



كلية التربية
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

**تطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات
بالجامعات المصرية في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم فى
ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات**

إعداد

د/ إيمان حملى رجب زهران

أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم المساعد

كلية التربية - جامعة الفيوم

تاريخ استلام البحث : ٢٨ مايو ٢٠٢٢ م - تاريخ قبول النشر: ١١ يونيو ٢٠٢٢ م

DOI: 10.12816/EDUSOHAG.2022.



ملخص البحث

تعد المسؤولية الاجتماعية أحد أهم الواجبات الوظيفية التي تقع على عاتق الجامعة فهي التزام مستمر منها في تطوير المستوى الثقافي والاقتصادي والتعليمي والاجتماعي لجميع أفراد المجتمع ،ومن أبرز التحديات العالمية التي شهدتها الجامعات التصنيفات العالمية والتي اتجهت إلى وضع معايير لها لتقييم مؤسسات التعليم العالي وتحديد ترتيبها على المستوى الدولي ،لذلك يحاول البحث الحالي الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: . كيف يمكن تطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات ؟ ،ويمكن تحديد أهداف البحث في أنه يسعى إلى الوقوف على واقع قيم المسؤولية الاجتماعية في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ،واعتمد البحث على المنهج الوصفي ،ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث وجود مجموعة من المعوقات التي تعيق تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية منها نقص الموارد المالية المخصصة لتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية ،وفي نهاية البحث تم وضع مجموعة من الآليات اللازمة لتطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات.

الكلمات المفتاحية : تطوير - دور -مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات - قيم - المسؤولية الاجتماعية - معايير التصنيفات العالمية للجامعات.

Developing the role of faculty and leadership development centers in Egyptian universities in developing their social responsibility values in light of the standards of international university classifications

Dr. Eman Hamdy Ragab Zahran

Faculty of Education - Fayoum University

Abstract

Social responsibility is one of the most important job duties that fall on the shoulders of the university, as it is a continuous commitment from it to develop the cultural, economic, educational and social level for all members of society. Therefore, the current research attempts to answer the following main question: How can the role of faculty and leadership development centers in Egyptian universities be developed in developing their social responsibility values in light of the standards of international university classifications? The objectives of the research can be determined in that it seeks to stand on the reality of the values of social responsibility in the centers of capacity development of faculty members and leaders in Egyptian universities from the point of view of faculty members, and the research relied on the descriptive approach. Impeding the development of social responsibility values in the capacity development centers of faculty members and university leaders, including the lack of financial resources allocated to the implementation of social responsibility programs. They have in the light of the standards of international classifications of universities.

Keywords: Developing - role, faculty and leadership development centers- social responsibility- international university rankings standards values.

مقدمة

يعد التعليم العالى أحد الركائز الأساسية التي تسهم في تكوين المجتمع و الفرد وتحديد ملامحه في الحاضر والمستقبل معاً، كما يتوقف نجاح مؤسساته في قدرتها على الإستجابة الفعالة للعديد من التحديات التي في مقدمتها العولمة والمنافسة العالمية لما لهما من تأثيرات واضح على مؤسسات التعليم العالى ، ولهذا فإن الجامعات دائماً في حاجة إلى تأهيل وإعداد وتدريب أعضائها بشكل مستمر يجعلها على وعي دائم بالمتغيرات العالمية والمحلية وتكون قادرة على التكيف معها بشكل يحقق أهداف المجتمع .

فقد أصبح تطوير أداء مؤسسات التعليم العالى وتحسينها يشكل اهتماماً عالمياً في جميع دول العالم والتي تسعى إلى الوصول إلى المكانة العلمية المتميزة بين مختلف مؤسسات التعليم فى العالم معتمدة على مجموعة من الدعائم و الركائز لعل من أهمها أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية (وسامة مصطفى مطاوع ، ٢٠١٤، ص ٢٣٧)، فهم القاطرة العلمية و العقلية القوية فى المجتمع ومصدر إنتاج الكفاءات حيث ارتبطت مكانة الجامعة كمؤسسة منذ نشئتها الأولى بمكانة أعضاء هيئة التدريس بها ومن ثم تقاس قوة الجامعات بأنخفاض أو ارتفاع أداء أساتذتها بحيث يكونوا قادرين على تحمل المسئولية والمشاركة فى تطوير ذاتهم والمجتمع (هناء شحات حجازى ، ٢٠١٥، ص ١١٩).

وتقوم مؤسسات التعليم العالى بوظائف مختلفة من أجل الرقي بالمجتمع، ويعد مفهوم خدمة المجتمع أحد المهام الرئيسية للجامعة والتي ينبغى أن تتطلع إليها الجامعات والتي تتمثل فى التفاعل مع المجتمع المحيط والمشاركة الفعلية فى تقديم الاستشارات والخدمات (Nejati, 2011) وضع خبرات أعضاء هيئة التدريس وامكانياتهم البحثية فى سبيل تحقيق رسالة الجامعة كمركز رائد للتطوير من أجل الدعم المستمر لتنمية الثروة الحقيقية للمجتمع وهى الموارد البشرية (توردي مرقص حنا ، ٢٠١٧، ص ٧٣).

وقد نال مصطلح المسئولية الاجتماعية أهتمام بالغ من قبل العديد من المؤسسات على اختلاف أنشطتها و أنواعها من بينها الجامعات حيث تبدأ المسئولية الاجتماعية للجامعة من الداخل من خلال اهتمامها بتنمية مواردها البشرية من أهمها أعضاء هيئة التدريس و القيادات بها وضمان مساهمتهم فى تحقيق المسئولية الاجتماعية للجامعة ، من خلال مساهمة الجامعة فى القيام بالمشروعات و أنشطة تمكنها من المساهمة فى تنمية المجتمع

المحيط، كما تأتي المسؤولية الاجتماعية من خلال قيام الجامعة بعمليات التسويق الجماعي و التخطيط الاستراتيجي التي من شأنها تدعم دور الجامعة في القيام بمسئوليتها الاجتماعية داخل و خارج المجتمع المحيط (عادة محمد عبد السلام، ٢٠١٧، ص ٣١٧).

وتعد المسؤولية الاجتماعية من أحد أهم الواجبات الوظيفية التي تقع على عاتق الجامعة فهي التزام مستمر منها في تطوير المستوى الثقافي والاقتصادي والتعليمي والاجتماعي لجميع أفراد المجتمع بل تحسينه من خلال توفير الخدمات الداعمة و المتنوعة التي تسهم في تعزيز علاقة هذه الجامعة بالمجتمع فالمسؤولية الاجتماعية للجامعات لا تقتصر فقط على المشاركة في حملات تطوعية بل الالتزام بالقوانين المتبعة والأنظمة للمساهمة في تطوير المجتمع المدني (أحمد على أحمد، ٢٠١٩، ص ١٢).

وتعتبر المسؤولية الاجتماعية للجامعة مفهوماً إدارياً حديثاً ظهر نتيجة الضغوط المتزايدة عليها فهي لا يقتصر دورها فقط على تحقيق أهدافها بل تعمل باستمرار على تحقيق أهداف جميع المستفيدين من وجودها مع مراعاة مصالح المجتمع بصفة مستمرة من جهة و العمل على إحداث التوازن بين أهدافها الذاتية و المتطلبات المجتمعية ومسئوليتها عن الآخرين من جهة أخرى كشرط أساسي في استمرار بقائها وصيانة كينونتها (حسين أحمد عبد الرحمن، ٢٠١٧، ص ٢٥٩).

ومن أبرز التحديات العالمية التي شهدتها الجامعات في بدايات الألفية الثالثة إنخراطها في التصنيفات والتجديدات المتعددة و كان أخر ظهور ما يسمى بمنظومة الجامعات الريادية العالمية و أصبحت معظم الجامعات على مستوى العالم في جميع الدول تتنافس في سوق مؤسسات التعليم العالي العالمي من أجل الحصول على شهرة عالمية تدعم قيمتها التعليمية و البحثية وتميز مستواها العلمي و الأكاديمي في التصنيف العالمي (على عبد ربه حسين اسماعيل، ٢٠١٥، ص ٢٠٥).

ولقد اتجهت كثير من التصنيفات العالمية للجامعات الآن وضع معايير لها لتقييم مؤسسات التعليم العالي وتحديد ترتيبها على المستوى الدولي من حيث الإنتاج البحثي لهذه الجامعات فمثلاً يعتمد تصنيف شنجهاي (ARWU) العالمي لجامعة جياو جونج الصادر عام ٢٠٠٣ على وجود أربعة معايير منها جودة الأداء البحثي للجامعات حيث بلغت نسبته (٤٠%) من الأوزان النسبية للمعايير ((Shanghai Jiao Tong University, 2013)

فى حين خصص تصنيف التايمز (THE World University Rankings) الصادر عن مجلة تايمز للتعليم العالى عام ٢٠٠٤ نسبة (٣٠%) من تقييمه للجامعات لمعدل النشر لكل عضو هيئة تدريس بالجامعة ، كما وضع تصنيف QS معيارًا خاصًا بالإستشهادات وحدد له وزنًا نسبيًا (٢٠%) (Quacquarelli Symonds, 2014)، وقد وضع تصنيف الويب للجامعات العالمية معيارًا يختص بالتميز، الذي يشتمل على عدد الأوراق البحثية المنشورة بالمجلات الدولية عالية التأثير وحدد له وزنًا نسبيًا (١٥%) وعليه فقد سعت مختلف الجامعات لتأمين المتطلبات اللازمة للتوافق مع معايير هذه التصنيفات (Ranking Web of Universities, Accessed , March 2014).

وتسعى العديد من المؤسسات إلى تصنيف الجامعات على المستوى العالمى أو على المستوى الإقليمى معتمدة فى ذلك على مجموعة من المعايير منها الهيئات و التبرعات و الميزانية المخصصة و التميز فى البحوث و أثر تلك البحوث على المجتمع كذلك معايير تتعلق بنسبة قبول الطلاب و أعدادهم بكل جامعة و الاختبارات المتاحة للطلاب وعدد الجوائز الحاصل عليها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة كذلك التعاقدات مع الشركات و الاتفاقيات الدولية و السمعة الخارجية للجامعة (عادل سعد خضر ، ٢٠١٧، ص ١٨٧).

وتعد تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السبيل فى إحداث نقلة نوعية فى التعليم الجامعى فهى عملية منهجية تهدف إلى إكساب اعضاء هيئة التدريس المهارات و المعارف و القدرات و القيم اللازمة من اجل الإرتقاء بمستواهم وقدراتهم على القيام بالمهام الموكلة من خلال مجموعة من الممارسات و البرامج بما يساعد الجامعات على الوصول إلى أهدافها وصولاً بها إلى مصاف الجامعات المتقدمة عالمياً (مجدى محمد يونس ، ٢٠١٤، ص ٢٠٧).

ومن هذا المنطلق يعد مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية FLDP هو حجر الزاوية فى الممارسات و السياسات الفعالة فى الجامعة ومن ثم أحد سياسات التطوير التعليم العالى فهو أحد المداخل الأساسية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، ولتحقيق أهداف المشروع وضمان حسن تنفيذ أنشطته وبرامجه التدريبيه قد ألزم ذلك تجهيز وإنشاء مراكز تدريبية بمختلف الجامعات المصرية كإمتداد له (وزارة التعليم العالى ، وثيقة المشروع ، ص ٥).

وتأتي هذه الدراسة لتطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات فعلى الرغم من تعدد الأدوار المنوطة بالجامعات لتشمل الأدوار السياسية و التي تهتم بدراسة القوى السياسية و الأدوار الاقتصادية التي تركز على عمليات الاستثمار وتحقيق النمو الاقتصادي و الأدوار التكنولوجية وتوظيفها في جميع نواحي الحياة إلا أن المؤسسات العالمية المسؤولة عن تقييم وتصنيف الجامعات العالمية لم تركز على جميع الأدوار في عمليات التصنيف و التقييم ومن ثم يوجد نوع من القصور في هذه الأدوار ومن الأدوار الأساسية للجامعات المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية والتي لم تلقى اهتمام كاف من مؤسسات تصنيف وتقييم الجامعات (عادل سعد خضر، ٢٠١٧، ص ١٨٠).

مما سبق يمكن القول بأن هناك حاجة ماسة وضرورية إلى تطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات، فإستفادة الجامعات المصرية من التصنيفات العالمية لا تقتصر فقط على المنافسة بل أيضاً تحسين أداء الجامعات من خلال تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية، و إعادة النظر في صياغة الرؤية و الأهداف و الخطط و السياسات في ضوء هذه التصنيفات بما يضمن من رفع كفاءاتها التنافسية .

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في أن واقع المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية يعاني من العديد من أوجه القصور من حيث نشرها و العمل بها وتطبيقها حيث تنتشر مظاهر اللامسؤولية عند الكثير من يعملون بداخلها بل نجد شيوع كثير من الممارسات الفردية تمرتد على المركزية ووجود بعض المشروعات قد لاثير اهتمام ومشاركة الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس و التي كثير في الاحيان تعتمد على الالتزام أكثر من الالتزام (مجدى صلاح طه المهدي، ٢٠١٧، ص ٢٩٨).

ونظرا لأن المجتمع يواجه العديد من التغيرات الثقافية والاجتماعية والنفسية والخلقية فقد ظهرت في السنوات الأخيرة بعض المشكلات الاجتماعية التي تشكل خطرا على الجامعة

بصفة خاصة وعلى المجتمع بصفة عامة والتي تمثلت في عدم قيام الأفراد بأداء واجباتهم بكفاءة، وعدم الاهتمام بمشاعر الآخرين ومساعدتهم بالإضافة إلى عدم المحافظة على الممتلكات العامة وشعورهم بالسلبية أمام المشاركة في الحياة الاجتماعية فقد أصبح واضحاً أن السبب الأساسي في هذه المشكلات هو عدم الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية (أحمد على أحمد طلب، ٢٠١٩، ص ١٢).

وتقف بعض المشكلات التي تواجه الجامعات المصرية و الممارسات الحالية عقبة أمام الجامعة في تعزيز قيم المسؤولية الاجتماعية مثل النمطية في البرامج الدراسية و نظم قبول الطلاب، كذلك نظم تعيين أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية و نظم الترقية ومنح درجات الماجستير و الدكتوراه، كذلك نظم التقويم واختزال وظيفة الجامعات في التدريس فقط، و ضعف العلاقة بين الاستاذ و الطالب داخل قاعات التدريس وخارجها وتبنى الشكل الخارجى لمفهوم الجودة من حيث الثقافة و المعايير دون الجوهر (منصور أحمد عبد المنعم عبد القادر، ٢٠١٧، ص ٣٧٥).

و قد توصلت دراسة (محمود عطا محمد علي مسيل، ٢٠١٧) إلى مجموعة من المشكلات التي تواجه الجامعات المصرية في تعزيز قيم المسؤولية الاجتماعية أهمها المركزية في اتخاذ القرارات داخل الجامعات، كذلك ضعف نظام القياس و التقييم وذلك لغياب ثقافة الجودة في الجامعات المصرية، وضعف الموائمة الكمية و الكيفية للخريجين في مقابل احتياجات سوق العمل.

وقد رصدت بعض الدراسات العديد من المعوقات التي تواجه الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في الجامعات المصرية منها دراسة (داليا طه محمود، ٢٠٢٠) ، ودراسة (مديحة فخرى، ٢٠١٦) فأكدت كل منها على نقص الموارد المالية التي تحول دون الإسهام في أنشطة المسؤولية الاجتماعية ، وقلة وجود اتصال فعال بين القيادات الأكاديمية والإدارية مع الأطراف المعنية الخارجية، ومحدودية تقديم برامج للتدريب على تطبيق المسؤولية الاجتماعية للقيادات والعاملين ، كما تؤكد العديد من الدراسات منها دراسة (أحمد محمد الشاهد، ٢٠١٨)، (فاطمة مصطفى أمين، ٢٠١٦) على ضعف الاستعانة بجميع أعضاء مجتمع الجامعة من العاملين وأعضاء هيئة التدريس في تطبيق المسؤولية الاجتماعية، حداثة وغموض مفهوم وأهداف ومبادئ المسؤولية الاجتماعية لدى القيادات والعاملين،

بالجامعات، الخلط الشديد بين وظيفة الجامعة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة والعمل التطوعي الخيري وبين المسؤولية الاجتماعية.

وعلى الرغم من الدور الذى تقوم به الجامعات المصرية لتحقيق التنمية الاجتماعية الشاملة إلا أن واقع التعليم الجامعى المصرى يشوبه الكثير من أوجه القصور منها تدنى مستوى التحصيل المعرفى و التأهيل التخصصى وضعف القدرات التحليلية و القصور فى تعزيز القيم والاتجاهات الايجابية فعلى الرغم من وجود هيكل تنظيمى بالجامعات المصرية يختص بوظيفة خدمة المجتمع إلا أن ثمة قصور ملحوظ فى أداء هذا المجال وقد يرجع ذلك إلى حداثة الاهتمام بتلك الوظيفة وحداثة القطاع القائم على أدائها (رمضان عبد الحميد، ٢٠١٦، ص ١٢)، كذلك أكدت دراسة (فاطمة أحمد زكي إبراهيم، ٢٠١٧) إلى افتقاد الجامعات المصرية لآلية الدعم لأصحاب المصالح و المساعداتهم على القيام بالأدوار المطلوبة منهم، وغياب الإلتزام الإدارى وعدم ربط أداء العاملين بالجامعات بالإستراتيجيات ونقص التواصل المؤسسى.

وعند النظر إلى الجامعات المصرية فنجد إنها مازالت لديها قدرة محدودة على المنافسة الدولية (الإقليمية و العالمية) حيث لا توجد أى جامعة مصرية فى ترتيب الجامعات العالمية حتى أربعمئة ترتيب و إن كانت جامعة القاهرة وحدها تحتل ترتيب معين فى الخمسمئة الجامعة الأولى عالمياً فى حين نجد دولة إسرائيل لها عدد من الجامعات يتراوح بين ٣ إلى ٥ و السعودية جامعتان على الأقل و هذه تعد تحديات تستدعى إعادة النظر فى برامج وسياسات التعليم العالى (محمد رمضان عبد الحميد، ٢٠١٧، ص ٦٦٤).

وفى واقع الأمر نجد أنه لا يتم تقويم أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية فى الجامعات المصرية بشكل سنوى و إنما يتم عند التقدم للترقية لدرجة علمية أعلى أو للتعين فى الوظائف الإدارية بالجامعة حيث يتم التقويم بشكل أساسى على إنتاجيته بالبحث العلمى بينما يعطى وزن ضئيل جداً للتدريس و خدمة المجتمع ، قيم المسؤولية الاجتماعية الأمر الذى يجعل من معايير تقييم أداء القيادات الجامعية و أعضاء هيئة التدريس غير شاملة مما يؤكد إنها فى حاجة إلى المراجعة (فاطمة أحمد زكى، ٢٠١٧، ص ٣٣٣).

وقد أكدت دراسة (رحاب السيد علام، ٢٠١٣، ص ٢٢٢) أن مراكز تنمية القدرات بها العديد من المعوقات التى تحول دون تحقيق أهدافها منها ندرة الكوادر التدريبية المؤهلة

بشكل كافي ،ضعف المشاركة والتكامل بين التخصصات التربوية والأكاديمية ،بالإضافة إلى تهالك وتقادم الأجهزة التكنولوجية المستخدمة بالمراكز ، ضعف المادة العلمية للدورات التدريبية والنقص الحاد في المطبوعات ،بالإضافة إلى ندرة الأساليب المقننة لقياس أثر التدريب ،والاعتماد على نسبة الحضور في عملية التقويم ،بالإضافة إلى الاختيار العشوائي للمتدربين ،فضلاً عن وجود فجوة بين احتياجات المتدربين المتجددة وفقاً لتخصصاتهم وبين البرامج المقدمة، وتكرار بعض الموضوعات لنفس البرنامج ،ويعد عدم وجود مكتبة تخدم المشروع من أكبر التحديات التي تواجه نجاح المشروع .

وعلى الرغم من توافر مراكز مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية FLDP فإن غالبية الجامعات المصرية قد خرجت من بعض التصنيفات العالمية أو تدنى ترتيبها لعدم تحقيقها المعايير المطلوبة و التي قد ترجع إلى العديد من الاسباب منها ما يلي .:

- ضعف ملائمة أوقات التدريب لبعض أعضاء هيئة التدريس مما يؤدي إلى تعارض الأوقات المخصصة للتدريب مع جداول اعضاء هيئة التدريس أثناء الدراسة .
- الافتقار إلى معايير اختيار المدربين الأكفاء أو قلة وجود مدربين متخصصين للتدريب في البرامج
- أقتصار أهداف المشروع على بعض أدوار اعضاء هيئة التدريس مثل البحث العلمي و التدريس و بعض النواحي الإدارية و إهمالها تماماً دورهم في خدمة الجامعة و المجتمع أو الاحتياجات المهنية لهم (أسامة قرنى ،٢٠١٤، ص ٤٧) .
- الإعتماد في اختيار المدربين على العلاقات الشخصية أو على مدربين غير المتخصصين مما يؤثر على عدم الاستفادة أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التدريبية .
- إجبار أعضاء هيئة التدريس و القيادات على حضور البرامج و الدورات التي يقدمها المشروع للحصول على الشهادة لإستيفاء متطلبات الترقى أو التعيين في درجة وظيفية أعلى .
- سيطرة أسلوب المحاضرة على بقية الأساليب الأخرى داخل قاعات التدريب ومن ثم عدم وجود أمثلة تطبيقية أو تدريبات عملية .

- العبد الكبير الذي يقع على المدربين من مهام وظيفية أخرى من التدريس أو القيام بالبحوث العلمية (إكرام عبد الستار، ٢٠٢١، ص٣٢٠)
- وعليه يحاول البحث الحالي الإجابة على السؤال الرئيس التالي: كيف يمكن تطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات؟، ويتطلب ذلك الإجابة على أسئلة فرعية التالية:

- ١- ما الأطار النظري والفلسفي لقيم المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟.
- ٢- ما أهم المؤشرات الحاكمة لقيم المسؤولية الاجتماعية في التصنيفات العالمية للجامعات المصرية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟.
- ٣- ما الأطار النظري والفلسفي لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية بالجامعات المصرية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟.
- ٤- ما واقع ممارسة قيم المسؤولية الاجتماعية في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من وجهة عينة البحث؟.
- ٥- ما الأليات المقترحة لتطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم على ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات وظرف المجتمع المصري؟

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث فيما يلي:

- أهمية قيم المسؤولية الاجتماعية للجامعة باعتبارها أحد المسؤوليات المهمة التي ينبغي أن تمارسها وتؤثر إيجابياً على الكادر التعليمي داخل الجامعة نفسها و على أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية و الطلاب فإهمالها يؤثر بالسلب على أدائهم في الجامعة .
- تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية المجال الاجتماعي للجامعات المصرية و المتمثل في المسؤولية الاجتماعية بصفة عامة و أعضاء هيئة التدريس و القيادات بصفة خاصة .

- تبرز أهمية الدراسة عن قلة وندرة الدراسات و التي تتعلق بكيفية تطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية بالجامعات المصرية لذا تمثل هذه الدراسة إضافة لما ساهم الباحثون في هذا المجال .
- قد يفيد نتائج البحث صانعو القرار والسياسة التعليمية في الجامعات المصرية على كيفية تنمية قيم المسؤولية الإجماعية في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية كأحد أبعاد التصنيف العالمي للجامعات لتحسين الأداء وتحقيق التميز لمواجهة التغيرات العالمية .
- توجيه النظر المسئولين في الجامعات المصرية بضرورة الاهتمام بالأساليب الملائمة لتنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية لما لها من أهمية كبيرة في تحسين قيم الولاء و الانتماء و المواطنة كما إنها لها مردود إيجابى بشكل عام على المجتمع.

أهداف البحث،

يمكن إبراز أهداف البحث فى النقاط التالية :

- أ- التعرف على الأطار النظري والفلسفي لقيم المسؤولية الاجتماعية بالجامعات المصرية فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة. من حيث ماهية القيم ،أهميتها ،مصادر القيم فى المؤسسات ،خصائص القيم ،كذلك التعرف على المسؤولية الاجتماعية بالجامعات المصرية من حيث (مفهومها ،التطور التاريخى لها ،عناصرها ،أبعادها ،أهميتها ،مبادئها ،تصنيف المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية ،التحديات المعاصرة التى تحتم الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية فى الجامعات المصرية).
- ب- التعرف على أهم المؤشرات الحاكمة لقيم المسؤولية الاجتماعية فى التصنيفات العالمية للجامعات المصرية فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة من حيث (تصنيف وبومتركس، تصنيف كيو إس للجامعات العالمية ،تصنيف نيوز الأمريكية ،تصنيف شنغهاى أو الترتيب الأكاديمى لجامعات العالم ،تصنيف تايمز للجامعات العالمية ،التصنيف البحثى للجامعات ،تصنيف لايدن ،تصنيف (AHELO) تقييم مخرجات التعلم بالتعليم العالى ، المعايير الدولية لقيم المسؤولية الاجتماعية ISO26000)، واقع قيم

المسئولية الاجتماعية الجامعات المصرية فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات من حيث (مجالات المسئولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية)

ج- التعرف على الأطار النظري والفلسفي لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية بالجامعات المصرية فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة من حيث (رسالة مشروع (FLDP) ،أهداف المشروع FLDP ، دور مراكز تنمية القدرات ،والفئات المستهدفة ، الجدارات المستهدفة، معايير اختيار المتدربين (المشاركين)، معايير اختيار المدربين، المعوقات التى تواجه مشروع تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية فى تنمية قيم المسئولية الاجتماعية) .

د- الكشف عن واقع ممارسة قيم المسئولية الاجتماعية فى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من وجهة عينة البحث.

هـ- التوصل إلى بعض الآليات المقترحة لتطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى تنمية قيم المسئولية الاجتماعية لديهم على ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات وظرف المجتمع المصري.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالى بالحدود التالية .:

١- الحد الزمنى : تم إجراء الدراسة الميدانية من بداية شهر ديسمبر ٢٠٢١ وحتى نهاية مارس ٢٠٢٢ .

٢- الحد الجغرافى : اقتصر البحث فى جانبه الميدانى على عينة من أعضاء هيئة التدريس وذلك فى أربع جامعات هى جامعة الإسكندرية ،جامعة الفيوم ،جامعة بنى سويف ، وجامعة القاهرة .

٣- الحد الموضوعى ، يتناول البحث ما يلى .:

أ- بالنسبة للأطار النظري والفلسفي لقيم المسئولية الاجتماعية الجامعات المصرية فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة يقتصر البحث على ماهية القيم ،أهميتها ،مصادر القيم فى المؤسسات ،خصائص القيم ، المسئولية الاجتماعية بالجامعات المصرية وذلك من حيث (مفهومها ،التطور التاريخي لها ،عناصرها ،أبعادها ،أهميتها ،مبادئها

- ،تصنيف المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية ،التحديات المعاصرة التي تحتم الاهتمام بقيم المسؤولية الاجتماعية فى الجامعات المصرية) .
- ب- بالنسبة لأهم المؤشرات الحاكمة لقيم المسؤولية الاجتماعية فى التصنيفات العالمية للجامعات المصرية فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة يقتصر البحث على تصنيف وبومتركس، تصنيف كيو إس للجامعات العالمية ،تصنيف نيوز الأمريكية ،تصنيف شنغهاى أو الترتيب الأكاديمى لجامعات العالم ،تصنيف تايمز للجامعات العالمية ،التصنيف البحثى للجامعات ،تصنيف لايدن ،تصنيف (AHELO) تقييم مخرجات التعلم بالتعليم العالى ، المعايير الدولية للمسؤولية الاجتماعية ISO26000، واقع قيم المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات من حيث (مجالات المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية) .
- ج- بالنسبة للأطار النظري والفلسفي لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية بالجامعات المصرية فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة يقتصر البحث على رسالة مشروع (FLDP) ،أهداف المشروع FLDP ، دور مراكز تنمية القدرات ،والفئات المستهدفة ، الجدارات المستهدفة، معايير اختيار المتدربين (المشاركين) ،معايير اختيار المدربين، المعوقات التي تواجه مشروع تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية .
- ٤- الحد البشرى : اقتصر البحث على عينه من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بدرجات وظيفية تشمل (معيد ، مدرس مساعد ، مدرس ، أستاذ مساعد ، أستاذ) والذين حضروا برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.

مصطلحات البحث

١-تطوير Development ،يعرف التطوير على إنه مجموعة من التغيرات الكمية و الكيفية المقصودة التي تحدث فى أداء و سلوكيات و فكر و قيم المؤسسة لإحداث طفرة فكرية و مهارية إبداعية فى كل الجوانب لتحقيق ما هو بعيد المنال لتلبية حاجات المجتمع الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية .(Bobji Manisha,2008,p11) ،كذلك ينظر الى التطوير على أنه جهد طويل المدى لتحسين قدرة المؤسسة على حل مشكلات و تجديد العمليات بطرق إبداعية ، من خلال معيار يقيس الفاعلية المتعلقة بقدرة

المؤسسة على الإستجابة للطلبات الحالية و الطلبات البيئية المستقبلية (حسن شحاتة، ٢٠٠٣، ص١٠٨)، ويقصد بالتطوير فى هذا البحث تحديث فكر و برامج و أنشطة مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات لتساعدها على القيام بإجراءات غير مسبوقه تسعى من خلالها على تنمية و تحسين العمليات ، و المشاركة الإيجابية لأفراد فريق العمل فى حل المشكلات التي تواجه المراكز ،وهي بذلك تتبنى قيم المسئولية الاجتماعية منهج للعمل في شتى جوانب انشطتها .

٢- دور **Role** ،يعود أصل الكلمة دور إلى دَوْرَ ،وتعنى فى اللغة :دار الشئ يَدُورُ دوراً و دوراناً واستدار الشئ ،أدرته أنا ودورته ودرت به وأدرت وأستدرت (ابن منظور ، ١٩٩٣) ، كما يعرف الدور إصطلاحاً على إنه مجموعة من الأظر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة ، و يترتب عليه إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد أو الجماعات في المواقف المختلفة ، و يمثل الدور نوع من الممارسات السلوكية المتميزة التي ترتبط بموقع إجتماعي معين و التي تتسم نسبياً بالإستمرار و الثبات(فاروق عبده فلية ، ٢٠٠٤ ، ص ١٦٥)، و يعرف الدور في هذا البحث إجرائياً " بأنه مجموعة من الإجراءات والوظائف و البرامج التي يمارسها مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات التي من شأنها تساعدها على إتخاذ القرارات التي تطور من أدائها و تنقلها إلى الدور الإيجابي غير متوقع من خلال تصميم برامج التدريبية و تنفيذها و تقييمها و الرقابة عليها ومن ثم تحقيق الأهداف و الغايات .

٣- مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات :. هى أحد المراكز الموجودة فى الجامعات المصرية التي تهدف إلى تحسين القدرات المهنية و المؤسسية لمؤسسات التعليم العالى بصفة عامة وتنمية قدرات ومهارات وخبرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات بصفة خاصة من خلال تطوير خبراتهم الذاتية فى مجال الإدارة الجامعية وتحديث القدرات القيادية و الإدارية لهم والتي تحقق استمرارية عملية التطوير (وثيقة المشروع ، ص ٤-٥)،ويمكن تعريفها إجرائياً على أنها مراكز تستهدف التنمية المهنية المستدامة وتطوير الذات فى ضوء رؤية وأهداف ورسالة استراتيجية وقيم جوهرية تتمثل فى كونها بيت خبرة لدعم البحوث،تقديم الاستشارات ،وتوفير المطبوعات ،وتقديم المنح والجوائز لتصبح مركزاً متكاملأ لخدمة جميع المستفيدين سواء كانوا من المجتمع

الجامعى أو المجتمع المدنى أو من أصحاب المصالح وبذلك تكون هذه المراكز سعت جاهدة فى تحقيق وظائف الجامعة الثلاثة والمتمثلة فى خدمات التعليم والتعلم وخدمات البحث العلمى ، وخدمة المجتمع وتشاطر المعرفة.

٤- تنمية Development .: تعرف التنمية فى على إنها " رفع مستوى الأداء فى مواقف تعليمية وتعليمية مختلفة وتتحدد التنمية فى زيادة متوسط الدرجات التى يحصل عليها الفرد بعد تدريبه على برنامج محدد (حسن شحاته، ٢٠٠٣، ص ١٥٧).

٥-القيم Value ، ورد فى لسان العرب أن لفظ قيمة فى أصلها اللغوى تدل على ما يقوم به الشئ ويتكون منه ويستدل به على هيئته فاللفظ اسم (قام - يقوم) وأصله (قومه) والقيمة ثمن الشئ بالتقويم (الراغب الأصفهاني، ٢٠٠٢)، بينما تعرف القيم اصطلاحاً على إنها الشئ المرغوب فيه أى بمعنى الشئ المرغوب من الفرد أو الجماعة أو بصفة عامة أى شئ يتطلبه المجتمع (بيومى، ٢٠٠٢) ، وفى معجم المصطلحات التربوية والنفسية تعرف القيم على إنها مجموعة من الاتجاهات التى تتكون لدى الفرد إزاء حدث أو شئ أو قضية معينة وتعبّر القيم عن دوافع السلوك ولها أهمية كبرى لحياة الإنسان الخاصة بل وأيضاً فيما يقوم به الأفراد والجماعات من سلوك (حسن شحاته، ٢٠٠٣)، وعليه يمكن تعريف القيم إجرائياً على إنها :مجموعة من المبادئ والأحكام المرجعية الأساسية التى تعمل على ضبط سلوك الفرد وتوجيه وتنظيم علاقاته فى المجتمع الذى يعيش فيه وذلك فى جميع نواحي الحياة.

٦-المسئولية الاجتماعية Social Responsibility .: المسئولية كلفة تعرف على إنها من سأل يسأل أى طلب يطلب ،والسائل الطالب فالمسئولية مطلب صناعى من مسؤول وهو المطلوب فهى الأمر المطلوب الوفاء به أى المحاسبة عليه (ابن منظور، ١٩٨٠، ص ٣٨٢)، وتعرف المسئولية الاجتماعية فى معجم المصطلحات التربوية بإنها استعدادا يكسبه الفرد و يساعده على المشاركة مع الآخرين فيما يقومون به من أعمال للمساهمة فى إيجاد حلول للمشكلات التى يواجهونها كذلك الموافقة على الدور الذى أقرته الجماعة له و يقوم بتنفيذه مع محاولة الإتفاق والانسجام مع الجماعة التى يعيش فيها (أحمد اللقانى، ٢٠٠٣، ص ٢٥٩)، كما تعرف على إنها تفكير الفرد وسلوكه والذين يعكسان أهدافه ورغباته نحو السلوك و المتضمن بالاهتمام بالآخرين و احترام التقاليد

وحقوقهم و اعراف و قيم المجتمع و الشعور بالمسؤولية الذاتية تجاه المجتمع المنتمى إليه (Miller,2012,p165) وعليه يمكن تعريف قيم المسؤولية الاجتماعية إجرائياً بأنها الإلتزام التطوعي المستمر للجامعات من خلال ممارسة مجموعة من السياسات والخطط والأنشطة والإجراءات المسؤولة عن تحقيق التوازن بين المصالح وأخلاقيات التعامل وإدارة المخاطر وصولاً للرفاهية الاجتماعية والتنمية المستدامة من خلال تلبيتها لتوقعات أعضاء المجتمع الجامعي ورغباته وتنميته ورفاهيته، لضمان مشاركته في معرفة اهتمامات المجتمع الخارجي واحتياجاته والعمل على تلبيتها مع مراعاة الاخلاقيات القائمة على التوازن واحترام حقوق الإنسان وبما يحقق الميزة التنافسية للجامعة.

٧-التصنيف العالمي للجامعات world university rankings هي آلية لترتيب الجامعات فى ضوء عناصر تقييم محددة والتي من خلالها يتم مقارنة الجامعات وفق للأداء وذلك لتوفير معلومات عن مدى جودة الجامعات (شريف كامل ،٢٠١٣، ص ١١)، كذلك يعرف التصنيف العالمي للجامعات على إنه نظام ترتيب الجامعات من حيث المستوى العلمى و الأدبى والأكاديمي،والذى يستند على مجموعة من الإستبيانات والإحصاءات توزع على الأساتذة والدارسين وغيرهم من المحكمين والخبراء أو تقييم الموقع الإلكتروني أو غير ذلك من المعايير (ReitzJoanM, 2004)،ويمكن تعريف التصنيف العالمي للجامعات إجرائياً على إنه إجراء تقوم به بعض المؤسسات المتخصصة فى مجال التعليم لترتيب الجامعات على مستوى العالم وفق لمجموعة من المعايير المعلنة بما يساعد فى تحسين العملية البحثية والتعليمية وخدمة المجتمع.

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التى تناولت التصنيفات العالمية لمؤسسات التعليم العالى من حيث المسؤولية الاجتماعية ،مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وسوف يتم عرض الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية طبقاً للترتيب الزمني بدءاً من الأقدم إلى الأحدث.

أولاً: الدراسات العربية:

١-دراسة أحمد إبراهيم بيومي مرعى بعنوان 'فاعلية برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات فى تحسين جودة الأداء المهني (٢٠١٠) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهداف برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات فى تحسين

جودة الداء المهني ، وقد استخدمت الدراسة المنهج المسح الاجتماعي ، و قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها عدم الاستعانة بالخبراء و المتخصصين بمختلف المجالات العلمية و التطبيقية فى إدارة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات ، كذلك كثرة أعضاء هيئة التدريس و القيادات فى البرنامج التدريبى الواحد .

٢-دراسة أسماء محمد عبد المؤمن بعنوان "المسئولية الاجتماعية للجامعات المصرية نحو تنمية المناطق العشوائية : دراسة مطبقة على جامعة حلوان" (٢٠١٣) تهدف هذه الدراسة إلى تحديد صور المسئولية الإجتماعية لجامعة حلوان فى تنمية المناطق العشوائية ، كذلك تحديد البرامج التي تقوم بها جامعة حلوان فى تنمية المناطق العشوائية من جميع قطاعاتها ، وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعى فى تحقيق أهدافها ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن صور المسئولية الاجتماعية لجامعة حلوان فى تنمية المناطق العشوائية منخفضة ، كما أن الخدمات الجامعية ليست ملزمة ومنتظمة كما أنه لا توجد أماكن محددة داخل الجامعة لتلقي الخدمات .

