between the state, universities and the professoriate. *Research Policy*, 42(5), 1165–1173.
- Puhr, R. E. (2023). Professional identity of faculty in higher education (Doctoral dissertation, University College London). UCL Discovery.
- Reissner, S. C., & Armitage-Chan, E. (2024). Manifestations of professional identity work: An integrative review of research in professional identity formation. *Studies in Higher Education*, 49(12).
- Shils, E. (1997). The academic ethos under strain. *Minerva*, 35(3), 263–276.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications, Inc.
- Sturtevant, H., & Wheeler, L. (2019). The interplay of identity and faculty community in STEM education reform. *International Journal of STEM Education*, 6, 12.