

شجون مهنة المعرفة

بشكل عام، لكل هيئة أو مؤسسة مهنة رئيسية، ثم مهن أخرى داعمة لها. ففي شركة الطيران، المهنة الرئيسية هي مهنة الطيار؛ وفي المستشفى المهنة الرئيسية هي مهنة الطبيب؛ وفي المطعم المهنة الرئيسية هي مهنة الطباخ، إلى غيره من المهن الرئيسية الأخرى. ولا شك أن المهن الرئيسية، في المؤسسات المختلفة، تعتمد بشكل متفاوت على المعرفة وعلى تغييرها وتجديدها. وفي إطار موضوع هذا الكتاب، فإن المهنة الرئيسية لمؤسسات التعليم العالي هي مهنة الأستاذ الجامعي، المدرّس والباحث الذي يحمل درجة أكاديمية عليا، ويضاف إلى ذلك أن هذه المؤسسات تمنح درجات عليا في شتى المجالات؛ لخدمة مؤسسات المجتمع المختلفة. وفي هذا الفصل سوف نُلقي الضوء على بعض شجون مهنة المعرفة في بلادنا، بمعنى مهنة حملة الدكتوراه، وعلى رأسهم أساتذة التعليم العالي. وهدف ذلك هو إيضاح المشاكل القائمة في هذه المهنة، لعل هذا الإيضاح يكون مقدمة لحلها، وتطوير الوضع الراهن نحو الأفضل.

ينقسم الفصل إلى سبعة أقسام رئيسية، في كل منها عرض لموضوع من موضوعات شجون مهنة المعرفة في بلادنا. وتشمل هذه الموضوعات ما يلي:

- درجة الدكتوراه بين الاعتراف بها من جهة ، والقيمة التي يُمكن أن يُقدمها حامل هذه الدرجة إلى العمل الذي يقوم به ، في شتى المجالات المعرفية ، من جهة أخرى.
 - دراسة الدكتوراه عن بُعد في الجامعات التي تسمح بذلك ، وبينها جامعات مرموقة ، ودور جامعاتنا في هذا المجال.
 - البيئة الأكاديمية المحيطة بالأستاذ الجامعي ، وأثر هذه البيئة على ممارسته لعمله وعطائه المعرفي.
 - الترقية العلمية التي ينالها الأستاذ الجامعي نتيجة نشاطاته الأكاديمية ، وأثرها على عمله فيما بعد.
 - مدى استفادة جامعاتنا من الخبرات التي تملكها.
 - تقييم عمل الأستاذ الجامعي ومُنجزاته.
 - التواصل مع خريجي الجامعة ، ومع أساتذتها السابقين ، وأهمية ذلك لجميع الأطراف.
- وهكذا يعرض الفصل لعدد من مشاكل مهنة المعرفة ، ويأمل أن يُفيد ذلك في توضيحها والعمل على حلها.

(٧, ١) درجات الدكتوراه بين الاعتراف والقيمة

أصدرت وزارة التربية والتعليم قراراً وزارياً بشأن عدم جواز استخدام لقب (دكتور)، أي عدم جواز استخدام (الدال)، من قبل أولئك الحاصلين على درجة الدكتوراه، في حال لم يتم الاعتراف بها أو معادلتها من الجهات المختصة [٣٣]. وقد أثار هذا القرار مناقشات وآراء، ليس في إطار المتخصصين والحاصلين على درجات

جامعية عليا وحدهم، بل على المستوى العام أيضاً، حيث طرحته الصحف اليومية التي تصل إلى الجميع. وانصب النقاش، في غالبه، على الجامعات التي تمنح الدرجات العليا، ومَنْ منها يستحق الاعتراف، ومَنْ لا يستحق ذلك. وكذلك عن الدرجات التي يُمكن الحصول عليها عن طريق نظام الانتساب في بعض الجامعات، والدرجات التي تتطلب وجود الطالب خلال كامل فترة الدراسة، وما إلى ذلك من تفرعات لهذا الموضوع الحيوي.

وما ينبغي طرحه هنا، ليس قضية الاعتراف بالدرجات الجامعية العليا، بل قضية القيمة التي يحملها صاحب الدرجة، واستعداده أو قدرته على توظيفها فعلاً في عمله، وفي مستوى أدائه. فالدكتوراه، حتى لو كانت صادرة عن أشهر جامعات العالم وأعرقها، تبقى ورقة إثبات لعمل سابق، وليس قيمة حقيقية مُستقبلية، ما لم يتم توظيفها لتقديم هذه القيمة. وعلى ذلك، فالمطلوب يجب ألا ينحصر في التمييز بين درجة جامعية علياً من جامعة مُعترف بها، أو أخرى غير مُعترف بها، بل يجب أن يتضمن أيضاً القيمة التي يُقدمها صاحب الدرجة للعمل الذي يقوم بأدائه. فالنظر إلى الدرجة وحدها هو نظر إلى الماضي، لكن النظر إلى القيمة هو نظر إلى الواقع، وإلى المستقبل الذي نريده دائماً أن يكون أفضل.

وقد يقول قائل: ما هي القيمة التي يستطيع حامل دكتوراه في الأدب، على سبيل المثال، أن يقدمها إلى عمله، إذا كان يعمل مُديراً عاماً لإحدى الدوائر الحكومية أو المؤسسات الخاصة؟ هذا بالتأكيد سؤال مهم ومشروع، ويستحق الطرح. وإجابته تكمن في جانبين: الجانب الأول، هو مفهوم الدكتوراه كدرجة جامعية عليا، والجانب الثاني هو جانب حامل هذه الدرجة.

وبالنظر إلى مفهوم الدكتوراه، فإن هذه الدرجة العلمية ليست سنوات دراسية أخرى تُضاف إلى السنوات الدراسية التي سبقتها، وتُشابهها في الأسلوب والتحصيل المعرفي، بل إن لها مساراً أكاديمياً مُختلفاً. فالدكتوراه ليست تحصيلاً معرفياً مغلفاً بشهادة عالية، لكنها عطاء معرفي أيضاً، بل إن العطاء المعرفي المطلوب فيها يفوق التحصيل؛ ليعبر عن قدرة الطالب على تقديم هذا العطاء، إضافة إلى قدرته على التحصيل، التي يكون قد أثبتها في المراحل الدراسية السابقة.

وللعطاء المعرفي المطلوب في الدكتوراه جانبان: جانب المهارة الفكرية التي يُكونها طالب الدكتوراه خلال إعداد رسالته، وجانب الموضوع الذي يُطبق مهارته فيه، ويُقدم رسالته في إطار موضوعاته. وعلى ذلك، يُفترض أن لدى حامل الدكتوراه مهارة فكرية عامة من جهة، إضافة إلى عطاء فكري في موضوع مُحدد من جهة أخرى. ومن هنا يُمكن القول: إن حامل الدكتوراه يُمكن أن يُقدم قيمة لعمله، حتى وإن كان يعمل خارج إطار تخصصه؛ فإن عمل داخل هذا الإطار، فإنه يستطيع تقديم قيمتين، وليس قيمة واحدة فحسب.

إن حملة الدكتوراه في المملكة، وهم كثر، مُطالبون بقيمة مُضافة، سواء أتيح لهم العمل في إطار تخصصهم، أو خارج إطار تخصصهم. وتتمثل هذه القيمة المُضافة بتفعيل مهارة التفكير المُكتسبة في دراستهم للدكتوراه، وتوجيهها نحو العطاء والتطوير، وتقديم خدمات أفضل، أو ابتكار مُعطيات جديدة، تبعاً لطبيعة عملهم. فإذا قام كل حامل (دال) بذلك، وبأسلوب موضوعي تعاوني، كما هو الحال في العمل البحثي الأكاديمي، فإننا سنجد أنفسنا في تطور مُستمر، يُسهم في إغلاق الفجوة مع دول العالم المُتقدم.