٣-دراسة عنتر محمد أحمد عبد العال بعنوان " مقارنة لتقويم أعضاء هيئة التدريس فى بعض الجامعات العربية و الجامعات الأمريكية و إمكانية الإفادة منها فى مصر (٢٠١٤) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أساليب و أدوات تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات العربية و الجامعات الأمريكية و قد استخدمت الدراسة المنهج المقارن و قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تباين فى الأدوات المستخدمة فى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من حيث الجوانب و الأبعاد التي يجب أن تأخذ فى الاعتبار عند التقييم فبعضها قد يغلب عليها صفة العمومية و البعض الآخر منها بها عبارات كثيرة الأرقام و قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها ضرورة إلزامية برنامج التقييم لجميع أعضاء هيئة التدريس الجدد والقدامى على أن تتصف برامج التقييم بالمرونة و التحديث و التركيز على الإبداع فى التدريس و البعد عن التقليدية.

٤-دراسة على عبد ربه حسين إسماعيل بعنوان " دراسة تحليلية لمعايير التصنيفات العالمية للجامعات وإمكانية تحقيقها فى جامعة المنصورة" (٢٠١٥) تهدف هذه الدراسة إلى

التعرف على المعوقات التي تواجه جامعة المنصورة فى تحقيق معايير التصنيفات العالمية للجامعات ،وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى التحليلى وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود فروق بين المعايير و المؤشرات المستخدمة فى التصنيفات العالمية للجامعات ،كذلك قلة اهتمام جامعة المنصورة باكتشاف ورعاية الموهبين ونمطية الاختبارات كذلك تدنى أوضاع هيئة التدريس من حيث الإعداد و التأهيل بما يتوافق مع المعايير العلمية بها وقد أوصت الدراسة بضرورة رصد جوائز سنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين فى مجال خدمة المجتمع والتدريس و البحث العلمى .

٥-دراسة مديحة فخرى محمود محمد بعنوان "تصور مقترح لتنمية المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية فى ضوء مجتمع المعرفة" (٢٠١٦) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على موقع الجامعات المصرية من مجتمع المعرفة ،واقع المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها عدم كفاية ميزانية الجامعات المصرية والموجهة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية ،ضعف ثقافة العمل التطوعى ،وثقافة التغيير عند بعض العاملين بالجامعات وقد أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر فى بعض الممارسات و السياسات التعليمية وذلك لتطويرها بما يتوافق مسؤولية الجامعة تجاه المجتمع.

٦-دراسة نشوة سعد محمد بعنوان " تفعيل دور الجامعات المصرية فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لدى طلابها لمواجهة بعض التحديات المجتمعية المعاصرة (دراسة حالة لجامعة قناة السويس)(٢٠١٧) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم التحديات المجتمعية المعاصرة و المنبثقة من التغيرات العالمية ،وتحديد دور الجامعة فى تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب ،وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى فى تحقيق أهداف الدراسة وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود معوقات داخل جامعة قناة السويس تعوق تحقيق المسؤولية الاجتماعية داخل الجامعة منها سيادة نمط الإدارة البيروقراطية داخل جامعة قناة السويس ،كذلك ضعف الامكانيات المادية و البشرية المتاحة بجامعة قناة السويس ،وقد أوصت الدراسة بضرورة تضمين

قيمة المسؤولية الاجتماعية فى رسالة ورؤية كل كلية داخل الجامعة وأن تكون هدفا رئيسيا من أهداف الجامعة .

٧-دراسة عادة محمد عبد السلام بعنوان " إدارة المسؤولية الاجتماعية بالجامعات المصرية وتنمية رأس مالها البشرى: دراسة تحليلية " (٢٠١٧) تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الأسس النظرية للمسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية فى الفكر الإدارى المعاصر و دورها فى تطوير رأس المال البشرى ،وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها غياب القيادة الإدارية الناجحة فى الجامعات المصرية والقادرة على تنمية مهارات العاملين كذلك فقدان مقومات تطوير وتنمية رأس المال البشرى للجامعات المصرية ،وشعور أعضاء هيئة التدريس بأن الدورات التدريبية المنعقدة فى مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس تمثل عبئاً أكثر من أنها فرصة للإستفادة وتنمية المعلومات و المهارات وارتباط الترقية الوظيفية بحضور الدورات.

٨-دراسة هشام محمد أبو العين بعنوان "دور أعضاء هيئة التدريس الدوليين فى تحسين ترتيب جامعة بنها فى تصنيف كيو إس البريطانى (٢٠١٧) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور أعضاء هيئة التدريس الدوليين فى تصنيف كيو إس البريطانى وأثر ذلك على ترتيب جامعة بنها سواء على مستوى الجامعات العربية أو الجامعات المصرية أو الجامعات العالمية أو الجامعات الأفريقية وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى ،وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج اهمها وجود علاقة قوية بين عدد أعضاء هيئة التدريس الدوليين وزيادة النشر العلمى الدولى كما أن الجامعات المصرية لم تصل إلى الحد الأدنى فى النشر العلمى الدولى بإستثناء الجامعة الأمريكية وقد أوصت الدراسة بضرورة توفير فصول افتراضية مجهزة بأحدث الأساليب العلمية التكنولوجية لتفعيل نظام التدريس عن بعد من خلال الأساتذة الدوليين.

٩-دراسة أحمد علي أحمد طلب بعنوان "فاعلية برنامج إرشادى فى تنمية المسؤولية الاجتماعية وتعزيز قيم المواطنة لدى طلاب الجامعة " (٢٠١٩) تهدف هذه الدراسة فى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين قيم المواطنة والمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من طلاب الجامعة ، واستخدمت الدراسة المنهجين الوصفى، وشبه التجريبي

وذلك للتعرف على أثر المتغير التجريبي (البرنامج) على المتغيرين التابعين في الدراسة وقد صمم الباحث مقياس للمسئولية الاجتماعية، ومقياس لقيم المواطنة، وبرنامج إرشادي ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط موجب و ذو دلالة إحصائية بين قيم المواطنة والمسئولية الاجتماعية لدى طلاب الجامعة ،كما أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببرامج الإرشاد النفسي في الجامعات ووضعها في جداول الدراسة الجامعية لما لها من دور تنموي، ووقائي، وعلاجي في تنمية المهارات الاجتماعية التي لها علاقة بالمسئولية الاجتماعية .

١٠-دراسة فيفيان فتحى باسيلي بعنوان "تطوير المسئولية المجتمعية لكليات التربية بمصر فى ظل جائحة كورونا (كوفيد ١٩) على ضوء مدخل اليقظة الاستراتيجية " (٢٠٢١) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المسئولية المجتمعية على ضوء مدخل اليقظة الاستراتيجية لكليات التربية بمصر فى ظل جائحة كورونا (كوفيد ١٩) ،وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن أبعاد المسئولية المجتمعية لكليات التربية بمصر تتحقق بصورة متوسطة من وجهة نظر عينة الدراسة ،كذلك توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة على بعض محاور الاستبيان وفقاً لمتغيرات الدرجة الوظيفية وسنوات الخبرة ،كما أوصت الدراسة بضرورة إنشاء صندوق المسئولية المجتمعية قائم على التبرعات لتقديم المساعدات للمتضررين من جائحة كورونا .

١١-دراسة إكرام عبد الستار محمد دياب بعنوان "تصور مقترح لتطوير خدمات مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى ضوء خبرات بعض الدول" (٢٠٢١) تهدف هذه الدراسة إلى توضيح طبيعة العلاقة بين تطوير خدمات مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتجويد عمليات التعليم والتعلم بالجامعات ،كذلك استهدفت الدراسة استعراض أبرز ملامح خبرات بعض الدول فى تطوير خدمات مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ،وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتوصل البحث إلى تصور مقترح لتطوير خدمات مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى ضوء خبرات بعض الدول.

ثانياً: الدراسات الأجنبية، وتشمل:

١-دراسة Nejat بعنوان "التعاون فى المسؤولية الاجتماعية بين الجامعات دراسة على أفضل عشر جامعات حول العالم وفق تصنيف تايمز للتعليم العالى (٢٠١١) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية فى أفضل عشرة مؤسسات وجامعات عالمية على مستوى العالم وذلك حسب تصنيف تايمز العالمى لمؤسسات التعليم العالى ٢٠٠٩ من خلال المواقع الإلكترونية لهذه الجامعات وقد اعتمدت الدراسة على المنهج تحليل المحتوى للمواقع الإلكترونية لهذه الجامعات وفق سبعة مجالات أساسية للمسؤولية الاجتماعية وهى حقوق الإنسان، الإدارة التنظيمية، وممارسات العمل و البيئة وقضايا الطلاب و الممارسات التنفيذية العادلة، ومشاركة وتنمية المجتمع المحلى وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها وجود اهتمام كبير بين الجامعات فى مجالات المسؤولية الاجتماعية .

٢-دراسة Zang, Xi بعنوان " تحليل أسباب ضعف المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة فى الصين من وجهة نظر الاختصاصيين الاجتماعيين(٢٠١٢)) تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أسباب ضعف المسؤولية الاجتماعية لدى الطلبة الجامعة فى الصين، كذلك التعرف على أهمية تدريس قيم المسؤولية الاجتماعية فى مؤسسات التعليم عبر الأجيال بالنسبة إلى المجتمع الصينى ، وتم تصنيف أسباب ضعف المسؤولية الاجتماعية لديهم إلى العوامل تتعلق بالبيئة الاجتماعية من حيث التأثير السلبى للإعلام الغربى، و عوامل تتعلق بالعائلة فالأسرة التى لديها طفل وحيد لديه ضعف فى تحمله للمسؤولية الاجتماعية وقد أوصت الدراسة بضرورة تهيئة مناخ إيجابى داخل الجامعة معتمد على الأسلوب الحوارى بين أعضاء هيئة التدريس و الطلاب وتضمنين قيم المسؤولية الاجتماعية فى الأنشطة الجامعية ورسالة الجامعة وخطتها الاستراتيجية .

٣-دراسة Alcota بعنوان "تطوير الممارسات الأخلاقية و المسؤولية الاجتماعية فى كليات طب أسنان جامعة تشيلى" (٢٠١٣) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات الطلاب و أعضاء هيئة التدريس على مجموعة الأبعاد و الجوانب المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها قلة الموضوعات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية فى المناهج الدراسية و

الممارسات التعليمية المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس بكلية وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام الجامعة بإعداد أنشطة وبرامج توجيهية لأعضاء هيئة التدريس لأداء مسؤولياتهم المجتمعية تجاه الجامعة والطلاب و المجتمع المحلي .

٤-دراسة **Pandey, R. K** بعنوان "التصديق التجريبي على تصنيف ويبومتريكس كأحد التصنيفات العالمية للجامعات" (٢٠١٤) تهدف هذه الدراسة إلى عمل مقارنات بين التصنيفات العالمية للجامعات والتي تعتمد على مجموعة من المعايير التقليدية مثل نوعية أعضاء هيئة التدريس وجودة التعليم ومخرجات البحث العلمي وبين التصنيفات العالمية المعتمدة على مواقع وشبكات الإنترنت وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن وجود اتفاق كبير بين التصنيف شنغهاي وتصنيف ويبومتريكس ووجود معامل ارتباط قليل بين تصنيف ويبومتريكس وتصنيف التايمز وقد أوصت الدراسة بضرورة عقد مزيد من الدورات التدريبية للقيادات الجامعية لتوضيح الفوائد المكتسبة من هذه التصنيفات لتحقيق الإرتقاء والتطور للجامعة.

٥-دراسة **Droms, Courtney** بعنوان "دراسة فعالية دورات المسؤولية الاجتماعية في التعليم العالي" (٢٠١٥) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الدورات التدريبية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي على أداء كل من الطلاب و أعضاء هيئة التدريس وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن الدورات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية مفيدة لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ، كما أظهرت الدراسة بأن الطالبات يتحملن مستوى أعلى من المسؤولية الاجتماعية الفردية عموماً مقارنة بنظرائهن من الذكور ، وقد أوصت الدراسة بضرورة دمج دورات المسؤولية الاجتماعية في المناهج الدراسية في مؤسسات التعليم العالي لما لها من تأثير كبير على تشجيع الطلاب في المشاركة بالأنشطة التطوعية بالمجتمع .

٦-دراسة **Chen, Shu-Hsiang** بعنوان " المسؤولية الاجتماعية للجامعة (USR)) تحديد مؤسسة أخلاقية داخل مؤسسات التعليم العالي" (٢٠١٥) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات التعليم العالي ودورها في تحقيق

التنمية المستدامة للمجتمع وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي فى تحقيق أهدافها وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن إلتزام مؤسسات التعليم العالى بمسئوليتها الاجتماعية يؤدي ذلك إلى تأثير قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة، كما أن السلوكيات الاخلاقية لمؤسسات التعليم العالى يجب أن تتوافق مع توقعات أصحاب المصلحة ، و مع معايير السلوك الدولية ، كما يجب أن تكون متكاملة فى جميع أنحاء مؤسسات التعليم العالى.

٧-دراسة **Singh, Seema** بعنوان " دمج المسؤولية الاجتماعية بين الجامعة وقطاع الشركات من أجل النمو الشامل فى الهند" (٢٠١٦) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية بالجامعات الهندية فى تحقيق النمو الشامل بالتعاون مع قطاع الشركات الهندية وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ،وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن التمويل يمثل عقبة أمام الجامعات الهندية فى تحقيق مسئولياتها الاجتماعية تجاه المجتمع ،وقد أوصت الدراسة بضرورة إلتزام الشركات ذات الدخل المرتفع بإنفاق ٢% من متوسط صافى أرباحها للسنوات الثلاث السابقة على مسئوليتها الاجتماعية من خلال تعاونها مع المؤسسات التعليمية بإجراء العديد من الدورات التدريبية والأنشطة التطوعية والمتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية .

٨-دراسة **Malinauskas, Romualdas K** بعنوان " تعليم المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المدارس الرياضية " (٢٠١٧) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر برنامج تعليمى على طلاب مدرسة كرة القدم الرياضية فى تعليم المسؤولية الاجتماعية ،وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي فى تحقيق هدفها ، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن طلاب المجموعة التجريبية لديهم مستويات عالية فى مقياس المسؤولية الاجتماعية من حيث قيم الاحترام ،و التعاون ،و المساعدة مما يدل على أثر البرنامج التعليمى فى تعلم و اكتساب قيم المسؤولية الاجتماعية.

٩-دراسة **Saracaloglu, Asuman Seda** بعنوان "العلاقة بين المسئوليات الاجتماعية الفردية والقيم الشخصية للمعلمين المرشحين" (٢٠١٨) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المسئوليات الاجتماعية الفردية والقيم الشخصية للمعلمين المرشحين

في المدارس الابتدائية واثّر متغيرات الجنس والصف والمدرسة على مستوى المسؤولية الاجتماعية و القيم الشخصية لديهم ،وقد اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الاجتماعي ، وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلاف في القيم الإجمالية لمجموع المرشحين المعلمين المشاركين ترجع إلى متغيرات النوع و القسم ،بينما توجد فروق ذو دلالة إحصائية في عينة الدراسة في مستوى القيم الجمالية تعزى إلى متغير المدرسة ،والصف والمادة الدراسية ،كذلك توصلت الدراسة بوجود ارتباطات قوية بين المسؤوليات الاجتماعية للمرشحين والمعدلات الأكاديمية والقيم الشخصية لديهم .

١٠-دراسة El-Kassar بعنوان " تحديد ولاء الطالب الجامعي من خلال المسؤولية الاجتماعية (تحليل عبر الثقافات)(٢٠١٩) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير قيمة المسؤولية الاجتماعية على تحديد هوية وأتماء وولاء طلاب جامعة لبنان وكولمبيا ،وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ،و توصلت الدراسة إلى أن قيمة المسؤولية الاجتماعية في طلاب الجامعة تؤثر على ولاء و انتماء و هوية الطلاب إلى الجامعة سواء كان هذا التأثير مباشر أو غير مباشر وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالأنشطة الطلابية داخل الجامعة لتنمية قيمة المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب وذلك لتحقيق الميزة تنافسية لمؤسسات التعليم العالي.

١١-دراسة Bair, Mary بعنوان " تطوير الرؤية المهنية (دور مختبرات التعليم الجامعي كنموذج في توجيه النظراء)"(٢٠١٩) تهدف هذه الدراسة إلى تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وقد أجريت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في مختبر تعليمي للتعرف على تأثير التفاعل بينهم في تدعيم بعضهم البعض داخل المختبر حيث قام كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بملاحظة الدرس من باقى الزملاء، ويقوم بتدوين ملاحظاتهم ،والأهداف التعليمية المرغوبة و العوامل التي قد تؤثر على أدئهم المهني وقد توصلت الدراسة إلى أن المشاركة الايجابية في المشروع التدريبي لأعضاء هيئة التدريس ساعدت على تطوير الرؤية المهنية لديهم بالإضافة إلى زيادة شعورهم بالرفاهية المهنية والمسؤولية الاجتماعية .

١٢-دراسة **Bugdayci, Selçuk** بعنوان "دراسة مستويات المسؤولية الشخصية والاجتماعية لطلاب المدارس الثانوية" (٢٠١٩) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستويات المسؤولية الشخصية والاجتماعية لطلاب المدارس الثانوية وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستويات المسؤولية الشخصية والاجتماعية للطلاب كانت مرتفعة بشكل عام من وجهة نظر "النوع الاجتماعي" المتغيرة ،و كانت المسؤولية الاجتماعية للطالبات فى الصف الخامس والسادس أعلى من المسؤولية الاجتماعية مقارنة للطالبات الصغين الثامن والثاني ، أما الطلاب ذوو الخبرة فى التدريب الرياضي فكانوا يتمتعون بمستويات أعلى فى مقياس المسؤولية الاجتماعية.

تعليق على الدراسات السابقة :

بإستقراء الدراسات السابقة المرتبطة بالبحث الحالى يمكن إستخلاص مجموعة من المعطيات كالتالى .:

١- أعتمدت معظم الدراسات السابقة على المنهج الوصفي ،بينما اعتمدت بعض الدراسات على المنهج المقارن مثل دراسة عنتر محمد أحمد (٢٠١٤)، وبعض الدراسات كانت دراسات تحليلية مثل دراسة على عبد ربه حسين (٢٠١٥)، وبعضها كانت دراسة نشوة سعد محمد (٢٠١٧) دراسة حالة ،بينما اعتمدت معظم الدراسات الأجنبية على المنهج الوصفي ماعدا دراسة **Saracaloglu, Asuman Seda** (٢٠١٨) اعتمدت على منهج المسح الاجتماعى ،بينما اعتمدت دراسة **Malinauskas, Romualdas K** (٢٠١٧) على المنهج التجريبي .

٢- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التى استعانت بالمنهج الوصفي نظراً لما ينطوى عليه هذا المنهج من رصد للواقع، وما يتبع ذلك من تحليل وتفسير لهذا الواقع استناداً إلى الدراسات والأبحاث والمصادر التى تناولته فهذا المنهج يعتبر هو الأنسب فى التعرف على واقع قيم المسؤولية الاجتماعية فى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك حتى يمكن وضع آليات مقترحة لتطوير دورها فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات.

٣- أهتمت مجموعة من الدراسات السابقة بتفعيل المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية بصفة عامة وأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة من خلال مجموعة من البرامج و الإستراتيجيات المنظمة مثل دراسة أسماء محمد عبد المؤمن (٢٠١٣)، وفى الدراسات الأجنبية دراسة Zang, Xi (٢٠١٢)، ودراسة Alcota et all (٢٠١٣)، وبعض الدراسات الأخرى أهتمت بدراسة معايير التصنيفات العالمية للجامعات مثل دراسة على عبد ربه حسين إسماعيل (٢٠١٥)، ودراسة هشام محمد أبو العنين (٢٠١٧)، وفى الدراسات الأجنبية دراسة Nejat et al (٢٠١١).

٤- تناولت بعض الدراسات الأخرى فاعلية برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات مثل دراسة أحمد إبراهيم بيومي مرعى (٢٠١٠)، ودراسة عنتر محمد أحمد عبد العال (٢٠١٤)، وفى الدراسات الأجنبية دراسة Droms, Courtney (٢٠١٥).

٥- معظم الدراسات السابقة أكدت على دور الجامعات فى تنمية قيم و أبعاد المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب و أعضاء هيئة التدريس لما لها من تأثير على تنمية قيم الولاء و الانتماء و التوافق المجتمعى.

٦- أشارت جميع الدراسات السابقة أن تنمية المسؤولية الاجتماعية يحتاج إلى إعداد خاص لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وذلك بحسن اختيارهم و تدريبهم بشكل مستمر على برامج متطورة تساهم فى تعزيز المسؤولية الاجتماعية مثل دراسة Bair, Mary (٢٠١٩)، دراسة أحمد علي أحمد طلب (٢٠١٩).

٧- أفادت بعض الدراسات السابقة الدراسة الحالية فى توضيح أدبيات الدراسة مثل دراسة هشام محمد أبو العنين (٢٠١٧)، ودراسة حسين أحمد عبد الرحمن (٢٠١٧)، وهناك بعض الدراسات التي تم الإستناد إليها فى بناء أداة الدراسة مثل دراسة عادة محمد عبد السلام (٢٠١٧).

٨- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة و خاصة الدراسات الأجنبية من خلال معرفة الإطار النظرى للمسؤولية الاجتماعية ، و كيفية تفعيلها رغم أختلاف العينة والأهداف والأزمنة و الأماكن التي أجريت فيها .

ومن خلال عرض الملاحظات على الدراسات السابقة و أوجه الإستفادة منها و أهم ما تميزت به وجدت بعض الإختلافات بين هذه الدراسات و الدراسة الحالية فى إنها إستهدفت

التعرف على واقع دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات وذلك حتى يمكننا وضع آليات مقترحة لتطوير دورها في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات.

منهج البحث اعتمد البحث على المنهج الوصفي نظراً لما ينطوي عليه هذا المنهج من رصد للواقع، وما يتبع ذلك من تحليل وتفسير للظاهرة استناداً إلى الدراسات والأبحاث والمصادر، وجمع الحقائق، المعلومات ووصف الظروف الخاصة بها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع، ويهتم أيضاً بتقرير ما ينبغي أن تكون عليه الأشياء والظواهر التي يتناولها البحث في ضوء قيم أو معايير معينة واقتراح الخطوات أو الأساليب التي يمكن ان تتبع للوصول بها إلى الصورة التي ينبغي أن تكون (عبد الغنى عبود، ٢٠٠٠، ص١٦)، وذلك لتحليل لمفهوم المسؤولية الاجتماعية عموماً و للجامعات المصرية خصوصاً من خلال التعرف على المؤشرات الحاكمة للمسؤولية الاجتماعية في التصنيفات العالمية للجامعات المصرية، و تحليل لواقع مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية بالجامعات المصرية كما تم إعداد أستمارة موجهة إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس للتعرف على واقع قيم المسؤولية الاجتماعية في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك لوضع آليات مقترحة لتطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات.

خطوات السير في البحث:

يسير البحث وفقاً للخطوات التالية :

- الخطوة الأولى : تناولت الإطار العام للبحث وتشمل (مقدمة، مشكلة البحث، أهمية البحث، أهداف البحث، حدود البحث، مصطلحات البحث، الدراسات السابقة، منهج البحث، خطوات السير في البحث).
- الخطوة الثانية : للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة البحث : ما الأطار النظري والفلسفي لقيم المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟، قامت الباحثة بعرض الأسس النظرية لقيم المسؤولية الاجتماعية

بالجامعات المصرية فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة من حيث ماهية القيم ،أهميتها ،مصادر القيم فى المؤسسات ،خصائصها ، المسئولية الاجتماعية بالجامعات المصرية من حيث (مفهومها ،التطور التاريخى لها ،عناصرها ،أبعادها ،أهميتها ،مبادئها ،تصنيف المسئولية الاجتماعية للجامعات المصرية ،التحديات المعاصرة التى تحتم الاهتمام بالمسئولية الاجتماعية فى الجامعات المصرية) .

- الخطوة الثالثة : للإجابة عن السؤال الثانى من أسئلة البحث : ما أهم المؤشرات الحاكمة لقيم المسئولية الاجتماعية فى التصنيفات العالمية للجامعات المصرية فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟،وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة بعرض تصنيف ويبومتراكس،تصنيف كيو إس للجامعات العالمية ،تصنيف نيوز الأمريكية ،تصنيف شنغهاى أو الترتيب الأكاديمى لجامعات العالم ،تصنيف تايمز للجامعات العالمية ،التصنيف البحثى للجامعات ،تصنيف لايدن ،تصنيف (AHELO) تقييم مخرجات التعلم بالتعليم العالى ، المعايير الدولية لقيم المسئولية الاجتماعية ISO26000،كذلك عرض واقع قيم المسئولية الاجتماعية بالجامعات المصرية فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات من حيث (مجالات المسئولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية بالجامعات المصرية) .
- الخطوة الرابعة : للإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة البحث ما الأطار النظري والفلسفي لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية بالجامعات المصرية فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟،وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة بعرض الأطر الفلسفية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية بالجامعات المصرية من حيثرسالة مشروع (FLDP) ،أهداف المشروع FLDP ، دور مراكز تنمية القدرات ،والفئات المستهدفة ، الجدارات المستهدفة، معايير اختيار المتدربين (المشاركين)، معايير اختيار المدربين، المعوقات التى تواجه مشروع تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية فى تنمية قيم المسئولية الاجتماعية) .

- الخطوة الخامسة : للإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة البحث ما واقع ممارسة قيم المسئولية الاجتماعية فى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات

بالجامعات المصرية من وجهة عينة البحث؟ ، قامت الباحثة بإعداد أستبيان موجهه إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس للتعرف على واقع قيم المسئولية الاجتماعية فى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية ، و أهم المعوقات التى تحد من دور مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات فى تنمية قيم المسئولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات.

• الخطوة السادسة : للإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة البحث ما الأليات المقترحة لتطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى تنمية قيم المسئولية الاجتماعية لديهم على ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات وظرف المجتمع المصري؟، قامت الباحثة من خلال ما توصل إليه من نتائج الدراسة النظرية ونتائج الدراسة الميدانية بوضع آليات مقترحة لتطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى تنمية قيم المسئولية الاجتماعية لديهم فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات وظرف المجتمع المصري.

وسيتم تناول خطوات البحث فيما يلي:

أولاً: . الأطار النظري والفلسفي لقيم المسئولية الاجتماعية بالجامعات المصرية فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة

١- ماهية القيم ، وأهميتها ، ومصادرها فى المؤسسات ، خصائصها

أ- ماهية القيم، اختلف الباحثين فى علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإدارة فى تحديد مدلول القيم حيث أن كلا منهم ينطلق من منظور فكرى يختلف عن منظور الاخرين وقد يرجع ذلك إلى ارتباط الشديد والوثيق بالأفراد الذين يختلفون فيما بينهم من حيث الادراك والاتجاهات والدوافع (وائل محمد إدريس ، ٢٠٠٩، ص ١١)، وتعرف القيم على إنها " معتقدات بخصوص ما هو حسن وما هو سئ ، وما هو مهم وما هو غير مهم (Martinson, Getter, 2020, p325) ، كذلك تعرف على إنها مجموعة من الضوابط المرغوبة بالحياة الاجتماعية وهى مرتبة فى نظام حسب الأهمية و تحدد مظاهر سلوك الفرد أو الجماعة فهى تؤثر على اختيار طرق ووسائل لدى الأفراد فى تحديد أهدافهم نحو حياتهم الاجتماعية التى يعيشون فيها

(Uzunboyly,2020,p4)، كذلك تعرف القيم على إنها أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية يحكم بها الفرد وتحدد مجالات تفكيره ،كما تحدد سلوكه وتؤثر في عمله وتعلمه (إبراهيم ناصر ،٢٠٠٦، ص١٤٩)، كذلك تعرف على إنها مقاييس تمد الفرد بأحكام يستخدمها لتنظيم وترتيب الرغبات (بيومي ،٢٠٠٢، ص٢١)، كذلك تعرف على إنها " مجموعة من الضوابط الأخلاقية التي تنعكس على سلوك الفرد وتوجهه إلى الطريق السليم الذي يمكنه من أداء واجباته الحياتية في مجتمعه فهي مرجعية وتختلف من شخص إلى آخر ومن مجتمع إلى آخر ولكنها أساس لكل فرد ولكل مجتمع يسعى لتطوير نفسه (سعيد إسماعيل على ،٢٠٠٠، ص٨٧)، كذلك تعرف على إنها " أفكار معيارية توجه السلوك وتزوده بمعايير خارجية وداخلية على نحو ما يكافح الناس من أجله وتزود السلوك بالأساس الخارجي (سمير خطاب ،٢٠٠٤، ص٣٦) ، كذلك تعرف على إنها مجموعة من المعتقدات والتصورات المعرفية والوجدانية والسلوكية الراسخة يختارها الإنسان بحرية بعد تفكير وتشكل لديه منظومة من المعايير يحكم من خلالها على الأشياء بالحسن أو القبح وبالقبول أو الرفض ،ويصدر عنها سلوك منتظم يتميز بالثبات والتكرار والاعتزاز (ماجد نكي الجراد ،٢٠٠٥، ص٣٣).

بينما تعرف قيم المسؤولية الاجتماعية على إنها التزام من الجهات بالقيام بأعمال داخل البيئة التي تعمل بها لتحسين الخدمات والأنشطة الاجتماعية والإسهام مع الدولة في محاربة المشكلات التي تواجهها مثل الفقر والبطالة ونقص الخدمات وتحسين البيئة فهو مفهوم يتجاوز الربح إلى تقديم الخدمات لتشمل البيئة والعاملين والمجتمع (Asuman Seda,2018,p66).

ومن خلال التعريفات السابقة لمفهوم القيم يتضح إنها تصور ضمنى يميز الفرد أو الجماعة لما هو مرغوب فيه ويؤثر في إنتقاء أساليب العمل ووسائله وغاياته فهي مفاهيم ذهنية ومعايير ومقاييس مختارة تصبغ بعمق سلوك وتصرفات الفرد والجماعة فهي تمثل عنصر قوة ومصدر طاقة لمن يعمل بمقتضاها .

ب- أهمية القيم ، وقد أشار (عبد اللطيف العقيل ،٢٠٠٤) إلى أهمية القيم لما لها من دور أساسى فى حياه الأفراد والمجتمعات فهي التى تحدد الأهداف والفلسفات ،فهي موجودة فى كل خطوة ،وكل مرحلة وكل عملية سواء كانت تعليمية أو إنتاجية أو خدمية ،لذلك فإن تكوين المجتمعات الإنسانية على اختلاف عقائدها وثقافتها يعتمد بشكل أو بآخر على القيم

ودورها فى بناء الإنسان (مصطفى محمود أبو بكر ،٢٠١٠)،ويمكن إيضاح أهمية القيم فى النقاط التالية .:

- تشكل شخصية الفرد المتزنة القوية المتماسكة لأنها تسير وفق مبادئ وقيم ثابتة.
- تستخدم كوسيلة فى الحكم على سلوك الأفراد .
- تعمل القيم كموجهات لخيارات الأفراد فى مجالات الحياة بما توفره من مرجعيات ومعايير يمكن الوثوق بنتائجها.
- تساعد الفرد فى تحمل المسؤولية من خلال القدرة على تفهم كيانه الشخصى مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا
- تكون بمثابة أحكام معيارية يعتمد عليها الفرد فى تقييم سلوكياته وسلوكيات الآخرين.
- تعطى للفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه ليكون قادراً على التكيف بصورة إيجابية.
- تحافظ على ترابط وتماسك المجتمع فتحدد له مثله العليا وأهدافه الحياتية.
- تعطى الفرد فرصة فى التعبير عن ذاته (ماجد الزيود، ٢٠١١، ص٢٨).
- تساعد المجتمع على التمسك بمبادئ ثابتة ومستقرة لممارسة حياة اجتماعية سليمة ومستقرة، فهى تساعد المجتمع على مواجهه التغيرات التى تحدث فيه من خلال الاختيار الصحيح الذى يسهل للناس حياتهم ويحفظ المجتمع استقراره (منى كشك، ٢٠٠٣، ص١١).
- تزود المجتمع بالصيغة التى يتعامل معها وتحدد له أهداف ومبررات وجوده وبالتالي يسلك فى ضوءها وتحدد لأفراد سلوكياتهم.
- تدعو إلى المشاركة و التعاون ونبذ التميز العنصرى سواء على مستوى الأفراد أو الشعوب والدول (محمود عقيل، ٢٠٠١، ص١١).
- توجه وتحدد مجالات ونوع الأعمال التى ترغب المؤسسة فى وجودها وتوضح للآخرين وجه المؤسسة وتوقعاتها وتعمل على استقطاب الكوادر المتميزة والمهتمة بقيمتها وتحدد أهم اولويات العمل فيها (وائل محمد إدريس ، ٢٠٠٩)

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن أهمية القيم للمؤسسات وللأفراد ترجع إلى إنها تشكل السلوك التنظيمي داخل المؤسسات ويبنى عليها أعمال وإجراءات وممارسة الإدارة والأفراد فهي تعد مقياس يستدل به على اوضاع الحاضر ويتنبأ به على أوضاع المستقبل سواء في النواحي الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية فهي مؤشر لتطور الأجيال ومدى تفاعلها مع الواقع والمستقبل.

ج- مصادر القيم في المؤسسات ،يمكن تحديد مصادر القيم التي تتبناها المؤسسات فيما يلي: .

- المعتقدات الدينية فهي أكبر قيم مؤثرة في قيم العاملين في المؤسسة ولا يمكن تجاهلها .
- تعليمات ولوائح المؤسسة فأى مؤسسة لا يستقيم عملها بدون لوائح وتعليمات للعمل والعلاقات فيها والتي تعد جزءاً هاماً من أخلاقيتها وقيمتها .
- قوانين وتشريعات الدولة وقد تكون مؤسسة عالمية وتحكمها قوانين دولية عامة قادرة على استيعاب ثقافات متعددة .
- الخبرة التراكمية لدى المدراء والعاملين والتي تعد مصدراً أساسياً لسلوك وممارسات الأفراد ومواقفهم المتعددة (بلال خلف ،٢٠١٧، ص٤٤).
- قيم وأخلاقيات أسر العاملين والتربية الأسرية حيث تعتبر الأسرة هي المؤثر الأول على سلوك الإنسان فهي تعد مؤثر من مؤثرات السلوك الفعالة.
- قيم وأخلاقيات وثقافة المجتمع فلا تستطيع المؤسسة الانسجام مع المجتمع إلا بأن تتوافق مع القيم السائدة فيه.
- معايير القائد أو المدير الشخصية فقيم المدير أو القائد تصبغ قيم المؤسسة .
- قواعد ومدونات السلوك المهني التي تضعها المؤسسة للعاملين فيها.
- قواعد وقيم السلوك الصادرة عن النقابات المهنية أو منظمات الأعمال والتي تعبر عن ميثاق شرف المهنة (صالح مهدي ،٢٠١٠، ص٣٣).
- د- خصائص القيم ،تمتاز القيم بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى ويمكن إجمال أهمها فيما يلي (حسين عقيل، ٢٠٠١): .
- إنها إنسانية أى إنها تختص بالبشر دون غيرهم.

- الديناميكية أى قابلية للتغير الاجتماعى فهى غير مرتبطة بزمن معين فالقيم إدراك ترتبط بالماضى والحاضر والمستقبل.
- تمتلك القيمة صفة الضدية فكل قيمة ضدها مما يجعلها لها قطباً إيجابياً، وقطباً سلبياً .
- إنها متعلمة ويعنى ذلك إنها مكتسبة من خلال البيئة وليست وراثية.
- غير قابلة للقياس المادى فهى ترتبط بالإنسان والبشرية فى ليست من المحسوسات لذلك لا يمكن قياسها كالموجودات ويمكن ان ترتب هرمياً بحيث تسيطر بعضها على غيرها أو تخضع لها.
- تمتلك القيم خاصية الذاتية أى إنها تختلف من فرد إلى آخر فهى ليست شئ مستقلاً عن سلوك الشخص وإنما تتبع من نفسه ومن رغباته عن طريق الأحكام التى يصدرها .
- موضوعية فهى تولد قاعدة عامة لسلوك المجتمع وتتفق مع القيم داخل المجتمع وبالتالي فإن الشخص يؤثر على القيمة.
- الثبات النسبى تتميز بالثبات النسبى مقارنة مع مفاهيم مثل الاتجاهات والميول وتتأثر سلبياً أو إيجابياً بتطور إدراك الفرد كما تختلف باختلاف طبيعة الشخصية وميولها واستعداداتها الفطرية.