(٧، ٢) الدكتوراه عن بُعد

إن طموح الكثيرين في الحصول على درجة الدكتوراه طموح شخصي مشروع، ويمكن أن يُقدم فوائد كبيرة للمجتمع. وقد يفتقر هذا الطموح، في بعض الأحيان، إلى النضج، حيث يبحث عن أي طريق يقود إلى (الدال)، حتى وإن كان هذا الطريق يفتقر إلى الموضوعية، ناهيك عن افتقاره إلى الموضوعية، وهذا بالطبع أمر مرفوض. لكنه في معظم الأحيان يكون الطموح إلى الدكتوراه جاداً و يبحث عن العطاء المعرفي المفيد. وهذا في الواقع، هو الأصل الذي نود أن ننظر إليه، وهو أمر مقبول يجب تشجيعه والأخذ بيده.

وأما الطموح المرفوض فنجد في الأعم الأغلب لا يتجه إلا إلى الجامعات غير المعترف بها، ليتوقف الأمر عند هذا الحد بورقة مطبوعة لا تحمل أي قيمة. غير أن من المؤسف أن يجد الطموح المقبول أبواب جامعاتنا موصدة دونه، وهنا يبدأ البحث عن جامعات أجنبية تسمح له بدراسة الدكتوراه عن بُعد، فيجد بين هذه الجامعات جامعات مرموقة ومُعترف بها.

ومرد فلسفة الجامعات المرموقة في وضعها لبرامج دكتوراه عن بُعد هي الاستفادة من الطاقات القادرة حول العالم وتشجيعها على البحث العلمي. فهي تقوم من خلال هؤلاء، بتوسيع دائرة نشاطاتها البحثية، وعطائها المعرفي، دون الإخلال بالقواعد الأساسية والشروط المطلوبة لمنح درجة الدكتوراه، ناهيك عن الفائدة الاقتصادية التي تجنيها من الرسوم التي تحصل عليها، ومن احتمالات استخدام العطاء المعرفي في استشارات مأجورة، إضافة إلى سفر الطالب سنوياً إلى الجامعة لمقابلة المشرف، وإنفاقه لما يدخره، في بلد الجامعة والمنطقة من حولها.

ولاشك أن الإنترنت وتقنيات المعلومات والاتصالات عموماً تُساعد الجامعات سابقة الذكر على تنفيذ برامجها الأكاديمية عن بُعد، حيث يجري الحوار بين الطالب

والمشرف، في (الفضاء الافتراضي) الذي تُقدمه الإنترنت للجميع. ويصلح هذا الفضاء الافتراضي) الذي تُقدمه الإنترنت للجميع. ويصلح هذا الفضاء للعمل الأكاديمي، ولاسيما عندما لا تحتاج موضوع الدكتوراه إلى مختبرات خاصة تتطلب حضور الطالب بنفسه إلى المختبر وتنفيذه للتجارب التي يحتاجها بحثه.

والتساؤل الذي يطرح نفسه هنا، هو لماذا لا تطرح جامعاتنا برامج دكتوراه بحثية، يُمكن تنفيذها عن بُعد؟ وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى أن بعض جامعاتنا تعقد اتفاقيات مع جامعات أجنبية، تسمح للمعيدات والمحاضرات بموجبها بالدراسة عن بُعد في تلك الجامعات، من خلال الإمكانيات المتوفرة في جامعاتنا المحلية. وعلى ذلك، فطالما أن الأمر قائم في إطار مُعين، لماذا لا نعممه؟ لنسمح لكل من هو مؤهل وراغب بالعمل في برامج دكتوراه مشتركة بين جامعاتنا وجامعات أجنبية، أو حتى بين جامعاتنا ومراكز عمل محلية يستطيع الطالب فيها إجراء أبحاث تفيد جهة العمل التي يعمل بها. ويأتي هذا المقترح مع أهمية التحقق من جودة العمل والأبحاث وتمكن الدارس من العملية البحثية المنهجية.

إن آفاق البحث العلمي رحبة ومُتسعة، لأن القضايا البحثية كثيرة ومن دون حدود، ولاسيما في إطار التنافس المعرفي، وعلينا إعادة النظر في أنظمة الدكتوراه لدينا، علنا نجعلها أكثر فائدة، وأكبر قيمة؛ لنستطيع الاستفادة منها في تنمية بلادنا وتعزيز عطائها الإنساني.

(٧،٣) الأستاذ الجامعي والبيئة الأكاديمية

يُوصف الأستاذ الجامعي بأنه (عضو هيئة تدريس). ويبدو من هذا الوصف أن هذا الأستاذ هو أساساً مُدرّس، مهمته نقل ما لديه من معرفة إلى طلبته في المقررات التي تُوكل إليه، بمعنى نشر المعرفة المطلوبة في المقررات المُحددة. ولا شك أن رسالة نقل

المعرفة رسالة مهمة في المجتمع الإنساني، دعا إليها الدين في القرآن والسنة، كما دعا إليها العقلاء في عصور كثيرة، لما لها من أثر فعّال في نفوس الطلبة المتلقين، وفي عقولهم، وفي ممارستهم لأعمالهم فيما بعد.

ويأتي لقب (عضو هيئة تدريس) ترجمة لتعبير أصل ترجمته في الواقع (عضو الهيئة الأكاديمية). وترتبط كلمة أكاديمية بالمدرسة التي أسسها العالم الإغريقي الشهير (أفلاطون) قبل مئات السنين، التي لم تكن تسعى إلى نقل المعرفة وحدها، بل إلى التفكير فيها وتوليد المزيد منها. وهناك تعريف لدور الأكاديمية والأكاديميين يقول: (إنه تطوير العقل البشري development of the mind [١٨]). وتطوير العقل البشري يتضمن تزويده بالمعرفة، وتدريبه على التعامل معها وتوظيفها والاستفادة منها، إضافة إلى التفكير والإبداع والابتكار. وهذا هو الدور المطلوب من الجامعات، ثم من أساتذة الجامعات، حيث إنهم وسيلة الجامعات في تحقيق تطلعاتها في خدمة المجتمع، من خلال تطوير عقول أبنائه.

ولعل القارئ الكريم يطرح سؤالاً بديهياً هنا، هو: وماذا عن مدارس التعليم العام، أليست مؤسسات لتطوير عقل الإنسان أيضاً؟ هي بالفعل كذلك، ولكن في المراحل التأسيسية الأولى، ولا شك أن مهمتها كبيرة وشاقة. لكن مهمة الجامعات تأتي في المراحل المتقدمة الأكثر ارتباطاً مع متطلبات التطوير في مؤسسات المجتمع المختلفة، العامة منها والخاصة. وعلى ذلك، فعلى الأستاذ الجامعي، الذي أتاحت له ظروفه أن يصل إلى مراحل متقدمة من التحصيل العلمي، مسؤولية كبيرة في تهيئة عقول طلبته للتطوير الذي يحتاجه المجتمع.

ولاشك أن على الأستاذ الجامعي أن يعي مسؤولياته، وأن يكون أميناً في أدائها على أكمل وجه ممكن. وعلى الجامعات في ذات الوقت أن تكون عوناً للأستاذ على

ذلك، لا إعاقة له. وإذا تساءلنا هنا: كيف يكون ذلك؟ فالإجابة هي: بتهيئة البيئة المناسبة إدارياً وعلمياً.

وفي هذا الإطار يمكن إلقاء نظرة على جامعات المملكة، من خلال الواجبات التي تحددها الجامعات لعضو هيئة التدريس كي تمنحه الترقية، فحيث يظهر أن هذه الواجبات تشمل أربعة محاور رئيسة: البحث العلمي، وتدريس المقررات، والعمل الإداري، وخدمة المجتمع. بين هذه المحاور يتبين أن جميع أعضاء هيئة التدريس يعملون على محور تدريس المقررات، وعلى محور العمل الإداري، سواء من خلال مناصب إدارية، أو كمساهمة في العمل اليومي واللجان ذات المهمات المختلفة. وكثيراً ما تكون كمية العمل على مستوى تدريس المقررات موزعة توزيعاً عادلاً، أو قريباً من ذلك، بين أعضاء هيئة التدريس.