٢- المسئولية الاجتماعية بالجامعات المصرية

أ- ماهية المسئولية الاجتماعية، يعد مفهوم المسئولية الاجتماعية من أحد المفاهيم الحديثة فى حقل العلوم التربوية والاجتماعية وقد أوضحت معظم الدراسات أن المسئولية الاجتماعية لها العديد من التعريفات تصب فى عمليات التنمية الشاملة والمستدامة منها إنها الوسيلة والأداة اللازمة لتحقيق غاية التنمية الشاملة للمؤسسة خاصة تنمية الموارد البشرية (UNIDO, 2002)، كما تعرف على إنها تلك العملية الإستراتيجية طويلة الأجل و الموجه لغرز بعض القيم الانسانية على مستوى إدارة المؤسسة ككل أو على المستوى الشخصى داخل المؤسسة و التى تهتم بجميع المستفيدين من وجود تلك المؤسسة بدءاً من العاملين بها إلى العملاء والمؤسسات المناظرة او المتنافسة وحماه البيئة وغيرهم (Jsa, sm, 2012, pp327-328)، كما تعرف المسئولية الاجتماعية اصطلاحاً بأنها

مسئولية الفرد تجاه ذاته عن الجماعة التي ينتمى إليها كالمسئولية بالواجبات و الأعمال و المكلف بها كما إنها تشمل التعاون مع الاخرين و الاهتمام بهم من أجل مصلحة الجماعة (مروى حسين اسماعيل ،٢٠١٦، ص ٦)، و عرف (Colby, Ehrlich (2003) المسئولية الاجتماعية بأنها القدرة على تحمل الإلتزامات بخدمة المجتمع على أساس مبدئين لا ينفصلان هما المسئولية المدنية والتي تعني الإندماج في المؤسسات الاجتماعية أو العمل التطوعي ،والمسئولية الأخلاقية والتي تتعلق بكيفية تصرف المرء فيما يتعلق بالأشخاص الآخرين ، كما تعرف المسئولية الاجتماعية للجامعة بأنها تلك المسئوليات التي تأخذها الجامعات من خلال قدرتها على التأثير بقراراتها و انشطتها على البيئة و المجتمع من خلال سياسات شفافة و أخلاقية تسهم فى تحقيق التنمية المستدامة بما تتضمن صحة المجتمع ورفاهيته و تساعد على تنفيذ القوانين و المعايير الدولية للسلوك و على إدراك توقعات المستفيدين (عادة محمد عبد السلام ،٢٠١٧، ص ٣٣٠).

ويلاحظ من التعريفات السابقة للمسئولية الاجتماعية بأنها تتفق فى مسئولية الفرد أمام أفراد جماعته فى ضوء القانون و احترام العادات و التقاليد و المحافظة على البيئة و القيم فهي تتضمن ما يلى .:

- التزام الإدارة بإتخاذ الممارسات وقرارات المؤثرة على المستفيدين من وجودها .
- إنها تركز على توقعات المستفيدين وتعمل دائما على تليبيتها .
- تعدد الأطراف المستفيدين من الجامعة لتشمل الطلاب و العاملين و أسرهم و المجتمع المحيط .
- تهدف المسئولية الاجتماعية تنمية الموارد البشرية بتلبية اهتماماتهم واهتمامات المجتمع .
- تحتاج المسئولية الاجتماعية أن تأخذ شكل الاستمرارية لضمان تأثيرها على المستفيدين من المنظمة .
- تتضمن المسئولية الاجتماعية جميع المسئوليات المستمدة من التشريعات و القوانين و الدساتير والتي يأخذها المجتمع نظاماً له.
- الإقرار بقبول العواقب المترتبة على كل عمل وقرار قد يتخذه الفرد.
- القدرة على تطوير مهارات القيادة والاتصال و المهارات الاجتماعية .

• فهم اهمية التطوع فى الانشطة المجتمعية و الاجتماعية .

ب- التطور التاريخى لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للجامعة، ظهر مفهوم المسؤولية الاجتماعية فى كثير من المؤسسات عقب الثروة الصناعية و ارتبطت نشأتها بالقيام بالمشاريع الصناعية و التى ساهمت بشكل كبير فى تحقيق أهداف المؤسسة فى تعظيم أرباحها مستخدمة فى ذلك كافة مواردها المادية و البشرية المتاحة على اعتبار أن مسؤولية المؤسسة تنحصر فى إنتاج سلع وخدمات مفيدة للمجتمع فقط و التى من خلالها تحقق فوائد للمالكين ،وقد ظلت هذه النظرة قائمة حتى الربع الأول من القرن العشرين ولكن مع كبر و تضخم حجم مؤسسات الأعمال ووجود الأزمات الاقتصادية و تبنى الأجور برزت مرحلة جديدة من الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية من الداخل من ناحية تأمين السلامة و الأمان فى مكان العمل و الرعاية الصحية و تخفيض ساعات العمل و المسؤولية الخارجية من ناحية أخرى و التى ترتبط بالبيئة و الموردین و الحوكمة و المنافسين (صالح العامرى ،٢٠٠٨).

وفى بدايات القرن العشرين اقتصر مفهوم المسؤولية الاجتماعية على المساعدات أو الصدقات التى يجب ان يقوموا بها أصحاب العمل فى المنظمات تجاه المستفيدين منها حيث اقترح علماء الدين بأنه يمكن تطبيق مبادئ دينية محددة على أنشطة العمل عن طريق مساعدة الأغنياء للفقراء وحل مشاكلهم ،وفى النصف الثانى من القرن العشرين تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تجام المجتمع و أصبح يوجد ما يسمى العقد الاجتماعى للمنظمة و الذى يعنى وجود عقد بين المنظمة و المجتمع و بناء عليه فان المنظمة ملزمة بتقديم خدمات للمجتمع ،كما أن المجتمع الداخلى ملزم بتقديم خدمات للمنظمة وبهذا انتقل مفهوم المسؤولية الاجتماعية و تطور من خلاله تركيزه على ممارسات تدخل فى عمل المنظمة نفسها أكثر من تركيزه على الممارسات الفردية (Zadek,s,2001.p225).

وفى الستينات من القرن العشرين تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات ليس فقط للأسباب قانونية بالتزام المنظمة بالوائح و القوانين فى مختلف تعاملتها بل أيضاً لأسباب أخلاقية لتشمل الحفاظ على الحقوق و الواجبات و مراعاتها و الاهتمام باهتمامات المستفيدين (ياسمين فؤاد ،٢٠٠٨)،وفى السبعينات من القرن العشرين تزايدت المؤتمرات و الاتفاقيات التى تدعم المنظمات و تساندها فى غرس القيم الاجتماعية و فى التسعينات من القرن العشرين أصبحت المسؤولية الاجتماعية ذات اهمية عالمية بظهور المنظمات الدولية مثل

منظمة البنك الدولي و الأمم المتحدة و التي ساندت المسؤولية الاجتماعية ووضعت أسس لها (صالح العامري، ٢٠٠٥، ص ١٥) .

و أصبح من الضروري أدماج مفهوم المسؤولية الاجتماعية فى السياسة العامة للمنظمات خاصة مع ظهور مرحلة اقتصاد المعرفة ،فمن العوامل التي أدت إلى الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية فى الولايات المتحدة الامريكية أحداث الحادى عشر من سبتمبر عام ٢٠١١ و التي شجعت عدد ضخم من المنظمات على الدعم المعنوى و المادى للمتضررين من هذه الاحداث ،كذلك كثرة المنظمات التي تهتم بمعالجة القضايا المتعلقة بالفقر و البطالة (غادة محمد عبد السلام، ٢٠١٧، ص ٣٢٩) .

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن نتيجة الأهمية والتي حازت عليها المسؤولية الأتجتماعية من قبل المنظمات أصبح من الضروري أن تتبنى المؤسسات الاجتماعية و التعليمية بشكل عام والجامعات بشكل خاص مفهوم المسؤولية الاجتماعية من أجل المحافظة على البقاء و استمرار المجتمع و تماسكة وتوازنه الداخلى فلا يتحقق ذلك إلا من خلال الاحتفاظ بالعادات والمعايير الاجتماعية التي تحدد السلوكيات الامر الذى يتطلب تطوير دور الجامعات فى تنمية المسؤولية الاجتماعية لعاملها بشكل عام و أعضاء هيئة تدريسها و القيادات الجامعية بشكل خاص مما يساعد على تحقيق التنمية المستدامة للجامعة .

ج- عناصر المسؤولية الاجتماعية ،تتكون المسؤولية الاجتماعية من عدة عناصر مترابطة كل منها يدعم الأخر بإعتبارها أحد القيم المرغوبة هي :

١- الاهتمام .: والذى يتضمن الارتباط المعنوى بالجماعة، وحرص الفرد على تحقيق أهدافها ومصالحها وتماسكها بصورة مستمرة ويشتمل الأهتمام على أربع مستويات هي:

- الانفعال العاطفى مع الجماعة: ويكون بصورة لإرادية حيث يساير الفرد حالتها الانفعالية بصورة آلية دون قصد أوأختيار أو إدراك ذاتي.
- الانفعال العاطفى بالجماعة: ويكون بصورة إرادية حيث يدرك الفرد نفسه أثناء انفعاله مع الجماعة.
- التوحد مع أفراد الجماعة: ويعنى شعور الفرد بالوحدة المصيرية مع أفراد جماعته فخيرها يكون خير له وضررها يكون ضررله.

• تعقل الجماعة: حيث تملأ أفكار الجماعة وعقل الفرد وكيانه، وتصبح موضع تأمله حيث يقوم بدراستها ومقارنتها مع غيرها من الجماعات (حسين أحمد عبد الرحمن، ٢٠١٧، ص ٢٨٤).

٢- الفهم: تتضمن مسئولية الفرد في فهم جماعته وينقسم الفهم إلى قسمين:

- فهم الفرد للجماعة من حيث ماضيها وحاضرها و الأدوار المختلفة فيها وقيمها و إيجابياتها ومدى إرتباطها وتعاملتها وسلوكياتها المستقبلية .
- فهم الفرد للأهمية الاجتماعية للأداءه بمعنى فهمه لسبب سلوكه وأثره الاجتماعي والشخصي على جماعته .

٣- المشاركة: بمعنى مشاركة الفرد مع الآخرين من أفراد جماعته في القيام بأعمال تساعد الجماعة في تحقيق أهدافها والمشاركة لها ثلاثة جوانب هي (سلوى محمد إمام، ٢٠١٥، ص ٩٢٢):

- التقبل: أي تقبل الفرد الدور الاجتماعي الذي يقوم به في إطار من الفهم الكامل في ضوء مجموعة من المعايير المحددة.
- التنفيذ: أي تنفيذ المهام المكلف بها بصورة إيجابية والعمل مع الجماعة في تحقيق أهدافها في ضوء إمكانياته وقدراته.
- التقييم: من خلال المشاركة الناقدة الموجهة والمصححة في نفس الوقت لتحقيق مصلحة الجماعة

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن عناصر المسئولية الاجتماعية مترابطة ومتكاملة فكل منها يدعم الآخر وينميه ويقويه فنجد أن الأهتمام يجعل الفرد يتجه إلى فهم الجماعة وكلما زاد فهمه بجماعته زاد أهتمامه بها كما نجد أن الاهتمام و الفهم عناصر ضرورية للمشاركة الفرد سواء من حيث التنفيذ او التقييم كما أن بمشاركة الفرد في أداء مهام الجماعة تزيد وتعمق من فهمه وإهتمامه لها كما أن المسئولية الاجتماعية لدى الفرد لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال توافر عناصرها الثلاثة .

د- أبعاد المسئولية الاجتماعية في الجامعات المصرية، تعد المسئولية الاجتماعية للجامعات مفهوم متعدد الأبعاد حيث أنه يسعى إلى تحقيق أهداف فئات مختلفة من المستفيدين ذات علاقة بالجامعة من خلال عدة الأبعاد منها ما يلي .:

١- البعد الاقتصادي :. حيث تبدأ المسؤولية الاجتماعية للجامعة بسعي الإدارة العليا بها على تحقيق الفوائد الربحية لها حتى تضمن استمراريتها في المستقبل من خلال ممارسة أنشطة اقتصادية لتحقيق الكفاءة من خلال استخدام الموارد البشرية و المادية بشكل رشيد لإنتاج خدمات ذو جودة عالية وبذلك تكون الجامعة قد تحملت مسؤولية اقتصادية.

٢- البعد القانوني :. والذي يتمثل في إلزام الجامعات بالتشريعات و القوانين لحماية مصالح الفئات والأطراف ذو علاقة بها بمعنى مراعاة أصحاب المصالح والتي تمثل ضوابط وقيود في ممارسة لأعمالها (محمد عيد بلبع، ٢٠١٨، ص ٢٧٥).

٣- البعد الخيري :. الذي يتعلق بالتبرعات والمساعدات الاجتماعية الخيرية والهبات التي لا تهدف إلى الربح بل تخدم المجتمع من حيث تحسين مستوى المعيشة، ويكون هذا العطاء اختياري ولكنه مرغوب بصورة مستمرة من خلال تقديم الخطط والبرامج الاختيارية لها.

٤- البعد الأخلاقي :. والذي يتعلق بمراعاة الجامعات الجانب الأخلاقي في كل سياساتها للتعلم لأي ضرر قد يلحق بالجامعة أو بالمجتمع وتعلو هذه المهام على المسؤوليات المنصوص عليها في اللوائح القانونية وتنسجم مع المعايير المجتمعية وعادة ما تشتمل على أمورًا متعلقة بالأخلاقيات البيئية.

٥- البعد البيئي :. والذي يتعلق بالمهام التي تقوم بها الجامعة و المتعلقة بالمحافظة على سلامة البيئة والحد من الآثار السلبية وكيفية الحفاظ على مواردها الطبيعية من أجل الحفاظ على حق الأجيال القادمة في العيش في بيئة نظيفة.

٦- البعد الاختياري :. يجب أن تعمل الجامعة على التوازن بين المصلحة العامة ومصحتها الذاتية من خلال القيام بالأنشطة المرغوبة بأختيارها دون إلزام قانوني (محمود سالم، ٢٠١٥، ص ٣٩٧).

٧- البعد المتعلق بالإسهامات العامة :. وهذا يتعلق بمدى دعم الجامعة من كافة المؤسسات الموجودة في المجتمع و التي تعمل في المجالات الخيرية و الاجتماعية و الثقافية و الصحية وتقديم كافة المساعدات الممكنة لها للإيجاد الحلول للمشكلات التي تواجهها كإسهامات في عمليات التعيين أو تقديم خدمات وتسهيلات في ما يخص المعاقين أو محو الأمية (حسين أحمد عبد الرحمن، ٢٠١٧، ص ٢٨٦).

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية للجامعة تحتاج من الجامعات أن تدركها سواء كانت أبعاد اقتصادية أو قانونية أو خيرية أو أخلاقية أو بيئية، وتبليتها بالنسبة إلى كافة الفئات المختلفة و المستفيدة من وجودها سواء كانت هذه الفئات خارج أسوار الجامعة أو داخلها من أعضاء هيئة التدريس أو العاملين وهذا لا يتحقق إلا من خلال إلتزام الجامعات بأداء مهامها لتحقيق التنمية المستدامة لها وللمجتمع مما يساعدها على أداء مسؤوليتها الاجتماعية .

هـ- أهمية المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات المصرية، تعد المسؤولية الاجتماعية فى أى مؤسسة مطلب مهماً فى حاجة إليه خاصة فى عملية إعداد الأفراد وذلك لتحمل واجباتهم تجاه المجتمع الذين يعيشون فيه و المؤسسة التي ينتمون إليها (فايز كمال عبدالرحمن، ٢٠١٤، ص ١٥٥) و يمكن توضيح أهمية المسؤولية الاجتماعية للجامعات فى النقاط التالية .:

- تساعد الموارد البشرية فى الجامعة على الإلتزام بالأهداف الموضوعية لهم وبالقيم الجامعية التى تؤثر فيهم .
 - تسهل المسؤولية الاجتماعية عملية صنع القرارات وتحقق الاحترام المتبادل بين جميع الأفراد سواء من داخل الجامعة أو من خارجها .
 - التجاوب الفعال مع كافة المتغيرات الحادثة فى الجامعة و المجتمع من خلال تعزيز روح التعاون بين مختلف الأطراف مما يدعم ويعزز من الميزة التنافسية لها .
 - تحسين صورة المؤسسة لدى المجتمع خاصة لدى العاملين بها و العملاء .
 - تخفيف الأعباء التى تتحملها الدولة من خلال مساهمة الجامعة فى أداء مهامها الاجتماعية والصحية و الثقافية و القضاء على البطالة وتحسين نوعية الخدمات المقدمة إلى المجتمع.
 - تعد المسؤولية الاجتماعية نوع من أنواع التدابير الوقائية لتجنب المشكلات الاجتماعية المعقدة التى ستحدث فى المستقبل (عبود نجم، ٢٠٠٦، ص ٢١٢).
- وتتضمن المسؤولية المجتمعية للجامعات عدة عناصر تتكامل فيما بينها على النحو التالى (فيفيان فتحى باسيلي، ٢٠٢١، ص ٣٥٢) .:

الالتزام .: وهو يشير إلى إشراك وتمكين مجتمع أفراد الجامعة من ممارسة المسؤولية المجتمعية فيجب أن تكون متسقة مع رسالة الجامعة والكلية. التشخيص الذاتي .: حيث تقوم الجامعة بالتشخيص الذاتي من أجل معرفة وضعها من حيث نقاط القوة والضعف ومجالات التحسين.

التحقيق والتنفيذ .: وتشتمل على الإعلام والتواصل ونتائج التشخيص الذاتي لجميع المجموعات (الخارجية والداخلية) التي شاركت ويمكن تقديمها من خلال الاجتماعات والتقارير. وفى ضوء ما سبق يمكن القول أن المسؤولية الاجتماعية للجامعات أصبحت ضرورة للمصلحة العامة ففى ضوءها تتحقق الوحدة ويتماسك المجتمع ،فالمسؤولية تفرض الالتزام و التعاون و الديمقراطية فمن خلالها يتجاوز الأفراد فى معاملتهم من الشكليات إلى الإتجاه إلى الإحساس بقدسية الواجب من جهة و التجاوب الفعال مع كافة التغيرات الحادثة فى حاجات المجتمع و الانتقال بها إلى الحاجات الاجتماعية من جهة أخرى فمظاهر الإضطراب فى المجتمعات يرجع إلى نقص المسؤولية الاجتماعية .

و- مبادئ المسؤولية الاجتماعية ،تعد المسؤولية الاجتماعية هى الوسيلة لتحقيق ديمومة المجتمع و هى تنطوى على عدة مبادئ اساسية منها ما يلى .:

- الموافقة بقبول العواقب الناتجة على كل عمل وقرار قد يتخذه الفرد .
- إظهار الاهتمام و الرعاية تجاه الذات و الآخرين .
- امتلاك الفرد إحساساً بالكفاءة و السيطرة .
- قبول التنوع الثقافى و الفردى بين الأفراد و فئات المجتمع.
- القدرة على الانفتاح على تجارب وخبرات و كل ما هو جديد .
- ضرورة فهم أهمية التطوع فى الأنشطة المجتمعية و الاجتماعية .
- القدرة على الإندماج وممارسة مختلف أدوار الكبار .
- القدرة على تطوير مهارات الإتصال و القيادة و المهارات الاجتماعية (Keagy,2006,p422-431) .

- تقوم المسؤولية الإجتماعية على مبدأ التطوع وليس الإلزام.
- تتكامل المسؤولية الاخلاقية و الاجتماعية و القانونية و الاقتصادية و الخيرية التطوعية فى مهام أى منظمة .

- المسؤولية الاجتماعية لأى المؤسسة ترتبط بمدى علاقتها الايجابية بمؤسسات المجتمع وبمفهوم التنمية بشكل عام (حسين عبد الرحمن ،٢٠١٧، ص ٢٨٠).
 - الثبوت :. فالمسؤولية ثابتة ثبوت قطعياً لأنها من متطلبات صفة التكليف حيث أن كل فرد مكلف مسئول فى تنفيذ المهام المكلف بها .
 - العمومية :.المسؤولية تعم الخلق جميعاً لا يفلت منها أحد فكل شخص سيحاسب حسب مهامه إن خيراً فخييراً و إن شراً فشرأ .
 - الشمولية :. المسؤولية الاجتماعية هى مسئولية شمولية زمانياً ومكانياً وموضوعياً فالمسؤولية لا تنفك عن المكلف الذى تتوفر فيه شروط التكليف من أول ما يكلف بالعمل إلى أن يترك العمل (مجدى صلاح طه ،٢٠١٧، ص ٣٠٤) .
 - الهوية الفردية الثابتة :. فيجب أن يكون للفرد هوية ثابتة منفصلة عن جماعته التى ينتمى إليها حتى يتيسر محاسبته على أفعاله و مهامه التى أختارها بمحض إرادته.
 - حرية الفرد فى الاختيار : فمن الضرورى إشعار الفرد بالحرية الكافية عند اختيار المهمة التى يترتب عليها المسؤولية .
 - المراقبة الدقيقة :. بمعنى مراعاة الفرد فى أختيار وتنفيذ مهامه الاعتبارات الدينية والقانونية والاخلاقية ، التى يجب ان يسير عليها المجتمع (محمد محمد سالم ،٢٠١٧، ص ٣٥٦) .
- وفى ضوء ما سبق يتضح أن مبادئ المسؤولية الاجتماعية تركز على حماية البيئة من خلال برامج التنمية المستدامة ، كذلك تهتم المسؤولية الاجتماعية بمبدأ المساءلة و المحاسبة من خلال الإفصاح عن المعلومات و الأنشطة لأصحاب الشأن لإتخاذ القرارات فوجود هذه المبادئ يضمن مشاركة فعالة فهى تدفع الافراد بالتصرف بطريقة مقبولة أخلاقياً تجاه القضايا الاجتماعية و الاقتصادية و البيئية و يكون مسئول عن أعماله مدركاً للتأثير الذى تخلفه أفعاله على الآخرين و البيئة المحيطة به .
- ز- تصنيف المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية،تقسم المسؤولية الاجتماعية إلى :.
- ١- المسؤولية الأدبية و الأخلاقية :. وتشمل جميع الآداب و الأخلاق التى تنشأ من داخل النفس وما يلتزم به الفرد من نفسه من سلوك تجاه نفسه أو تجاه المجتمع.

٢- المسئولية القانونية: وتشمل جميع المسئوليات المستمدة من القوانين التي يتخذها المجتمع إطار منظماً له فمصدر المسئولية هنا هي التشريعات (حسين علي عبدالعباس، ٢٠١٨، ص ٣٩٠).

٣- المسئولية الوجدانية و تكون واجبة ومحددة بين الفرد و الآخر كالعلاقة بين العامل و صاحب العمل و المسئولية هنا تكون محددة من قبل قوة سائدة دون توازن بين الطرفين .

٤- المسئولية التعاقدية التي تتمثل في العلاقة بين فردين مشاركين بشكل متساوى في القوة و السلطة ويتبادلان المسئوليات و في شكل عقود رسمية أو غير رسمية و إذا خل طرف بالعقد يعد منتهياً و يكون الطرف الآخر في حل من مسئوليته .

٥- المسئولية الذاتية و هي التزام الفرد تجاه الآخرين من خلال تحديد طرق الاستفادة وقد تكون المسئولية الذاتية أكثر قوى من الوجدانية أو التعاقدية بسبب غياب العقد الملزم أو السلطة الخارجية (محمد حسام الدين، ٢٠٠٣، ص ٤٦-٤٧).

وتصنف المسئولية الاجتماعية بالنسبة إلى المؤسسات التعليمية إلى قسمين هما :-

أ- مسئولية اجتماعية داخلية و التي تجاه :-

١- العاملين بالجامعة : وذلك بتعزيز قدراتهم ومهاراتهم وتحسين أدائهم عن طريق عقد مزيد من التدريبات المتعلقة بنظم العمل وبتقليل المخاطر التي قد يحتمل أن يتعرضون لها أثناء القيام بأداء وظائفهم والعمل على تحقيق مستوى اجتماعي مرض لهم.

٢- المجتمع : وتنحصر المسئولية هنا في زيادة نسبة المشاركة وتحقيق الأمن و الرفاهية.
ب- مسئولية اجتماعية خارجية و تهتم بمجتمع المستفيدين من وجود الجامعة شامل في ذلك علماء ومفكرين و المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية وتتحقق المسئولية الخارجية للجامعات من خلال الاهتمام بزيادة المعرفة الإنسانية المبنية على مبادئ وقيم وأخلاقيات المجتمع الإنساني ، وزيادة اندماجه المتكامل مع المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية التي توجد في المجتمع بكل شفافية ومسئولية واقية (عزة فؤاد إبراهيم، ٢٠١٣، ص ١١) .

ومن خلال ما سبق يتضح أن أنواع المسئولية الاجتماعية تتوافر بدرجة متفاوتة داخل الجامعات بشكل عام فمسئولية الجامعة الاجتماعية وجوبية لتطوير المجتمع في كافة المجالات ،وقد تأخذ مسئولية الجامعة تجاه المجتمع شكل المسئولية التعاقدية الرسمية أو غير الرسمية فرسالة الجامعة ورؤيتها و أهدافها تمثل عقداً ضمناً بين الجامعة و المجتمع

وقد تكون مسؤولية الجامعة مسئولية تعاقدية رسمية من خلال بروتوكولات التعاون بينها وبين غيرها من مؤسسات المجتمع كالعلاقة بين الجامعة و بعض المؤسسات الصناعية و التجارية ووزارة التربية والتعليم ، و من خلال توافر المسؤولية الوجدانية و التعاقدية للجامعة تتوفر المسؤولية الذاتية ويصبح لدى العاملين بها التزام حقيقى تجاه المجتمع وأفراده .

ح- التحديات المعاصرة التى تحتم الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية فى الجامعات المصرية،تواجه الجامعات المصرية مجموعة من التحديات العالمية والتي يمكن توضيحها فيما يلى ::

١- تزايد الانفجار المعرفى و التكنولوجى :: نتيجة للتطورات التكنولوجية التى تحيط بها والتي انعكست على كافة عناصر المنظومة التعليمية حيث تحول دور أعضاء هيئة التدريس من كونهم ناقلين للمعرفة إلى كونهم مرشدين للطلاب نحو مصادر جديدة من المعرفة الأمر الذى فرض على الجامعات ضرورة تطوير معلوماتها وتجديدها باستمرار من خلال انتاج الأبحاث العلمية.

٢- زيادة شدة المنافسة :: تواجه الجامعات المصرية منافسة شديدة مع الجامعات الأخرى سواء كانت على المستوى العالمى او المحلى فالجامعات المصرية اليوم تواجه تحديا من حيث عدم قدرتها على التنافس مع الجامعات العالمية ويتضح ذلك فى خروجها من التصنيفات العالمية ماعدا جامعة القاهرة التى كان ترتيبها ٤٠١ من أصل ٥٠٠ جامعة على مستوى العالم وذلك طبقاً لتصنيف جامعة شنغهاى .

٣- تلبية استراتيجية التنمية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠ و التى تهدف إلى الوصول إلى مستوى عالى من الجودة فى التعليم فى إطار مؤسسى كفاء عادل على أن تصبح مصر من أفضل ٤٠ دولة على مستوى العالم فى مجال جودة و ابتكار البحث العلمى (غادة محمد عبد السلام، ٢٠١٧، ص ٣٧٤).

٤- تلبية متطلبات الاستراتيجية القومية للعلوم و التكنولوجيا و الابتكار ٢٠١٥-٢٠٣٠ و التى تهدف إلى تشجيع العلوم و التكنولوجيا وذلك لوجود مجتمع علمى مصرى يعتمد فى التنمية و البناء على أجيال دائمة التعلم تنتج المعرفة للمساهمة فى إيجاد حلول لمشكلات مجتمعية مدعمة فى ذلك الاقتصاد المبنى على المعرفة لتحقيق الميزة التنافسية و النشر الدولى.

٥- العولمة و التي كانت نتيجة التقدم العلمى و التكنولوجى وظهور التغيرات السياسية والاقتصادية المختلفة مثل ظهور المجموعات الاقتصادية لدول مختلفة و سيطرة فكرة الاقتصاد الحر مما أدى إلى إنتقال المعلومات والأفكار وإنتشارها (غانم عبد الله شاهين، ٢٠١١، ص ١٦٥) .

٦- ضرورة تحقيق الجامعات متطلبات الجودة و الحصول على الاعتماد .: من خلال اعتمادها على تنمية مواردها البشرية من أجل تحسين أدائها وتحسين وضعها التنافسى .

٧- التحديات الاقتصادية .: حيث يعانى المجتمع المصرى من مشكلات اقتصادية منها العجز فى الموازنة العامة للدولة والتي ترجع إلى قلة استغلال الموارد الطبيعية الموجودة فى المجتمع ،كذلك قلة الاهتمام بتكوين علاقات اقتصادية مع الدول الأخرى للتبادل الانشطة الاقتصادية كل هذه التحديات أدت إلى ضعف ميزانية التعليم من جهة وضعف أنشطة التنمية الاقتصادية من جهة أخرى و التي أثرت على الانفاق على التعليم الجامعى.

ويعانى المجتمع المصرى من العديد من المشكلات الاقتصادية مثل إرتفاع الاسعار و استمرار إرتفاع معدلات البطالة ورفع الدعم من على السلع الأساسية مما أدى انخفاض مستوى معيشة الافراد بالإضافة إلى العديد من الأزمات الاقتصادية الأخرى التى يعانى منها المجتمع المصرى و التى أدت إلى ظهور العديد من المشكلات منها (إبراهيم رفعت إبراهيم، ٢٠١٧، ص ٣٩١) .:

- إرتفاع معدلات الفقر ووجود صعوبة فى إشباع وسد الحاجات الاجتماعية للأفراد مما قد يدفعهم إلى ارتكاب الجرائم .
- تفشى الفساد المالى و الإدارى .
- قلة الوعى بالأساليب الاقتصادية الحديثة و قلة كفاءة خدمات التأمين مما يؤدي إلى فقدان الأحساس بالأمان لدى المواطنين فى المستقبل .
- انخفاض المرتبات الحقيقية للعاملين فى المؤسسات الحكومية وانضمام كثير منهم من الفقراء .

٨- التحديات الاجتماعية: .: التي تتمثل في ضعف تقديم الخدمات وفرص الرعاية الصحية وفرص العمل وظهور التمايز الطبقي بين الطبقات والذي يؤدي إلى عدم الاهتمام بالتنمية المجتمعية و الثقافية مما أدى إلى ظهور مشكلة الفقر (مجدى عزيز إبراهيم، ٢٠١٣، ص ٧٠-٧١).

وهناك كثير من الأبعاد الفكرية و التربوية التي تحتم على الجامعات المصرية ضرورة تعزيز ممارسة المسؤولية الاجتماعية تجاه اعضاء هيئة تدريسيها و القيادات الجامعية و طلابها و التي منها ما يلي .:

- أزمة إعداد الوظائف في سوق العمل المتغير فيجب على الجامعات أن تساهم في إعداد العمال في سوق العمل من حيث زيادة مهاراتهم و أن يكون إلتزام بالتعليم مدى الحياة .
- بروز حاجات جديدة للمجتمع منها الحاجة إلى التخصص الدقيق ،الحاجة في تزويد الأفراد بالمهارات المختلفة التي تمكنة التعامل مع الثورة العلمية (محمود عطا محمد علي ،٢٠١٧).
- حدوث تغيرات جزية في مفهوم العمل ومجالاته مما أسهم في ظهور مجموعات جديدة من العمال و الوظائف المرتبطة بالمعلومات و أصبحت التجارة الرابحة هي تجارة المعرفة .
- أصبحت تقاس خبرة الفرد بحدائه معارفة وليس بعدد سنوات الخبرة في العمل وأنشئت مهن مستحدثة مما فرض على المهنيين بضرورة الالتحاق بالدراسة مجددا لتجديد معارفهم (مجدى عبد الكريم حبيب ،٢٠٠٩، ص ٢٤)
- ضعف العلاقة بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل فالنمو السكاني المتزايد يلتهم الدخل القومي المتنامى ولايتيح مجالا واسعا للإستثمار وخلق فرص العمل بالإضافة ضعف إمكانيات جذب الإستثمار ومحدودية الموارد الطبيعية.
- تناقص الهيئات التدريسية المؤهلة في الوقت الذي يتزايد فيه عدد الطلاب هذا بالإضافة إلى عدم وجود خطة لسد العجز في اعضاء هيئة التدريس مما يجعل من الصعب الاحتفاظ بالنسب الصحيحة بين الطلاب و الاساتذة (محمد رمضان ،٢٠١٧، ص ٦٦٤).

• ظهور مفهوم العنصرية و التعصب و التحيز للأفكار كونتها خبرات سابقة ومن ثم التمسك بها أدى إلى الاحتقار من آراء و معتقدات الاخرين و الإتجاه إلى التصرفات عدوانية فى مواجهه أفكار الآخريين و انتشار القيم السلبية و إهمال الحاجات الاساسية لقطاع عريض من أفراد المجتمع كإهمال الجانب الصحى و التعليمى و الخدمى (حامد عمار، ٢٠١٤، ص ٧٩٠ - ٧٩٢)

• قلة وجود ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى معظم المؤسسات .
 • معظم جهود المؤسسات الاجتماعية غير منظمة فمؤسسات القطاع الخاص كى تكون جهودها مؤثرة فإنها فى حاجة إلى أن تأخذ شكل مؤسسى له خطة و أهداف محددة .
 • غياب ثقافة العطاء للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية حيث أن معظم جهود المؤسسات تنحصر فى أعمال خيرية غير تنموية مرتبطة بإطعام الفقراء أو توفير خدمات دون التطرق إلى مشاريع تنموية تهدف إلى تغيير المستوى المعيشى للفقراء بشكل جذرى و مستمر .

• ضعف الخبرات المعرفية و القدرات العلمية و العملية على وضع المعايير لقياس المجهودات فهناك خلط بين الأعمال الخيرية و المسؤولية الاجتماعية (شيماء محمد، ٢٠١٧، ص ٨٣٧).

ومن خلال ما سبق يتضح أن الجامعات المصرية تواجه العديد من التحديات العالمية التى تفرض عليها ضرورة إيجاد أساليب جديدة ولن ياتى ذلك إلا من خلال الاهتمام بتفعيل مسؤوليتها الاجتماعية كمؤسسة تعليمية من خلال تنمية مواردها البشرية من أجل الاستفادة منهم واستثمار جهودهم لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة والتنمية المستدامة لها و للمجتمع الخارجى وهذا لا يتحقق إلا من خلال إدخال أشكال جديدة من التدريب لدى برامج أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية بحيث يتم إعادة توجيه البرامج التدريبية الخاصة لهم.

ثانياً .: أهم المؤشرات الحاكمة لقيم المسؤولية الاجتماعية فى التصنيفات العالمية للجامعات المصرية فى الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة، تعتبر التصنيفات العالمية للجامعات من أهم المؤشرات الحاكمة التى يمكن من خلالها الإستدلال على مدى جودة الجامعة ، إذ تسعى معظم الجامعات العالمية التى تهدف إلى تحسين سمعتها إلى الأخذ بالمعايير الدولية التى تضعها أشهر التصنيفات العالمية والتى تعكس جانبا كبيرا من جودة

مؤسسات التعليم العالي من حيث مدى جودة الخدمات البحثية و التعليمية التي تؤديها الجامعة ، وسوف يتناول هذا المحور أهم المؤشرات الحاكمة للمسئولية الاجتماعية فى التصنيفات العالمية للجامعات المصرية من حيث (تصنيف ويبومتر كس، تصنيف كيو إس للجامعات العالمية ، تصنيف نيوز الأمريكية ، تصنيف شنغهاي أو الترتيب الأكاديمى لجامعات العالم ، تصنيف تايمز للجامعات العالمية ، التصنيف البحثى للجامعات ، تصنيف لايدن ، تصنيف (AHELO) تقييم مخرجات التعلم بالتعليم العالى ، المعايير الدولية للمسئولية الاجتماعية (ISO26000) والتي تعد من أهم التصنيفات الدولية الأكثر شهرة على مستوى العالم سواء كان على مستوى تخصص معين أو بصفة عامة .

أ- تصنيف ويبومتر كس **Ranking Webometrics of World Universities** .:
ويقوم بإعداد هذا التصنيف معمل (Cyber metrics Lab, CCHS) والذي يعد وحدة فى المركز الوطنى للبحوث بمديرى فى أسبانيا (National Research Council,) ويعرف بتصنيف الويبومتر كس وقد بدأ هذا التصنيف فى عام ٢٠٠٤ بتصنيف ١٦٠٠٠ جامعة وفى عام ٢٠١٥ تم تصنيف ٢٥٠٠٠ جامعة ويعد الهدف الأول لهذا التصنيف هو حث الجهات الأكاديمية فى العالم لتقديم أفضل ما لديها من أنشطة تعليمية وعلمية تعكس مستواها العلمى المتميز على شبكات الإنترنت فهو ليس تصنيفاً للجامعات فقط بل ترتيباً لموقع الجامعة ويتم العمل بهذا التصنيف فى شهري يناير ويوليو من كل عام ، وهناك مجموعة من المعايير التى يتم الإعتماد عليها فى قياس أداء الجامعات من خلال مواقعها الإلكترونية منها ما يلى (مجدى صلاح طه ، ٢٠١٧، ص ٣٠٨):

- ١- معيار الحجم :ويشمل حجم صفحات موقع الجامعة على شبكة الانترنت ومقارنته بما يصدر من تقارير دورية لمحركات البحث Gool ، Yahoo.
- ٢- معيار الملفات الغنية: من خلال حساب عدد الملفات موقع الجامعة بأنواعها المختلفة والتي موجودة فى محرك البحث .
- ٣- معيار البحث: من خلال حساب عدد الأبحاث المنشورة فى المجالات الدولية عبر الأنترنت تحت إسم موقع الجامعة ومدى توفر التقارير لها.

٤- الرؤية: والتي تعنى البحوث العلمية والروابط الخارجية التي لها رابط على موقع الجامعة الإلكترونية و يتم من خلالها الحصول على المعلومات من محركات البحث المشهورة. وتعد من أهم الانتقادات الموجهة إلى تصنيف ويبومتر كس هو الاقتصار على جانب ضيق من أنشطة الجامعة وهو النشر الإلكتروني إذ ينحصر أهتمامة بحصر الإنجازات الإلكترونية للجامعة على شبكات الإنترنت فكثرة المادة العالمية على الإنترنت لا يعنى بالضرورة إلى جودتها ف نجد إن بعض الجامعات تركز على النشر العلمي لأنشطتها على شبكات الإنترنت دون مراعاة أصالة المادة العلمية المنشورة مما يقلل من مصداقية تصنيف ويبومتر كس .