وفي هذه الصدد أشار تقرير المعرفة إلى (انشغال أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، الذين يتشكل منهم جُل الباحثين في المنطقة العربية، بالواجبات التدريسية التي تشكل ضعف ما يؤديه زملاؤهم في الجامعات الغربية. ويندر أن يتجاوز النشاط البحثي الفعلي لعضو هيئة التدريس، في الجامعات الحكومية وأغلب الجامعات الخاصة، بين ٥-١٠٪ من مهامه الأكاديمية، بينما يمثل ٣٥-٥٠٪ من تلك المهام في الجامعات الأوروبية والأمريكية، التي تعد أن ارتفاع هذه النسبة من المؤشرات على جدوى التعليم العالي وفاعلية الأستاذ الجامعي. والمرجح أن غياب أنظمة واضحة ومحفزة لمهنة الباحث العلمي المتفرغ للبحث والتطوير يجعل الكثير من الباحثين يفضلون البقاء في الجامعات، أو يتوجهون لممارسة مهن أخرى تدر عائداً أعلى، أو يلتحقون بقافلة هجرة العقول خارج المنطقة العربية [١٩٩]. ويبين الجدول رقم (٧، ١) أعداد الباحثين في عدد من الدول العربية.

الجدول رقم (٧, ١): عدد الباحثين في الدول العربية

الدولة	الباحثون لكل مليون من السكان	الترتيب بين ١٣٤ دولة
تونس	٤٩٢	١٠
الجزائر	١٧٠	٤١
مصر	...	٤٧
المغرب	١٦٦	٦٨
الأردن	٢٨٠	٣٩
الكويت	...	٦٢
ليبيا	...	٤٤
سورية	...	٤٠
السعودية	...	٤٣
قطر	...	٥٣
الإمارات	...	٧٥
عمان	...	٩٥
البحرين	...	٩٤

المصادر:

المنتدى الاقتصادي العالمي، ٢٠٠٨.

قاعدة عمليات البنك الدولي. منهجية و تقييم الأداء المعرفي، ٢٠٠٩.

برنامج استيم، ٢٠٠٧.

ولهذا يظهر الفرق بين نشاطات أعضاء هيئة التدريس، على محوري البحث العلمي وخدمة المجتمع. فلكل من هذين المحورين بُعد خارجي، يتجاوز حدود الجامعة. فنشاطات هذين المحورين غير مُحددة، كمحور تدريس المقررات، وهي بالحصلة تعتمد على البيئة المحيطة الإدارية والعلمية، إضافة إلى مدى تأثر الأستاذ الجامعي نفسه بهذه البيئة؛ ولذا يجب على البيئة الإدارية أن تُدرك أهمية هذا البعد الخارجي، فلا تقيد الأستاذ الجامعي بما لا ضرورة له. وعلى البيئة العلمية أن تشجع

الأستاذ الجامعي على العمل، فلا تحصر ذلك بتأمين الوسائل، بل بإعداد برامج للدراسات العليا، والاتصال الخارجي لطلبة هذه البرامج مع أقرانهم على مستوى العالم، وتحفيزهم على البحث العلمي والعمل والاستشاري، بما يُحقق التطوير المنشود للعقل البشري.

وجامعات المملكة جامعات جيدة بأستاذتها وطلبتها، ولكن تنقصها - بنسب متفاوتة - البيئة الإدارية والعلمية التي تُفعل إمكاناتها. وما يُبشر بالخير هو الحديث عن عقلية التطوير في هذه الجامعات اليوم التي يُمكن أن تقود إلى تفعيل تطوير عقول طلبتها من خلال تزويدهم بمعارف مُتقدمة، وتشجيعهم على الإبداع والابتكار، وخدمة المجتمع معرفياً، والإسهام في التنمية.

(٧، ٤) الترقية العلمية وما بعدها

في جامعات المملكة، كما في معظم جامعات العالم، يتدرج الأستاذ الجامعي في ثلاث مراتب علمية رئيسة: أستاذ مُساعد، فأستاذ مُشارك، ثم أستاذ. ولكل من هذه المراتب دلالة، أساسها العطاء العلمي البحثي. ويبدل أساتذة الجامعات جهداً كبيراً في إعداد مُتطلبات الترقية من مرتبة إلى أخرى، وتبذل إدارات الجامعات ومجالسها العلمية بدورها جهداً كبيراً أيضاً في عملية تقييم ما يُقدم من عطاء علمي بغرض الترقية، وفي اتخاذ القرارات المناسبة.

ولاشك أن هناك تساؤلات كثيرة يُمكن طرحها للنقاش حول جهود أساتذة الجامعات وتوجهات هذه الجهود، وشؤون تقييمها، وترقية أصحابها. وبين هذه التساؤلات مسألة العطاء العلمي المؤهل للترقية وعلاقة هذا العطاء مع الصلاحيات العلمية التي يكتسبها الأستاذ الجامعي نتيجة الترقية التي يُمكن الاستفادة منها في تعزيز كفاءة العمل الجامعي.

ففي جامعات المملكة، يبدأ حامل الدكتوراه بمرتبة (أستاذ مساعد)، وضمن أصول وشروط، أساسها العطاء العلمي، كماً ونوعاً، ثم يترقى بعد ذلك إلى مرتبة (أستاذ مشارك)، ثم إلى مرتبة (أستاذ). وطبقاً للأنظمة المعمول بها في جامعات المملكة، تستغرق الرحلة بين مرتبة وتلك التي تليها أربع سنوات على الأقل [٣٤]. لكن الواقع يقول إن المتوسط الزمني الفعلي لهذه الرحلة هو ضعفي هذه المدة. وحول هذا المتوسط هناك من يقترب من الحد الأدنى، وهناك من يبتعد إلى ثلاثة أضعاف المدة أو أكثر.

ولا تختلف شروط العطاء العلمي، من حيث الكم والنوع، في الجامعات السعودية عن كثير من الجامعات العالمية، على الرغم من محدودية برامج الدراسات العليا في جامعاتنا بالمقارنة مع تلك الجامعات. وكثيراً ما تتلقى المجالس العلمية في جامعاتنا تعليقات إيجابية حول أنظمة الترقية فيها. وهذا ما يبشر بالخير، وما يعطينا الثقة بأن أساتذة الجامعة لدينا لا يقلون في مستوى العطاء العلمي عن أساتذة الجامعات المتقدمة.

وفي مرحلة ما بعد الترقية، يُعاني أستاذ الجامعة لدينا من مشاكل لا يواجهها أستاذ الجامعة في الجامعات المتقدمة. في جامعاتنا يرتقي الأستاذ من مرتبة إلى أخرى، ويحمل لقباً جديداً، لكنه من حيث الممارسة الفعلية يبقى بنظر كثير من الأنظمة مجرداً من هذه الترقية، ومن اللقب الجديد الذي حصل عليه. وبالطبع، يؤثر ذلك سلباً على كفاءة العمل الجامعي، وعلى حماس الأستاذ للعمل والمزيد من العطاء. ولنا على ذلك أمثلة من الواقع.

إذا تم النظر، على سبيل المثال، إلى دور الأستاذ الجامعي في إعداد مخطط بحث أو مشروع رسالة ماجستير، نجد أن هذا الأستاذ يُجرد من كل ما قام به من عطاء علمي، لأنه لا يستطيع أن يُقر هذا المشروع، ولا أن يبدأ العمل نظامياً إلا بعد مُعانة لضرورة لها. فمشروع الرسالة، بعد أن يقوم الطالب بإعداده بالتعاون مع أستاذه

وبتوثيق منه ، يخضع لآراء أعضاء المجموعة التي ينتمي إليها ، ثم لآراء أعضاء مجلس القسم ، فمجلس الكلية ، فمجلس الدراسات العليا. وقد تشمل هذه الآراء تعديلات لاضرورة لها ، يقبلها الأستاذ في الغالب ، ليس من منطلق الاقتناع ، بل من منطلق التكيف مع الشكليات والبيئة المحيطة. وتستغرق هذه الرحلة ، في كثير من الأحيان ، ما لا يقل عن فصل دراسي كامل ، مع العلم أن رسالة الماجستير ، هي المستوى البحثي الأول الذي يمر فيه الطالب في إطار برامج الدراسات العليا ، وأنها لا تقارن ، من حيث العطاء العلمي ، مع ما يُقبل لترقية الأستاذ الجامعي.

فهنالك وقت ضائع في الإجراءات ، يدفع ثمنه جميع أعضاء المجالس السابقة ، وهنالك إرهاق معنوي غير مُبرر للأستاذ وللطالب الذي يرغب في العمل معه. فإذا كان الأستاذ قد أثبت مقدرته طبقاً لأنظمة الجامعة ، فلنسمح له بالقيام بالعمل دون عوائق. أما أن نعطيه الترقية تقديراً لعمله ، ثم نسحبها منه في ممارسة هذا العمل بعد ذلك ، فهذا ما يحتاج إلى إعادة نظر حرصاً على كفاءة العمل الأكاديمي في المستقبل. وإذا كان هناك من تحفظات على هذا الرأي ، فإن دراسة واعية للموضوع من كافة جوانبه يُمكن أن تخرج بحلول موضوعية وسليمة تُحقق الأهداف المنشودة ويجري تنفيذها باقتناع ورضا.

(٧،٥) هل تستفيد جامعاتنا من الخبرات التي تمتلكها

يقول تقرير المعرفة العربي : (تعتبر المنطقة العربية من أكثر المناطق في العالم تصديراً للكفاءات والمهارات الجامعية والعلمية ، بل إن تصدير العقول يأتي في مقدمة صادراتها التي ربما توازي في قيمتها قيمة صادراتها من النفط والغاز. وتشير البيانات القليلة في هذا المجال إلى أن نسبة مُرتفعة من الأطباء الأكفاء في بريطانيا من العرب ، وأن الوطن العربي يساهم بما نسبته ٣١٪ من هجرة كفاءات الدول النامية إلى الغرب ، بما في ذلك ٥٠٪ من الأطباء ، و ٢٣٪ من المهندسين ، و ١٥٪ من العلميين [١٩٦]). وينطوي هذا الأمر على

مؤشرين مهمين: يُوضح الأول أن العقل العربي خلاق ومبدع، ومعينه لا ينضب؛ ويبين الثاني العجز العربي في التعامل مع هذه الثروة البشرية المعطاءة. وللوقوف على الأمر انظر إلى ما يقدم الجدول رقم (٧، ٢) نظرة إلى مؤشر نسبي لهجرة الأدمغة العربية.

الجدول رقم (٧، ٢): المؤشر النسبي لهجرة الأدمغة

الدولة	هجرة الأدمغة مقياس (٧-١)	دلائل المؤشر
سورية	٢,٣	الأكثر هجرة
مصر	٢,٣	↓
موريتانيا	٢,٤	
الجزائر	٢,٤	
الأردن	٢,٨	
المغرب	٣,١	
عُمان	٣,٩	
تونس	٣,٩	
السعودية	٤,٦	
البحرين	٤,٧	
الكويت	٥,٤	
الإمارات	٥,٦	الأقل هجرة
قطر	٥,٧	

المصدر: البنك الدولي، منهجية تقييم الأداء المعرفي، ٢٠٠٨.

وهنا يبرز التساؤل: هل تستفيد جامعاتنا من الخبرات التي تمتلكها، وتحسن توظيفها؟

ويمكن أن ندخل إلى الإجابة بالقول إن الكاتب الإنجليزي المعروف شكسبير كتب بعض مسرحياته الشهيرة انطلاقاً من معرفته بالمثلين العاملين في مسرحه، مُصوّراً شخصياته فيها تبعاً لإمكانات هؤلاء الممثلين وقدراتهم. وبذلك استفاد من الخبرات المتاحة لديه، ووظفها توظيفاً حسناً في تقديم أعمال أدبية مُتميزة، وضعته بين أهم كُتّاب عصره [٣٥].

ولعل لنا في هذا الأمر عبرة، فلدينا في جامعاتنا إمكانات وخبرات علمية متميزة، لدينا من أثبت قدراته في أعرق جامعات العالم، ومن قدم بحوثاً ظهرت في أهم المجالات العلمية المرموقة. والتساؤل الذي يبرز هنا هو، هل تُتيح جامعاتنا لهذه الإمكانيات والخبرات أن تقوم بالأعمال المتميزة التي تستطيع القيام بها؟ وحتى لو قامت بذلك، هل تستطيع توظيف هذه الأعمال والاستفادة منها مادياً أو معنوياً أو الاثنين معاً؟ هذا تساؤل مشروع علينا طرحه ومناقشته، وتبادل الأفكار حوله، وتحديد التوجهات المفيدة بشأنه.

وفي وضعنا الحالي، نحن نطلب من أصحاب الخبرات المتاحة لدينا العطاء في المقررات المطلوب تدريسها وفقاً للمناهج المحددة، أو ندعم بحوثهم، في مجالات محددة، وقد نترك لهم الحرية، ولكن ضمن ما هو مُتوفر من إمكانيات. وليس في هذا الأمر خطأ أو مشكلة، بل إنه أمر معقول ومُتوقع. وفي هذا الإطار يُمكن أن تتناغم الخصائص بين الخبرات المتوفرة، والعمل المطلوب؛ لنحصل بذلك على عطاء متميز. وهذا ما يجب أن نسعى إليه.

لكن هناك جانب آخر للصورة ينبغي أن نأخذه في الحسبان أيضاً. ويتلخص هذا الجانب في العمل على فسح المجال أمام الخبرات المتوفرة، إلى أقصى حد ممكن، بحيث تستطيع العطاء بأقصى حد ممكن أيضاً. وكي يكون هذا العطاء مفيداً بنفس الدرجة أيضاً، وليس ضائعاً، أو ذاهباً أدراج الرياح، يجب تحديد الأساليب والوسائل التي يُمكن من خلالها توظيف العطاء بكفاءة وفاعلية؛ للاستفادة منه على أفضل وجه ممكن.

والتساؤل الذي يبرز أمامنا هنا هو، كيف نستطيع تحقيق ذلك؟ في هذا الإطار يُمكن أن نلجأ إلى أسلوب المشاريع، التي تبدأ بمقترحات لهذه المشاريع، تُحدد المتطلبات والتوقعات، ثم تشمل الأساليب والأعمال والمهام، وتنتهي بالمرجات التي تُقدم

المعطيات والفوائد المنشودة. وبالطبع، لانتجح جميع المشاريع في تحقيق جميع أهدافها، بل إن تحقيق هذه الأهداف يكون بدرجات مُختلفة، لكن النتيجة النهائية بعد ذلك هي أن المشاريع هي التي تقود التطوير في جميع المجالات، وعلى شتى المستويات.

وانطلاقاً من عقلية المشاريع، يجب تمكين أصحاب الدرجات العليا، خصوصاً من يهتم بالإطلاع المتواصل واكتساب الخبرة والحرص على الإبداع والابتكار، من تقديم مشروعات تعليمية تتمثل في مُقررات أو دورات مُحددة، أو مشروعات بحثية أو تنفيذية، ربما مُشتركة مع جهات أخرى، في مجالات مُختلفة. والشرط الوحيد هنا هو الالتزام بأسلوب المشاريع من حيث عرض المخرجات المتوقعة وفوائدها الموعودة.

ومن خلال التشجيع على إطلاق مبدأ المشاريع، طبقاً لما سبق، في الجامعات، وبعقلية مُفتحة في تقييمها، نستطيع فتح آفاق جديدة للتطوير، والقيام بتنفيذ هذا التطوير بالفعل، من قبل خبرات تتمتع أيضاً بالرغبة في التطوير؛ لأنها تقدمت بالمشروعات، وفكرت فيها بطريقة سليمة، لا تكتفي بتحديد المتطلبات، بل تحرص أيضاً على تقديم المخرجات المفيدة أيضاً.

إننا في عالم اليوم، أمام تحدٍ معرفي كبير يُشارك فيه جميع دول العالم المُتقدمة منها والطامحة إلى التقدم. وقبول التحدي المعرفي هو أساساً فكر وإرادة، ونحن لا ينفقنا الفكر، ولا ينفقنا الحماس، لكننا نريد فرصاً جديدة، وأساليب إبداعية، فلنفتح الباب على مصراعيه أمام كل من يريد أن يُسهم في التطوير ويستطيع تنفيذه، خصوصاً في إطار مؤسسات التعليم العالي، التي تتولى قيادة العمل المعرفي في بلادنا، وفي كل مكان حول العالم.