ب- تصنيف كيو إس للجامعات العالمية (QS) Quacquarelli Symonds .:

هو تصنيف سنوي للجامعات عبر العالم ويتم نشره خلال الشركة البريطانية Quacquarelli Symonds والتي تعنى بالتصنيف العالمي للجامعات وبشئون التعليم العالى هذا بالإضافة إلى اهتمامها بالتصنيفات الإقليمية ، كما تهتم بإقامة المعارض المختصة بمؤسسات الجامعة عموماً، ويعد هذا التصنيف من أشهر التصنيفات العالمية للجامعات وتصدر QS تقريراً سنوياً تصنف فيه أكثر من ٣٠ ألف جامعة حول العالم والتي يتم ترتيبها وفق معايير أكاديمية وعلمية، كما يقوم بعمل مقارنة لأكثر من ٥٠٠ جامعة على مستوى العالم، كما أن هذا التصنيف لا يتناول معايير ومؤشرات سطحية للجامعات بل يتعمق في تناوله إلى تحليل مكونات هذه الجامعات و تقييم مستوى التعليم بها من حيث جودة بحوثها الأساسية والتطبيقية، قدرات خريجها ، بالإضافة إلى موقعها الدولي معتمدة فى ذلك على مجموعة من المعايير لتشمل معيار السمعة الأكاديمية بنسبة ٤٠%، ومعيار ارتباط الجامعة بسوق العمل بنسبة ١٠% ومعيار نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس ٢٠% و معيار الاستشهادات لكل أعضاء هيئة التدريس ٢٠% ومعيار نسبة أعضاء هيئة التدريس الدولية ٥% و نسبة الطلاب الدولية ٥% (QS world Universities Ranking

<http://www.topuniversities.com/faculty.Ranking> Methodology In

وتعد من أهم الانتقادات التي وجهت لهذا التصنيف إعماده على المؤشرات الكمية فقط فى تقييم أعضاء هيئة التدريس و الطلاب كما أن مدى الجودة التدريسية لا يتم قياسها فقط بنسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب ، كما أن الوزن النسبى المخصص إلى البحث

العلمي يعد قليل إذ بلغ ٢٠% وهذا يعد وزن ضئيل إذا قورن بالأوزان النسبية التي تعد إلى البحث العلمي من التصنيفات العالمية الأخرى كما أن هذا التصنيف يعتمد بنسبة كبيرة على استطلاع آراء الخبراء في الجامعات من مختلف بلاد العالم إذ ليس بالضرورة أن يكون لهم معرفة وافية عن المعايير الجامعية الأخرى على مستوى العالم (سهير محمد، ٢٠١٤، ص ٥).

ج- تصنيف نيوز الأمريكية ، **US News Ranking** ، يهتم هذا التصنيف بترتيب الجامعات معتمداً على مجموعة من البيانات البيبليومترية والمحكات والمعايير البحثية والتي تركز على مخرجات وأداء البحث الأكاديمي للمؤسسة ككل وليس برامجها المنفصلة الخاصة بالكالوريوس والدراسات العليا والتي تتضمن السمعة العالمية للبحوث ١٢.٥% و السمعة الأقليمية للبحوث ١٢.٥% وعدد البحوث و الكتب و المجلات المشهورة ١٠% و الكتب المنشورة و المنشورات الأخرى ٢.٥% و المؤتمرات ٢.٥%، و الاستشهاد المعاييرى ١٠% و الاستشهاد بشكل عام ٧.٥%، و المنشورات المصنفة ضمن أفضل نسبة ١٠% و الكتب الاكثر استشهادا بها و المدرجة ضمن أفضل نسبة ١٠% من الاستشهادات ١٢.٥% و التعاون و الشركات الدولية ١٠% وعدد الدكتوراه التي منحتها الجامعة ٥% و عدد الدكتوراه التي منحتها إلى نسبة اعضاء هيئة التدريس ٢.٥% وتعد من أهم الانتقادات التي وجهت لهذا التصنيف التركيز بشكل عام على البحث العلمي و الجوانب الاكاديمية مع إهمال جوانب المسؤولية الاجتماعية و عمليات التدريس و البرامج التعليمية و التعاون و الشراكة مع المؤسسات و الشركات و المصانع (Mors,2015).

د- تصنيف شنغهاي أو الترتيب الأكاديمي لجامعات العالم **Academic Ranking of word Universities (ARWU)** ، وهو تصنيف من إصدار جامعة شنغهاي الصينية ويعرف بالتصنيف الاكاديمي للجامعات وقد صدر اول تصنيف فى عام ٢٠٠٣ من معهد التعليم العالي بالجامعة ، وكان الهدف من هذا التصنيف معرفة ترتيب الجامعات الصينية بين الجامعات العالمية من حيث البحث العلمي والاداء الاكاديمي فى ضوء مجموعة من المعايير الموضوعية شاملة جودة التعليم ، و جودة أعضاء هيئة التدريس ، والانتاج البحثي ، والانجاز الاكاديمي ويعد تصنيف شنغهاي أحد أهم التصنيفات العالمية للجامعات ومؤسسات التعليم العالي ويصدر ترتيب المجالات لفروع الجامعات العالمية لأفضل ٢٠٠ جامعة عالمية فى مجالات علوم الطبيعة و الرياضيات و علوم الهندسة و التكنولوجيا و الحاسوب و علوم

الزراعة و الحياة و علوم الطب و الصيدلية و العلوم الاجتماعية وينشر التصنيف قائمة أفضل ١٠٠ جامعة ثم يتم التصنيف باقى الجامعات وفق خمس فئات الفئة الأولى من (١٠١-١٥٠) و الفئة الثانية من (١٥١-٢٠٠) و الفئة الثالثة من (٢٠١-٣٠٠) و الفئة الرابعة من (٣٠١-٤٠٠) و الفئة الخامسة من (٤٠١-٥٠٠) ويعتمد التصنيف شنغهاي على معدل الانتاج العلمي للجامعة ، وعلى مدى حصولها على جائزة نوبل (مجدى طه، ٢٠١٧، ص٣٠٧) وتعد من أهم الانتقادات التى وجهت لهذا التصنيف أن معايير التصنيف تعتمد بدرجة كبيرة على مراجعة الابحاث باللغة الانجليزية وهذا لا يصح لتقويم كل أنواع الابحاث خاصة فى بعض المجالات الحقوقية أو العلوم الانسانية حيث يتم نشر البحوث بشكل أساسى باللغة الأم كما أن النشر يتم فى الكتب أو رسائل الدكتوراه وليس النشر فى المجلات الاجنبية المحكمة وهذا الامر لا يقوم بتصنيف شنغهاي بقياسه كما أنه يفضل الحاصلين على جوائز نوبل بإستثناء الحاصلين على جائزة نوبل فى الأدب و السلام وهذا يفسر غياب جامعة القاهرة من هذا التصنيف بالرغم حصول ثلاثة من خريجها على جائزة نوبل وهم الروائى المصرى نجيب محفوظ و الرئيس الفلسطينى الراحل ياسر عرفات و الرئيس السابق للوكالة الدولية للطاقة الذرية محمد البرادعى و الحاصلين على جائزة نوبل فى السلام (سهير محمد، ٢٠١٤، ص٧).

هـ- تصنيف تايمز للجامعات العالمية Times Higher Education Ranking أظهر تصنيف مجلة التايمز فى سبتمبر عام ٢٠١٠ على الساحة العالمية ويهدف إلى تحديد الجامعات ذات المستويات التى ترقى من خلال أدائها الوطنى إلى البلوغ مستوى عالمى ومقارنتها وتحديد مرتبتها ضمن أرقى الجامعات العالمية ويقوم هذا التصنيف بترتيب أفضل ٤٠٠ جامعة فى العالم معتمداً فى ذلك على خمس معايير مرتبطة بالوظائف الرئيسية للجامعة من البحث العلمى و التدريس و العلاقة مع قطاع الصناعة و التدويل بالإضافة إلى الإستشهادات العلمية و عدد الشهادات الممنوحة و عدد المقالات المنشورة (على عبد ربه حسين، ٢٠١٥، ص٢٢٥)، بحيث يخصص التعليم الجامعى و البيئة المحيطة ٣٠% و سمعة و إنتاج البحث العلمى ٣٠% و تأثير البحث العلمى للجامعة ٣٠% عن طريق مقارنة حجم البحوث المنشورة وعدد اعضاء هيئة التدريس فى الجامعة وحجم الجامعة و المردود المالى فى التفاعل مع الشركات و المؤسسات الصناعية ٢.٥% ومدى قدرة الجامعة على المساهمة

فى الصناعة عبر الابتكارات و الاختراعات و الاستشارات و الحضور الدولى لكل من الطلاب و أعضاء هيئة التدريس ٧.٥% من حيث نسبة الاساتذة الاجانب إلى المحليين ومدى قدرة الجامعة على جذب طلاب من مختلف أنحاء العالم فى المستويات الأولى والعليا من التعليم (sho.2016.p2.6).

و- التصنيف البحثى للجامعات **The Scimago Institutions Ranking**، ويعد هذا التصنيف الذى أصدرته معامل **Scimago** الأسبانية بمدير كموشر للإنتاجية العلمية و حجم البحث العلمى و فعاليته لإعطاء صورة أشمل للبحث العلمى و هذا التصنيف يركز على ثلاث مؤشرات هى البحث و الابتكار و الرؤية على شبكة الانترنت و يتم تقييم المنشورات البحثية المدرجة فى قاعدة البيانات **Scopus** كما أن هذا التصنيف يهدف إلى تميز أداء المؤسسة البحثية العلمية عبر العالم كما أنه يعكس الخصائص الاجتماعية و العلمية و الاقتصادية للمؤسسة و قياس الابتكارات و براءات الاختراع للجامعات و حجم تواجد الكليات و الجامعة على شبكات الانترنت .

ز- تصنيف لايدن **Centre for science and Techology studies**، ويعد هذا التصنيف من التصنيفات العالمية للجامعات التى تقيس الأداء البحثى للجامعة و الذى بدأ فى عام ٢٠٠٧ بجامعة لايدن الهولندية و يستهدف عقد المقارنات بين المؤسسات البحثية كما أن يقوم بعمل قائمة بالمؤسسات التى لديها درجة عالية من كثافة البحوث المشتركة كما أن يركز على الجامعات التى تفوق إسهامتها البحثية العالمية عدد ٧٠٠ عمل بحثى فى العام الواحد كما أنه يقوم بتصنيف أفضل ٧٥٠ جامعة بحثية على مستوى العالم معتمداً فى ذلك على القياسات الببليومترية **Bolometric** كما أنه يركز على التعاون العلمى و الأداء البحثى معتمداً فى ذلك على ١٠ مبادئ هى التقييم الكمى و النوعى للخبراء و قياس الأداء و المهام البحثية للمؤسسة أو المجموعة أو الباحث و حماية التميز فى الابحاث العلمية المحلية و عمليات جمع البيانات و معايير صحة البيانات و التحليل لضمان جودة البيانات و نوعيتها و فحص و مراجعة المؤشرات باستمرار و عدد الاستشهادات لكل عمل منشور .

د- تصنيف (AHELO) تقييم مخرجات التعلم بالتعليم العالى ، Assessment Of Higher Education Learning Outcomes، ويصدر هذا التصنيف من منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية لتقييم مخرجات التعلم العالى على نطاق دولى وذلك لتقييم الإطار المعرفى و المهارات التى يكتسبها طالب التعليم العالى وكيفية الاستفادة منها فى حياته العملية كما أن هذا التصنيف لا يهدف إلى تقديم ترتيب للجامعات بل يهدف إلى تقديم معلومات عن جودة التعليم العالى و مدى إرتباطها بمتطلبات و احتياجات سوق العمل كذلك تزويد الأطراف المعنية و أصحاب مؤسسات العمال بحالة مؤسسات التعليم العالى ووضع أسس عمليات التعلم المقارن من منظور دولى متعدد الثقافات و زيادة القدرة التنافسية فى سوق العمل الدولى و المحلى من خلال وضع أدوات قابلة للقياس بشكل دورى و الحصول على نتائج التقييم و التى تفيد فى عمليات التغذية الراجعة للتطوير المستمر للمؤسسات التعليم العالى فى الدولة المعنية (مجدى صلاح طه ، ٢٠١٧، ص ٣٠٩-٣١٠).

ط- المعايير الدولية لقيم المسؤولية الاجتماعية ISO26000، هناك مجموعة من المعايير الصادرة من الهيئة الدولية للمواصفات والمقاييس ISO26000 و التى أوضحت فيها الآلية التى يمكن بها توظيف المسؤولية الاجتماعية فى أى مؤسسة و التى يمكن لأى جامعة تطبيقها و التى تركز على سبعة مبادئ هى التخطيط السليم ، و الشفافية والمساءلة ، تلبية رغبات الطلاب والمجتمع المحلى والمستفيدين ، احترام القواعد والنظم ، مراعاة التقاليد الأكاديمية، و أخلاقيات المهنة، و حقوق الطلاب ويتم تنفيذ هذه المبادئ على ثلاث مراحل ، المرحلة الأولى تشمل على تحديد قضايا المستفيدين ، و الكيفية التى من خلالها يمكن تطوير المجتمع و البيئة مع تحديد سياسات التعيين والإدارة و الممارسات التشغيلية ، و المرحلة الثانية تشمل على تحديد نشاط المؤسسة ، بينما تشمل المرحلة الثالثة على التنفيذ من خلال التواصل مع أصحاب المصلح ، و الممارسة اليومية ، و التقييم المستمر وهذه المعايير لها العديد من الفوائد العائدة على المؤسسة وعلى عاملها بل على المجتمع ككل ذلك حينما تقوم بمسئولياتها الاجتماعية ومن هذه الفوائد تطوير المعرفة ، و انعاش الاقتصاد، و المساهمة فى حل مشكلات المجتمع من خلال متابعة أداء الخريجين من حيث و وضعهم المادى و النفسى (عبد المنعم أرتونى ، ٢٠١٣، ص ١٢).

موقع الجامعات المصرية في أشهر التصنيفات العالمية

موقع الجامعات المصرية في تصنيف ويبومترزس، يوضح الجدول التالي تصنيف الجامعات المصرية في تصنيف ويبومترزس لأفضل (٥٠٠) جامعة على مستوى العالم للعام

الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١ (<http://www.webometrics.info/en-2022>)

الترتيب العالمي	الجامعات المصرية	العام الجامعي
٥٥١	جامعة القاهرة	٢٠٢٠-٢٠٢١
٨٣٧	جامعة الإسكندرية	
١٠٠٩	جامعة المنصورة	
١٢٠٩	الجامعة الأمريكية في القاهرة	
١٢٧٥	جامعة عين شمس	
١٤٢٢	جامعة أسيوط	
١٤٦٠	جامعة الزقازيق	
١٥١٥	جامعة بنها	
١٦٣٧	جامعة قناة السويس	
١٦٤٥	جامعة طنطا	
١٧٤٧	جامعة الأزهر	
١٧٥٦	جامعة حلوان	
١٨٩٣	جامعة كفر الشيخ	

ومن الجدول السابق يتضح خروج كل من الجامعات المصرية عن نطاق تصنيف جامعات النخبة الأفضل (٥٠٠) جامعة في تصنيف ويبومترزس حيث اكتفت جامعة القاهرة الأولى مصرياً والرابعة عربياً باحتلال المركز الـ ٥٥١ عالمياً في التصنيف، وحصول بعض الجامعات على مستويات متأخرة وقد يرجع ذلك إلى لتحيزه اللغوي واقتصاره على النشر الإلكتروني .

موقع الجامعات المصرية في تصنيف QS، يتضمن الجدول التالي تصنيف الجامعات المصرية في تصنيف QS لأفضل (٥٠٠) جامعة على مستوى العالم للعام الجامعي ٢٠٢٠-

(<https://www.topuniversities.com/qs-world-university-ranking-2021>) ٢٠٢١

الترتيب العالمي	الجامعات المصرية	العام الجامعي
٤١١	الجامعة الأمريكية في القاهرة	٢٠٢٠-٢٠٢١
٥٧٠-٥٦١	جامعة القاهرة	
١٠٠٠-٨٠١	جامعة عين شمس	
١٠٠٠-٨٠١	جامعة الإسكندرية	

ومن الجدول السابق يتضح حصول الجامعة الأمريكية فقط على الترتيب رقم (٤١١) على مستوى العالم مع خروج كل الجامعات المصرية من تصنيف (٥٠٠) جامعة حيث حصلت الجامعات المصرية الحكومية على مراكز متأخرة وقد يرجع ذلك إلى طبيعة التصنيف واعتماده على الوزن الكبير لأراء الخبراء وهي مسألة ذاتية حيث يعتمد التصنيف على ستة معايير رئيسية هي رأى أصحاب العمل فى مستوى الخريجين ١٠%، رأى الخبراء الأكاديميين ٤٠%، الاستشهادات لكل عضو هيئة تدريس خلال خمس سنوات ٢٠%، نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب ٢٠%، نسبة أعضاء هيئة التدريس للأجانب لكل المصريين ٥%، نسبة الطلاب الوافدين للطلاب المصريين ٥%.

١- موقع الجامعات المصرية فى تصنيف شنغهاى ،يرصد الجدول التالى تصنيف الجامعات المصرية فى تصنيف شنغهاى لأفضل (٥٠٠) جامعة على مستوى العالم للعام الجامعى ٢٠٢٠-٢٠٢١ (<http://www.shanghairanking.com/arwu2019.html>)

الترتيب العالمى	الجامعات المصرية	العام الجامعى
٥٠٠-٤٠١	جامعة القاهرة	٢٠٢٠-٢٠٢١
٧٠٠-٦٠١	جامعة الإسكندرية	
٨٠٠-٧٠١	جامعة عين شمس	
٨٠٠-٧٠١	جامعة المنصورة	
٩٠٠-٨٠١	جامعة الزقازيق	

ومن الجدول السابق يتضح أن جامعة القاهرة كانت ضمن أفضل ٥ جامعات إقليمية حيث كانت ضمن أفضل ٥٠٠ جامعة على مستوى العالم وفقا للتصنيف شنغهاى للعام ٢٠٢١، متصدرة بذلك كافة الجامعات المصرية حيث حصلت جامعة القاهرة على المستوى ٤٠١- بينما أختفت باقى الجامعات المصرية عن أفضل (٥٠٠) جامعة ووصولهم لمراتب متدنية كجامعة الإسكندرية، جامعة عين شمس ، جامعة المنصورة ، جامعة الزقازيق فى حين اختفاء باقى الجامعات المصرية عن هذا التصنيف

٢- موقع الجامعات المصرية فى تصنيف التايمز، يتناول الجدول التالى تصنيف الجامعات المصرية فى تصنيف التايمز لأفضل (٥٠٠) جامعة على مستوى العالم للعام الجامعى ٢٠٢٠-٢٠٢١

(<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/worlduniversity-rankings-2022>)

الترتيب العالمى	الجامعات المصرية	العام الجامعى
٥٠٠-٤٠١	جامعة أسوان	٢٠٢١-٢٠٢٠
٦٠٠-٥٠١	جامعة كفر الشيخ	
٦٠٠-٥٠١	جامعة المنصورة	
٦٠٠-٥٠١	جامعة قناة السويس	
٨٠٠-٦٠١	جامعة القاهرة	

ومن الجدول السابق يتضح أن جامعة أسوان تحتل المركز الأول من حيث أفضل الجامعات المصرية فى الترتيب التايمز العالمى ٢٠٢٢ حيث كانت ضمن أفضل (٥٠٠) جامعة بينما أختفت باقى الجامعات المصرية عن أفضل (٥٠٠) جامعة ووصولهم لمراتب متدنية كجامعة كفر الشيخ، جامعة المنصورة، جامعة قناة السويس، جامعة القاهرة فى حين اختفاء باقى الجامعات المصرية عن هذا التصنيف .

حيث يشمل تصنيف التايمز للتعليم العالى لعام ٢٠٢٢ أكثر من ١٦٠٠ جامعة فى ٩٩ دولة وإقليمياً حيث يعتمد على ١٣ مؤشر أداء تم معايرتها بعناية تقيس أداء الجامعة فى ٤ مجالات التدريس، التوقعات الدولية، البحث، نقل المعرفة .

٣- موقع الجامعات المصرية فى تصنيف لايدن، يتناول الجدول التالى تصنيف الجامعات المصرية فى تصنيف لايدن لأفضل (٥٠٠) جامعة على مستوى العالم للعام الجامعى

(<https://www.topuniversities.com/qs-world-university-ranking-2021>) ٢٠٢٠-٢٠٢١

ranking- 2021

الترتيب العالمى	الجامعات المصرية	العام الجامعى
٣٠٨	جامعة القاهرة	٢٠٢١-٢٠٢٠
٥٧٦	جامعة عين شمس	
٦٦٧	جامعة المنصورة	
٧٠٠	جامعة الإسكندرية	
٨٠٤	جامعة الزقازيق	
٩١٤	جامعة أسيوط	
١٠٢٠	جامعة طنطا	

ومن الجدول السابق يتضح أن جامعة القاهرة تحتل المركز الأول من حيث أفضل الجامعات المصرية فى التصنيف الهولندى لايدن العالمى ٢٠٢٢ وذلك باحتلالها المركز (٣٠٨) بينما أخفت باقى الجامعات المصرية عن أفضل (٥٠٠) جامعة ووصولهم لمراتب متدنية كجامعة عين شمس ،جامعة المنصورة،جامعة الأسكندرية،جامعة الزقازيق،جامعة أسيوط،جامعة طنطا فى حين اختفاء باقى الجامعات المصرية عن هذا التصنيف ،ويعتمد تصنيف لايدن للتعليم العالى على النشر العلمى العالمى المبوب فى قاعدة البيانات clarivate ،وجوده هذه البحوث ،والإشارة إليها ،والتعاون الدولى والمؤسسى لإنتاجها .

ومن خلال العرض السابق لمعايير التصنيفات العالمية للجامعات يتضح أن هناك تصنيفات ركزت على البحث العلمى و أخرى ركزت على مجال التدريس و أخرى ركزت على الموقع الالكترونى للجامعات و للكليات وفق لمجموعة من المعايير كما إنها تركز على ضرورة تمتع الجامعة بجودة و كفاءة عالية فى مستوى الطلاب و الخريجين و أعضاء هيئة التدريس و البحث العلمى و البرامج التعليمية و البرامج الدراسية و مدى التفاعل مع البيئة الخارجية ومدى اعتمادها على التكنولوجيا الحديثة إلا أن هناك بعض الإنتقادات التى وجهت إلى التصنيفات العالمية و التى منها ما يلى .:

- سيطرة لغة وحيدة للنشر الدولى على المجلات أو الدوريات و التى تكون فى الغالب البريطانية أو الأمريكية و التى توضح تفوقها ومدى هيمنة الجامعات الغربية فى الترتيب الجامعات العالمية
- لا توضح هذه التصنيفات الفروق بين الجامعات المصنفة على نفس المستوى أو حتى الجامعات المصنفة فى المستويات المختلفة و قد يرجع ذلك إلى وجود فروق فى المعايير المستخدمة .
- التركيز الشديد على السمعة الدولية و الإنجاز الأكاديمى و الانتاجية العلمية أما العوامل الأخرى كدرجة استجابة الجامعة للإحتياجات المجتمعية أو إنتاج الخريجين أو حجم الاختراعات البحثية أو عائدات براءات الاختراع فنجد إنها لا تدخل بصفة مباشرة فى مقاييس التصنيفات العالمية
- بعض هذه التصنيفات نجد إنها تعطى أوزان نسبية كبيرة على مؤشرات السمعة وهذا يعنى أن هذه التصنيفات تتأثر بسمعة الجامعات أكثر من الجودة الفعلية للبرامجها

التعليمية مما يجعل من هذه التصنيفات غير محايدة في ترتيبها للجامعات على مستوى العالم (Guarino,2005,p147-165).

- ضعف اهتمام التصنيفات العالمية للجامعات بمدى جودة خدمة المجتمع وسوق العمل و المجال البيئي للجامعة كما أن المعايير المستخدمة في كثير من هذه التصنيفات العالمية لا تتناسب مع أهداف التعليم العالي في كثير من الدول النامية.
- معظم التصنيفات تعتمد على معايير ومؤشرات كمية دون الاعتماد على تحليل المحتوى ، بالإضافة إلى اعتماد هذه التصنيفات على المواقع الجامعات التي تنشر باللغة الانجليزية و بالتالي نجد أن الجامعات التي تترجم مواقعها باللغة الانجليزية تكون محرومة بنسبة كبيرة من إمكانية فهرسة جزء كبير من وثائقها (وائل شحاته عبد الحميد ،٢٠١٢، ص ٢١٩).

واتضح من هذه التصنيفات أن معيار المسؤولية الاجتماعية للجامعات جاء بصورة غير مباشرة في معظمها على اعتبار أن مجال خدمة المجتمع هو البوتقة التي يصب بها كل مجال العمل الجامعي فنجد أن بعض هذه التصنيفات وضعت مؤشر المسؤولية الاجتماعية ضمن أحد معايير الحكم منها تصنيف QS و الذي يعكس بدقة اهتمام مهمة الجامعات في تلبية احتياجات الطلاب و المجتمع كذلك دور الجامعة في مجال الاستثمار و العمل الخيري و تنمية رأس المال البشري و الوعي البيئي و توظيف الخريجين و إن كان يغلب عليها احتمالات التحيز في النتائج و من ثم تخرج على احتمال ان تكون دقيقة في الهدف من إجرائها لذا يحتم هذا الأمر الجامعات المصرية مسؤولية العمل على تطوير المستمر لبرامجها التدريسية لأعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية و طلابها بجميع كلياتها لتلبي احتياجات الطلاب و أعضاء هيئة التدريس بها من جهة و احتياجات المجتمع من جهة اخرى.

واقع قيم المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات،سوف يتم تناول واقع قيم المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات وذلك من حيث مجالات المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية بالجامعات المصرية .

كان التعليم الجامعي المصري وظيفتان تقليديتان هما التدريس و البحث العلمي ولكن مع مرور الزمن وتعدد الحياه اتسعت مسؤوليات الجامعة وتعددت نشاطها ويعد أول نص تشريعي في مصر جعل للجامعات المصرية مسئولية اجتماعية بل جعل خدمة المجتمع من وظائف التعليم الجامعي القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات فقد نصت مادته الأولى على أن يختص التعليم الجامعي بخدمة المجتمع و أهدافه القومية ،ثم صدر القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات فيه جعل المشرع الجامعة أكثر إيجابية فى خدمة المجتمع وبصدور القانون رقم ٤٩ لعام ١٩٧٢ جعل خدمة المجتمع فى مقدمة أهداف الجامعة من حيث كل ما يتعلق بالتعليم الجامعي و البحث العلمي وفى عام ١٩٨٨ أنشئت وظيفة نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بهدف زيادة تفعيل المسئولية الاجتماعية و التى من أهم اختصاصاته الاشراف على تنفيذ برامج التدريب بانواعه المختلفة و التدريب المهنى و الفنى للجمهور و للعاملين بالحكومة و القطاع العام و الخاص (قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ ،وقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، قرار رئيس مجلس الوزراء بشأن إنشاء وظيفة نائب رئيس جامعة رقم ١١٤٢ لعام ١٩٨٨) وفى ضوء هذا تم إنشاء فى كل جامعة مجلس لشئون خدمة المجتمع و البيئة والذى يشارك فيه أعضاء من ذوى الخبرة فى قطاعات الانتاج و الخدمات و الشئون العامة وذلك بحضور وكلاء كلياتها لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة من خلال (الخطة التنفيذية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وزارة التعليم العالى لعام ٢٠٠٩-٢٠١٤، ص ١:٣):.

- تقديم الخدمات الإجتماعية للمجتمع المحيط
- رفع ثقافة الوعي البيئي لمجتمع الكليات والمجتمع المحيط
- عقد ندوات للتوعية بأنشطة حماية البيئة.
- إصدار كتيبات ومجلات حماية البيئة معلنة ومعتمدة .
- التواصل مع الجهات المعنية بحماية البيئة مثل المركز القومي للبحوث ووزارة البيئة.
- استثمار قدرات الطلاب و إمكانياتهم فى مشروعات خدمة المجتمع وحماية البيئة مثل القيام بالمعسكرات التدريبية و التشجير، إقامة رحلات تثقيفية وبيئية.

مجالات المسئولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية بالجامعات المصرية، يعد عضو هيئة التدريس حجر الأساس فى مسيرة الجامعة ،فالجامعة لا

يمكن أن تحقق أهدافها أو تؤدي وظائفها بفاعلية دون توافر قوى بشرية مؤهلة قادرة على أداء مسؤوليتها الاجتماعية سواء كانت بصورة فردية أو جماعية والمسئولية الاجتماعية للمدرس الجامعي لا تقتصر فقط على توصيل المعرفة بل إنها تشمل العمل على ترسيخ القيم والمبادئ ونشر المعرفة والمهارات في المجتمع ويمكن تصنيف المسئولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية لتشمل (فايز كمال عبدالرحمن، ٢٠١٤، ص ١٥٧): .:

- مسئولية اجتماعية تجاه طلابه: وتشمل هذه المسئولية التدريس والتوجيه والإرشاد والاهتمام بتشكيل قيم إيجابية لديهم مثل تحمل المسئولية الأخلاقية والجماعية والفردية تجاه مجتمعاتهم.
- مسئولية اجتماعية تجاه الكلية التي يعمل بها: من خلال مشاركته في الأنشطة، والهيئات العلمية والاجتماعات وتمثيل كليته في المحافل العلمية والأدبية.
- مسئولية اجتماعية تجاه المجتمع المحيط به: من خلال نشر الثقافة المجتمعية، و إجراء الأبحاث التي تتناول قضايا المجتمع أو تسهم في معالجة مشكلاته وتقديم الاستشارات.
- مسئولية اجتماعية تجاه نفسه: وتشمل سعيه نحو تطوير نفسه من خلال الاطلاع والبحث.

وفي ضوء ما سبق يمكن القول أن عضو هيئة التدريس في الجامعة من أهم المدخلات الأساسية و الفعالة لنظام التعليم الجامعي فمن خلاله يمكن إصدار حكم على مدى قوى النظام الجامعي في إي جامعة فهو المسئول عن تدريس المقرر الذي يدرسه و عن طريقة تدريسه و أسلوب تقويمه فهو ليس ناقل للمعارف بل أنه مربي يسهم في تكوين شخصيات ناضجة متكاملة تستطيع مواجهة التحديات المستقبلية (محمد رجب فضل الله، ٢٠١٢، ص ١٣)، الأمر الذي يتطلب ضرورة الاهتمام بتنمية قيم المسئولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية في العصر الحالي كالتقييم الاجتماعية و القيم الاقتصادية و الاخلاقية حيث يفرض المجتمع على اعضاء هيئة التدريس النظر إلى مشكلات طلابه و العمل على معالجتها من أجل إعدادهم كمواطنين صالحين قادرين على تنمية مجتمعهم .

ومن خلال نتائج التصنيفات العالمية نجد أن جامعة القاهرة لم تظهر عالمياً إلا في عام ٢٠٠٧ في تصنيف شنغهاي حيث كان مركزها ٤٠٣ ضمن أفضل ٥٠٠ جامعة وقد تراجعت عن وجودها في التصنيف في عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩/٢٠١٠ و لكنها بدأت العودة من جديد إلى التصنيف في عام ٢٠١١/٢٠١٢/٢٠١٣/٢٠١٤ وقد كان ترتيب جامعة القاهرة عالمياً رقم ٤٠١ ضمن أفضل ٥٠٠ جامعة حيث انها حققت معايير التصنيف بنسبة ١٩.٧% في عام ٢٠١٤ مما يؤكد حرص جامعة القاهرة على تطبيق معايير الجودة العالمية في العملية التعليمية و المناهج الدراسية ، أما في التصنيف العربي لجامعة القاهرة كانت في المركز الثاني عربياً و المركز الأول محلياً و ٣٥٨ عالمياً في تصنيف ويبومتر كس عام ٢٠١٤ بينما كانت جامعة المنصورة في الترتيب الخامس عربياً و المركز ٩١١ عالمياً بينما كانت جامعة الأسكندرية في الترتيب التاسع عربياً و المركز ١٢٢٣ عالمياً وذلك في التصنيف الويب العالمي للجامعات ،أما في التصنيف التاييمز لم تظهر جامعة القاهرة فيه مما يدل على أن جامعة القاهرة لم تحقق معايير التصنيف ،أما في تصنيف QS فكانت في ترتيب ٥٥١ ضمن أفضل ٦٠٠ جامعة في التصنيف و الترتيب العاشر عربياً و الأول محلياً (كريماني بكنام صدقي، ٢٠١٥، ص ٢٥)

وتواجه الجامعات المصرية تحديات ومعوقات عديدة تعوق تنمية مسؤوليتها الاجتماعية وهذه التحديات متشابهة ومتداخلة ولعل من أهم التحديات التي تواجه الجامعات المصرية و التي تعوق القيام بمهامها و مسؤوليتها الاجتماعية في ضوء معايير التصنيفات العالمية ما يلي .:

- ضعف جودة العملية التعليمية .: مما يحول دون ظهورها ضمن التصنيفات العالمية للجامعات على مستوى العالم أو حتى ظهورها في مراتب متأخرة وقد يرجع ذلك قلة الاهتمام برعاية و اكتشاف الموهبين ، مع وجود الخلل في نسب أعضاء هيئة التدريس إلى نسب الطلاب بالإضافة إلى الإعتماد على الطرق النمطية في إيصال المعرفة .

- ضعف كفاءة البحث العلمي وتدنى جودتها .: وقد يرجع ذلك إلى هجرة العلماء المصريين إلى خارج البلاد مما قد يؤدي إلى انخفاض معدلات براءات الاختراع ،نقص الموارد المادية مع عدم وجود استراتيجية محددة للبحث العلمي كما أن معظم

البحوث تكون فردية وليست بحوث مؤسسية بالإضافة إلى انخفاض نسب النشر في المجلات و الدوريات الاجنبية نظرا ارتفاع تكاليف النشر (على عبد ربه حسن ،٢٠١٥، ص ٢٤١).

• تدهور أوضاع أعضاء هيئة التدريس .: من حيث ضعف التأهيل بما يتناسب مع المعايير العالمية كذلك تدنى الرواتب بما يتناسب مع ما يبذلون من جهد ،عدم وجود معايير واضحة في تقييم أعضاء هيئة التدريس ،وقلة أعداد الحاصلين على الجوائز الدولية .

• نمطية الخطط و البرامج الدراسية .: حيث تبقى في الغالب سنوات عديدة دون تطوير أو تغيير بالإضافة إلى عدم ملائمتها للمعايير العالمية بما يتناسب مع متطلبات و احتياجات سوق العمل و غالبا ما يكون التطوير في الشكل و ليس في المضمون .

• قلة العائد من بعثات الخارج .: فالجامعة تتلقى خطط المرشحو للبعثات و ليس لها الحق في تعديل خطط البعثات طبقا لإحتياجات الجامعة أو الكليات كذلك قلة عدد المبعوثين إلى جامعات عالمية للحصول على درجة الدكتوراه مما يؤدي إلى عدم ظهور الجامعة ضمن التصنيفات العالمية أو في المراكز المتأخرة (مجدى محمد أبو زيد ،٢٠١٣، ص ٧٣٩) .

• افتقار وجود آلية للتنسيق بين الكليات في برامجها وخدمات الجمعيات الأهلية العاملة في تنمية البيئة فلا توجد خطة استراتيجية لدى كل جامعة في تنمية المجتمع المحيط وبالتالي تلجأ الكثير من الكليات إلي وضع خطة ومجالات خاصة بها مما يؤدي إلي تضارب المجالات بالإضافة إلى عدم توافر البرامج الإعلامية الكافية لتوعية بأهمية الدور التي تقوم به الجامعات في تنمية البيئة.

• عدم توافر المعلومات الدقيقة عن احتياجات ومشكلات البيئة فلا يوجد تنسيق بين كليات الجامعات المصرية بتطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية ،كذلك نقص المتطوعين والقيادات الشعبية في تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية (أسماء محمد عبد المؤمن ،٢٠١٣، ص ٣٥٨٥).

• ارتفاع نسبة البطالة خاصة بين خريجي الكليات النظرية مما يضعف من مسؤولية الجامعة الاجتماعية تجاه المجتمع (محمد ماهر محمود حنفى ،٢٠١٧، ص ٧٠١).

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن هناك أهمية ضرورية في تحسين القدرة التنافسية و المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية لذلك سعت كثير من الجامعات لتأمين المتطلبات اللازمة لكي تتوافق مع المعايير العالمية فلقد أظهرت هذه التصنيفات غياب الجامعات المصرية في بعض التصنيفات العالمية في حين وجودها في البعض الآخر وقد يرجع ذلك إلى قلة المجهودات التي تبذلها الجامعات المصرية لتحسين جودتها في العملية التعليمية أو النشر العلمي بها الأمر الذي يتطلب من الجامعات المصرية إيجاد مزيد من الفرص التي يمكن أن تساعدها في تدعيم مركزها التنافسي و تعيينها على تحقيق أهدافها كالتعاون من الجهات المهتمة بالبحث العلمي و النشر .

ثالثاً: . الأطار النظري والفلسفي لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية بالجامعات المصرية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

يعد مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية أحد المشروعات القومية ذات أهمية و أولوية التي تقوم وزارة التعليم العالي بتنفيذها لتطوير منظومة التعليم العالي بمصر في اطار البرنامج القومي لتحديث الدولة بمصر و التي منها مشروع تطوير كليات التربية ، مشروع تطوير الكليات التكنولوجية، مشروع تكنولوجيا المعلومات، مشروع توكيد الجودة والاعتماد، ومشروع تطوير الكليات التكنولوجية ، وصندوق خدمة مشروعات تطوير التعليم العالي والتي أقرها وتبناها المؤتمر القومي لتطوير التعليم العالي عام ٢٠٠١ و يهدف المشروع إلى تنمية مهارات القطاع الأكبر من القيادات وأعضاء هيئة التدريس بحيث يكون التنمية والتدريب عملية مستمرة تتولاها جامعات التعليم العالي لتحسين القدرات المهنية و المؤسسية للتعليم العالي عن طريق تنمية المهارات الأكاديمية والقيادية للموارد البشرية لتحسين جودة مخرجات التعليم (فاطمة أنور محمد السيد ، ٢٠٠٩، ص ٧٩).