(٧، ٦) الأستاذ الجامعي المتميز: مَنْ يُقِيمُهُ؟

يشغل موضوع الأستاذ الجامعي المتميز بالجامعاتنا، ومن أمثلة ذلك إطلاق جامعة الملك فهد للبترول والمعادن لجائزة (الأستاذ المتميز)، ودعوة جامعة الملك سعود أعضاء هيئة التدريس فيها إلى الترشيح إلى جائزة (التميز في التدريس)، وربما كان هناك أمثلة أخرى، في جامعاتنا الحكومية والأهلية التي تزداد، بحمد الله، عدداً وسعة، لتتنافس في تأهيل الأبناء وتقديم المعرفة، والإسهام في تنمية المجتمع.

وإلى جانب الاهتمام بالأستاذ الجامعي المتميز، هناك اهتمام آخر مواز له، ينظر إلى العلاقة بين الطالب والمدرس. وبالطبع، لا بد أن تكون هذه العلاقة، مقياساً مهماً من مقاييس اختيار الأستاذ المتميز. وفي دراسة لهذه العلاقة، في إحدى كليات جامعة سعودية، كانت نتيجة استفتاء الطلبة بشأن هذه العلاقة مُخيبة للأمال، فقد وصلت نسبة من قالوا إنها عموماً (سيئة) إلى حوالي (٦٠ من المائة)، ومن قالوا إنها (ممتازة) أقل من (١٠ من المائة) [٣٦].

ولاشك أن وضع الإجراءات والقيام بالدراسات التي تبحث عن الأستاذ المتميز، وتسعى إلى تطوير العلاقة بين الأستاذ والطالب، أمور مهمة لتطوير النشاطات الجامعية، وتحفيزها، وتعزيز دور الجامعات، وما تقدمه من خدمات. لكنها يجب أن تكون موضوعية، وأن تُعطي النتائج المرجوة. ولعله من المفيد في هذا الإطار، أن يخضع الموضوع للنقاش وطرح الأفكار، للوصول إلى أفضل السبل في تحفيز أساتذة الجامعات والارتقاء بنشاطاتهم وعطائهم المعرفي.

ولعل نقطة البداية في تقييم الأستاذ الجامعي هي تحديد مهماته. والمهمات الرئيسة المعروفة في هذا المجال هي مهمات: التدريس، والبحث العلمي، والاستشارات الخارجية التي تخدم المجتمع. ولعله من المفضل أن يكون لكل من هذه المهمات تميز

خاص بها. فقد يكون لدينا من هو مُتميز في التدريس، لكنه مُقل في البحث العلمي، وقد لا يُعطي الباحث النشيط، الاهتمام الكافي للتدريس، ولا سيما في المقررات الأساسية، الأقل تأثراً بالمستجدات والنشاطات البحثية.

ولاشك أن تقييم التميز في البحث العلمي، والتميز في الاستشارات وخدمة المجتمع، أمر ليس بصعب، يُمكن تحديده من خلال العطاء البحثي أو الاستشاري كمّاً ونوعاً. إضافة إلى أن الأطراف ذات العلاقة بهذا العطاء تكون عادة محدودة، كما أنها مؤهلة، ووصلت إلى حدود مُتقدمة من النضج العلمي، ومن ثمّ يُمكن الحصول على إسهامها في التقييم بسهولة وموضوعية.

وأما تقييم التميز في التدريس فهو أكثر تعقيداً، ومن الصعب الحصول عليه بشكل موضوعي سليم بالأسلوب الذي تطرحه بعض جامعاتنا. فطبقاً لهذا الأسلوب يُطلب أولاً من الأستاذ الجامعي ترشيح نفسه، وربما ينأى الأستاذ المتميز فعلاً عن هذا الترشيح. كما يُطلب منه أيضاً وصف طريقتة في التدريس. وبالطبع، يستطيع أي أستاذ أن يُقدم في هذا الوصف الطريقة المثلى، كما تُعطيها الكتب والمراجع المتخصصة، دون أن يكون مُنفذاً لها فعلاً. ويقضي الأسلوب بعد ذلك بحصول المُتقدم على دعم زملائه، لتتوه الموضوعية في ساحة المجاملات وتلبية (واجب الزمالة). وأخيراً، يشمل الأسلوب رأي الطلبة من خلال استمارات، ربما تنظر إلى عوامل معينة وتُهمل أخرى، إن لم تكن مُستندة إلى دراسات وخبرات موثقة ومُعترف بها.

إن مرجعية تقييم التميز في التدريس تعود أساساً إلى الطالب، وربما يجب أن يكون التركيز على من تخرجوا من الجامعة، وأمضوا بضع سنوات في الحياة العملية، وربما أيضاً الطلبة الأكثر تفوقاً، من بين الطلبة الذين لم يتخرجوا بعد. وليس بالضرورة أن يُقيد الطالب بتساؤلات مُحددة، بل أن يُعطى الفرصة لتحديد مدرّسيه، وكيف يراهم من حيث مستواهم في التدريس وتقديم الفوائد المرجوة. ولا شك أيضاً، أنه

يجب تجنب الأستاذ أمر ترشيح نفسه، لتجنب الإحراج، ولكي يشمل التقييم الجميع، دون عوامل تأثير خارجية.

(٧,٧) خريجو الجامعات والأساتذة السابقون

يزداد اهتمام جامعاتنا بخريجائها السابقين، حرصاً على تحقيق المزيد من الارتباط والتفاعل مع المجتمع، وقد سبقتنا إلى ذلك جامعات كثيرة حول العالم. وعلى الرغم من أن هذا الاهتمام ربما يكون قد جاء متأخراً، إلا أنه بلا شك، خطوة في الاتجاه الصحيح. ولعلنا نذكر كمثال على هذا الاهتمام (برنامج الخريجين) الذي أطلقتها جامعة الملك سعود، خلال العام الدراسي المنصرم [١٠].

تقول (رؤية) هذا البرنامج بأنه يتطلع إلى (الشراكة والتواصل الدائمين مع خريجي الجامعة). أما (رسالته) فتبين أنه يعمل على (بناء أواصر الصلة والتعاون بين الجامعة وخريجها، والسعي إلى تبادل المعارف والخبرات معهم وذلك من خلال الحرص الدائم على التواصل معهم، ودعوتهم إلى المشاركة في مناسبات الجامعة المختلفة، بالإضافة إلى تعزيز مفاهيم الانتماء بين خريجي جامعة الملك سعود، وحثهم على استمرار العطاء المتبادل من أجل خير الجميع وتواصل الأجيال، وبما يتفق مع الأسس الإستراتيجية لخطط التنمية ومتطلبات سوق العمل). ولا شك أن كل من يقرأ هذا الكلام يُعجب بالنوايا، ويتمنى نجاح العمل على تحقيقها.

وإذا كان تفاعل الجامعات مع خريجها أمراً حسناً يجب الاهتمام به، فلماذا لا يكون التعاون مع أساتذتها السابقين مُهمّاً أيضاً؟ فلدى جامعاتنا عدد كبير من الأساتذة السابقين في شتى المجالات، سعوديين وغير سعوديين، داخل المملكة وخارجها. من السعوديين هناك من تقاعدوا تقاعداً مُبكراً ويعملون في قطاعات أخرى؛ وهناك أيضاً من تقاعدوا، وما زالوا يتمتعون بالقدرة على العطاء. ومن غير السعوديين، هناك من

يعملون في قطاعات أخرى خارج المملكة، وهناك من غادروا إلى بلدانهم أو بلدان أخرى ويعملون في جامعات ومؤسسات مختلفة في تلك البلدان.

إن برنامجاً يجمع بين الخريجين والأساتذة السابقين، سيكون مفيداً وأكثر فاعلية من الحصر ببرنامج الخريجين وحده، خصوصاً إذا استطاع مثل هذا البرنامج أن يُنجب مشاريع معرفية مشتركة، تُعزز العطاء المعرفي للجامعات، وتُعزز شراكاتها المعرفية محلياً ودولياً.

ولعل في الدعوة إلى إنشاء مثل هذا البرنامج، وإتاحة الفرص أمام مشاريع عمل معرفي مشترك، نورد فكرتين مهمتين من أفكار (إدارة المعرفة) التي تنسجم مع مثل هذه الدعوة. تقول الفكرة الأولى بأن المعرفة تتضمن خبرات فكرية وإمكانات شخصية تُبنى لدى الخبراء، ومن الصعب، وربما غير الممكن، نقلها إلى الآخرين. وهذا ما قد يكون متوفراً لدى بعض الخريجين وأساتذة الجامعة السابقين، بما يقدم إمكانات خاصة لمشاريع مفيدة، ينبغي فسخ المجال أمام وضعها كمقترحات، وتنفيذها على أساس الحاجة والمتطلبات.

وتأتي الفكرة الثانية مُكملة للأولى، حيث يقول أصحابها بأن الخبرات المعرفية الخاصة، والمهارات المتميزة، موجودة بشكل خاص لدى الأكبر سناً من الخبراء، نظراً لعملهم الطويل، وتمرسهم في إنجاز الأعمال. وعلى ذلك لا ينبغي إحالة الخبراء إلى التقاعد الكامل، بل يجب التواصل معهم، ومنحهم فرص العطاء، طالما أرادوا أو استطاعوا ذلك. ويصب أمر هذه الفكرة في صالح الاهتمام بالأساتذة المتقاعدين الأكبر سناً، والخريجين السابقين المتقاعدين أيضاً، في إطار البرنامج المقترح هنا.

وبالفعل تهتم الجامعات المتقدمة بكبار السن المتميزين من أساتذتها، وتمنحهم فرصاً للعطاء المتواصل. فعلى سبيل المثال تجاوز (توماس شلينج Thomas Schelling) أستاذ الإستراتيجية في (جامعة ماريلاند Maryland) الخامسة والثمانين من العمر، وما

يزال على رأس العمل ؛ كما أن (صموئيل هنتينجتون Samuel Huntington) أستاذ العلوم السياسية في (جامعة هارفارد Harvard)، وصاحب نظرية صراع الحضارات التي تلقى تحديات فكرية كثيرة، ظل على رأس عمله حتى وفاته وقد تجاوز الثمانين. وقد أمضى الأستاذ العربي الفلسطيني (إدوارد سعيد) حياته الأكاديمية في (جامعة كولومبيا Colombia) حتى وفاته أيضاً، وقد تجاوز السبعين.

ولعل جامعاتنا أن تدرس فكرة الاستفادة من جميع الطاقات المعرفية التي يمكن توفيرها من خلال برامج للخريجين والأساتذة السابقين، من أجل تعزيز عطائها المعرفي، وزيادة إسهامها في خدمة المجتمع، وتحقيق التنمية المستدامة.

الخاتمة

وهكذا تأتي رحلة هذا الكتاب مع شؤون وشجون التعليم العالي ودوره في العطاء المعرفي وبناء مجتمع المعرفة إلى خاتمتها. ولا يدعي الكتاب أنه قدم سجلاً شاملاً للموضوع الذي طرحه، لكنه يقول إنه حاول الإسهام في هذا الموضوع الرحب من خلال طرح قضايا وأمثلة، تُغطي مجالات مُتعددة من الموضوع، وتعتمد على ما يشغل بال العالم من تطورات، وما يحدث فيه من تطور، وعلى ما يجري حالياً في بلادنا، وما نحتاج إليه في المستقبل.

وقد ركز الكتاب على حقيقة أن التعليم العالي وسيلة رئيسة لتفعيل النشاطات المعرفية، وبناء مجتمع المعرفة الذي يتطلع إلى الارتقاء المتواصل بإمكانات الإنسان، وتحقيق التنمية المُستدامة. وطرح قضايا التخطيط للتعليم العالي، وبين أهمية البحث العلمي كمحرك للنشاط المعرفي، وتحدث عن الجامعات البحثية، وعن وسائل دعم العطاء المعرفي، كما تطرق إلى دور تقنيات المعلومات، وطرح بعضاً من المشاكل التي تواجه أصحاب مهنة المعرفة.

وفي عرض ما سبق، حرص الكتاب على بيان الحقائق، وقدم ملاحظات وأفكاراً انطلاقةً منها. وفي تقديمه لهذه الملاحظات والأفكار، حرص أيضاً على التوجه نحو تطوير التعليم العالي في بلادنا، وتعزيز عطائه المعرفي، وإسهامه في تطوير المجتمع. ويتمنى الكتاب أن يكون قد نجح في إلقاء بعض الضوء على القضايا التي قام بطرحها.

إننا في هذا العصر أمام تحدٍّ معرفي كبير علينا مواجهته. وفي هذا المجال علينا أن نتذكر دائماً أننا أمة (إقرأ) الكلمة الأولى التي أنزلها الله سبحانه وتعالى على نبينا الكريم صلى الله عليه وسلم. لقد أثبت أجدادنا أننا قادرون، ولعلنا كذلك بالفعل إن نحن أقدمنا وسعينا وعملنا، ورفعنا راية (اقرأ) كما فعلوا من قبل. المستقبل أمامنا يدعونا للمشاركة المعرفية بل وللمنافسة أيضاً، ونحن بإذن الله أهل لذلك (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون).

إن ما يجري في بلادنا اليوم في مجال التعليم العالي يحمل بشائر خير كثيرة تبعث روح التفاؤل، وتبث قوة الإرادة على التطوير المستمر الذي نحتاجه. فهناك جهود تُبذل وخطط يتم وضعها ومشروعات يجري تنفيذها، وكلها تستجيب للمتطلبات المحلية وتواكب التطورات العالمية. وهناك توسع كمي ونوعي في التعليم العالي، ينتشر عبر جميع مناطق المملكة. وهناك شراكات مع القطاعات الإنتاجية المختلفة لتفعيل دور المعرفة في المجتمع. وهناك تحفيز لأساتذة الجامعات على تطوير الأداء وتقديم المزيد من العطاء. ولعل لنا عودة إلى مثل هذه الموضوعات المهمة في كتاب قادم بإذن الله.

المراجع

- [١] تقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠٠٣): نحو إقامة مجتمع المعرفة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي، المكتب الإقليمي للدول العربية.
- [٢] بكري، سعد علي الحاج (٢٠٠٩)، منظومة مُجتمع المعرفة في عيون تتأمل وعقول تأمل، برنامج مُجتمع المعرفة، جامعة الملك سعود الرياض، المملكة العربية السعودية.
- [٣] Brinkley I. (٢٠٠٦), "Defining the knowledge economy", Knowledge Economy Program Report, The Work Foundation, London, UK (July ٢٠٠٦).
- [٤] Katsikas, S.K. (٢٠٠٨), "The university in the third millennium: which reforms are needed?", [www.oecd.org/dataoecd/ ٢٦/١٢/٣٧٠٥١٢٩٩.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/٢٦/١٢/٣٧٠٥١٢٩٩.pdf) (Accessed March ٢٠٠٨).
- [٥] Taylor J. (٢٠٠٦), "Managing the unmanageable: the management of research in research-intensive universities", Higher Education Management and Policy, Vol. ١٨, No. ٢, OECD, ٢٠٠٦.
- [٦] يو، لي كوان (٢٠٠٨)، (لو وُلدت سعودياً ماذا أفعل؟)، عالم الاقتصاد، العدد ١٩٣ (فبراير ٢٠٠٨)، الصفحات ١٤ - ١٨.
- [٧] القصيبي، غازي (٢٠٠٦)، تصريح لصحيفة الرياض، ١٥ إبريل ٢٠٠٦.