هذا وقد تم إنشاء وحدة لإدارة مشروعات التطوير بوزارة التعليم العالي تقوم بتخطيط المشروعات والتنسيق والمتابعة المستمرة في المشروعات المختلفة والتي تعد أساس لعملية التطوير المستمر ، كذلك تم إنشاء صندوق يسمى صندوق تمويل مشروعات تطوير التعليم العالي (HEEPF) لخدمة المشروعات وقد قامت كل جامعة بتكوين وحدة لإدارة مشروعات التطوير بها على أن تكون هذه الوحدة داخل الهيكل التنظيمي للجامعة وتتبع الإدارة العليا للجامعة .

أ- رسالة مشروع (FLDP)، يعد مشروع تنمية أعضاء هيئة التدريس FLDP من أهم الآليات اللازمة في إحداث عملية تحديث وتطوير مؤسسات التعليم العالي بمصر فهو يركز على أحد أهم مكون في الجامعة وهو الموارد البشرية بالجامعات المصرية و التي تشتمل على أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية ، فالمشروع يعمل على سد الفجوة بين ما هو كائن وبين ما يجب ان يكون فهو يهدف إلى إحداث نقلة نوعية في التعليم الجامعي بمصر من جامعات تقليدية قائمة على توظيف أساليب تدريس تقليدية مبنية على أساليب تكنولوجية متواضعة إلي جامعات عصرية متقدمة ذات المستوى العالمي من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات وأساليب التدريس حديثة والتمتع بمستوى جودة متميز .

و يقوم مشروع FLDP على رسالة واضحة تتبناها كل الأطراف ذات العلاقة تتمثل في "تبني وتطبيق مفاهيم وممارسات التطوير الذاتي المستمر للقدرات المهنية للموارد البشرية بالجامعات المصرية لتحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي بما يحقق التكيف مع تحديات العصر وكذلك التوافق مع قواعد السلوك الأخلاقي المهني للمشتغلين بمهنة التعليم الجامعي" (وثيقة المشروع ، ص ٤).

دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية بالجامعات المصرية، تتعد أدوار تلك المراكز لتشمل ما يلي (الدور المثالي) (إكرام عبد الستار ، ٢٠٢١، ص ٢٨٨): .:

- تصميم برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والتي تركز على تطوير أدائهم الأكاديمي مما ينعكس بالإيجاب على تطوير عمليات التعليم والتعلم لدى الطلاب.
- ضمان جودة العملية التعليمية ليمتد للوظائف الثلاث للجامعة والتي تتمثل في تطوير البحث العلمي وإنتاج ونقل المعرفة ،خدمة المجتمع وتشاطر المعرفة ،تطوير عمليات التعليم والتعلم.
- تطوير المهارات الشخصية لدى جميع المستفيدين من خدمات المركز وبصفة خاصة أعضاء هيئة التدريس والقيادات وتشجيع المنح الدراسية ،والبعثات .
- توفير جميع متطلبات تحقيق الفاعلية في عمليات التعليم والتعلم والتي أبرزها قواعد البيانات الالكترونية ومصادر التعلم ،والمكتبات البحثية.

ب- أهداف المشروع FLDP وفئاته المستهدفة، يعد الهدف العام للمشروع FLDP هو تحسين القدرات المؤسسية والمهنية لمؤسسات التعليم العالي من خلال تنمية المهارات القيادية والأكاديمية للموارد البشرية ويتفرع من هذا الهدف عدة أهداف فرعية منها (وثيقة المشروع، ص ٤-٥):

١- أهداف تتعلق بأعضاء هيئة التدريس منها .:

- تحديث وتحسين القدرات التطويرية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بما يمكنهم من تحسين جودة مخرجات التعليم العالي.
- تطوير الخبرة الذاتية التي تدعم التحديث المستمر بأنشطته المختلفة بما يحقق استمرارية المشروع بعد ٢٠٠٧.

٢- أهداف تتعلق بالقيادات الأكاديمية والإدارية و التي منها .:

- تحديث و تنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية بما يمكنهم من إحداث التطوير المستهدف بنجاح.
- تحديث الخبرات الذاتية في مجال الإدارة الجامعية بمؤسسات التعليم العالي التي تضمن استمرارية عملية التطوير .

ج- الفئات المستهدفة .: وتشتمل الفئات التي يستهدفها المشروع على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من (أساتذة ،أساتذة مساعدون ، مدرسون ، مدرسين مساعدين ومعيدين)- القيادات الجامعية من (رؤساء الجامعات ونوابهم ، عمداء الكليات ووكلائهم ، رؤساء الأقسام العلمية)- الإداريون من (مديرو العموم بكل جامعة - والمرشحون لوظائف قيادية) .

د- الجدارات المستهدفة، تم اقتراح مجموعة من الجدارات التي تحتاج إلى تنمية حتى يمكن الارتقاء بالمستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس وهذه الجدارات يمكن تصنيفها في المجموعات التالية .:

المجموعة الأولى : قدرات التدريس والتعلم والبحث وتشتمل على .:

١- مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات (ICDL). ٢- المهارات اللغوية (اللغة الإنجليزية).

٣- التدريس.

٤- البحث.

المجموعة الثانية: قدرات التفاعل الإنساني وتشتمل على .:

- ١-الاتصال الفعال. ٢- مهارات العرض والتقديم. ٣- إدارة الموارد البشرية
- ٤- ديناميكية التفاعل الجماعي.

المجموعة الثالثة: القدرات الشخصية وتشتمل على .:

- ١- مهارات التفكير . ٢- المهارات الإدارية.
- ٣- إدارة الوقت وضغوط العمل. ٤- قواعد السلوك المهني.

المجموعة الرابعة: القدرات القيادية وتشتمل على .:

- ١-التطوير التنظيمي. ٢- اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- ٣-الشئون القانونية والمالية في الإدارة الجامعية. ٤-الجامعة والمجتمع .

ويتم تنفيذ البرامج التدريبية في كل الجامعات طبقا لمجموعة من المعايير الموحدة تحددها أدلة التدريب شاملة في ذلك المادة العلمية ودليل المدرب ودليل المتدرب لضمان مستوى جودة مميز في كل الجامعات ويرجع اختلاف بدائل التنفيذ إلى ظروف كل جامعة. وقد تم تحديد الإحتياجات التدريبية بصورة مركزية في المرحلة الأولى للمشروع (التخطيط والإعداد) من خلال مراجعة الأدبيات والاطلاع على تجارب الجامعات الرائدة ،و عقد ورشة عمل للجدارات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس ،وعمل زيارات للجامعات للتعرف على إمكانياتها التدريبية واحتياجاتها وجمع مؤشرات من الجامعات عن الإحتياجات الفعلية ،وتحديد الجدارات الأساسية للفئات المختلفة (مصفوفة الجدارات)، وتم ترجمة الجدارات إلي مجموعة من البرامج التدريبية الموجهة لكل مستوى أكاديمي وإداري (وثيقة المشروع ،ص ٥). ويكون دور اللجنة القومية لإدارة المشروع متمثل في ما يلي .:

- وضع المعايير والضوابط العامة والاستراتيجية التي تضمن حسن تنفيذ الخطط وتقديم المساعدات إلى الجامعات وتوفير سبل الدعم من خبرات وأجهزة في حدود التمويل المتاح.
- الإشراف على الأنشطة التدريبية بالتنسيق مع إدارة الجامعة خاصة في الجامعات التي تفتقر الخبرات والكوادر الضرورية ويتم تنفيذ بعض البرامج إقليميا أو مركزيا.
- الإشراف المشترك مع إدارة الجامعة في تنفيذ البرامج التدريبية .

ويمكن تحديد دور الجامعات في النقاط التالية:

- ١- تخصيص مبنى ملائم كمركز تدريب أو الشروع في إنشاء مقر للمركز بالنسبة للجامعات التي ليس لديها مبنى.
- ٢- وضع خطة لتجهيز المركز بكل المعينات التدريبية والوسائل المطلوبة .
- ٣- تحدد الجامعة إمكانياتها و إحتياجاتها من تسهيلات تدعم العملية التدريبية
- ٤- العمل على توفير الكوادر البشرية للعمل بالمركز وإدارته وتدريبها .
- ٥- إعداد قاعدة بيانات تدريبية .
- ٦- إعداد خطة عمل للمركز فى تنفيذ البرامج التدريبية حتى نهاية فترة المشروع .
- ٧- إنشاء مكتبة تدريبية بالمركز تساعد في تحقيق أهدافه .
- ٨- أن يكون للمركز منهجية تدريب واضحة و معلنة في ضوء الضوابط والمعايير التي تضعها لجنة إدارة المشروع.
- هـ- معايير اختيار المتدربين (المشاركين)،توجد مجموعة من المعايير التي يمكن أن تسترشد بها الجامعات في اختيار المتدربين (المشاركين) في البرامج التدريبية منها ما يلي:.
- ١-الأحدث أو الأصغر سنا.
- ٢-توافر احتياج تدريبي فعلي.
- ٣-الرغبة في التطور والاستعداد للتعلم الذاتي.
- ٤-المرشحون لتولي وظائف قيادية أعلى.
- و- معايير اختيار المدربين،توجد مجموعة من المعايير فى اختيار المدربين لتنفيذ البرامج التدريبية بها للمستويات المختلفة والتي يمكن للجامعات أن تسترشد بها منها ما يلي :.
- ١- أن يكون حاصلا على درجة الدكتوراة.
- ٢- أن يكون من نفس المرتبة الأكاديمية للمشاركين أو في مرتبة أعلى.
- ٣-خبرة متميزة (لا تقل عن ١٠ سنوات) في مجال التدريب في تخصص معين.
- ٤- أن يكون مشهودا له بالكفاءة ولديه مهارات التأثير والإقناع .
- ٥- إجادة التواصل مع الآخرين.

و فى نهاية عام كان من الطبيعى أن يتم تطوير مشروع FLDP لى يحقق مستوى من الجودة و الفعالية لى تزيد من جاذبيته لدى المتدربين و تكسب له اعترافا من الجهات المحلية و لتحقيق ذلك تم وضع خطة لتحويل من المشروع القومى إلى مركز قومى لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات FLDC و الذى تم إنشاءه فى أوائل عام ٢٠٠٧ و قد كانت من أهم إنجازاته إعداد المدربين و إعداد المادة التدريبية بشكل مرئى و مسموع و مقروء و دعم و معاونة مراكز الجامعات بما يكفل لها الاعتماد من جهات مهنية ، و التنسيق مع المراكز العالمية للتدريب فى إعداد و اعتماد المادة التدريبية و المتدربين (عبد الرحمن أبو المجد رضوان ، ٢٠١١ ، ص ٦٧) ، و يقدم مراكز FLDC أربعة جدارات أساسية و التى تحتاج إلى تنمية حتى يمكن الارتقاء بمستوى أعضاء هيئة التدريس و القيادات و تشمل جدارة التدريس و تضم (دورات فى استخدام التكنولوجيا فى التدريس و الاتجاهات الحديثة فى التدريس و مهارات التدريس الفعال) ، جدارة البحث العلمى و تضم (النشر الدولى للبحوث العلمية ، إدارة الفريق البحثى ، إعداد المشروعات التنافسية لتمويل البحوث ، أخلاقيات البحث العلمى) ، جدارة القيادة و الإدارة و (التخطيط الاستراتيجى و الإدارة الجامعية و الجوانب المالية و القانونية فى الاعمال الجامعية ، إدارة الوقت و الاجتماعات) ، جدارة الاتصال و السلوك و التعامل مع المجموعات و تضم (مهارات الاتصال فى انماط التعليم المختلفة و مهارات العرض الفعال تنظيم المؤتمرات العلمية) بالإضافة إلى إعداد المدربين TOT **Training of Trainers** (دليل الجدارات و البرامج التدريبية ، ٢٠٠٨).

و يشترط لترقية عضو هيئة التدريس (مدرس - أستاذ مساعد) أو الهيئة المعاونة (معيد - مدرس مساعد) إلى وظيفة أعلى الحصول على ثلاث دورات أساسية و ثلاث دورات اختيارية على أن يتم افادة باجتياز البرامج التدريبية عند المنح علما أن البرامج الأساسية هى مكونات جدارة التدريس و البحث العلمى أما باقى البرامج اختيارية و يكون حضور حزمة البرامج الإدارية بالنسبة للقيادات (الإدارية - الأكاديمية) أحد عناصر المفاضلة بين المرشحين لشغل الوظائف القيادية العليا (وزارة التعليم العالى: قرارات المجلس الأعلى للجامعات ، الجلسة رقم ٤٩٣ ، جمهورية مصر العربية ، ٢٠٠٨).

أما من حيث التقييم و المتابعة بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات فيتم من خلال أدوات تقييم للمدربين (الاستبيانات) خلال أيام التدريب يتم من خلالها قياس

درجة رضا المدرب على اليوم التدريبي و تتضمن درجة التزامه بالمواعيد وقدرته على إدارة الوقت و الإطار العام للتدريب و مدى تمكنه من المحتوى وطريقة عرضه و مدى استخدامه للتطبيقات العملية وقدرته على التفاعل مع المتدربين و فى نهاية اليوم التدريبي للدورة يكون هناك اسئلة تحريرية تقليدية تكون بمثابة الاختبار النهائى للمتدربين (أسامة محمود قرنى، ٢٠١٤، ص ٤٧).

ز- معوقات التى تواجه مشروع تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية ، على الرغم من أهمية مراكز تنمية و قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات فى الجامعات المصرية إلا أن هناك الكثير من أوجه القصور بها و التى تجعلها غير قادرة على تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية منها :-

- معظم الجدارات المشروع تفتقد مجال خدمة الجامعة و المجتمع والاحتياجات المهنية لهم والذى يعد من أهم وظائف الجامعة مع عدم مراعاة برامج المشروع التخصصات المختلفة العلمية والنظرية لأعضاء هيئة التدريس وتعد استخدام التكنولوجيا فى التدريس و مهارات العرض الفعال من الدورات الاساسية و التى تتطلب عوضا عن دورة إعداد المعلم لمن لم يحصل عليها من قبل (معيد - مدرس مساعد) كذلك المعيدىين الجدد.
- معظم الأساليب المتبعة فى البرامج التدريبية المقدمة من المركز تفتقد الاساليب التدريبية الحديثة مثل التدريب الاكترونى عن بعد ولعب الأدوار بل إنها تركز على المحاضرة و العصف الذهنى و الورش التدريبية و المناقشة الجماعية ومن ثم ينقصها الاساليب التكنولوجية الحديثة (عبد الرحمن أبو المجد ، ٢٠١١، ص ٦٧).
- ضعف الاهتمام ببعض الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس مثل استخدام الاساليب الاحصائية فى البحث العلمى و كفايات و مهارات خدمة المجتمع .
- ضعف ملائمة وقت التدريب لبعض اعضاء هيئة التدريس مما يؤدي إلى تعارض الأوقات المخصصة للتدريب مع جداول أعضاء هيئة التدريس .
- الإعتماد على العلاقات الشخصية فى اختيار المديرين مما يؤثر على مدى استفادة اعضاء هيئة التدريس من البرنامج التدريبي ومستواه .

- القصور فى نشر ثقافة التنمية المهنية بين أعضاء هيئة التدريس والذي قد يرجع إلى النظام التدريبي المتبع بالمراكز وعدم مراعاة لبعض مهام وظروف المتدربين بوجه عام .
- يعد حضور الدورات التدريبية شرط إجبارى للحصول على الشهادة لاستيفاء متطلبات الترقية إلى درجة وظيفية أعلى مما يؤدي إلى تنمية شعور لديهم بأن حضور البرامج التدريبية يمثل عبأً أكثر من أنه فرصة للإستفادة لتنمية المعلومات و المهارات .
- قلة الربط بين الجوانب النظرية و التطبيقية فى البرامج التدريبية المقدمة لمختلف التخصصات أعضاء هيئة التدريس مع عدم الإستعانة بالمختصين و الخبراء فى مختلف المجالات التطبيقية و العملية فى إدارة هذه البرامج (أحمد إبراهيم بيومى مرعى، ٢٠١٠، ص ١١).

ومن خلال ما سبق يتضح أن معوقات برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية فى الجامعات المصرية قد ترجع إلى وسائل التقويم المتبعة فى البرامج التدريبية حيث لا يوجد نظام دورى ثابت لمتابعة وتقويم البرنامج التدريبية بالإضافة إلى عدم مناسبة الوسائل المستخدمة مع أهداف البرنامج الأمر الذى يتطلب ضرورة اهتمام المسؤولين فى وضع نظام ثابت لمتابعة وتقييم هذه البرامج مع تحديد أفضل الوسائل العلمية و المهنية اللازمة لعملية التقويم المهني.

رابعاً : إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها، ويشمل هذا المحور ما يلي:

أ- أهداف الدراسة الميدانية، تهدف الدراسة الميدانية الحالية إلى التعرف على واقع ممارسة قيم المسؤولية الاجتماعية فى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من وجهة عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من خلال التعرف على واقع دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات، و أهم المعوقات التى تحد من دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

والقيادات فى تنمية قيم المسئولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات.

ب- أدوات الدراسة، استمارة استبيان لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والذين حضروا برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات فى بعض كليات الجامعات المصرية .

ج- تطبيق الصورة النهائية للاستبانة ، تطبق هذه الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والذين حضروا برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات ، وتضم مجموعة من المحاور الداخلية عددها ٣ وهي على النحو التالي :

المحور الأول : دور مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات فى تنمية قيم المسئولية الاجتماعية . ويشتمل (٧) عبارة.

المحور الثانى : واقع تطبيق قيم المسئولية الاجتماعية فى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من خلال البعد الاقتصادى ، البعد البيئى ، البعد القانونى ، البعد الاخلاقى . ويشتمل (٢٢) عبارة.

المحور الثالث :. واقع قيم المسئولية الاجتماعية بالبرامج التدريبية فى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات من حيث أهداف البرامج التدريبية ، محتوى البرامج التدريبية ، استراتيجيات التدريب، أساليب التقويم . ويشتمل (٢١) عبارة.

المحور الرابع : أهم المعوقات التى تحد من دور مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات فى تنمية قيم المسئولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات ويشتمل على (١٢) عبارة.

وبذلك تتكون الأستبانة من (٦٢) بنداً موزعين على المحاور السابق ذكرها، وقد صيغت استمارات الاستبيان فى صورة يستجيب لها أفراد العينة من خلال وضع علامة (✓) أمام العبارة وفى الخانة التى تناسب آرائهم وذلك من خلال مقياس ثلاثي (أوافق - إلى حد ما - لا أوافق) .

١ - أختيار عينة الدراسة الميدانية، تم اختيار العينة بصورة عشوائية مع مراعاة متغيرات

وخصائص المجتمع الأصلي و التى تتمثل فى الآتى :

- عدد برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات والتي تم الاشتراك بها.

- الوظيفة : معيد أو مدرس مساعد أو مدرس أو أستاذ مساعد أو أستاذ .

وبعد توزيع الاستمارات على العينة وجمعها مرة أخرى تم عمل حصر شامل لجميع الاستمارات و بعد استبعاد الاستمارات غير المكتملة و التي لم تصل حيث قامت الباحثة بتوزيع (٤٩٠) استمارة ب (٤) جامعات حكومية وهى جامعة الإسكندرية ، وجامعة الفيوم ، وجامعة بنى سويف ، جامعة القاهرة ، وترجع مبررات اختيار هذه الجامعات لاعتبارات أهمها أن هذه الجامعات من أقدم الجامعات فى النشأة و تتميز الجامعات الأربعة بإنها تغطى مختلف شرائح كل من المجتمعين الريفى والحضرى ، وقد تم اختيار عينة الدراسة بإستخدام العينة العشوائية متعددة المراحل حيث تم اختيار بعض الكليات داخل كل جامعة من الجامعات الأربعة و داخل كل كلية تم اختيار بعض أعضاء هيئة التدريس والذين حضروا برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وذلك لتطبيق الأستبانة وبعد الحصر تم إجراء الإحصاءات على (٣٧٢)استمارة فقد وتمت جدولة هذه البيانات لتوضيح إجمالى خصائص عينة الدراسة كما هو موضح بالجدول التالي :-

جدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
١٤.٥١%	٥٤	أستاذ
٢٦.٣٤%	٩٨	أستاذ مساعد
٣٠.١٠%	١١٢	مدرس
١٢.٩٠%	٤٨	مدرس مساعد
١٦.١٢%	٦٠	معيد
١٠٠%	٣٧٢	الإجمالى

ويوضح الجدول السابق أن معظم أفراد العينة هم من فئة المدرسين حيث بلغت نسبتهم (٣٠.١٠%)، يليها أستاذ مساعد بنسبة (٢٦.٣٤%) ، يليها معيد بنسبة (١٦.١٢%) ، يليها استاذ بنسبة (١٤.٥١%)، وأخيراً المدرس المساعد بنسبة (١٢.٩٠%) وهذا يدل على أن جميع أعضاء هيئة التدريس بإختلاف درجاتهم العلمية حريصون على حضور برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات لتحسين جودة الأداء المهنى وذلك عند أداء أدوارهم داخل الجامعة.

ويوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب الجامعات :

جدول رقم (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجامعة

الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
الفيوم	١٣٠	٣٤.٩٤%
القاهرة	١٤٠	٣٧.٦٣%
بنى سويف	٥٠	١٣.٤%
الأسكندرية	٥٢	١٣.٩%
الأجمالي	٣٧٢	١٠٠%

ويوضح الجدول السابق أن جامعة القاهرة جاءت فى الترتيب الأول حيث تم التطبيق على (١٤٠) من أعضاء هيئة التدريس بها بنسبة (٣٧.٦٣%) أما الجدول التالي فيوضح عدد الاستثمارات الكلية التي تم توزيعها حسب عدد برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات والتي تم الاشتراك بها .

جدول رقم (٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات والتي تم الاشتراك بها

عدد برامج	التكرار	النسبة المئوية
برنامج واحد	-	-
اثنان	١٠٢	٢٧.٤١%
ثلاث برامج	٢١٠	٥٦.٤٥%
أكثر من ثلاث برامج	٦٠	١٦.١٢%
الأجمالي	٣٧٢	١٠٠%

ويوضح الجدول السابق أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة قد حصلت على برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (ثلاث برامج ،اثنان)بنسبة(٥٦.٤٥% ، ٢٧.٤١%) لكل منهما مما يدل على قلة عدد البرامج المتعلقة بتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس الأمر الذى يتطلب ضرورة زيادة عدد الدورات التدريبية لزيادة الخبرات و المعارف و المهارات أعضاء هيئة التدريس أثناء عملهم داخل الجامعة.

صعوبات تطبيق الاستبانة، واجهت الباحثة بعض الصعوبات أثناء تطبيق استبانة الدراسة من

أهمها:

- بعد المسافة بين سكن الباحثة وأماكن التطبيق إضافة إلى صعوبة وسائل المواصلات وسوء الأحوال الجوية أثناء التطبيق.

- صعوبة وروتينية الإجراءات اللازمة لأخذ الموافقات الأمنية لدخول الكليات ومراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات والتطبيق فيها.

٢- المعالجة الإحصائية، قامت الباحثة بتفريغ بيانات الاستبانة في جداول تكرارية ثم قامت بمعالجة البيانات باستخدام الآتي:

١- حساب النسب المئوية في كل عبارة من عبارات كل محور من محاور الاستبيان باستخدام برنامج (Excel) بعد ترتيبها حسب معدلاتها لتوضيح أي العبارات ثم الاتفاق عليها بنسب مئوية مرتفعة وأيها أجيب عنها بنسب مئوية منخفضة والتعليق على ذلك في كل محور .

٢- اختيار كا^٢ chi-square test للكشف عن الفروق باستخدام المعادلات الآتية :

$$\frac{كا^2}{ت ع} = \frac{ت ت - ت ع}{ت ع}$$

حيث ت ت :- التكرار التجريبي أو الملاحظ ت ع :- التكرار المتوقع وتحسب درجات الحرية في هذه الحالة باستخدام المعادلة :

$$د.ح = ٣ - ١ = ٢$$

٣ - الوزن النسبي ويحسب بالمعادلة الآتية :

$$\frac{١٠٠ \times (١ \times ك١ + ٢ \times ك٢ + ٣ \times ك٣)}{ن} = \text{النسبة المئوية للاتفاق}$$

حيث ك١ = التكرار موافق ، وك٢ = التكرار إلى حد ما ، وك٣ = تكرار غير موافق .
ن = عدد أفراد العينة التي طبقت عليها الاستبانة .

- وقد تم تقسيم إستجابات أفراد العينة حول كل محور إلى ثلاث مراتب كما يلي :
- عبارات كثيرة الحدوث: وتشمل العبارات التي لها نسبة مئوية وزنية تتراوح من (٧٧.٦٧% : ١٠٠%) تكون موافقة العينة عليها موافقة عالية.
 - عبارات متوسطة الحدوث: وتشمل العبارات التي لها نسبة مئوية وزنية تتراوح من (٥٥.٣٤% : ٧٧.٦٦%) تكون موافقة العينة عليها موافقة متوسطة .
 - عبارات قليلة الحدوث :.و تشمل العبارات التي لها نسبة مئوية وزنية أقل من ٥٥.٣٣% و تكون موافقة العينة عليها موافقة متدنية.

حساب ثبات وصدق الاستبيان :

- ١- حساب الثبات: تم حساب ثبات الاستبيان باستخدام طريقة إعادة التطبيق على عينة استطلاعية قوامها (١٥) فرداً، وتم إدخال نتائج استجاباتهم عند التطبيق، وإعادة التطبيق على برنامج SPSS Win "برنامج الحسابات الإحصائية فى العلوم الاجتماعية" الإصدار ١٨ على جهاز الكمبيوتر لحساب معامل الارتباط والتعرف على مدى ثبات الاستبيان تم اختيار (معادلة سبيرمان)

ن مج س ص - (مج س) (مج ص)	
$r = \frac{\sqrt{N \text{ مج س}^2 - (\text{مج س})^2} \cdot \sqrt{N \text{ مج ص}^2 - (\text{مج ص})^2}}{\sqrt{N \text{ مج س}^2 - (\text{مج س})^2} \cdot \sqrt{N \text{ مج ص}^2 - (\text{مج ص})^2}}$	=

- كأحد الاختيارات المتاحة داخل البرنامج لحساب معامل الارتباط أو معامل الثبات .
ومن خلال البرنامج وجد أن قيمة معامل الثبات = (٠.٨٧٣) ، وباستخدام طريقة جتمان بلغ معامل الثبات (٠.٨٣١) وتمثل هذه القيم معاملات ثبات مرتفع ، مما يدل على ثبات الأداة وتحقيقها لأغراض الدراسة .

٢- حساب الصدق: تم حساب صدق الاستبيان باستخدام طريقتين هما الصدق الذاتى ، وصدق المحكمين.

أ- الصدق الذاتى تم حسابه من خلال حساب الجذر التربيعى لمعامل ثبات الاستبيان كما يلي:

$$\text{الصدق الذاتى} = \text{الجذر التربيعى (لمعامل الثبات)} = \text{الجذر التربيعى (٠.٨٧٣)} = ٩٣\%$$

و يلاحظ ارتفاع الصدق الذاتي للأداة مما يؤكد ارتفاع ثبات الاستبيان كما ذكر من قبل ويؤكد إنها صالحة لقياس ما وضعت لقياسه.

ب- صدق المحكمين : تم عرض الصورة المبدئية للاستبيان على عدد من أساتذة الجامعات الحكومية المصرية للحكم على دقة العبارات و مدى ملاءمتها لقياس ما وضعت لقياسة ، وبناء على آراء السادة المحكمين أجريت بعض التعديلات اللازمة، حيث قامت الباحثة بتفريغ ملاحظات السادة المحكمين، واتضح منها الإجماع على محاور الاستبانة، إلا أنهم أشاروا إلى بعض الملاحظات الخاصة بالصياغة اللفظية واللغوية لبعض عبارات الاستبانة، ويأجروا التعديلات اللازمة في ضوء مقترحات السادة المحكمين أعتبر الاستبيان صادقاً في تحقيق الغرض الذي وضع من أجله .

٣- نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها :-

أولاً : نتائج المحور الأول وهو دور مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية وبسؤال أفراد العينة جاءت استجابتهم كما هي موضحة بالجدول التالي :

جدول رقم (٤)

الترتيب	الوزن	٢ كا	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		العبرة	م
			%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
٤	٧٨.٩٤	٢١٦.٢٣	٢١.٧٧	٨١	١٩.٦٢	٧٣	٥٨.٦٠	٢١٨	تتيح برامج مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الفرصة لأعضاء هيئة التدريس بالإتصال المباشر مع الخبراء والمتخصصين في مختلف المجالات العلمية .	١
٧	٦٦.١٣	١٧١.٧٧	٤٣.٥٥	١٦٢	١٤.٥٢	٥٤	٤١.٩٤	١٥٦	تزود أعضاء هيئة التدريس بالنماذج العلمية التطبيقية لمواجهة المشكلات المهنية التي تواجههم أثناء العمل.	٢
٥	٦٨.٣٧	١٧٢.٣٠	٣٩.٥٢	١٤٧	١٥.٨٦	٥٩	٤٤.٦٢	١٦٦	اكتساب معارف حول أخلاقيات وأداب المهنة.	٣
٢	٨١.١٨	٢٢٢.١٣	١٧.٢٠	٦٤	٢٢.٠٤	٨٢	٦٠.٧٥	٢٢٦	تزيد القدرة على اتخاذ القرارات داخل مجتمع الكلية.	٤
١	٨١.٢٧	٢٣٣.٩٨	١٨.٠١	٦٧	٢٠.١٦	٧٥	٦١.٨٣	٢٣٠	تساعد على إكساب عضو هيئة التدريس مهارات علمية متنوعة في مجال التدريس الجامعي.	٥
٣	٧٩.٣٠	٢١٠.٠٨	٢٠.٤٣	٧٦	٢١.٢٤	٧٩	٥٨.٣٣	٢١٧	تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس لضمان جودة أدائهم بصورة مستدامة .	٦
٦	٦٧.٨٣	١٧٠.٣٤	٤٠.٣٢	١٥٠	١٥.٨٦	٥٩	٤٣.٨٢	١٦٣	توفير الموارد البشرية والمالية والمادية لضمان تقديم خدمات على أعلى مستوى لتلبية الاحتياجات التدريبية لجميع المستفيدين .	٧

ومن الجدول السابق نلاحظ أن قيم ٢ كا لجميع العبارات دالة لأن قيم ٢ كا المحسوبة

< ٢ كا الجدولية وبالتالي يمكن الاعتماد على البيانات السابقة في تحليل وتفسير البيانات

وفيما يلي تفسير لهذه النتائج:.

* جاءت العبارة رقم (٥) ومضمونها "تساعد على إكساب عضو هيئة التدريس مهارات علمية متنوعة في مجال التدريس الجامعي" في الترتيب الأول حيث حصلت على وزن نسبي ٨١.٢٧% وهو ما يعنى أهمية دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية فهي تتيح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في إكساب مهارات علمية متنوعة في مجال التدريس الجامعي الأمر الذي يدل على أهمية هذه المراكز في تطوير أدائهم الأكاديمي مما ينعكس بالإيجاب على تطوير عمليات التعليم والتعلم لدى الطلاب وهذا ما أكدته دراسة (إكرام عبد الستار، ٢٠٢١).

* جاءت العبارة رقم (٤) ومضمونها "تزيد القدرة على اتخاذ القرارات داخل مجتمع الكلية" في الترتيب الثانى حيث حصلت على وزن نسبي ٨١.١٨% وهو ما يعنى أهمية دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في ضمان جودة العملية التعليمية من خلال اتخاذ القرارات داخل مجتمع الكلية ليمتد للوظائف الثلاث للجامعة والتي تتمثل في تطوير البحث العلمى وإنتاج ونقل المعرفة وتشاطر المعرفة، تطوير عمليات التعليم والتعلم، وخدمة المجتمع وهذا ما أكدته دراسة (أحمد إبراهيم، ٢٠١٠).

* جاءت العبارة رقم (٦) ومضمونها "تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس لضمان جودة أدائهم بصورة مستدامة" في الترتيب الثالث حيث حصلت على وزن نسبي ٧٩.٣٠% وهو ما يعنى أهمية دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية فهي تتيح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في إكساب مهارات علمية متنوعة في مجال التدريس الجامعي وهذا يعكس ضرورة الإهتمام بتلك المراكز حتى تحقق دورها الواضح من خلال تصميم البرامج وفقاً للإحتياجات الفعلية لعضو هيئة التدريس وهذا ما أكدته دراسة (عنتر محمد، ٢٠١٤).

* جاءت العبارة رقم (٣) ومضمونها "أكتساب معارف حول أخلاقيات وآداب المهنة" في الترتيب الخامس حيث حصلت على وزن نسبي ٦٨.٣٧% وهي نسبة مئوية وزيئة متوسطة وهو ما يعنى أن هناك قصور في دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية من حيث أكتساب معارف حول أخلاقيات وآداب المهنة وهذا ما أكدته دراسة (عنتر محمد، ٢٠١٤).

* جاءت العبارة رقم (٧) ومضمونها " توفير الموارد البشرية والمالية والمادية لضمان تقديم خدمات على أعلى مستوى لتلبية الاحتياجات التدريبية لجميع المستفيدين "فى الترتيب السادس حيث حصلت على وزن نسبي ٦٧.٨٣% وهى نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى أن هناك نقص فى الموارد المالية لدى مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات وهذا ما أكدته دراسة (فاطمة مصطفى أمين، ٢٠١١).

* جاءت العبارة رقم (٢) ومضمونها" تزود اعضاء هيئة التدريس بالنماذج العلمية التطبيقية لمواجهة المشكلات المهنية التى تواجههم أثناء العمل."فى الترتيب السابع حيث حصلت على وزن نسبي ٦٦.١٣% وهى نسبة مئوية وزنية متوسطة مما يدل على أن هناك قصور فى دور مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية من حيث تزويدهم بالنماذج العلمية التطبيقية لمواجهة المشكلات المهنية التى تواجههم أثناء العمل و قد يرجع ذلك إلى أن معظم جدارات المشروع تفتقد مجال خدمة الجامعة و المجتمع والاحتياجات المهنية لهم ، مع عدم مراعاة برامج المشروع التخصصات المختلفة العلمية والنظرية لأعضاء هيئة التدريس وهذا ما أكدته دراسة (أسامة قرنى، ٢٠١٤، ص ٤٧).

ثانياً : نتائج المحور الثانى وهو واقع تطبيق قيم المسؤولية الاجتماعية فى مراكز تنمية

قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية وذلك من خلال الأبعاد التالية :

١- البعد الأقتصادي ، وبسؤال أفراد العينة جاءت استجاباتهم كما هي موضحة بالجدول التالي :

جدول رقم (٤)

م	العبرة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الوزن	الترتيب
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%		
١	توفر مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات مواردها المالية لتحقيق أهدافها .	١٥٥	٤١.٦٧	٥٠	١٣.٤٤	١٦٧	٤٤.٨٩	٦٦.٨٢	٥
٢	تعقد مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات مشاركة مع مؤسسات المجتمع المحلي لتوفير الدعم المادي للمركز واللازم لتنفيذ برامجها التدريبية.	١٤٤	٣٨.٧٠	٥٦	١٥.٠٥	١٧٢	٤٦.٢٣	٥٩.١٠	٦
٣	توفر مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الإمكانيات اللازمة لتدريب مواردها البشرية على الأساليب التدريبية الحديثة .	١٦٠	٤٣.٠١	٥٩	١٥.٨٦	١٥٣	٤١.١٢	٥١.٣١	٤
٤	توفر مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات المنشورات والمطبوعات والفيديوهات لإعلان عن برامجها التدريبية.	٢٢٠	٥٩.١٣	٧٣	١٩.٦٢	٧٩.٠٠	٢١.٢٤	١١١.٦٣	٢

١	٨٠.٣٨	١٣٠.٩٨	٢٠.١٦	٧٥.٠٠	١٨.٥٤	٦٩	٦١.٢٩	٢٢٨	تتميز مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالصدق في تعاملاتها الاقتصادية مع الآخرين.	٥
٣	٦٩.٧١	٥١.١٦	٣٧.١٠	١٣٨.٠٠	١٦.٦٦٧	٦٢	٤٦.٢٣	١٧٢	تقدم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات البرامج التدريبية بأسعار في متناول أعضاء هيئة التدريس.	٦

و من الجدول السابق نلاحظ أن قيم كا٢ لجميع العبارات دالة لأن قيم كا٢ المحسوبة < كا٢ الجدولية وبالتالي يمكن الاعتماد على البيانات السابقة في تحليل وتفسير البيانات وفيما يلي تفسير لهذه النتائج:.

* جاءت العبارة رقم (٥) ومضمونها " تتميز مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالصدق في تعاملاتها الاقتصادية مع الآخرين" في الترتيب الأول حيث حصلت على وزن نسبي ٨٠.٣٨% وهي نسبة مئوية وزنية عالية وقد يرجع ذلك إلى حرص الجامعات المصرية على الاهتمام بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بحيث يكون التنمية والتدريب عملية مستمرة تتولاها جامعات التعليم العالي لتحسين القدرات المهنية و المؤسسية للتعليم العالي من خلال توفير جميع متطلبات لتحقيق الفاعلية في عمليات التعليم والتعلم والتي أبرزها قواعد البيانات الالكترونية ومصادر التعلم، والمكتبات البحثية وهذا ما أكدته دراسة (عنتر محمد، ٢٠١٤).

* جاءت العبارة رقم (٤) ومضمونها " توفر مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات النشرات والمطبوعات والفيديوهات لإعلان عن برامجها التدريبية" في الترتيب الثاني حيث حصلت على وزن نسبي ٧٩.٣٠% وهي نسبة مئوية وزنية عالية وقد يرجع ذلك إلى إهتمام الجامعات المصرية بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بحيث تكون

التنمية والتدريب عملية مستمرة تتولاها مؤسسات و جامعات التعليم العالي لتحسين جودة مخرجات التعليم عن طريق تنمية المهارات الأكاديمية والقيادية للموارد البشرية وهذا ما أكدته دراسة (فاطمة أنور محمد السيد، ٢٠٠٩).

* جاءت العبارة رقم (٦) ومضمونها" تقدم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات البرامج التدريبية بأسعار فى متناول أعضاء هيئة التدريس"فى الترتيب الثالث حيث حصلت على وزن نسبى ٦٩.٧١% وهى نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى أن هناك قصور فى المسئولية الاقتصادية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من حيث تقديم البرامج التدريبية بأسعار فى متناول أعضاء هيئة التدريس و قد يرجع ذلك إلى ضعف ميزانية التعليم من جهة وضعف أنشطة التنمية الاقتصادية من جهة أخرى و التى أثرت على الانفاق على التعليم الجامعى ، ضعف الشراكة بين مؤسسات القطاع الخاص ،ومؤسسات المجتمع المحلى و المؤسسات الانتاجية و بين الجامعة لتوفير الدعم المادى للمركز واللازم لتنفيذ برامجه التدريبية وهذا ما أكدته دراسة (رمضان عبد الحميد، ٢٠١٦).

* جاءت العبارة رقم (٣) ومضمونها" توفر مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الإمكانيات اللازمة لتدريب مواردها البشرية على الأساليب التدريبية الحديثة "فى الترتيب الرابع حيث حصلت على وزن نسبى ٦٧.٢٩% وهى نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى أن هناك قصور فى المسئولية الاقتصادية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من حيث توفير الإمكانيات اللازمة لتدريب مواردها البشرية على الأساليب التدريبية الحديثة مثل التدريب الالكترونى عن بعد ولعب الأدوار بل إنها تركز على المحاضرة و العصف الذهنى و الورش التدريبية و المناقشة الجماعية ومن ثم ينقصها الاساليب التكنولوجية الحديثة وهذا ما أكدته دراسة(عبد الرحمن أبو المجد، ٢٠١١).

* جاءت العبارة رقم (١) ومضمونها" توفر مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات مواردها المالية لتحقيق أهدافها "فى الترتيب الخامس حيث حصلت على وزن نسبى ٦٥.٥٩% وهى نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى أن هناك قصور فى

المسئولية الاقتصادية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من حيث نقص فى الموارد المالية لدى مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات وهذا ما أكدته دراسة (غادة محمد عبد السلام، ٢٠١٧).

* جاءت العبارة رقم (٢) ومضمونها "تعقد مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات شراكة مع مؤسسات المجتمع المحلى لتوفير الدعم المادى للمركز واللازم لتنفيذ برامجه التدريبية" فى الترتيب السادس حيث حصلت على وزن نسبي ٦٤.١٦ % وهى نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى أن هناك قصور فى المسئولية الاقتصادية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من حيث عقد شراكة مع مؤسسات المجتمع المحلى لتوفير الدعم المادى للمركز واللازم لتنفيذ برامجه التدريبية وقد يرجع ذلك إلى ندرة الكوادر التدريبية المؤهلة بشكل كافي، وضعف المشاركة والتكامل بين التخصصات التربوية والأكاديمية وهذا ما أكدته دراسة (رحاب السيد علام، ٢٠١٣).

٢ - البعد البيئى ، وبسؤال أفراد العينة جاءت استجابتهم كما هي موضحة بالجدول

التالى:

جدول رقم (٤)

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الترتيب	الوزن	٢ ك
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
١	تشارك مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات مؤسسات المجتمع المدنى فى وضع الخطط لمواجهة الأزمات الطارئة.	١٤٤	٢٨.٧١	٥٣	٤.٢٥	١٧٥	٧.٠٤	٥	٣.٨٩	٤.٨٥
٢	تعقد مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات برامج تدريبية تهدف كىفية الحفاظ على سلامة البيئة و مواردها الطبيعية .	١٣٣	٢٥.٧٥	٤٤	١.٨٣	١٩٥	٢.٤٢	٦	١.١١	٢.٩٢
٣	تشارك مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات المجتمع المحلى فى المبادرات الصحية والوقائية.	٢٣٠	١.٨٣	٦٨	٨.٢٨	٧٤	٩.٨٩	٢	٠.٦٥	٦.٠٦

٣	٩.٩٣	٣.٦٠	٠.٧٠	٧٧	٨.٨٢	٧٠	٠.٤٨	٢٢٥	تؤكد مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات على ضرورة التزام أعضاء هيئة التدريس والعاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة .	٤
١	٢.١٧	٩.٧٣	٦.٦٧	٦٢	٠.١٦	٧٥	٣.١٧	٢٣٥	توفر مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات المستلزمات الوقائية التى تضمن سلامة العاملين من مطهرات ومنظفات بصفة مستمرة.	٥
٤	٥.٥٠	١.٧٩	٣.٨٢	١٦٣	٥.٨٦	٥٩	٠.٣٢	١٥٠	توفر مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات برامج تدريبية تهدف نشر الوعي بكيفية المحافظة على البيئة ومنع التلوث وإنجاز المساحات الخضراء.	٦

ومن الجدول السابق نلاحظ أن قيم كا ٢ لجميع العبارات دالة لأن قيم كا ٢ المحسوبة < الجدولية وبالتالي يمكن الاعتماد على البيانات السابقة في تحليل وتفسير البيانات وفيما يلي تفسير لهذه النتائج:.

* جاءت العبارة رقم (٥) ومضمونها "توفر مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات المستلزمات الوقائية التى تضمن سلامة العاملين من مطهرات ومنظفات بصفة مستمرة" فى الترتيب الأول حيث حصلت على وزن نسبي ٨٢.١٧% وهى نسبة مئوية وزنية عالية وقد يرجع ذلك إلى اهتمام الجامعات المصرية بتطبيق كافة الإجراءات الاحترازية والوقائية اللازمة للحماية من الإصابة بالإمراض المعدية كفيروس كوفيد ١٩ وذلك للحفاظ على سلامة الطلاب والعاملين بالجامعات المصرية وهذا ما أكدته دراسة (فيفيان فتحى باسيلي، ٢٠٢١).

* جاءت العبارة رقم (٣) ومضمونها "تشارك مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات المجتمع المحلى فى المبادرات الصحية والوقائية" فى الترتيب الثانى حيث حصلت على وزن نسبي ٨٠.٦٥% وهى نسبة مئوية وزنية عالية مما يدل على حرص مراكز

تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات على مشاركة المجتمع المحلي في المبادرات الصحية والوقائية وذلك للحفاظ على سلامة العاملين بالجامعات المصرية وهذا ما أكدته دراسة (فيفيان فتحي باسيلي، ٢٠٢١).

* جاءت العبارة رقم (٤) ومضمونها "تؤكد مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات على ضرورة إلتزام أعضاء هيئة التدريس والعاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة "في الترتيب الثالث حيث حصلت على وزن نسبي ٧٩.٩٣% وهي نسبة مئوية وزنية عالية مما يدل على حرص مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات على ضرورة إلتزام أعضاء هيئة التدريس والعاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة مما يدل على حرص الجامعات المصرية في المحافظة على سلامة البيئة والحد من الأثار السلبية وهذا ما أكدته دراسة (مديحة فخرى، ٢٠١٦).

* جاءت العبارة رقم (٦) ومضمونها "توفر مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات برامج تدريبية تهدف نشر الوعي بكيفية المحافظة على البيئة ومنع التلوث وإنجاز المساحات الخضراء" في الترتيب الرابع حيث حصلت على وزن نسبي ٦٥.٥٠% وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى قصور في المسؤولية البيئية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من حيث توفير برامج تدريبية تهدف نشر الوعي بكيفية المحافظة على البيئة ومنع التلوث وإنجاز المساحات الخضراء و قد يرجع ذلك إلى أن معظم جدارات المشروع تفتقد مجال خدمة الجامعة و المجتمع والاحتياجات المهنية لهم ، كما أن نظام التقييم المتبع يركز فقط على الحضور و الانتظام فى ساعات و ايام التدريب وهذا ما أكدته دراسة (مديحة فخرى، ٢٠١٦).

* جاءت العبارة رقم (١) ومضمونها "تشارك مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات مؤسسات المجتمع المدنى فى وضع الخطط لمواجهة الأزمات الطارئة" في الترتيب الخامس حيث حصلت على وزن نسبي ٦٣.٨٩% وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى قصور في المسؤولية البيئية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من حيث مشاركة مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات مؤسسات المجتمع المدنى فى وضع الخطط لمواجهة الأزمات الطارئة و قد يرجع ذلك إلى قلة

وجود اتصال فعال بين القيادات الأكاديمية والإدارية مع الأطراف المعنية الخارجية وهذا ما أكدته دراسة (داليا طه محمود، ٢٠٢٠).

* جاءت العبارة رقم (٢) ومضمونها "تعقد مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات برامج تدريبية تهدف كيفية الحفاظ على سلامة البيئة و مواردها الطبيعية "في الترتيب السادس حيث حصلت على وزن نسبي ٦١.١١% وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يدل على قصور في المسؤولية البيئية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من حيث عقد برامج تدريبية تهدف كيفية الحفاظ على سلامة البيئة و مواردها الطبيعية و قد يرجع ذلك إلى ندرة الكوادر التدريبية المؤهلة بشكل كافي ،بالإضافة إلى تهاك وتقدم الأجهزة التكنولوجية المستخدمة بالمراكز ، ضعف المادة العلمية للدورات التدريبية والنقص الحاد في المطبوعات ،فضلاً عن وجود فجوة بين احتياجات المتدربين المتجددة وفقاً لتخصصاتهم وبين البرامج المقدمة وهذا ما أكدته دراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠١٧).

٣- البعد القانوني، وبسؤال أفراد العينة جاءت استجاباتهم كما هي موضحة بالجدول التالي :

جدول رقم (٤)

م	العبارات	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الترتيب	الوزن	كا ٢
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%			
١	تلتزم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالقوانين التي تسعى بتوفير الرعاية الصحية للعاملين.	٢٣٥	٦٣.١٧	٧٨	٢٠.٩٧	٥٩		٢	٨٢.٤٤	١٥٠.٥٠
٢	تحترم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات قواني العمل والقوانين المبرمة بينها وبين الأطراف الأخرى.	١٦٠	٤٣.٠١	٦٨	١٨.٢٨	١٤٤		٥	٦٨.١٠	٣٨.٩٧
٣	تحترم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات القوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية مثل الأمراض.	١٦٩	٤٥.٤٣	٧٠	١٨.٨٢	١٣٣		٤	٦٩.٨٩	٤٠.٥٠
٤	تلتزم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالتشريعات و القوانين لحماية مصالح الفئات والأطراف ذو علاقة بها.	٢٢٠	٥٩.١٤	٧٥	٢٠.١٦	٧٧		٣	٧٩.٤٨	١١١.٥٠
٥	تلتزم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالضوابط والقيود في ممارسة أعمالها	٢٣٥	٦٣.١٧	٨٠	٢١.٥١	٥٧		١	٨٢.٦٢	١٥١.١٨

و من الجدول السابق نلاحظ أن قيم كا ٢ لجميع العبارات دالة لأن قيم كا ٢ المحسوبة < كا الجدولية وبالتالي يمكن الاعتماد على البيانات السابقة في تحليل وتفسير البيانات وفيما يلي تفسير لهذه النتائج:.

*جاءت العبارة رقم (٥) ومضمونها " تلتزم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالضوابط والقيود في ممارسة أعمالها "في الترتيب الأول حيث حصلت على وزن

نسبى ٨٢.٦٢ % وهى نسبة مئوية وزنية عالية مما يدل على حرص مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات على الإلتزام بالضوابط والقيود فى ممارسة أعمالها وهذا ما أكدته دراسة (إكرام عبد الستار، ٢٠٢١).

*جاءت العبارة رقم (١) ومضمونها" تلتزم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالقوانين التى تسعى بتوفير الرعاية الصحية للعاملين"فى الترتيب الثانى حيث حصلت على وزن نسبى ٨٢.٤٤ % وهى نسبة مئوية وزنية عالية مما يدل على حرص مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات فى توفير الرعاية الصحية للعاملين ،وبالقوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية مثل الأمراض وقد يرجع ذلك إلى اهتمام الجامعات المصرية بتطبيق كافة الإجراءات والقوانين والإجراءات الإحترازية التى تضمن حسن سير العمل والوقاية اللازمة للحماية من الأخطار المهنية مثل الإصابة بالأمراض المعدية كفيروس كوفيد ١٩ وهذا ما أكدته دراسة(فيفيان فتحى باسيلي، ٢٠٢١).

*جاءت العبارة رقم (٤) ومضمونها" تلتزم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالتشريعات و القوانين لحماية مصالح الفئات والأطراف ذو علاقة بها"فى الترتيب الثالث حيث حصلت على وزن نسبى ٧٩.٤٨ % وهى نسبة مئوية وزنية عالية وقد يرجع ذلك إلى إهتمام الجامعات المصرية بصياغة التشريعات و القوانين بحيث تكون التنمية والتدريب عملية مستمرة تتولاها مؤسسات و جامعات التعليم العالى لتحسين جودة مخرجات التعليم وهذا ما أكدته دراسة (فاطمة أنور محمد السيد ، ٢٠٠٩).

*جاءت العبارة رقم (٣) ومضمونها"تحتزم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات القوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية مثل الأمراض "فى الترتيب الرابع حيث حصلت على وزن نسبى ٦٩.٨٩ % وهى نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى قصور فى المسؤولية القانونية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من حيث إلتزام مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالقوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية مثل الأمراض و قد يرجع ذلك إلى أن قلة وجود اتصال فعال بين القيادات الأكاديمية والإدارية مع الأطراف المعنية الخارجية ، ضعف الاستعانة بجميع أعضاء مجتمع الجامعة من العاملين وأعضاء هيئة التدريس فى تطبيق المسؤولية الاجتماعية (أسماء محمد عبد المؤمن ، ٢٠١٣).

* جاءت العبارة رقم (٢) ومضمونها "تحتزم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات قوانين العمل والقوانين المبرمة بينها وبين الأطراف الأخرى" في الترتيب الخامس حيث حصلت على وزن نسبي ٦٨.١٠ % وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى قصور في المسؤولية القانونية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من حيث الإلتزام بقوانين العمل والقوانين المبرمة بينها وبين الأطراف الأخرى، و بالتشريعات و القوانين لحماية مصالح الفئات والأطراف ذو علاقة بها و قد يرجع ذلك إلى قلة الإهتمام بوجود خطة استراتيجية لدى كل جامعة في تنمية المجتمع المحيط وبالتالي تلجأ الكثير من الكليات إلي وضع خطة ومجالات خاصة بها مما يؤدي إلي تضارب المجالات بالإضافة إلى قلة توافر البرامج الإعلامية والدعائية الكافية لتوعية بأهمية الدور التي تقوم به الجامعات في تنمية البيئة وهذا ما أكدته دراسة (فاطمة مصطفى أمين، ٢٠١١).

٤- البعد الأخلاقي، وبسؤال أفراد العينة جاءت استجاباتهم كما هي موضحة بالجدول التالي :

جدول رقم (٤)

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
١	تتوافق رسالة مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وأهدافها مع أهداف وقيم المجتمع المحلي .	١٦٦	٤٤.٦٢	٧٠	١٨.٨٢	١٣٦	٣٦.٥٦
٢	تعامل مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الموظفين لديها بعدالة دون تمييز وذلك من حيث الأجور والترقيات، والحوافز.	٢٤٠	٦٤.٥٢	٨٥	٢٢.٨٥	٤٧	١٢.٦٣

٣	١٥٥	٤١.٦٧	١٥٣	٤١.١٣	٦٤	١٧.٢٠	٤٣.٥٦	٧٤.٨٢	٣	تمتلك مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات دليل خاص بأخلاقيات العمل واضح ومعلن لجميع العاملين.
٤	١٧٦	٤٧.٣١	٨٥	٢٢.٨٥	١١١	٢٩.٨٤	٣٥.٤٤	٧٢.٤٩	٤	تسعى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات لمراعاة حقوق الإنسان وكذلك إحترام عادات وتقاليد المجتمع.
٥	٢٤٩	٦٦.٩٤	٧٧	٢٠.٧٠	٤٦	١٢.٣٧	١٩٢.٨٩	٨٤.٨٦	١	تتخذ مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات عقوبات صارمة اتجاه السلوكيات غير القانونية مثل الفساد الإداري والإختلاس.

و من الجدول السابق نلاحظ أن قيم كا ٢ لجميع العبارات دالة لأن قيم كا المحسوبة < كا ٢ الجدولية وبالتالي يمكن الاعتماد على البيانات السابقة في تحليل وتفسير البيانات وفيما يلي تفسير لهذه النتائج:.

* جاءت العبارة رقم (٥) ومضمونها "تتخذ مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات عقوبات صارمة اتجاه السلوكيات غير القانونية مثل الفساد الإداري والإختلاس" في الترتيب الأول حيث حصلت على وزن نسبي ٨٤.٨٦% وهي نسبة مئوية وزنية عالية مما يدل على حرص مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات على إتخاذ عقوبات صارمة اتجاه السلوكيات غير القانونية مثل الفساد الإداري والإختلاس وهذا ما أكدته دراسة (إكرام عبد الستار، ٢٠٢١).

* جاءت العبارة رقم (٢) ومضمونها "تعامل مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الموظفين لديها بعدالة دون تمييز وذلك من حيث الأجور والترقيات، والحوافز." في

الترتيب الثاني حيث حصلت على وزن نسبي ٨٣.٩٦% وهي نسبة مئوية وزنية عالية مما يدل على أن الثقافة التي تحملها مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات تعمل على الإصلاح والتغيير، ومكافحة الفساد، وتحقيق مصالح المجتمع وهذا ما أكدته دراسة (إكرام عبد الستار، ٢٠٢١).

* جاءت العبارة رقم (٣) ومضمونها "تمتلك مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات دليل خاص بأخلاقيات العمل واضح ومعلن لجميع العاملين" في الترتيب الثالث حيث حصلت على وزن نسبي ٧٤.٨٢% وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى قصور في المسؤولية الأخلاقية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من حيث توفير دليل خاص بأخلاقيات العمل واضح ومعلن لجميع العاملين وقد يرجع ذلك إلى أقتصار أهداف المشروع على بعض أدوار أعضاء هيئة التدريس مثل البحث العلمى و التدريس و بعض النواحي الإدارية، و إهمالها تماماً دورهم فى خدمة الجامعة و المجتمع أو الاحتياجات المهنية لهم وهذا ما أكدته دراسة (فاطمة أحمد زكي إبراهيم، ٢٠١٧).

* جاءت العبارة رقم (٤) ومضمونها "تسعى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات لمراعاة حقوق الإنسان وكذلك إحترام عادات وتقاليد المجتمع" فى الترتيب الرابع حيث حصلت على وزن نسبي ٧٢.٤٩% وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى قصور في المسؤولية الأخلاقية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من حيث السعى فى مراعاة حقوق الإنسان وكذلك إحترام عادات وتقاليد المجتمع وقد يرجع ذلك إلى افتقار الجامعات المصرية إلى آلية للتنسيق بين الكليات فى برامجها وخدمات الجمعيات الأهلية العاملة فى تنمية البيئة وهذا ما أكدته دراسة (أسماء محمد عبد المؤمن، ٢٠١٣).

* جاءت العبارة رقم (١) ومضمونها "تتوافق رسالة مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وأهدافها مع أهداف وقيم المجتمع المحلى" فى الترتيب الخامس حيث حصلت على وزن نسبي ٦٩.٣٥% وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى قصور فى المسؤولية الأخلاقية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية من حيث توافق رسالة مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وأهدافها

مع أهداف وقيم المجتمع المحلى وقد يرجع ذلك إلى نظرة أعضاء هيئة التدريس و القيادات إلى البرامج و الدورات التى يقدمها مراكز تنمية قدرات على إنها إجبارية وذلك للحصول على الشهادة لإستيفاء متطلبات الترقى أو التعيين فى درجة وظيفية أعلى وهذا ما أكدته دراسة (أسامة قرنى، ٢٠١٤) .

ثالثاً : نتائج المحور الثالث وهو واقع قيم المسئولية الاجتماعية بالبرامج التدريبية فى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وذلك من حيث :

أ- أهداف البرامج التدريبية ، وبسؤال أفراد العينة جاءت استجابتهم كما هي موضحة بالجدول التالي :

جدول رقم (٤)

الترتيب	الوزن	٢ كا	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		العبارة	م
			%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
٢	٦٨.٢٨	٣٤.٠٢	٣٧.٩٠	١٤١	١٩.٣٥	٧٢	٤٢.٧٤	١٥٩	تضع مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات أهداف اجتماعية واضحة للبرامج التدريبية.	١
٤	٥٠.٩٩	١٨٤.٤٧	٦٦.٤٠	٢٤٧	١٤.٢٥	٥٣	١٩.٣٥	٧٢	ترتبط أهداف البرامج التدريبية بالاحتياجات الاجتماعية للمدرسين	٢
٣	٥٢.١٥	١٦١.٧٦	٦٤.٢٥	٢٣٩	١٥.٠٥	٥٦	٢٠.٧٠	٧٧	تسهم أهداف البرامج التدريبية في توطيد علاقة عضو هيئة التدريس بروسائه اجتماعيا	٣
١	٦٩.٣٥	٣٦.٣٤	٣٦.٢٩	١٣٥	١٩.٣٥	٧٢	٤٤.٣٥	١٦٥	تسهم أهداف البرامج التدريبية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس.	٤
٥	٥٠.٨١	١٧٧.٤٤	٦٥.٨٦	٢٤٥	١٥.٨٦	٥٩	١٨.٢٨	٦٨	تؤكد الأهداف على الاستخدامات السليمة للبيئة المحيطة.	٥

و من الجدول السابق نلاحظ أن قيم ٢ كا لجميع العبارات دالة لأن قيم ٢ كا المحسوبة < ٢ كا الجدولية وبالتالي يمكن الاعتماد على البيانات السابقة في تحليل وتفسير البيانات وفيما يلي تفسير لهذه النتائج:.

* جاءت العبارة رقم (٤) ومضمونها "تسهم أهداف البرامج التدريبية فى تحقيق الاستقرار الوظيفى لعضو هيئة التدريس." فى الترتيب الأول حيث حصلت على وزن نسبى ٦٩.٣٥ % وهى نسبة مئوية وزنية متوسطة مما يدل على أن أهداف البرامج التدريبية بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات تسهم فى تحقيق الاستقرار الوظيفى لعضو هيئة التدريس من خلال طرح البرامج و الدورات وذلك للحصول على الشهادة لإستيفاء متطلبات الترقى أو التعيين فى درجة وظيفية أعلى وهذا ما أكدته دراسة (أسامة قرنى ٢٠١٤، .

* جاءت العبارة رقم (١) ومضمونها "تضع مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات أهداف اجتماعية واضحة للبرامج التدريبية" فى الترتيب الثانى حيث حصلت على وزن نسبى ٦٨.٢٨ % وهى نسبة مئوية وزنية متوسطة مما يدل على أن أهداف البرامج التدريبية بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات لا تركز بصورة واضحة مقصودة على تنمية المسئولية الاجتماعية من خلال وجود أهداف اجتماعية واضحة للبرامج التدريبية الأمر الذى يدل على ضعف الاهتمام ببعض الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس مثل كفايات و مهارات خدمة المجتمع وهذا ما أكدته دراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠١٧).

* جاءت العبارة رقم (٣) ومضمونها "تسهم أهداف البرامج التدريبية فى توطيد علاقة عضو هيئة التدريس برؤسائه إجتماعيا" فى الترتيب الثالث حيث حصلت على وزن نسبى ٥٢.١٥ % وهى نسبة مئوية وزنية متدنية وهو ما يعنى قلة إسهام أهداف البرامج التدريبية فى توطيد علاقة عضو هيئة التدريس برؤسائه إجتماعيا وقد يرجع ذلك إلى أقتصار اهتمام مراكز تنمية القدرات على طرح البرامج و الدورات وذلك للحصول على الشهادة لإستيفاء متطلبات الترقى أو التعيين فى درجة وظيفية أعلى وهذا ما أكدته دراسة (أسامة قرنى ٢٠١٤، .

* جاءت العبارة رقم (٢) ومضمونها "ترتبط أهداف البرامج التدريبية بالاحتياجات الاجتماعية للمتدربين" فى الترتيب الرابع حيث حصلت على وزن نسبى ٥٠.٩٩ % وهى نسبة مئوية وزنية متدنية وهو ما يعنى قلة ارتباط أهداف البرامج التدريبية بالاحتياجات الاجتماعية للمتدربين وقد يرجع ذلك إلى قلة توافر المعلومات الدقيقة عن احتياجات ومشكلات البيئة بسبب قلة التنسيق بين المراكز لتطبيق برامج المسئولية الاجتماعية ،كذلك

نقص المتطوعين والقيادات الشعبية فى تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية وهذا ما أكدته دراسة (أسماء محمد عبد المؤمن، ٢٠١٣).

* جاءت العبارة رقم (٥) ومضمونها " تؤكد الأهداف على الاستخدامات السليمة للبيئة المحيطة "فى الترتيب الخامس حيث حصلت على وزن نسبي ٥٠.٨١% وهى نسبة مئوية وزنية متدنية وهو ما يعنى قلة تركيزها على الأنشطة التى تهدف إلى الاستخدامات السليمة للبيئة المحيطة وقد يرجع ذلك إلى قلة توافر البرامج الإعلامية والدعائية الكافية لتوعية بأهمية الدور التى تقوم به المراكز فى تنمية البيئة، كذلك افتقار مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس إلى آلية للتنسيق بين المراكز على مستوى الجامعات المصرية فى برامجها وخدمات الجمعيات الأهلية العاملة فى تنمية البيئة فلا توجد خطة استراتيجية لدى كل مركز فى تنمية المجتمع المحيط وهذا ما أكدته دراسة (مديحة فخرى محمود، ٢٠١٦).

ب- محتوى البرامج التدريبية ، وبسؤال أفراد العينة جاءت استجاباتهم كما هي موضحة بالجدول التالي

جدول رقم (٤)

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الترتيب ب	الوزن
		الترتيب	%	الترتيب	%	الترتيب	%		
١	يرتبط محتوى البرامج التدريبية بخطط وبرامج تنمية المجتمع الخارجى للجامعة	٨٠	٢١.٥١	٤٤	١.٨٣	٢٤٨	٦.٦٧	٥	٥١.٦١
٢	يحرص المركز على تقديم برامج تهتم بالنماذج العلمية التطبيقية لمواجهة المشكلات المهنية لعضو هيئة التدريس	٧٦	٢٠.٤٣	٥٤	٤.٥٢	٢٤٢	٥.٠٥	٤	٥١.٧٩
٣	يوفر المركز دورات خاصة بتنمية المهارات الاجتماعية و المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس	١٦٦	٤٤.٦٢	٩٤	٥.٢٧	١١٢	٢.١١	٢	٧١.٥١
٤	يتضمن المحتوى تطبيقات ذات علاقة بالمسئولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس.	١٦٩	٤٥.٤٣	٩٢	٤.٧٣	١١١	٩.٨٤	١	٧١.٨٦
٥	يراعى محتوى البرامج التغيرات المجتمعية العالمية الحديثة.	١٧٢	٤٦.٢٤	٧٩	١.٢٤	١٢١	٢.٥٣	٣	٧١.٢٤

و من الجدول السابق نلاحظ أن قيم كا ٢ لجميع العبارات دالة لأن قيم كا ٢ المحسوبة < كا ٢ الجدولية وبالتالي يمكن الاعتماد على البيانات السابقة في تحليل وتفسير البيانات وفيما يلي تفسير لهذه النتائج:.

* جاءت العبارة رقم (٤) ومضمونها" يتضمن المحتوى تطبيقات ذات علاقة بالمسئولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس "في الترتيب الأول حيث حصلت على وزن نسبي ٧١.٨٦% وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة الأمر الذى يدل على قلة تضمين المحتوى تطبيقات ذات علاقة بالمسئولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس وقد يرجع ذلك إلى أقتصار أهداف المشروع على بعض أدوار اعضاء هيئة التدريس مثل البحث العلمى و التدريس و بعض النواحي الإدارية ، و إهمالها تماماً دورهم فى خدمة الجامعة و المجتمع أو الاحتياجات المهنية لهم وهذا ما أكدته دراسة (فاطمة أحمد زكي إبراهيم، ٢٠١٧).

* جاءت العبارة رقم (٣) ومضمونها" يوفر المركز دورات خاصة بتنمية المهارات الاجتماعية و المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس "في الترتيب الثانى حيث حصلت على وزن نسبي ٧١.٥١% وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة الأمر الذى يدل على قلة الاهتمام بتوفير دورات خاصة بتنمية المهارات الاجتماعية و المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس و قد يرجع ذلك إلى ضعف وعى القيادات الجامعية بالمسئولية الاجتماعية وقلة وضوح مؤشرات لتنفيذها وهذا ما أكدته دراسة (أسماء محمد عبد المؤمن، ٢٠١٣).

* جاءت العبارة رقم (٥) ومضمونها" يراعى محتوى البرامج التغيرات المجتمعية العالمية الحديثة."في الترتيب الثالث حيث حصلت على وزن نسبي ٧١.٢٤% وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة الأمر الذى يدل على قلة اهتمام مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بمحتوى البرامج بحيث يراعى التغيرات المجتمعية العالمية الحديثة وقد يرجع ذلك إلى سيطرة أسلوب المحاضرة على بقية الأساليب الأخرى داخل قاعات التدريب ومن ثم قلة وجود أمثلة تطبيقية أو تدريبات عملية وهذا ما أكدته دراسة (غادة محمد عبد السلام، ٢٠١٧).

* جاءت العبارة رقم (٢) ومضمونها"يرحس المركز على تقديم برامج تهتم بالنماذج العلمية التطبيقية لمواجهة المشكلات المهنية لعضو هيئة التدريس "في الترتيب الرابع حيث حصلت على وزن نسبي ٥١.٧٩% وهي نسبة مئوية وزنية متدنية وهو ما يعنى قلة تقديم برامج تهتم بالنماذج العلمية التطبيقية لمواجهة المشكلات المهنية لعضو هيئة التدريس الأمر

الذى يتطلب ضرورة الاهتمام بمحتوى هذه البرامج بما يحقق إكساب أعضاء هيئة التدريس كافة المعارف والمهارات الاجتماعية و التى تتمثل إكسابهم ببعض مهارات خدمة المجتمع، كذلك إكسابهم ببعض المعارف التى يمكن أن تسهم فى زيادة القدرة على التحليل العلمى لمختلف المواقف الحياه الجماعية للطلاب و هذا ما أكدته دراسة (عبد الرحمن أبو المجد رضوان، ٢٠١١).

* جاءت العبارة رقم (١) ومضمونها "يرتبط محتوى البرامج التدريبية بخطط وبرامج تنمية المجتمع الخارجى للجامعة" فى الترتيب الخامس حيث حصلت على وزن نسبى ٥١.٦١% وهى نسبة مئوية وزنية متدنية وهو ما يعنى قلة ارتباط محتوى البرامج التدريبية بخطط وبرامج تنمية المجتمع الخارجى للجامعة وقد يرجع ذلك إلى قلة توافر المعلومات الدقيقة عن احتياجات ومشكلات البيئة بسبب قلة التنسيق بين المراكز لتطبيق برامج المسئولية الاجتماعية وهذا ما أكدته دراسة (أسماء محمد، ٢٠١٣).

ج- استراتيجيات التدريب ، وبسؤال أفراد العينة جاءت استجاباتهم كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (٤)

م	العبرة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الترتيب	الوزن	٢ كا
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
١	يستخدم المدربون أساليب تدريب تنمي القدرة على المشاركة المجتمعية التطوعية.	٢١.٢٤	٧٩	٤٧.٨	٥٥	٢٣.٨	٣٩٨	٤	٥٢.٤٢	٥٩.٥٣
٢	يستعين المركز ببعض الخبراء لإلقاء محاضرات حول الأدوار الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	٤٣.٠١	١٦٠	٥.٨١	٩٦	١١٦	١.١٨	١	٧٠.٦١	٧.٢٩
٣	يشجع المركز أعضاء هيئة التدريس على إنجاز المهام من خلال العمل الجماعي.	٤٥.٧٠	١٧٠	٨.٨٢	٧٠	١٣٢	٥.٤٨	٣	٧٠.٠٧	١.١٠
٤	يستخدم المدربون أساليب تدريب تنمي القدرة على حماية البيئة المحيطة بالجامعة من الأضرار.	١٨.٨٢	٧٠	٦.٩٤	٦٣	٢٣٩	٤.٢٥	٦	٥١.٥٢	٦٠.١٨
٥	يستخدم المدربون أساليب تعطي فرص للتعليم الذاتي والنمو الشخصي في المشاركات المجتمعية.	١٧.٧٤	٦٦	٩.٦٢	٧٣	٢٣٣	٢.٦٣	٥	٥١.٧٠	٤٣.٩٢
٦	يمنح المدربون فرص للحوار والمناقشة وإبداء الرأي بشأن القضايا العامة.	٤٥.١٦	١٦٨	١.٢٤	٧٩	١٢٥	٣.٦٠	٢	٧٠.٥٢	١.٩٥

و من الجدول السابق نلاحظ أن قيم كا ٢ لجميع العبارات دالة لأن قيم كا ٢ المحسوبة

< كا ٢ الجدولية وبالتالي يمكن الاعتماد على البيانات السابقة في تحليل وتفسير البيانات

وفيما يلي تفسير لهذه النتائج:.

*جاءت العبرة رقم (٢) ومضمونها يستعين المركز ببعض الخبراء لإلقاء محاضرات حول الأدوار الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في الترتيب الأول حيث حصلت على وزن نسبي ٧٠.٦١% وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة الأمر الذي يدل على اهتمام

مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات باستقدام بعض الخبراء لإلقاء ندوات أو محاضرات تتعلق بالأدوار الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس مما يدل على مدى الثقة العالية و التي تبديها مراكز تنمية القدرات اعضاء هيئة التدريس لخبراء لما لهم من دور رئيسي في مناقشة القضايا و الموضوعات وذلك لدعم دور الجامعة في هذا الشأن كجزء من مسؤوليتها الاجتماعية و هذا ما أكدته دراسة (أسامة قرني، ٢٠١٤).

* جاءت العبارة رقم (٦) ومضمونها "يمنح المدربون فرص للحوار والمناقشة وإبداء الرأي بشأن القضايا العامة" في الترتيب الثاني حيث حصلت على وزن نسبي ٧٠.٥٢% وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعني اهتمام مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات بإعطاء فرص للحوار والمناقشة وإبداء الرأي بشأن القضايا العامة و هذا ما أكدته دراسة (إكرام عبد الستار، ٢٠٢١).

* جاءت العبارة رقم (٣) ومضمونها "يشجع المركز أعضاء هيئة التدريس على إنجاز المهام من خلال العمل الجماعي" في الترتيب الثالث حيث حصلت على وزن نسبي ٧٠.٠٧% وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعني اهتمام مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات بإنجاز المهام من خلال العمل الجماعي وهذا ما أكدته دراسة (رحاب السيد علام، ٢٠١٣).

* جاءت العبارة رقم (١) ومضمونها "يستخدم المدربون أساليب تدريب تنمي القدرة على المشاركة المجتمعية التطوعية." في الترتيب الرابع حيث حصلت على وزن نسبي ٥٢.٤٢% وهي نسبة مئوية وزنية متدنية وهو ما يعني قلة استخدام المدربون أساليب تدريب تنمي القدرة على المشاركة المجتمعية التطوعية وهذا ما أكدته دراسة (أسماء محمد عبد المؤمن، ٢٠١٣).

* جاءت العبارة رقم (٥) ومضمونها "يستخدم المدربون أساليب تعطي فرص للتعلم الذاتي والنمو الشخصي في المشاركات المجتمعية." في الترتيب الخامس حيث حصلت على وزن نسبي ٥١.٧٠% وهي نسبة مئوية وزنية متدنية وهو ما يعني قصور استخدام أساليب تعطي فرص للتعلم الذاتي والنمو الشخصي في المشاركات المجتمعية الأمر الذي يدل على أن معظم الأساليب المتبعة في البرامج التدريبية المقدمة من المركز تفتقد الاساليب التدريبية الحديثة مثل التدريب الالكتروني عن بعد ولعب الأدوار بل إنها تركز على المحاضرة

و العصف الذهنى و الورش التدريبية و هذا ما أكدته دراسة (عبد الرحمن أبو المجد رضوان، ٢٠١١).

* جاءت العبارة رقم (٤) ومضمونها "يستخدم المدربون أساليب تدريب تنمى القدرة على حماية البيئة المحيطة بالجامعة من الأضرار" فى الترتيب السادس حيث حصلت على وزن نسبى ٥١.٥٢ % وهى نسبة مئوية وزنية متدنية وهو ما يعنى قلة استخدام أساليب تدريب تنمى القدرة على حماية البيئة المحيطة بالجامعة من الأضرار وقد يرجع ذلك إلى قلة توافر المعلومات الدقيقة عن احتياجات ومشكلات البيئة بسبب قلة التنسيق بين المراكز لتطبيق برامج المسئولية الاجتماعية وهذا ما أكدته دراسة (نشوة سعد، ٢٠١٧).

د-أساليب التقويم، وبسؤال أفراد العينة جاءت استجاباتهم كما هي موضحة بالجدول التالي
جدول رقم (٤)

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الترتيب	الوزن	٢ كا
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
١	يعتمد المركز في تقويم المتدربين على مدى مشاركتهم في تحمل مسئولياتهم أثناء التدريب	١٨.٨٢	٤٢	١.٢٩	٢٦٠	٩.٨٩	٢٦.٩٠	٥	٤٩.٦٤	
٢	يرسل المركز تقارير دورية للقيادات الجامعية حول مدى مساهمة عضو هيئة التدريس في الأنشطة الاجتماعية	٢٠.٩٧	٤٩	٣.١٧	٢٤٥	٥.٨٦	١٠.٥٠	٣	٥١.٧٠	
٣	يقوم المركز بتكليف المتدربين بإجراء بحوث لحماية البيئة بمشاركة المتدربين بالمراكز الأخرى كجزء من تقويمهم	١٩.٠٩	٤٢	١.٢٩	٢٥٩	٩.٦٢	٢٣.٨٥	٤	٤٩.٨٢	
٤	يتضمن التقويم تطبيقات تشير إلى مشكلات مجتمعية.	٤٥.٧٠	٩٢	٤.٧٣	١١٠	٩.٥٧	٦.٩٠	١	٧٢.٠٤	
٥	يتبنى التقويم مبدأ المشاركة بين المتدربين في العمل الجماعي من خلال أدوار متباينة.	٤٥.١٦	٨٩	٣.٩٢	١١٥	٠.٩١	٦.١٥	٢	٧١.٤٢	

و من الجدول السابق نلاحظ أن قيم كا ٢ لجميع العبارات دالة لأن قيم كا ٢ المحسوبة

< كا ٢ الجدولية وبالتالي يمكن الاعتماد على البيانات السابقة في تحليل وتفسير البيانات وفيما يلي تفسير لهذه النتائج:.