Brodhead R. H. (٢٠٠٧), "What are the universities good for", A speech [٨]
by Duke President, Duke University, Apple iTunesU.

www.mep.gov.sa : موقع وزارة الاقتصاد والتخطيط [٩]

www.ksu.edu.sa : موقع جامعة الملك سعود [١٠]

http://afaq.kfupm.edu.sa : موقع خطة آفاق للتعليم العالي [١١]

Rhodes F. H. T. (٢٠٠١), The Role of the American University: The [١٢]
Creation of the Future, Cornell University Press, USA.
www.cornellpress.cornell.edu

World Conference on Higher Education: WCHE (١٩٩٨), Paris, [١٣]
UNESCO Website: http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-
URL_ID=١٠٦٩٩&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=٢٠١.ht
ml

Alfantookh A. and Bakry S.H. (٢٠٠٨), "Views on globalization of [١٤]
higher education", International Journal of Arab Culture Education and
Sustainable Development (Inderscience publishers), Vol. ١, No. ١,
January ٢٠٠٨, pp. ١٢٣-١٢٩.

NAMP: North America Mobility Project (٢٠٠٧): [١٥]
http://www.arts.ualberta.ca/~nastudi/index١.php

IMHEP: International Mobility Higher Education Program (٢٠٠٧): [١٦]
http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/comm/grants/programs/learning_literacy/in
ternational_mobility.shtml

مؤتمر مدريد لحوار الحضارات (٢٠٠٨)، صحيفة الشرق الأوسط، ١ [١٧]
يوليو ٢٠٠٨.

Russell, B. (١٩٥٩), Wisdom of the West, Macdonald, London, ١٩٥٩. [١٨]

- [١٩] تقرير المعرفة العربي للعام ٢٠٠٩ ؛ نحو تواصل معرفي منتج ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم.
- [٢٠] Glass, A., (٢٠٠٨), "Innovation: A success story", Invites presentation, Ibticar ٢٠٠٨ Exhibition, Riyadh, Saudi Arabia, March ٢٠٠٨.
- [٢١] Business-Week (٢٠٠٢), "Tim-Burners Lee and the web", March ٤, ٢٠٠٢.
- [٢٢] Carnegie-Mellon University: www.cmu.edu
- [٢٣] Tanaka N. (٢٠٠٧), "Japanese economy", A presentation at King Faisal Center for Research and Islamic Studies (KFCRIS), Riyadh, Saudi Arabia, April ٢٠٠٧.
- [٢٤] Keenan Institute Seminar (٢٠٠٦), Duke University, Apple iTunesU.
- [٢٥] LERU: League of European Research Universities: (٢٠٠٧): www.leru.org
- [٢٦] Hawkins B.L., Rudy J.A., Nicolich R. (٢٠٠٥), Core Data Service: Fiscal Year ٢٠٠٤ Summary Report, EDUCAUSE, September, ٢٠٠٥, <http://www.educause.edu> (Accessed June ٢٠٠٦). .
- [٢٧] TU-Darmstadt (٢٠٠٧): International Partners Universities: http://en.wikipedia.org/wiki/Darmstadt_University_of_Technology#International_Partner_Universities
- [٢٨] AAU: Association of American Universities (٢٠٠٧): www.aau.edu
- [٢٩] بكري ، سعد علي الحاج (٢٠٠٥) ، التحول إلى مُجتمع المعرفة ، سلسلة الكتب المُحكّمة ، مكتبة الملك عبد العزيز العامة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.

- Rao, A., Carr, L.P., Dambolena, I., Kopp, R.J., Matti J., Raffi F. and [٣٠]
Schlesinger, P.F., (١٩٩٦), Total Quality Management: A Cross
Functional Perspective, Wiley, New York, ١٩٩٦.
- Pyzdek, T. (٢٠٠٣), The Six Sigma Handbook, Mc-Graw-Hill, New [٣١]
York, ٢٠٠٣.
- Duggleby J. (٢٠٠٣), How to be an Online Tutor, Gower Publishing [٣٢]
Limited, England.
- وكيل وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٦)، تصريح بشأن عدم استخدام لقب [٣٣]
دكتور : www.moe.gov.sa/moenews/downloads/EmEqYEQy.doc
- موقع وزارة التعليم العالي : www.mohe.gov.sa [٣٤]
- موقع ويكيبيديا حول شكسبير: [٣٥]
http://en.wikipedia.org/wiki/William_Shakespeare
- دراسة طلابية (٢٠٠٨)، (العلاقة بين الطالب والمدرس)، لوحة [٣٦]
الإعلانات، كلية الهندسة، جامعة الملك سعود، مارس ٢٠٠٨.

ثبت المصطلحات

أولاً: عربي-إنجليزي

أ

Six-Sigma	الأبعاد الستة
TQM (Total Quality Management)	إدارة الجودة الشاملة
Digital Economy	الاقتصاد الرقمي
Knowledge Economy	الاقتصاد المعرفي
Wiki-Economics	اقتصاد الويكي (المسخر للخدمة الجميع)
Knowledge Discovery	اكتشاف المعرفة
Social Security	أمن اجتماعي
Knowledge Production	إنتاج المعرفة
The Internet	الإنترنت
R&D (Research & Development) Expenditures	الإففاق على البحث والتطوير

ب

Scientific Research	البحث العلمي
Multidisciplinary Research	البحث المتعدد المجالات
R&D: Research and Development	البحث والتطوير
R,D&D: Research, Development & Demonstration:	البحث والتطوير والعرض
Patent	براءة اختراع
World Bank	البنك الدولي
Web Portal	بوابة إلكترونية
Work Environment	بيئة العمل

ت

AAU (Association of the American Universities)	تجمع الجامعات الأمريكية
Mobility of Students	تجوال الطلاب
Collaborative Planning	التخطيط التعاوني
Cognitive Development	التطوير الإدراكي
Development of the Human Mind	تطوير العقل البشري
E-Learning	التعليم الإلكتروني
Higher Education	التعليم العالي
Distance Education	التعليم عن بعد
Nanotechnology	تقنيات النانو
Digital Technology	التقنية الرقمية

Human Development	التنمية الإنسانية
Sustainable Development	التنمية المستدامة
National Development	التنمية الوطنية
Knowledge Deployment (or Utilization)	توظيف المعرفة
Employment	توظيف اليد العاملة
Wealth Generation	توليد الثروة
Knowledge Generation	توليد المعرفة
	ج
Research University	جامعة بحثية
	ح
Technology Incubators	حاضنات تقنية
Technology Parks	حدائق تقنية
Academic Freedom	الحرية الأكاديمية
Social Life	حياة اجتماعية
	د
Postgraduate (or Graduate) Studies	دراسات عليا
Combined Honors Degrees	درجات الشرف المشتركة
The Business Cycle	دورة العمل
	هـ
LERU: League of European Research Universities	رابطة الجامعات الأوروبية البحثية

س

The Magic of AND

سحر جمع ما يبدو متناقضات

Policy

سياسة

Public Policy

سياسة عامة

ع

Management Science

علم الإدارة

ف

Cyberspace

الفضاء الإلكتروني

ق

Soft Power

القوة الناعمة

ك

Research Chairs

الكراسي البحثية

م

Civil Society

المجتمع المدني

Knowledge Society

مجتمع المعرفة

Think Tanks

مراكز التفكير

Centers of Excellence

مراكز التميز

World Economic Forum

المنتدى الاقتصادي العالمي

OECD (Organization of Economic
Cooperation and Development)

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

Cognitive Skills

مهارات إدراكية

Website

الموقع الإلكتروني

ن

GDP (Gross Domestic Product)

الناتج المحلي الإجمالي

Cognitive Activities

النشاطات الإدراكية

Knowledge Dissemination

نشر المعرفة

ي

UNESCO (United Nations Educational,
Scientific and Cultural Organization)

اليونسكو

ثانياً: إنجليزي-عربي

A

AAU (Association of the American Universities)
Academic Freedom

تجمع الجامعات الأمريكية
الحرية الأكاديمية

C

Centers of Excellence
Civil Society
Cognitive Activities
Cognitive Development
Cognitive Skills
Collaborative Planning
Combined Honors Degrees
Cyberspace

مراكز التميز
المجتمع المدني
النشاطات الإدراكية
التطوير الإدراكي
مهارات إدراكية
التخطيط التعاوني
درجات الشرف المشتركة
الفضاء الإلكتروني

D

Development of the Human Mind
Digital Economy
Digital Technology
Distance Education