*جاءت العبارة رقم (٤) ومضمونها "يتضمن التقويم تطبيقات تشير إلى مشكلات مجتمعية" في الترتيب الأول حيث حصلت على وزن نسبي ٧٢.٠٤ % وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة الأمر الذي يدل على ضعف الاهتمام بتضمين أساليب التقويم على تطبيقات تشير إلى مشكلات مجتمعية وقد يرجع ذلك إلى أن معظم الأساليب المتبعة في تقييم

أعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية تعتمد في معظمها على أسئلة تحريرية تقليدية و هذا ما أكدته دراسة (رحاب السيد علام، ٢٠١٣).

* جاءت العبارة رقم (٥) ومضمونها" يتبنى التقويم مبدأ المشاركة بين المتدربين في العمل الجماعي من خلال أدوار متباينة "في الترتيب الثاني حيث حصلت على وزن نسبي ٧١.٤٢ % وهي نسبة مئوية وزنية متوسطة وهو ما يعنى قلة تبنى أساليب التقويم مبدأ المشاركة بين المتدربين في العمل الجماعي من خلال أدوار متباينة وقد يرجع ذلك إلى أن نظام التقييم المتبع يركز فقط على الحضور و الانتظام في ساعات و ايام التدريب و ليس على أساليب متنوعة كتقارير المتابعة في أماكن عملهم فيما بعد البرنامج التدريبي و هذا ما أكدته دراسة (عبد الرحمن أبو المجد رضوان، ٢٠١١).

* جاءت العبارة رقم (٢) ومضمونها" يرسل المركز تقارير دورية للقيادات الجامعية حول مدى مساهمة عضو هيئة التدريس في الأنشطة الاجتماعية "في الترتيب الثالث حيث حصلت على وزن نسبي ٥١.٧٠ % وهي نسبة مئوية وزنية متدنية وهو ما يعنى قلة اهتمام المراكز بارسال تقارير دورية للقيادات الجامعية حول مدى مساهمة عضو هيئة التدريس في الأنشطة الاجتماعية وقد يرجع ذلك إلى أقتصار اهتمام مراكز تنمية القدرات على طرح البرامج و الدورات وذلك للحصول على الشهادة لإستيفاء متطلبات الترقى أو التعيين في درجة وظيفية أعلى وهذا ما أكدته دراسة (أسامة قرني، ٢٠١٤) .

* جاءت العبارة رقم (٣) ومضمونها"يقوم المركز بتكليف المتدربين بإجراء بحوث لحماية البيئة بمشاركة المتدربين بالمراكز الأخرى كجزء من تقويمهم "في الترتيب الرابع حيث حصلت على وزن نسبي ٤٩.٨٢ % وهي نسبة مئوية وزنية متدنية وهو ما يعنى ضعف الاهتمام بتكليف المتدربين بإجراء بحوث لحماية البيئة بمشاركة المتدربين بالمراكز الأخرى كجزء من تقويمهم وقد يرجع ذلك إلى قلة وجود آلية للتنسيق بين مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في برامجها وخدمات الجمعيات الأهلية العاملة في تنمية البيئة فلا توجد خطة استراتيجية لدى كل جامعة في تنمية المجتمع المحيط و هذا ما أكدته دراسة (أسماء محمد عبد المؤمن، ٢٠١٣).

* جاءت العبارة رقم (١) ومضمونها" يعتمد المركز في تقويم المتدربين على مدى مشاركتهم في تحمل مسؤولياتهم أثناء التدريب"في الترتيب الخامس حيث حصلت على وزن

نسبى ٤٩.٦٤ % وهى نسبة مئوية وزنية متدنية وهو ما يعنى قلة اعتماد مراكز تنمية القدرات فى تقويم المتدربين على مدى مشاركتهم فى تحمل مسؤولياتهم أثناء التدريب وقد يرجع ذلك إلى أن معظم الأساليب المتبعة فى البرامج التدريبية المقدمة من المركز تفتقد الاساليب التدريبية الحديثة مثل التدريب الاكترونى عن بعد ولعب الأدوار بل إنها تركز على المحاضرة و العصف الذهنى و الورش التدريبية و هذا ما أكدته دراسة (عبد الرحمن أبو المجد، ٢٠١١).

رابعاً : نتائج المحور الرابع وهو أهم المعوقات التى تحد من دور مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات وبسؤال أفراد العينة عن هذه المعوقات جاءت استجاباتهم كما هي موضحة بالجدول التالي :

جدول رقم (٥)

الترتيب	الوزن	كا ٢	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		العجبة	م
			%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
٤	٧٨.٩٤	١٠٩.٦٦	٢٢.٠٤	٨٢	١٩.٠٩	٧١	٥٨.٨٧	٢١٩	كثرة أعباء أعضاء هيئة التدريس سواء كانت أعباء بحثية أو تدريسية أو خدمة مجتمع	١
٧	٧٨.١٤	٩٨.٧٧	٢٣.١٢	٨٦	١٩.٣٥	٧٢	٥٧.٥٣	٢١٤	كثرة أعداد أعضاء هيئة التدريس في البرنامج التدريبي الواحد	٢
٢	٧٩.٩٣	١١٦.١٩	١٩.٨٩	٧٤	٢٠.٤٣	٧٦	٥٩.٦٨	٢٢٢	قناعة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بأن دورهم يقتصر فقط على الدور الأكاديمي	٣
٣	٧٩.٣٠	١٠٩.٢١	٢٠.٩٧	٧٨	٢٠.١٦	٧٥	٥٨.٨٧	٢١٩	ضيق مساحة الحرية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية في الدورات التدريبية المنعقدة لمناقشة القضايا المجتمعية	٤
١٢	٦٩.٧١	١٥.٥٥	٣٢.٨٠	١٢٢	٢٥.٢٧	٩٤	٤١.٩٤	١٥٦	قلة الإمكانيات المادية بالمركز المخصصة لتنفيذ أدواره	٥
١	٨٢.٣٥	١٦٥.٦٠	١٧.٧٤	٦٦	١٧.٤٧	٦٥	٦٤.٧٨	٢٤١	قلة كفاية المدة المحددة للبرامج التدريبية بالمركز	٦

٥	٧٨.٥٨	١١٣.٤٤	٢٣.٣٩	٨٧	١٧.٤٧	٦٥	٥٩.١٤	٢٢٠	قلة مناسبة وقت البرنامج التدريبي مع طبيعة الفصل الدراسي	٧
١١	٧٠.٩٧	٢١.٦٨	٣١.١٨	١١٦	٢٤.٧٣	٩٢	٤٤.٠٩	١٦٤	عدم وجود نظام ثابت لتقويم دور برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات في تحسين المسئولية الاجتماعية لديهم	٨
١٠	٧١.٣٣	١٩.٠٨	٢٩.٨٤	١١١	٢٦.٣٤	٩٨	٤٣.٨٢	١٦٣	ضعف مناسبة الوسائل المستخدمة بالمركز مع أهداف برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تعزيز المسئولية الاجتماعية لديهم	٩
٦	٧٨.٣٢	١٠٦.٠٨	٢٣.٣٩	٨٧	١٨.٢٨	٦٨	٥٨.٣٣	٢١٧	ضعف صلة البرامج التدريبية المنعقدة بمراكز تنمية القدرات بواقع الممارسات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس بجامعةهم	١٠

٨	٧١.٦٨	٢٠.٨٢	٢٩.٣٠	١٠.٩	٢٦.٣٤	٩٨	٤٤.٣٥	١٦٥	قلة اعتماد مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات على قاعدة بيانات من الراغبين في عمل برامج تحقق المسئولية الاجتماعية	١
٩	٧١.٥١	٢٤.١٥	٣٠.٣٨	١١٣	٢٤.٧٣	٩٢	٤٤.٨٩	١٦٧	ضعف التنسيق بين مراكز تنمية القدرات والجهات المقدمة لبرامج المسئولية الاجتماعية بالجامعة	١ ٢

و من الجدول السابق نلاحظ أن قيم كا ٢ لجميع العبارات دالة لأن قيم كا ٢ المحسوبة < كا ٢ الجدولية وبالتالي يمكن الاعتماد على البيانات السابقة في تحليل وتفسير البيانات وفيما يلي تفسير لهذه النتائج:.

١- حصلت العبارات رقم (١)، (٢)، (٣)، (٤)، (٦)، (٧)، (١٠) على نسب مئوية وزنية عالية ولهذا تكون موافقة العينة على هذه العبارة هي موافقة عالية حيث بلغ الأوزان النسبية لها من ٧٨.١٤% إلى ٨٢.٣٥% على الترتيب مما يدل على وجود العديد من المعوقات التي تحد من دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في تنمية قيم المسئولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والتي يمكن ترتيبها تنازليا وفق للأوزان النسبية وذلك على النحو التالي:.

- قلة كفاية المدة المحددة للبرامج التدريبية بالمركز
- قناعة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بأن دورهم يقتصر فقط على الدور الأكاديمي
- كثرة أعباء أعضاء هيئة التدريس سواء كانت أعباء بحثية أو تدريسية أو خدمة مجتمع

• قلة مناسبة وقت البرنامج التدريبي مع طبيعة الفصل الدراسي.

• ضعف صلة البرامج التدريبية المنعقدة بمراكز تنمية القدرات بواقع الممارسات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس بجامعاتهم.

• كثرة أعداد أعضاء هيئة التدريس فى البرنامج التدريبي الواحد.

وقد يرجع ذلك إلى وجود تصور لدى أعضاء هيئة التدريس بإنحصار دورهم الوظيفي على عملية التدريس التقليدية دون غيرها و التي تنتهى بإجراء امتحان للتقويم المعرفى فقط وقد يلجأ بعضهم إلى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لدية بشكل فردى وغير مخطط مسبقا وحسب ما يتاح لديه من وقت ،بالإضافة إلى نقص الدعم المالى وضعف ميزانية الجامعة وهذا ما أكدته دراسة (أحمد على أحمد طلب ، ٢٠١٩) ،كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى ضيق مساحة الحرية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية فى الدورات التدريبية المنعقدة لمناقشة القضايا المجتمعية (العبارة رقم ٤) خاصة مع إتسام المناخ العام للجامعة بالتغيير فى جميع الجوانب ،ووجود تعارض فى وجهات النظر فى الخطط البحثية و التوجهات البحثية لأعضاء هيئة التدريس مما أدى ذلك إلى قلة تطرق اعضاء هيئة التدريس إلى أية موضوعات خاصة بأحداث الجامعة حتى لا يحدث تصادم مع إدارة الجامعة ،أو قد يرجع ذلك إلى كثرة أعباء عضو هيئة التدريس سواء كانت التدريسية أو البحثية والتي لاتجعله يهتم بتنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لدى نفسه أو لدى طلابه وهذا ما أكدته دراسة (منصور أحمد عبد المنعم ، ٢٠١٧).

٢-حصلت العبارات رقم (١٢) ، (١١) ، (٥) ، (٨) ، (٩) على نسب مئوية وزنية متوسطة و لهذا تكون موافقة العينة على هذه العبارات هى موافقة متوسطة حيث تراوحت الأوزان النسبية لها من ٦٩.٧١% إلى ٧١.٦٨% على الترتيب و قد يرجع ذلك إلى قلة المعلومات عن المجالات المطلوب أدائها فى تحقيق المسؤولية الاجتماعية داخل مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات فجميعها اجتهادات فردية حيث لا يوجد أولويات واضحة ومحددة يمكن الإستعانة بها كدليل يتم تجديده سنوياً للدورات التدريبية وقد يرجع ذلك إلى ضعف التعاون مع الجهات المقدمة لبرامج المسؤولية الاجتماعية ،وتعقد الأنظمة الإدارية للموافقة على البرامج التدريبية و التي تتطلب وقت وجهد كبير مما يؤدي إلى البعد عن تصميم وإعداد برامج المسؤولية الاجتماعية وهذا ما أكدته دراسة (محمود عطا محمد ، ٢٠١٧) ،كذلك أشارت الدراسة إلى وجود ضعف التنسيق بين مراكز تنمية القدرات والجهات المقدمة

لبرامج المسؤولية الاجتماعية بالجامعة (العبارة رقم ١٢) وقد يرجع ذلك إلى ضعف وجود صلات قوية أو تواصل فعال بين مراكز تنمية القدرات وبعضها البعض، كذلك قلة تعاون مراكز تنمية القدرات أعضاء هيئة التدريس مع كليات الجامعة للنهوض بالمستوى الاجتماعى لأعضاء هيئة التدريس علميا وسلوكياً والعمل على إيجاد حلول مشتركة للمشكلات التى تواجههم مع الطلاب داخل الجامعة وقد يرجع ذلك إلى وجود تصور عام لدى قيادات مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالنظر إلى كل مركز على أنه وحدة مستقلة منفصلة لا يربطها أى رابط تعاونى غيرها من المراكز الأخرى سوى التعليمات المركزية الصادرة من وزارة التعليم العالى ثم إلى الجامعات ثم إلى كل مركز إدارياً و بالتالى يوجد نقص التعاون او التواصل بالمراكز الأخرى خاصة فى مجال إعداد البحوث العلمية و المرتبطة بالبيئة مما يؤدى ذلك إلى ضعف الوعى بأهمية المسؤولية الاجتماعية بالجامعة بصفة عامة و المجتمع التى تعمل فيه وله ومن خلاله، كذلك أشارت الدراسة إلى ضعف مناسبة الوسائل المستخدمة بالمركز مع أهداف برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى تعزيز المسؤولية الاجتماعية لديهم (العبارة رقم ٩) وقد يرجع ذلك إلى ما تمر به الجامعات المصرية من ضعف فى الموارد المالية و التجهيزات و هذا ما أكدته دراسة (أحمد على أحمد طلب، ٢٠١٩)، كذلك أشارت الدراسة إلى عدم وجود نظام ثابت لتقويم دور برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات فى تحسين المسؤولية الاجتماعية لديهم (العبارة رقم ٨) وقد يرجع هذا إلى أن معايير تقويم عضو هيئة التدريس تقتصر فقط على قيام عضو هيئة التدريس بالمسؤوليات التى تطلب منه، والتزامه بحضوره للبرنامج كاملاً و المواظبة على الحضور فى المواعيد المحددة، كذلك أنفصال الأبحاث العلمية عما يحدث فعليا فى المجتمع فالهدف من إجرائها وحضور البرامج التدريبية هو الحصول على الدرجة العلمية و الترقى فقط، كما إن معظم الأبحاث العلمية المقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس يغلب عليها الطابع النظرى مما يؤدى ذلك إلى عدم اهتمام المؤسسات الاجتماعية فى المجتمع بما تقدمه الجامعة من خدمات الأمر الذى يتطلب ضرورة الإستناد على معايير أخرى للإستشارة وللتحفيز، كذلك فى تقييم عضو هيئة التدريس مثل مدى اكتسابه المعلومات الحديثة فى مجال تخصصه و هذا ما أكدته دراسة (أحمد إبراهيم بيومي، ٢٠١٠)، كذلك أشارت النتائج إلى قلة التواصل مع المؤسسات الاجتماعية و الاقتصادية كالزيارات و الرحلات فى المجتمع لما لها من آثار

إيجابية على تغيير اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الانتماء الوطنى و التكافل الاجتماعى وقد يرجع ذلك إلى قلة الحوافز المعنوية والمادية الداعمة لبرامج المسؤولية الاجتماعية للجامعة ،وقلة الكوادر البشرية المدربة لإنجاحها ،كذلك الإفتقار إلى التخطيط السليم لتطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية للجامعة ،و قلة مشاركة جميع الموارد البشرية فى إتخاذ القرارات الجامعية أو نقص الإمكانيات التكنولوجية اللازمة للربط الشبكي بين إدارات الجامعة و أقسامها الأمر الذى يتطلب ضرورة التغلب على هذه المعوقات عند إعداد وتنفيذ تلك البرامج من أجل تعزيز دورها فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية وتطوير جودة الأداء المهني لعضو هيئة التدريس هذا ما أكدته دراسة(على عبد ربه حسن ،٢٠١٥).

خامساً: . الأليات المقترحة لتطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم على ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات وظرف المجتمع المصري فى ضوء الإطار النظري والميدانى للبحث يمكن وضع آليات مقترحة لتطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات وظرف المجتمع المصري تعتمد على مجموعة من المنطلقات ، ومجموعة من آليات للتنفيذ التي يلزمها متابعة مستمرة، وذلك من حيث البعد الاقتصادى ،البيئى ،القانونى ،الأخلاقى ،كذلك اقتراح بعض البرامج اللازمة لتطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات ،وخطوات تنفيذها .

أولاً: منطلقات الأليات المقترحة :- تعتمد الأليات المقترحة على مجموعة من المنطلقات منها ما يلي

∴

- أهمية دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس تصميم برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تركز على تطوير أدائهم الأكاديمى لضمان جودة العملية التعليمية ليمتد للوظائف الثلاث للجامعة والتي تتمثل فى تطوير البحث العلمى وإنتاج ونقل المعرفة ،خدمة المجتمع .
- أهمية مدخل المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس فمحاولة تنميتها يؤدى إلى تنمية ثقافة المواطنة لدى أعضاء هيئة التدريس الأمر الذى ينعكس على

- إعداد الطلاب فى إدراكهم لحقوقهم وواجباتهم وتجعلهم مواطنين قادرين على تحمل المسؤولية تجاه مجتمعهم و أنفسهم .
- أهمية الدور الذى يقوم به عضو هيئة التدريس بإعتباره الميسر و المطور لعملية التعليم و التعلم فهو القائم بالفعل فى تنفيذ العمل من أجل إحداث تغيرات سلوكية ووجدانية فى سلوك الطلاب .
- حداثة مفهوم المسؤولية الاجتماعية للجامعات مما أثر بشكل إيجابى على مستوى أدائها الاجتماعى .
- ضرورة تعزيز القدرة التنافسية للجامعات المصرية من خلال تفعيل مسؤوليتها فى الاهتمام بالعنصر البشرى و إكسابه المهارات و المعارف التى يتطلبها العصر الحديث.
- ضرورة الحاجة إلى ربط الجامعات المصرية بالمؤسسات الانتاجية و الاجتماعية لتمكينها من تلبية احتياجات التنمية المستدامة على المستوى الاجتماعى و الاقتصادى.

ثانياً: أهداف الآليات المقترحة: تهدف الآليات المقترحة إلى .:

- ترسيخ مبادئ السلوك المدني الصحيح وقيم المواطنة الصادقة فى الممارسات اليومية لأعضاء هيئة التدريس من خلال الندوات و الأنشطة تسهم فى طرح حلول لمشكلات المجتمع والبيئة المحلية.
- البحث عن سبل لتدريب أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية على كيفية المناقشة الحرة، فيتدرب على احترام آراء الآخرين مع التدريب على النقد الذاتى.
- بناء قناعة كاملة فى المستويات الإدارية المختلفة للجامعة و بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات بحجم المكاسب التى تحققها المسؤولية الاجتماعية للجامعة عند الالتزام بها فى تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع.
- السعى الدائم من قبل مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى كيفية استغلال كل قدرات ، الجامعة فى تحسين أحوال المجتمع من خلال توضيح كيفية إجراء البحوث التطبيقية الهادفة ، و توضيح كيفية تقديم الاستشارات لمؤسسات المجتمع الأهلية والحكومية.

- التوصل إلى أليات فعالة لتطبيقها بالجامعات المصرية بالإشتراك مع مؤسسات المجتمع المتنوعة للوصول إلى مستوى عالى من الإدراك و الوعي بأهمية قيم المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس و القيادات بما يمكنها من مواجهه التحديات المعاصرة .
- محاولة التغلب على المعوقات و المشكلات التى قد تحول دون قيام الجامعة بأدوارها فى تنمية القيم ومبادئ المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس .
- ثالثاً: عناصر الأليات المقترحة ، تستند الأليات المقترحة طبقاً للإطار النظري و الميدانى على أربع عناصر أساسية لتطوير البرامج التدريبية المقدمة فى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، ويتضمن كل عنصر مجموعة من الأليات التنفيذية لتنمية قيم المسؤولية الاجتماعية فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات وسيتم الإشارة إليها فيما يلي :-
- العنصر الأول :.من حيث أهداف البرامج التدريبية فإن هناك مجموعة من الأليات التنفيذية و التى هى بمثابة مجموعة من المطالب و التى منها ما يلى :.
- تجزئة الأهداف التدريبية و الخاصة بالمركز إلى أهداف عامة تختص بالمهارات الوظيفية المطلوب إكسابها إلى المدربين و إلى أهداف تفصيلية ذات الصلة بالمسؤولية الاجتماعية .
- أن تكون أهداف البرامج التدريبية بالمركز تعزز الهوية العربية للمجتمع مع ضرورة المساهمة الفعالة فى تقدم ورفاهية المجتمع من خلال التحليل العلمى لمشكلاته و متطلباته فى ضوء الفلسفة العامة لوزارة التعليم العالى .
- أن ترتبط أهداف البرنامج بالحاجات الاجتماعية و التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وتتوافق مع احتياجات المجتمع الحقيقية وترتبط بحاجات وتوقعات سوق العمل .
- المراجعة الدورية والمستمرة للأهداف فى ضوء المتغيرات المجتمعية العالمية والمحلية و الجامعية .
- إكساب القدر الملائم من المعارف و المهارات المفيدة وفق تخطيط منهجى يراعى اختصاصات اعضاء هيئة التدريس مع تنوع الخبرات التعليمية المقدمة لهم لتشمل أخلاقيات المهنة، و حقوق الطلاب ، القواعد والنظم الجامعية، والتقاليد الأكاديمية.

- تضمين المسؤولية المجتمعية ضمن الخطة الاستراتيجية لمراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس على أن تكون الجامعة متمثلة في مراكز التدريب بيت خبرة في مجال المسؤولية المجتمعية.

العنصر الثاني :.من حيث محتوى البرامج التدريبية ،فإن هناك مجموعة من الآليات التنفيذية والتي هي بمثابة مجموعة من المطالب و التي منها ما يلي :.

- أن تكون البيانات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس و القيادات (المتدربين)هي المصدر الرئيسي لمحتوى التدريب بحيث يتم على أساسها تحديد المبادئ و المهارات اللازمة لأداء الوظيفة .

- تحديد بريد إلكتروني على مستوى كل مركز للتعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في البرامج المقدمة و التعرف على مشكلاتهم وتشكيل لجنة مختصة لدراستها وطرح البدائل المكنة المناسبة للإمكانيات المادية والبشرية للجامعة و الإفادة من آرائهم في تصميم البرامج التي تستهدفهم من الجاهه الاجتماعية .

- الموازنة بين الغايات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للمجتمع و التحليل العلمي الموضوعي لقضايا الانتماء و المواطنة و الهوية بمحتوى البرامج التدريبية .

- تصفية المحتوى من الموضوعات المتكررة وتفعيل الجوانب التطبيقية وطيدة الصلة بالمسؤولية الاجتماعية مثل أخلاقيات المهنة، و حقوق الطلاب.

- إدراج مفهوم المسؤولية المجتمعية وابعادها ومبادئها من حيث قيم المواطنة الصالحة والروح الوطنية والقومية و الديمقراطية و الانتماء والولاء للوطن في البرامج التدريبية مع التركيز على قيم العمل التطوعي والانخراط في قضايا المجتمع مع توضيح الكيفية التي يمكن بها تنمية تلك القيم لدى الطلاب مع تخصيص ميزانية محددة للمركز وبشكل منتظم لدعم برامجه المجتمعية.

العنصر الثالث :. من حيث استراتيجيات التدريب ، فإن هناك مجموعة من الآليات التنفيذية و التي هي بمثابة مجموعة من المطالب و التي منها ما يلي :.

- اختيار مدربين معتمدين لهم خبرات مرموقة في مجال المسؤولية الاجتماعية .
- أن تتضمن أدلة التدريب على إشارات مرجعية واضحة للمتدربين عن كيفية تفعيل المسؤولية الاجتماعية .

- تعيين منسق لمقرر المسؤولية الاجتماعية بالمركز لتغطية البعد النظري مع متابعة العمل والأنشطة الميدانية لأعضاء هيئة التدريس في كل الكليات على أن تدرج ضمن قاعدة بيانات المركز.
- إصدار دليلاً بالمركز يوضح أهم لأنشطة و البرامج التدريبية التي لها علاقة بالخدمة المجتمعية
- عقد برامج تدريبية متخصصة متضمنة أولويات احتياجات المجتمع في مجالات التخطيط والتنفيذ والتقييم عن طريق عقد ورش العمل والندوات واللقاءات الداعمة للمسؤولية الاجتماعية للجامعة ومناصرة قضايا المجتمع في مختلف المجالات مثل محاربة العنف الأسري، وحقوق المرأة وحقوق العمال، والمواطنة.
- إقامة دورات في مجال المسؤولية الاجتماعية تحت مسمى " الإرشاد و المسؤولية الاجتماعية والتنمية "، الإرشاد النفسي" بحيث يتم التوجه فيها إلى أهم طرق و أساليب التدريس التي تعزز المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب نحو جامعتهم ونحو مجتمعهم بحيث تكون هذه الدورات مبنية على احتياجات أعضاء هيئة التدريس، ووفق نتائج التقييم.
- العنصر الرابع .: من حيث أساليب التقييم ، فإن هناك مجموعة من الآليات التنفيذية و التي هي بمثابة مجموعة من المطالب و التي منها ما يلي .:
- تكليف المتدربين بعمل مشروعات و أنشطة تقييمية في نهاية البرنامج التدريبي ذات علاقة بالمسؤولية الاجتماعية لتقييم أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية و اعتماد تأهيلهم مهنيًا من قبل المركز .
- منح المركز شهادات معتمدة عن الممارسات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية في جانب المسؤولية الاجتماعية من خلال الوثائق التي تبرهن على هذه الممارسات .
- إشراف مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية على تقييم إنجازات الكليات في جانب المسؤولية الاجتماعية .
- وضع مجموعة من المؤشرات و المعايير التي يتم فيها تقييم عضو هيئة التدريس على أن تتصف بالمرونة و التحديث وقابلية التطوير في ضوء جداول زمنية لتقييم

أبعاد المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس على أن يتم ارسال نتيجة تقييم المسؤولية الاجتماعية لديهم وتعليقاتهم إلى رؤساء الأقسام و عمداء الكليات على أن يتم إطلاع كل عضو على نتيجة تقييم المسؤولية الاجتماعية لديه قبل تصعيده وكيفية رده عليه عبر البريد الإلكتروني .

- تخصيص درجات لتقييم أعضاء هيئة التدريس على جميع الجوانب المهنية سواء من حيث التدريس و البحث العلمي و خدمة المجتمع ذلك من حيث التمكن من التخصص و التوجيه و الارشاد الطلاب ومصادر وتقويم التدريس و التقويم الذاتي و الخدمات المجتمعية .

رابعاً: معوقات تنفيذ الآليات المقترحة وسبل التغلب عليها، يمكن من خلال تحليل الإطار النظري والميداني تحديد مجموعة من المعوقات التي قد تعيق تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية منها ما يلي :

أ- معوقات تتعلق بالإدارة الجامعية منها :-

- تخوف الإدارة الجامعية من التوسع في بعض الأعمال التطوعية خشية من الفشل .
- تخوف الإدارة الجامعية من عدم إلتزام بعض أعضاء هيئة التدريس و الطلاب .
- ضعف مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الأعمال التطوعية .
- نقص الموارد المالية المخصصة لتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية .
- صعوبة الحصول على الموافقات الرسمية لبعض مهام المسؤولية الاجتماعية .
- قلة وعى القيادات الجامعية بالمسؤولية الاجتماعية وقلة وضوح مؤشرات لتنفيذها .
- معظم جهود الجامعة للمسؤولية الاجتماعية غير منظمة وعشوائية مبعثرة فهي في حاجة إلى أن تأخذ شكل تنظيمي ومؤسسي لها خطة و أهداف محددة .
- قلة الخبرات و المعارف و القدرات العملية اللازمة في وضع المعايير والمقاييس لقياس المجهودات فهناك خلط بين الأعمال الخيرية و المسؤولية الاجتماعية .
- كثرة أعباء أعضاء هيئة التدريس سواء كانت أعباء بحثية أو تدريسية أو خدمية .
- ضعف الأنشطة التدريبية التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على الاندماج في المجتمع المحيط .

- كثرة أعداد أعضاء هيئة التدريس فى البرنامج التدريبى الواحد.
 - قناعة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بأن دورهم يقتصر فقط على الدور الأكاديمى .
 - ضيق مساحة الحرية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية فى الدورات التدريبية المنعقدة للتطرق إلى الجوانب المجتمعية .
 - قلة كفاية المدة المحددة للبرنامج
 - قلة مناسبة وقت البرنامج التدريبى مع طبيعة الفصل الدراسى .
 - قلة وجود نظام ثابت لمتابعة وتقييم برامج مشروع أعضاء هيئة التدريس و القيادات فى تحسين المسؤولية الاجتماعية لديهم.
 - خطة البرامج التدريبية المنعقدة بمراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس مركزية صادرة من وزارة التعليم العالى .
 - البرامج التدريبية المنعقدة بمراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس و القيادات لاتعبر عن واقع الممارسات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس .
 - قلة وجود قاعدة بيانات بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات للراغبين فى عمل برامج تحقق المسؤولية الاجتماعية .
 - ضعف التنسيق و التعاون بين الجهات المقدمة لبرامج المسؤولية الاجتماعية .
- ب- معوقات تتعلق بالمجتمع منها :-**
- ضعف مشاركة وسائل الإعلام فى إظهار أهمية المسؤولية الاجتماعية .
 - النظرة السلبية للمسؤولية الاجتماعية على إنها مضيعة للوقت و للجهد.
- وللتغلب على معوقات تنفيذ الآليات المقترحة فهناك مجموعة من الآليات اللازمة لتطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات منها ما يلى :-
- أ- البعد الاقتصادى .

- إجراء دراسة مسحية لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فيما يخص بالمسؤولية الاجتماعية بصورة دقيقة، ثم تصنيفهم إلى فئات بحسب طبيعة حاجاتهم

التدريبية وفي ضوءها يتم تصميم برامج تدريبية لكل فئة تتناسب مع حاجاتهم التدريبية.

- إرسال بعثات من أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية إلى الخارج لتلقي الدورات التدريبية المناسبة في مجال المسؤولية الاجتماعية في الدول المتقدمة.
- إجراء العديد من الدراسات تكشف مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى عمداء الكليات والقيادات الجامعية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس و العاملين بها .
- توفير الكتب والمراجع الخاصة بتدريب القادة والإداريين في مجال المسؤولية الاجتماعية في مكتبة مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للاستفادة منها في بناء البرامج التدريبية .
- تبادل الكفاءات المتخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية بين إدارات الجامعات المصرية لتبادل الخبرات.
- عقد اجتماعات ودورات مستمرة مع اعضاء هيئة التدريس في مجالات الطاقة المتجددة والإدارة الرشيدة للموارد.
- تشجيع البحوث والدراسات المشتركة في كليات الجامعة بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية والموجهة نحو المجتمع.
- تفعيل الشراكة بين مؤسسات القطاع الخاص و المؤسسات الانتاجية و بين الجامعة و العمل على اقتراح حلول مهنية مناسبة للمشكلات المجتمعية و الاقتصادية و التي تواجه المجتمع.
- تشكيل فرق عمل متخصصة من اعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية تعمل على تقديم المقترحات و التوصيات لتطوير الانشطة و الخدمات الموجهة لخدمة المجتمع المحلي .
- توفير الإمكانيات المادية و البشرية لمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للمساعدة على تنمية مبادئ وقيم المسؤولية الاجتماعية من خلال إقامة معارض و الندوات وورش العمل وتنظيم الزيارات.

ب- البعد البيئي .

- انشاء وحدات داخل الجامعة تكون مهمتها تأكيد التزام مراكز تنمية أعضاء هيئة التدريس و القيادات بالمسؤولية المجتمعية داخل برامجها التدريبية والعمل على تقصي احتياجاتها مع الإسهام في وضع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كيفية تقديم الخدمة الاجتماعية لذوي الحاجات الخاصة ،وتدعيم برامج ومشروعات التنمية المجتمعية المستدامة و التفاعل مع قضايا المجتمع من خلال التفاعل مع الجمعيات الأهلية والخيرية.
- إصدار منشورات وتنظيم ندوات حول دور الجامعة في خدمة المجتمع لتوعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية دور الجامعة في تطوير وتنمية المجتمع .
- عقد الجامعة مؤتمرات وندوات ،وحملات توعية للحفاظ على البيئة ، التنمية العمرانية.
- إستحداث إدارة تحت مسمى " الاستشعار البيئي " لدراسة تطلعات واحتياجات المستفيدين من الجمهور الداخلى للمساهمة في تحديد الفجوة بين الخدمات التي تقدمها واحتياجات المستفيدين.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية و الطلاب على الإشتراك في أنشطة الخدمة العامة كالأنشطة التطوعية والتواصل مع المؤسسات الحكومية و الأهلية و الجمعيات الاجتماعية و الخيرية في المجتمع من خلال تخصيص جوائز وتوزيع شهادات تكريم لهم.
- إنشاء صفحة إلكترونية على موقع الجامعة يختص بمناقشة قضايا و مشكلات المجتمع بمشاركة أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية و توفير قاعدة بيانات عن احتياجات المجتمع وقضايا الملحة والعمل على تطويرها وذلك لضمان توفير الاقتراحات و المعلومات وتسهيل عملية الاتصال و التكامل ومنعاً للإزدواجية.
- مشاركة مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس و القيادات مع المؤسسات المحلية و الأهلية و الدولية في أنشطة ومشاريع مشتركة ترتبط في اغلبها بالمسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة والتنمية البشرية وتطوير البرامج الدراسية و تدريب و تأهيل العاملين في مؤسسات التعليم العالي .

ج- البعد القانوني .

- إدراج المسؤولية المجتمعية ضمن مناهج ومقررات الجامعة .
- تطوير أساليب العمل داخل الجامعات وتعديل اللوائح الخاصة بها بما يساعد الجامعات في تفعيل دورها للقيام بمسئوليتها الاجتماعية نحو المجتمع.
- إنشاء مجلس أعلى للمسؤولية الاجتماعية يضم في عضويته ممثلين عن المجتمع المدني والقطاع الخاص تكون مهمته وضع الخطط واستراتيجيات واضحة وأهداف وأولويات المسؤولية الاجتماعية للجامعة.
- فتح وحدات ومراكز داخل الجامعة تهتم بالتواصل بين أفراد المجتمع وأعضاء هيئة التدريس وبتعزيز العلاقات مع مؤسسات المجتمع المحلي وسوق العمل تتشكل من فريق أعضاء هيئة التدريس حصلوا على دورات تدريبية في موضوعات خاصة بالتخطيط الاستراتيجي و المسؤولية الاجتماعية قادرين مع التواصل مع الآخرين في وضع الخطط الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية مع مراعاة احتياجات المجتمع من جهة واحتياجاتهم من جهة اخرى .
- تصنيف الأنشطة الاجتماعية و التطوعية وتوزيعها على أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية كل حسب تخصصه.
- أن تتضمن الخطة الاستراتيجية و الخاصة بالجامعة عن كيفية أدائها لمسئوليتها الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس و أن يكون ذلك واضحاً في رؤيتها ورسالتها و أهدافها و إجراءاتها.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صياغة ووضع الخطة الاستراتيجية لتحديد المسؤولية الاجتماعية للجامعة من أجل التعبير عن مطالبهم و احتياجاتهم .
- وضع الجامعات معايير وضوابط لقياس مدى نجاحها في تطبيق خططها واستراتيجيتها الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية .
- الاطلاع على تجارب المؤسسات الرائدة و الجامعات الناجحة العربية و المحلية و العالمية فيما يتعلق بتعزيز المسؤولية الاجتماعية للجامعة ودورها في تطوير وتنمية المجتمع و التعرف على استراتيجيتها من أجل الاستفادة منها .

- إصدار تقارير سنوية للجامعة بصفة عامة و مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس عن برامج المسؤولية الاجتماعية المنفذة وإلتزامها بالشفافية و الإفصاح عنها .
- عقد دورات تدريبية لرؤساء الاقسام بالكليات فى مجال المسؤولية الاجتماعية على أن تكون بصفة مستمرة لتبصيرهم بطبيعة أدوارهم و الأبعاد المختلفة لهذه المسؤولية.
- إتباع الأسلوب العلمى فى التخطيط لبرامج المسؤولية الاجتماعية فى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى رسم الاستراتيجية العامة للمسؤولية الاجتماعية وبناءً عليها يتم تحديد الحاجات وترتيب الأولويات ومراعاتها عند تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية .
- تطوير الأنظمة و التشريعات والقوانين الجامعية المحفزة و الداعمة لبرامج المسؤولية الاجتماعية فى مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية .
- ربط الجامعات و مراكز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس و القيادات بمجموعة من الاتفاقيات الثقافية و المحلية و الاقليمية و الدولية للتبادل الثقافى و الطلابى و العمل على تفعيل هذه الاتفاقيات بشكل إيجابى بما يخدم الجامعة ومؤسسات المجتمع الأخرى.
- د- البعد الاخلاقى .
- وضع لائحة من السلوك الاخلاقى داخل كل كلية من كليات الجامعة توضح معايير السلوك الاخلاقى و مبادئ المسؤولية الاجتماعية و الإعلان عنها عبر موقع الجامعة الإلكترونية و التى تعكس مدى احترام القيادات الجامعية لحقوق أعضاء هيئة التدريس و الدفاع عنها و العمل على متابعتها و الإلتزام بها .
- تخفيف الأعباء الإدارية على كاهل أعضاء هيئة التدريس بالشكل الذى يمكنهم من إمكانية تطوير المهنى الذاتى و المؤسسى من حضور برامج تدريبية وورش عمل ومؤتمرات وندوات.

- نشر ثقافة المسؤولية المجتمعية للمؤسسات بعامة وللجامعات بخاصة عن طريق إعلان أسس ومبادئ المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية على الصفحة الإلكترونية للجامعات و إصدار نشرات سواء عبر تدريب منظم أو عبر الفعاليات والأنشطة والبرامج التدريبية المتقدمة من مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس .
- تشكيل فرق عمل مكلفة بتحقيق المسؤولية الاجتماعية على مختلف الكليات بالتعاون مع المؤسسات المجتمعية لتعميق ممارسات المسؤولية الاجتماعية في الحياة المهنية.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية بالمراكز تنمية قدرات على طرق التي يمكن من خلالها تشجيع الطلاب للقيام بأدوارهم الاجتماعية من خلال تكريم أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية الذين يتفاعلون مع مشكلات المجتمع وقضاياها.
- تكليف طلاب الدراسات العليا والباحثين بالبحث في طرق تنمية المسؤولية الاجتماعية للجامعة .
- أن تأخذ الأنشطة التطوعية و المجتمعية و البحوث الجماعية بعين الاعتبار في تقييم أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية على أن تكون ذى ثقل كبير عند ترقيتهم.
- رصد جائزة تميز على مستوى الجامعات المصرية تمنح للمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات الجامعية المتميزة في تنمية المسؤولية الاجتماعية تجاه أعضاء هيئة تدريسها و القيادات الجامعية .
- تقديم الحوافز و المكافآت و الجوائز للدراسات و البحوث التي تحقق استفادة للمجتمع بالإضافة إلى توفير التمويل اللازم للبحوث التي تخدم المجتمع.
- عقد ندوات توعية و تثقيفية لأعضاء هيئة التدريس لنشر ثقافة و أبعاد المسؤولية الاجتماعية على أن توجه دعوة الحضور إلى بعض المؤسسات الاجتماعية و الطلاب وذلك في حضور بعض من الخبراء في مجال علم الاجتماع و التربية .
- البرامج المقترحة لتطوير دور مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية في تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم في ضوء معايير التصنيفات العالمية

للجامعات وظرف المجتمع المصري ، تقترح الباحثة مجموعة من البرامج التدريبية واللازمة لتنمية قيم المسؤولية الاجتماعية لديهم فى ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات بجانب البرامج التدريبية الموجود بالفعل وهى كالتالى .:

١-برنامج الاتجاهات الحديثة فى المسؤولية الاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات ، ويكون الهدف من هذا البرنامج هو تدريب الأعضاء الجدد على كيفية تحقيق الفوائد الربحية والاقتصادية للجامعة حتى تضمن استمراريتها فى المستقبل ويتم تصميم هذا البرنامج فى ضوء أفضل وأحدث الممارسات العالمية فى هذا المجال لإعداد قيادات جامعية بشكل يمكنهم من تحملهم المسؤولية الاقتصادية بالإضافة إلى تدريبهم على أدوارهم المستقبلية من خلال ممارسة أعمال و أنشطة اقتصادية لتحقيق الفعالية و الكفاءة ومن ثم تجويد عمليات استخدام الموارد البشرية و المادية بشكل رشيد لإنتاج خدمات ذو جودة عالية وبذلك تكون الجامعة قد تحملت مسؤولية اقتصادية.

٢-برنامج تعزيز المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات ، ويكون الهدف من هذا البرنامج تعزيز المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات من خلال تدوير المعارف والخبرات بين أعضاء هيئة التدريس القدامى والجدد من خلال إطلاعهم وتدريبهم على أفضل الممارسات فى مجال المسؤولية الاجتماعية وتدريبهم على آليات تنمية المسؤولية الاجتماعية الحديثة والمستقبلية لتجويد آدائهم ونقل وتعميم الممارسات الجيدة والاستفادة من الخبرات ومناقشة أفضل الأساليب ، ويتم من خلاله أيضاً تدريب الأعضاء الجدد على آليات طرح الأفكار الابتكارية والآليات الحديثة لتعزيز قيم المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات .

٣-برنامج لقياس أثر التدريب ميدانياً لأعضاء هيئة التدريس والقيادات ، ويكون الهدف من هذا البرنامج هو قياس أثر ومردود التدريبات التى حصل عليها المتدربين على جميع المستويات القيادية للتأكد من تطبيق ما تم التدريب عليه داخل المركز ومدى استفادتهم من تلك البرامج على أن يتم التقييم من خلال قيام مجموعة من الخبراء والاستشاريين يتم ترشيحهم من قبل إدارة المركز بعمل العديد من الزيارات الميدانية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات فى مقر عملهم لضمان جودة التعليم والتعلم ونقل المعرفة.

٤- برنامج تكنولوجيا الاستدامة البيئية والبحث العلمي ، ويكون الهدف من هذا البرنامج هو تدريب المتدربين على الآليات الحديثة والتنظيفة للأبحاث العلمية القائمة على الحفاظ على البيئة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة .

٥- برنامج الفرق البحثية فى ضوء أفضل التصنيفات العالمية ، ويكون الهدف من هذا البرنامج هو رفع كفاءة أعضاء الجد والقدامى فى إدارة فرق العمل البحثية على المستوى الفردى والجماعى بالإضافة إلى تدريبهم باستمرار على آليات ضمان جودة مخرجات البحوث ، وإمداد المتدربين بآليات تشكيل الفرق البحثية داخل وخارج الجامعة والسعى الدائم نحو تحقيق الشراكة البحثية على مستوى الأفراد والجامعات لتجويد البحوث العلمية .

٦- برنامج الاستشارات المجتمعية ، ويكون الهدف من هذا البرنامج هو تدريب أعضاء هيئة التدريس والقيادات على كيفية التعامل مع المؤسسات المجتمعية ، وبيوت الخبرة ، وآليات عمل قواعد بيانات بهدف إنتاج مواد تعليمية مفيدة لخدمة المجتمع .

٧- برنامج مهارات التسويق الابتكارى والمجتمعى ، ويكون الهدف من هذا البرنامج هو تدريب أعضاء هيئة التدريس على آليات الحصول على الوظائف وآليات استعراض الكفاءات الشخصية وآليات توظيفها ، بالإضافة إلى آليات محاكاة متطلبات خدمة المجتمع وسوق العمل .

٨- برنامج التشريعات والقوانين الجامعية ، ويكون الهدف من هذا البرنامج هو إكساب أعضاء هيئة التدريس المعارف والمعلومات التى تتعلق بالتشريعات والقوانين الجامعية بهدف إلتزامهم بالتشريعات و القوانين لحماية مصالح الفئات والأطراف ذو علاقة بها والتي تمثل ضوابط وقيود فى ممارسة أعمالها وذلك لتعزيز قيم المسؤولية الاجتماعية من حيث بعدها القانوني لأعضاء هيئة التدريس والقيادات وبذلك تكون الجامعة قد تحملت مسؤولية قانونية.

٩- برنامج الأخلاقيات البيئية ، ويكون الهدف من هذا البرنامج هو تعزيز الأخلاقيات البيئية لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال إكسابهم المعارف والمعلومات اللازمة لمراعاة الجامعات الجانب الأخلاقي فى البيئة وذلك فى كل سياساتها وقراراتها لتجنب لأي ضرر قد يلحق بالجامعة أو بالمجتمع بالإضافة إلى تدريبهم باستمرار على المهام المتعلقة

بالمحافظة على سلامة البيئة والحد من الأثار السلبية وكيفية الحفاظ على مواردها الطبيعية من أجل الحفاظ على حق الأجيال القادمة في العيش فى بيئة نظيفة.

١٠- برنامج المساعدات الخيرية ، ويكون الهدف من هذا البرنامج هو كيفية التعامل مع مؤسسات المجتمع المدنى لتحقيق أهداف الجامعة من حيث تحسين مستوى المعيشة ، والتعرف على الشروط والضوابط تلقى التبرعات والمساعدات الاجتماعية الخيرية والهبات والتي لا تهدف إلى الربح بل تخدم المجتمع لدعمها ومتابعتها بصورة مستمرة خاصة من قبل المجتمعات ذات الأطراف صاحبة المصالح من خلال تقديم الخطط والبرامج الاختيارية لها.

خطوات وتنفيذ البرامج المقترحة ، يمكن تطبيق البرامج المقترحة من خلال ثلاث مراحل هي :

أ- المرحلة التمهيديّة ، حيث يتم التركيز فى هذه المرحلة على :

- نشر ثقافة وفلسفة هذه البرامج والتوعية بأهميتها على جميع الكليات وعلى جميع الفئات من أعضاء هيئة تدريس والهيئة المعاونة والقيادات الأكاديمية وجميع الأطراف المعنية .

- تجويد وتطوير القواعد واللوائح المنظمة والضابطة لتيسير تنفيذ البرامج التدريبية على أن تكون هذه القواعد معلنة على مستوى الجامعة بكلياتها المختلفة.

- وضع خطط تصورية ومستقبلية لآليات العمل بالمركز من حيث الخطط الإدارية والخطط الإشرافية والتدريبية ، وجميع الخطط التنفيذية.

ب- المرحلة التنفيذية ،، حيث يتم التركيز فى هذه المرحلة على :

- تعيين الكوادر البشرية المؤهلة على أعلى مستوى فى الهيكل التنظيمى والإدارى وترشيح المدربين فى كل برنامج على حدة ووضع شروط وآليات ترشيح المدربين فى كل برنامج .

- إعداد وتجهيز القاعات التدريبية والمعامل وتوفير الأجهزة التعليمية والإمكانات المادية اللازمة لتنفيذ هذه البرامج على أن يتم صيانتها وتحديثها باستمرار للحفاظ على جودتها .

- الاهتمام بتطوير محتوى البرامج التدريبية بما يواكب المعايير العالمية لنظم التدريب ،بالإضافة إلى التركيز على دعم المنح وتحفيز المتدربين باستمرار .

ج . المرحلة التقويمية ،حيث يتم التركيز فى هذه المرحلة على .:

- وضع آليات دقيقة لعمليات التقييم على جميع المستويات التنفيذية بالمركز لتمتد لتشمل الموارد البشرية وغير بشرية.
- إجراء مقارنات بصفة مستمرة بين معايير المركز مع المعايير المرجعية العالمية ومحاولة محاكاة أفضل الممارسات العالمية فى مجال التدريب.
- إجراء عمليات التحليل الرباعى SOWT للمركز بصفة مستمرة لتحديد مواطن القوة والضعف والفرص والتحديات للمعالجة الفورية لأى قصور فى الأداء ممكن أن يؤثر على أى عملية من عمليات المركز.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- إبراهيم رفعت إبراهيم: .مدى فاعلية البرامج التدريبية في الأكاديمية المهنية للمعلمين في تنمية المسؤولية الاجتماعية من وجه نظر المعلمين ، المؤتمر العالمي السادس والدولى الرابع ،كلية التربية ،جامعة بورسعيد " المسؤولية الاجتماعية للجامعة في ضوء التقييم العالمى للجامعات ،أبريل، ٢٠١٧.
- ٢- إبراهيم ناصر :. التربية الأخلاقية ، الطبعة ١، عمان ،دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦.
- ٣- ابن منظور :. لسان العرب، القاهرة دار المعارف ، ١٩٨٠.
- ٤- أحمد إبراهيم بيومي مرعى :. فاعلية برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في تحسين جودة الأداء المهني ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، جامعة حلوان ،كلية الخدمة الاجتماعية ،أكتوبر ، ٢٠١٠.
- ٥- أحمد اللقانى :. معجم المصطلحات التربوية المعرفة فى المناهج وطرق التدريس ، ٢٠٠٣.
- ٦- أحمد علي أحمد طلب :. فاعلية برنامج إرشادى فى تنمية المسؤولية الاجتماعية وتعزيز قيم المواطنة لدى طلاب الجامعة ،مجلة كلية التربية جامعة سوهاج ،مارس ،المجلد ٥٩ ، ٢٠١٩ .
- ٧- أحمد محمد الشاهد: . واقع المسؤولية المجتمعية لكليات التربية للطفولة المبكرة من وجه نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ،المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال ،جامعة بورسعيد ،العدد ١٢، يونيو ، ٢٠١٨.
- ٨- أسامة محمود قرنى :. استخدام منشور قياس الأداء فى تطوير الجامعات المصرية (دراسة تطبيقية على مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و القيادات ،مجلة كلية التربية جامعة بنى سويف ،الجزء الأول ،أبريل ، ٢٠١٤.
- ٩- أسماء محمد عبد المؤمن :. المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية نحو تنمية المناطق العشوائية : دراسة مطبقة على جامعة حلوان ، المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الإجتماعية - الخدمة الإجتماعية وتطوير العشوائيات ،الجزء التاسع ،مارس ، جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠١٣.
- ١٠- إكرام عبد الستار محمد دياب :. تصور مقترح لتطوير خدمات مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى ضوء خبرات بعض الدول ،مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ،المجلد ١٥ ، العدد ٧ ، ٢٠٢١.
- ١١- بلال خلف :. أخلاقيات العمل ، عمان ،الأردن ،دار المسيرة، ٢٠١٧.

- ١٢- توردي مرقص حنا :. استحداث آليات لتعزيز ممارسة المسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه خريجها على ضوء بعض النماذج العالمية ،المؤتمر العالمي السادس والدولى الرابع ،كلية التربية ،جامعة بورسعيد " المسؤولية الاجتماعية للجامعة فى ضوء التقييم العالمى للجامعات ،أبريل، ٢٠١٧.
- ١٣- حامد عمار :. أفاق تربوية متجددة ،تعليم المستقبل من التسلط إلى التحرر ،الهيئة المصرية العامة للكتاب ،القاهرة ،٢٠١٤.
- ١٤- حسن شحاتة: معجم المصطلحات التربوية و النفسية ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، ٢٠٠٣.
- ١٥- حسين أحمد عبد الرحمن :. المسؤولية الاجتماعية للمدارس الرسمية "لغات" بمحافظة القاهرة : من وجهة نظر معلمها ، مجلة كلية التربية فى العلوم التربوية ، جامعة عين شمس - كلية التربية، مجلد ٤١ ، العدد ٢٠١٧، ٣.
- ١٦- حسين عقيل :. التصنيف القيمي للعولمة ،منشورات دار ELGA ،مالطا ،٢٠٠١.
- ١٧- حسين علي عبدالعباس :. تحليل العلاقة بين العمل الجماعي والمسؤولية الاجتماعية ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية (دراسة ميدانية مقارنة بين معامل الأسمنت العراقية) ، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية ،المجلد ٩ ،العدد الثانى ،٢٠١٨.
- ١٨- الخطة التنفيذية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وزارة التعليم العالى لعام ٢٠٠٩-٢٠١٤.
- ١٩- داليا طه محمود يوسف :. التميز البحثى وتأثيره على ترتيب الجامعات عالمياً ،جامعة أكسفورد نموذجاً وإمكانية الاستفادة منها فى الجامعات المصرية ،مجلة البحث فى التربية وعلم النفس،المجلد ٣٥،العدد (٤) ،الجزء ٢،كلية التربية ،جامعة المنيا ،أكتوبر، ٢٠٢٠.
- ٢٠- الراغب الأصفهاني :. المفردات فى غريب القرآن ،دار المعرفة ،٢٠٠٢.
- ٢١- رحاب السيد علام :. برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس ،مجلة القراءة والمعرفة ، العدد ١٤٢، ٢٠١٣.
- ٢٢- رمضان عبد الحميد الطنطاوى :. السياسات التعليمية بالتعليم العالى و التنمية المستدامة ورؤية مستقبلية لكليات التربية بالجامعات المصرية ،المؤتمر السنوى العشرون و الدولى الأول بعنوان "تطوير سياسات وبرامج مؤسسات التعليم العالى فى ضوء متطلبات التنمية المستدامة" ،فى الفترة بين ١٦-١٧ أكتوبر ،٢٠١٦.

- ٢٣- سعيد إسماعيل على .: الأصول الفلسفية والتربية ،جامعة عين شمس ،دار الفكر التربوى ،القاهرة، ٢٠٠٠.
- ٢٤- سلوى محمد إمام .: العلاقة بين التوافق الدراسى والمسئولية الاجتماعية نحو الأقران لدى عينة من تلاميذ المرحلة الابتدائية و المتفوقين دراسياً ،مجلة الدراسات التربوية و الإجتماعية ،العدد ٢١، الجزء ٢، ٢٠١٥.
- ٢٥- سمير خطاب .: التنشئة السياسية والقيم ،القاهرة إيتراك للطباعة والنشر ،٢٠٠٤.
- ٢٦- سهير محمد حوالة .: معايير التصنيفات العالمية للجامعات (دراسة تحليلية نقدية)، مجلة العلوم التربوية ،العدد الرابع، الجزء الثانى ،أكتوبر ،٢٠١٤.
- ٢٧- شريف كامل شاهين .: الجامعات العربية بين مطالب الهوية العربية وطموحات الترتيب العالمى ،المكتبة الأكاديمية ،القاهرة ،الطبعة الأولى ،٢٠١٣.
- ٢٨- شيماء محمد عبده .: بحوث الفعل مدخلا لتعزيز المسئولية الاجتماعية المشتركة بين الجامعة ومؤسسات رياض الأطفال الحكومية ، المؤتمر العالمى السادس والدولى الرابع ،كلية التربية ،جامعة بورسعيد " المسئولية الاجتماعية للجامعة فى ضوء التقييم العالمى للجامعات" ،أبريل ،٢٠١٧.
- ٢٩- صالح العامرى .: المسئولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال وشفافية نظام المعلومات (دراسة تطبيقية لعينة من المصارف التجارية الأردنية ،المجلة العربية للإدارة ،العدد ١٥، ٢٠٠٥.
- ٣٠- صالح العمري .: المسئولية الاجتماعية و اخلاقيات الأعمال (الأعمال و المجتمع)، دار وائل للنشر ،الطبعة الثانية، عمان الأردن، ٢٠٠٨.
- ٣١- صالح مهدى .: المسئولية الاجتماعية و اخلاقيات العمل ، عمان ،الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠١٠.
- ٣٢- عادل سعد خضر .: أبعاد تقييم المسئولية الاجتماعية للجامعة كأحد محاور الأساسية للتصنيف العالمى للجامعات ،المؤتمر العالمى السادس والدولى الرابع ،كلية التربية ،جامعة بورسعيد " المسئولية الاجتماعية للجامعة فى ضوء التقييم العالمى للجامعات ،أبريل ،٢٠١٧.
- ٣٣- عبد الرحمن أبو المجد رضوان .: دور برامج مراكز تنمية القدرات فى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس (دراسة حالة بجامعة جنوب الوادى)،مجلة العلوم التربوية ،كلية التربية قنا ،العدد ١٣، ٢٠١١.
- ٣٤- عبد الغنى عبود.: التربية المقارنة والألفية الثالثة ،ط١، دار الفكر العربى ،القاهرة، ٢٠٠٠.

- ٣٥- عبد اللطيف العقيل .: الإدارة التربوية الشاملة ،الرياض ،مكتبة العبيكان ،للطباعة والنشر والتوزيع ،٢٠٠٤.
- ٣٦- عبد المنعم أرتوني .: نموذج مقترح للمسئولية الإجتماعية للجامعات السودانية ،مجلة الدراسات العليا ،المجلد الثاني ،جامعة النيلين ،كلية الدراسات العليا ،٢٠١٣.
- ٣٧- عبود نجم .: أخلاقيات الإدارة ومسئوليات الأعمال في شركات الأعمال ،الوراق للنشر و التوزيع ،الطبعة الأولى ،عمان ،الأردن ،٢٠٠٦.
- ٣٨- عزة فؤاد إبراهيم .: نموذج مقترح للمسئولية الإجتماعية للجامعات السودانية، مجلة الدراسات العليا،جامعة النيلين ،المجلد ٢، ٢٠١٣.
- ٣٩- على عبد ربه حسين إسماعيل .: دراسة تحليلية لمعايير التصنيفات العالمية للجامعات وإمكانية تحقيقها في جامعة المنصورة ،مجلة كلية التربية جامعة طنطا ،أكتوبر ،العدد ٦٠، ٢٠١٥.
- ٤٠- عنتر محمد أحمد عبد العال .: دراسة مقارنة لتقويم أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العربية و الجامعات الأمريكية و إمكانية الإفادة منها في مصر ، جامعة سوهاج ،مجلة كلية التربية،يناير ،الجزء ٤، ٢٠١٤.
- ٤١- غادة محمد عبد السلام .: إدارة المسئولية الاجتماعية بالجامعات المصرية وتنمية رأس مالها البشري (دراسة تحليلية)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ،العدد ١٣ ،أبريل ٢٠١٧.
- ٤٢- غانم عبد الله الشاهين .: أثر العولمة في العملية التعليمية في الوطن العربي رؤية تحليلية وصفية ،مجلة الدراسات التربوية و النفسية ،العدد ٧٠،الجزء الأول ،كلية التربية ،جامعة الزقازيق ،يناير ،٢٠١١.
- ٤٣- فاروق عبده فلية: معجم مصطلحات التربية لفظا و إصطلاحا ، الاسكندرية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، ٢٠٠٤.
- ٤٤- فاطمة أحمد ذكي .:تطوير الأداء البحثي بالجامعات المصرية في ضوء قياس كفاءته النسبية ،مجلة دراسات في التعليم الجامعي ،العدد ٣٧،مركز تطوير التعليم الجامعي ،جامعة عين شمس ،القاهرة،٢٠١٧.
- ٤٥- فاطمة أحمد زكي إبراهيم : دراسة تقويمية لإدارة الأداء الإستراتيجي في الجامعات المصرية في ضوء نموذج منشور الأداء Performance The Prism ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية،العدد ١٣،إبريل ، ٢٠١٧.

- ٤٦- فاطمة أنور محمد السيد .: دور التدريب الأكاديمي في تنمية القدرات التدريسية للمعلم الجامعي : دراسة ميدانية مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، العدد ٢٧، الجزء الأول، أكتوبر، ٢٠٠٩.
- ٤٧- فاطمة مصطفى أمين .: الدور المجتمعي للجامعات في إطار المسؤولية المجتمعية ،مجلة بحوث الشرق الأوسط ،مركز بحوث الشرق الأوسط ،جامعة عين شمس، العدد ٤٣ ، ٢٠١٦.
- ٤٨- فيفيان فتحى باسيلي .: تطوير المسؤولية المجتمعية لكليات التربية بمصر فى ظل جانحة كورونا (كوفيد ١٩) على ضوء مدخل اليقظة الاستراتيجية ،مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ،المجلد ١٥، العدد ٦، ٢٠٢١.
- ٤٩- قرار السيد رئيس مجلس الوزراء بشأن إنشاء وظيفة نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة رقم ١١٤٢ لسنة ١٩٨٨.
- ٥٠- قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات المصرية ،القاهرة ،مطبعة جامعة القاهرة ، ١٩٥٦.
- ٥١- قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات المصرية ،القاهرة ،مطبعة جامعة القاهرة ، ١٩٧٢.
- ٥٢- كريمان بكنام صدقي عبد العزيز .: تأثير النشر الدولي على ترتيب الجامعات في التصنيفات العالمية : جامعة القاهرة نموذجا ، النوبة العربية للمكتبات والمعلومات ،العدد ٣٧ ، ٢٠١٥.
- ٥٣- ماجد الزيود.: الشباب والقيم فى عالم متغير ،الطبعة ٣، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع،الأردن، ٢٠١١.
- ٥٤- ماجد نكى الجلاد .: تعلم القيم وتعليمها ،عمان ،دار المسيرة ، ٢٠٠٥.
- ٥٥- مجدى صلاح طه المهدي .: المسؤولية الاجتماعية للجامعة كأحد أبعاد التصنيفات العالمية للجامعات ، المؤتمر العالمى السادس والدولى الرابع ،كلية التربية ،جامعة بورسعيد " المسؤولية الاجتماعية للجامعة فى ضوء التقييم العالمى للجامعات ،أبريل، ٢٠١٧.
- ٥٦- مجدى عبد الكريم حبيب .: مجتمع المعرفة و الابداع فى القرن الحادى و العشرين ،القاهرة ،دار الفكر العربى ، ٢٠٠٩.
- ٥٧- مجدى عزيز إبراهيم .: إبداعات التعليم الجامعى منظومة التحدى لتحقيق التقدم ،الطبعة الأولى ،القاهرة ، ٢٠١٣.

- ٥٨- مجدى محمد أبو زيد :. إدارة الجودة فى مجال البحث العلمى بالجامعات ،المؤتمر العلمى الدولى الأول (رؤية استشرافية لمستقبل التعليم فى مصر و العالم العربى فى ضوء التغيرات المجتمعية المعاصرة)كلية التربية بالمنصورة ،فبراير ،٢٠١٣.
- ٥٩- مجدى محمد يونس :. واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم فى ضوء معايير جودة التعليم الجامعى ،مجلة العلوم التربوية و النفسية ،المجلد ١٥ ، العدد ٢،يونيو ٢٠١٤،
- ٦٠- محمد بيومى :. علم اجتماع القيم ،القاهرة ،دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ٢٠٠٢،
- ٦١- محمد حسام الدين :. المسؤولية الاجتماعية للصحافة ،الدر المصرية اللبنانية ،القاهرة ،٢٠٠٣.
- ٦٢- محمد رجب فضل الله :. معلم المعلم أدائه التدريسى ورضاه الوظيفى و تميزه الجامعى ،الطبعة الأولى ،عالم الكتب ،القاهرة ،٢٠١٢.
- ٦٣- محمد رمضان عبد الحميد محمد طنطاوى :. واقع مشكلات الجامعات المصرية من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس ورؤية مستقبلية لتطويرها فى ضوء التصنيفات الأكاديمية للجامعات ، المؤتمر العالمى السادس والدولى الرابع ،كلية التربية ،جامعة بورسعيد " المسؤولية الاجتماعية للجامعة فى ضوء التقييم العالمى للجامعات ،أبريل ،٢٠١٧.
- ٦٤- محمد عيد بلبع :. المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها فى تحقيق التنمية المستدامة فى مصر ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،المجلد ٣٨ ،العدد ٤ ،٢٠١٨.
- ٦٥- محمد ماهر محمود حنفى :. المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية فى تحقيق التنمية البشرية لمواجهة التحديات المعاصرة ، المؤتمر العالمى السادس والدولى الرابع ،كلية التربية ،جامعة بورسعيد " المسؤولية الاجتماعية للجامعة فى ضوء التقييم العالمى للجامعات ،أبريل ،٢٠١٧،
- ٦٦- محمد محمد سالم :. فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على نموذج ماندل (الأمان سوياً)فى تنمية بعض مهارات المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب المعلمين ، المؤتمر العالمى السادس والدولى الرابع ،كلية التربية ،جامعة بورسعيد " المسؤولية الاجتماعية للجامعة فى ضوء التقييم العالمى للجامعات ،أبريل ،٢٠١٧.
- ٦٧- محمد مكرم ابن منظور:.. لسان العرب ،دار المعارف للطباعة والنشر ،القاهرة ،الطبعة الأولى ١٩٩٣،

- ٦٨- محمود سالم عبد الله :. مفهوم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية وأثرها على التنمية المستدامة ،
المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة ، العدد الثالث ، يوليو
٢٠١٥.
- ٦٩- محمود عطا محمد علي :. التميز التنظيمي، فلسفة إدارية عصرية لمواجهة تحديات الجامعات
المصرية في القرن الحادي والعشرين، المؤتمر العلمي السنوي الرابع والعشرين قيادة التعليم
وإدارته في الوطن العربي ، الواقع والرؤى المستقبلية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة
التعليمية ،يناير ،٢٠١٧.
- ٧٠- محمود عقيل :. القيم السلوكية ،مكتبة التربية العربي لدول الخليج ،الرياض ،٢٠٠١.
- ٧١- مديحة فخرى محمود محمد بعنوان :.تصور مقترح لتنمية المسؤولية الاجتماعية للجامعات
المصرية فى ضوء مجتمع المعرفة ،مجلة الدراسات العربية فى التربية وعلم النفس ،العدد
الثمانون ،ديسمبر ،٢٠١٦.
- ٧٢- مروى حسين اسماعيل :. برنامج مقترح في الجغرافيا قائم على بعض أبعاد خطة التنمية
المستدامة ٢٠١٦ - ٢٠٣٠ لتنمية مهارات التفكير المستقبلي والمسؤولية الاجتماعية لدى
الطالب المعلم ، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية ، جامعة عين شمس - كلية
التربية ،نوفمبر ،العدد ٨٥ ،٢٠١٦.
- ٧٣- مصطفى محمود أبو بكر :.أخلاقيات وقيم العمل فى المنظمات المعاصرة ،الأسكندرية ،الدار
الجامعية،٢٠١٠.
- ٧٤- منصور أحمد عبد المنعم عبد القادر :. الجامعة بين المسؤولية الاجتماعية وتحديات
التصنيفات العالمية ، المؤتمر العالمى السادس والدولى الرابع ،كلية التربية ،جامعة بورسعيد "
المسؤولية الاجتماعية للجامعة فى ضوء التقييم العالمى للجامعات ،أبريل ،٢٠١٧.
- ٧٥- منى كشك :.القيم الغائبة فى الإعلام ،دار فرحة للنشر والتوزيع ،القاهرة ،٢٠٠٣.
- ٧٦- نشوة سعد محمد بسطويسي :. تفعيل دور الجامعات المصرية فى تنمية قيم المسؤولية
الاجتماعية لدى طلابها لمواجهة بعض التحديات المجتمعية المعاصرة (دراسة حالة لجامعة
قناة السويس)، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس،العدد ٨٨،أغسطس ،٢٠١٧.
- ٧٧- هشام محمد أبو العنين :.دور أعضاء هيئة التدريس الدوليين فى تحسين ترتيب جامعة بنها فى
تصنيف كيو إس البريطانى ،أبحاث المؤتمر العلمي الثاني للمكتبات والمعلومات، النشر العلمي
الدولي: الواقع التحديات و الحلول ،جامعة بنها - كلية الآداب ،إبريل ،٢٠١٧.

- ٧٨- هناء شحات حجازى.: مؤشرات الأداء المؤسسى و إصلاح التعليم ،مكتبة الأنجلو المصرية ،القاهرة ،٢٠١٥ .
- ٧٩- وائل شحاته عبد الحميد .: الجامعات العربية بين الجودة الشاملة و شهادات الجودة ،المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعى ،المجلد ٥ ،العدد ١٠ ،٢٠١٢ .
- ٨٠- وائل محمد إدريس .: المنظور الاستراتيجى لبطاقة التقييم المتوازن ،الأردن ،عمان ،وائل للطباعة والنشر والتوزيع ،٢٠٠٩ .
- ٨١- وزارة التعليم العالى .: اللجنة القومية لإدارة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات ، وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالى، وثيقة المشروع ،جمهورية مصر العربية ،إبريل ،٢٠٠٥ .
- ٨٢- وزارة التعليم العالى .: المركز القومى لتنمية القدرات أعضاء هيئة التدريس و الجدارات دليل الجدارات والبرامج التدريبية، جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٨ .
- ٨٣- وزارة التعليم العالى :قرارات المجلس الأعلى للجامعات ،الجلسة رقم ٤٩٣ ،جمهورية مصر العربية ،٢٠٠٨ .
- ٨٤- وسامة مصطفى مطاوع .: تطوير الممارسات الإدارية بالقيادات الجامعية على ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية ،الجمعية المصرية للتربية المقارنة و الإدارة التعليمية ،المجلد ١٧ ،العدد ٥٠ ،نوفمبر ،٢٠١٤ .
- ٨٥- ياسمين فؤاد .: المسئولية الاجتماعية لرأس المال فى مصر بعض التجارب الدولية ،المركز المصرى للدراسات الاقتصادية ،٢٠٠٨ .

ثانياً: المراجع الاجنبية:

- 86- Alcota,M,Ruiz de Gauna, P, .: **Development of ethical practices and social responsilibiry in dental education at the university of chile: student and faculty perceptions.** European Journal of dental education, ISSN 1396 - 5883,02/2013, Volume 17, Issue1,2013.
- 87- Asuman Seda.: **Relationship between Individual Social Responsibilities and Personal Values of Teacher Candidates,** International Education Studies, v11 n10 ,2018 .
- 88- Bair, Mary.: **Developing a Professional Vision: The Role of Faculty Learning Labs as a Peer-Mentoring Model,** Journal of Faculty Development, v33 n1 p15-24 Jan 2019.
- 89- Bobji Manisha .: **"Reengineering an Educational Institute a Gaze Study in New Zealand "** School of International Studies Journal , Vol (22) , No (3),2008.

- 90- Bugdayci, Selçuk: **Examining Personal and Social Responsibility Levels of Secondary School Students**, Universal Journal of Educational Research, v7 n1 ,2019 .
- 91- Chen, Shu-Hsiang: **University Social Responsibility (USR): Identifying an Ethical Foundation within Higher Education Institutions**, Turkish Online Journal of Educational Technology - TOJET, v14 n4 p165-172 Oct ,2015.
- 92- Colby, A., Ehrlich, .: **Educating citizens: Preparing America's undergraduates for lives of moral and civic responsibility**. San Francisco, CA: Jossey-Bass,2003.
- 93- Droms, Courtney: **Examining the Effectiveness of Social Responsibility Courses in Higher Education**, Journal of Learning in Higher Education, v11 n2 p15-21,2015 .
- 94- El-Kassar, , Maria Alejandra: **Student-University Identification and Loyalty through Social Responsibility: A Cross-Cultural Analysis**, International Journal of Educational Management, v33 n1 p45-65,2019 .
- 95- Guarino, Cassandar, et. al.: **Latent Variable Analysis: A New Approach to University Ranking**, Journal of Higher Education in Europe, Vol. 30, No. 2, July, ,pp147-165 ,2005.
- 96- Jsa,S.M.: **Corporate social responsibility what can wr learn from stakeholders**, social and Behavioral ,sciences,vol,65,2012.
- 97- Keagy-Larson E.A.: **practical guide for intergrating civic responsibility in the curriculum**.Washington DC: Community College Press,2006.
- 98- Malinauskas, Romualdas K: **Education of Social Responsibility among Sports Schools Students European Journal of Contemporary Education**, v6 n2 p289-296,2017 .
- 99- Martinson, Getter: **Teachers' Personal Values, Age, and Educational Setting Shape Their Socialisation Values**, Journal of Beliefs, v41 n3 , p322-330,2020 .
- 100- Miller ,Laure: **The association Between community violence,T.V Evidence intimate partner –psychology of violence** ,vol,2,2012.
- 101- Mors,R: **How U.S.News calculated the Best Global Universities Ranking,2015** [http:// web.archive.org/web/2016050503727//http://www.usnews.com/education/best-global- Universities /articles /methodology](http://web.archive.org/web/2016050503727//http://www.usnews.com/education/best-global-Universities/articles/methodology).
- 102- Nejat et al : **Corporate responsilibiry and Universities:A stedy of Top 10 world Universities websites**,African Journal of Business Management, VOL,5(2),2011.

- 103- Nejati, M.,:.. **Corporate social responsibility and universities: A study of top 10 world universities' websites.** African Journal of Business Management, 5(2), 440-447,2011.
- 104- Pandey, R. K.: **Empirical Validation of Webometrics based Ranking of World Universities,** International Journal of Computer Science and Information Technologies, Vol. 5, No. 1, 580-584,2014.
- 105- **QS (Quacquarelli Symonds) World University Rankings. Accessed 13th March.** Available at,<http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings> Ranking Web of Universities. Accessed 13th March 2014. - Available at:<http://www.webometrics.info>,2014.
- 106- **QS world Universities Ranking Methodology In <http://www.topuniversities.com/faculty.Ranking>.**
- 107- ReitzJoanM :. **ODLIS: OnlineDictionary for Library andInformation Science.** [online] .[s.l:] Libraries Unlimited [Cited 6-8-2013 .Available from: http://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_C.aspx,2004.
- 108- Saracaloglu, Asuman Seda:**Relationship between Individual Social Responsibilities and Personal Values of Teacher Candidates,International Education Studies,** v11 n10 p64-77,2018.
- 109- Shanghai Jiao Tong University :.**Academic Ranking of World Universities. Graduate School of Education, Shanghai Jiao Tong University.** Accessed 13th March 2014. Available at:<http://www.shanghairanking.com/ARWU,2013>.
- 110- Singh, Seema:**Integrating Social Responsibility of University and Corporate Sector for Inclusive Growth in India,Higher Education for the Future,** v3 n2 p183-196 Jul ,2016.
- 111- Soh, Kaycheng:.. **Misleading University Rankings: Cause and Cure for Discrepancies between Nominal and Attained Weights,** Journal of Higher Education Policy and Management, Vol. 35, No. 2, pp206-214,2013.
- 112- UNIDO :. **Corporate Social Responsibilities.** Vienna: WorldSummit on Sustainable Development,2002.
- 113- Uzunboylu:.. **The Development of a Universal and Cultural Values Scale for Values Education,** South African Journal of Education, v40 suppl 1 Article 1850 Apr, 2020.
- 114- Zadek,s&Raynard,p:.**The strategic Dimensions of corporate citizenship Cambridge.university Business and Environment programme,**2001.

- 115- Zang, Xi: **Analysis on the Reason of Chinese College Students Weakness Social Responsibility and Cultivation from Sociological Perspective**, Asian social science, pp132-135,2012.
- 116- <http://www.webometrics.info/en-2022>
- 117- <https://www.topuniversities.com/qs-world-university-ranking-2021>
- 118- <http://www.shanghairanking.com/arwu2019.html>
- 119- <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/worlduniversity-rankings-2022>.