تطوير العقل البشري
الاقتصاد الرقمي
التقنية الرقمية
التعليم عن بعد

E

E-Learning

التعليم الإلكتروني

Employment

توظيف اليد العاملة

G

GDP (Gross Domestic Product)

الناتج المحلي الإجمالي

H

Higher Education

التعليم العالي

Human Development

التنمية الإنسانية

K

Knowledge Deployment (or Utilization)

توظيف المعرفة

Knowledge Discovery

اكتشاف المعرفة

Knowledge Dissemination

نشر المعرفة

Knowledge Economy

الاقتصاد المعرفي

Knowledge Generation

توليد المعرفة

Knowledge Production

إنتاج المعرفة

Knowledge Society

مجتمع المعرفة

L

LERU: League of European Research Universities

رابطة الجامعات الأوروبية البحثية

T

The Magic of AND

سحر جمع ما يبدو متناقضات

M

Management Science

علم الإدارة

Mobility of Students

تجوال الطلاب

Multidisciplinary Research

البحث المتعدد المجالات

N

Nanotechnology

تقنيات النانو

National Development

التنمية الوطنية

O

OECD (Organization of Economic
Cooperation and Development)

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

P

Patent

براءة اختراع

Policy

سياسة

Postgraduate (or Graduate) Studies

دراسات عليا

Public Policy

سياسة عامة

R

R&D (Research & Development)
Expenditures

الإنفاق على البحث والتطوير

R&D: Research and Development

البحث والتطوير

R,D&D: Research, Development &
Demonstration:

البحث والتطوير والعرض

Research Chairs

الكراسي البحثية

Research University

جامعة بحثية

S

Scientific Research

البحث العلمي

Six-Sigma

الأبعاد الستة

Social Life	حياة اجتماعية
Social Security	أمن اجتماعي
Soft Power	القوة الناعمة
Sustainable Development	التنمية المستدامة

T

Technology Incubators	حاضنات تقنية
Technology Parks	حدائق تقنية
The Business Cycle	دورة العمل
The Internet	الإنترنت
Think Tanks	مراكز التفكير
TQM (Total Quality Management)	إدارة الجودة الشاملة

U

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)	اليونسكو
---	----------

W

Wealth Generation	توليد الثروة
Web Portal	بوابة إلكترونية
Website	الموقع الإلكتروني
Wiki-Economics	اقتصاد الويكي (المسخر لخدمة الجميع)
Work Environment	بيئة العمل
World Bank	البنك الدولي
World Economic Forum	المنتدى الاقتصادي العالمي

oboi.kandi.com

كشاف الموضوعات

البحث العلمي ٣، ٩، ١٤
التطوير ١، ٢، ٣، ١٤، ١٣، ٩
المجالات المختلفة ١٢، ٥٨
المجتمع المدني ٢
المصادر الأخرى ٣٥، ٤٠
النشاط المجتمعي ٢
النشاطات المعرفية ٢، ١، ٣

ب

براءة اختراع ٤٧، ٤٨، ٤٩
بناء مُجتمع المعرفة ١٥، ٨، ٩، ١١
١٧، ٥٧، ٩٧، ٧٣
بيئة العمل ٩

أ

الأبعاد الستة ٨٩
إدارة الجودة الشاملة ٨٨
الارتقاء ٢، ١١، ١٤
الأفكار الجديدة ٣، ٢٥، ٣٥
الاقتصاد الرقمي ٧
الاقتصاد المعرفي ٦، ٧، ٨
اقتصاد الويكي (المسخر للخدمة
الجميع) ٤٩
اكتشاف المعرفة ٢
إنتاج المعرفة ٦
الإنترنت ٤٩، ٤٨، ٥٥، ٩١، ٩٢
٩٦، ٩٤، ٩٨، ٩٧، ١٠٥، ١٠٦
الإنفاق ٣٦، ٣٥، ٣٩، ٤٠، ٤١
٤٢، ٤١، ٤٤، ٤٣
الاهتمام بالتعليم العالي ١

التنمية المستدامة ٥٣، ٢٢، ٢١، ١١، ١،

٨٠، ٨٥، ١٢٠

تقنيات ٧، ١٤، ٢٢، ٢٨، ٢١، ٣٩،

٤٩، ١٠٥



ثروة ٦، ٨

الثروة ٦، ٣٦، ١١٣، ٨٦



جائزة نوبل ٧٤، ٨٠

جامعة بحثية ٦١، ٦٨

خزائن المعرفة الإنسانية ٣٥



حاضنات تقنية ٤٩، ٨٥

حدائق تقنية ٨٥

الحرية الأكاديمية ٩، ١٠



التعليم الإلكتروني ٩١، ٩٢،

٩٦، ٩٥، ٩٣

التعليم عن بعد ٩١، ٩٤

التقنية الرقمية ٧

التممية الوطنية ٢٠

توظيف اليد العاملة ٥٣

توجهات إستراتيجية ١٩

التخطيط ١٨، ١٧، ١٩، ٢٣، ٢٤،

٣٦، ٣٤، ٣٣، ٢٩، ٤١، ٤٥،

٨٦، ٧٤، ٥١، ٤٦، ٩٩

تصنيف كارنيجي ٥٧، ٦١،

٦٣، ٦٢، ٦١، ٧٣

تأهيل المؤسسات ٧٤، ٧٣، ٨٢، ٨٣،

٨٥

التعليم العالي ١، ٢، ١٠، ٥١، ٢١، ١٣

تفعيل النشاطات ٢، ٣

توظيف المعرفة ٣، ٦، ٥٧

توليد الثروة ٦، ٧، ٣٦

التممية الإنسانية ٢، ٦، ٩٥، ٤٠، ٢١،

توليد المعرفة ٣، ٦، ٤٥، ٤٤، ٣٥،

٥٤، ٥٩، ٧٨

خ

الخبرات التي تملكها ١٠٢
الخبرة ٨٤، ١١٥

ط

الطلبة ١٠

ع

علم الإدارة ١٢

ف

الفعّال ٧، ٥٩
فوائد اقتصادية أخرى ٧

د

دراسات عليا ٨٧، ٩٧
درجات الشرف المشتركة ٥١
دكتوراه في الأدب ١٠٣

ق

القدرات البحثية ٢٠
القوة الناعمة ٢٥

ر

رابطة الجامعات الأوربية البحثية ٦٠

ك

الكراسي البحثية ٤٤، ٧٣، ٧٤،
٧٨، ٧٩، ٨٠، ٨٨
كفاءة ٧، ٢٤، ٢٠، ٤٤، ٤٧، ٥٢،
١١١، ١١٠، ١١٢

س

سحر جمع ما يبدو متناقضات ١٢
سقراطيس ٩
سياسة ٢٢، ٦٩

ش

شؤون ٢٠٩، ٦٦
شتى مجالات الحياة ٧

ن

النتائج المحلي الإجمالي ٤٠،

٤٣، ٤٢، ٤٩

نُخبة ٥٩

نشر المعرفة ١٠٦، ٩١، ٩٢، ٢، ٣، ٨٣،

نطاق واسع ٧، ٣٨، ٢٦، ٤٨، ٣٩،

٤٩، ٦١، ٦٩، ٦٦، ٩١، ٩٧

نوعية ٢٠، ٩١، ٣٩

هـ

هيئات حكومية ١٠

و

وزارات التعليم العالي ١٠

اي

اليونسكو ٤٣

ج

لتحول الدول الأوربية نحو مُجتمع

المعرفة ٨

م

مُتطلبات سوق العمل ١٨، ٢٦

المجتمع المدني ٢

مجتمع المعرفة ١، ٣، ٢، ٥٦، ٨، ٩،

٤٠، ٤٧، ٥٦، ٥٨

٧١، ٦٧، ٨٣، ٧٣، ٩٧

مراكز التفكير ٧٣، ٧٤، ٨٥

مراكز التميز ١٣، ٨٨

مصادر تمويل ٢٠

مفاهيم ١، ١١٨

مناهج التعليم ١٢، ٢٣، ٢٠

المنتدى الاقتصادي العالمي ٧١

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

٥٧، ٤٣، ٦٣

مهنة ١٠٢، ١٠١، ٢٨، ١٠٨