

## تكاملية النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالبات ودورها في تطوير المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي

د. سهام محمد السيد زايد  
أستاذ مناهج الطفولة المساعد، كلية التربية بالدوادمي، جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية  
البريد الإلكتروني: sehamzaied40@gmail.com

### الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تكاملية النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطالبات، ودور هذا التكامل في تطوير المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت على عينة عشوائية طبقية مكوّنة من (128) طالبة من قسم تعليم الطفولة المبكرة بمحافظة الدوادمي جامعة شقراء، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتضمنت ثلاثة محاور رئيسية: النزاهة الأكاديمية، الأداء التدريسي، والمهارات المستقبلية للتدريس الجامعي، أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمبادئ النزاهة الأكاديمية جاء بدرجة مرتفعة، مع تميز البُعد الاجتماعي فيها. كما تبين أن الأداء التدريسي جاء بمستوى عالٍ في جميع أبعاده، وكان بُعد مهارات الاتصال الأكثر بروزاً. كما أظهرت عن وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي من جهة، وتنمية المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي من جهة أخرى، مما يشير إلى الأثر الفاعل لهذا التكامل في تحسين جودة التعليم الجامعي وتعزيز كفاءة أعضاء هيئة التدريس في مواجهة متطلبات المستقبل، وتوصي الدراسة بتبني برامج تطوير مهني مستدامة تستهدف تمكين أعضاء هيئة التدريس من المهارات المستقبلية، وتعزيز الشراكة مع المراكز التكنولوجية لتقديم تدريب متخصص في الذكاء الاصطناعي والتعليم الرقمي، وتخصيص دعم بحثي لتطوير الأداء المهني والممارسات التدريسية باستخدام أساليب تفاعلية مدعومة بالتقنية.

**الكلمات المفتاحية :** النزاهة الأكاديمية، الأداء التدريسي، المهارات المستقبلية، التعليم الجامعي.

# The Integration of Academic Integrity and Faculty Performance from the Perspective of Female Students and Its Role in Developing Future Skills for University Teaching

Dr. Seham Mohammed Al-Sayed Zayed

Assistant Professor of Childhood Curricula, College of Education in Al-Dawadmi,  
Shaqra University, Kingdom of Saudi Arabia

Email: sehamzaied40@gmail.com

## ABSTRACT

This study aimed to explore the integration of academic integrity and teaching performance among faculty members from the perspective of students and its role in the development of future teaching skills in higher education. The study employed a descriptive approach and was conducted on a stratified random sample of 128 female students from the Early Childhood Education Department at Al-Dawadmi College, Shaqra University. A questionnaire was used as the primary data collection tool, covering three main areas: academic integrity, teaching performance, and future teaching skills in university education.

The findings revealed a high level of adherence by faculty members to the principles of academic integrity, with a notable emphasis on the social dimension. Additionally, the results showed that teaching performance was strong across all dimensions, with communication skills being the most prominent. The statistical analysis further demonstrated a strong positive correlation between academic integrity, teaching performance, and the development of future teaching skills, indicating that this integration plays a significant role in enhancing the quality of university education and improving the capacity of faculty members to meet future educational demands.

The study recommends the adoption of sustainable professional development programs aimed at equipping faculty members with future teaching skills, fostering partnerships with technological centers to provide specialized training in artificial intelligence and digital education, and allocating research funding to enhance professional performance and teaching practices through the use of interactive, technology-supported methods.

**Keywords:** Academic Integrity, Teaching Performance, Future Skills, Higher Education.

## المقدمة

يشهد العالم المعاصر تحولات متسارعة وتطورات متلاحقة في مختلف مجالات الحياة، ما أدى إلى إعادة تشكيل معايير القوة في المجتمعات. فلم تعد القوة تُقاس فقط بامتلاك الموارد المادية أو البشرية، بل أصبحت تُقاس بمدى امتلاك الأفراد والمؤسسات للمعرفة والمعلومات والمهارات. وفي ظل هذا الواقع الجديد، أصبح من الضروري إعداد الأفراد بمهارات مستقبلية تؤهلهم لمواجهة التحديات وتحقيق التكيف الفعال مع المتغيرات العالمية المتسارعة والانفجار المعرفي المتنامي.

وقد انعكست هذه التحولات بوضوح على التعليم الجامعي، الذي بات في حاجة ملحة إلى استجابة سريعة وفعالة من الجامعات ومؤسسات التعليم العالي، من خلال تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس، وتمكينهم من توظيف المعرفة في المجالات التعليمية والبحثية والمجتمعية على نحو يواكب التغيرات الراهنة.

يعد التعليم الجامعي أحد الأعمدة الرئيسية في بناء المجتمعات، إذ يسهم في إعداد كوادر بشرية مؤهلة قادرة على مواجهة التحديات المستقبلية وتعزيز التنمية المستدامة، كما يسهم في تمكين الأفراد من اكتساب المهارات اللازمة للمشاركة الفعالة في سوق العمل والمجتمع، بما يعزز دور التعليم العالي كأداة فاعلة في تطوير المعرفة والمهارات التي تؤهل الأفراد للابتكار والإبداع والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. (Alsenaidi, S., 2020)

وتُقاس جودة التعليم الجامعي – في جانب كبير منها – بكفاءة أعضاء هيئة التدريس، من حيث امتلاكهم للمعارف المتخصصة، والكفايات التعليمية، والاتجاهات الإيجابية نحو تطوير أدائهم الأكاديمي والتدريسي. ولم يعد دور عضو هيئة التدريس مقتصرًا على نقل المعلومات، بل أصبح يشمل تنمية شخصية الطالب من الجوانب العقلية، والمهارية، والاجتماعية، والبحثية (البادري، وجبريل، مختار، 2024). وهذا يتطلب امتلاك عضو هيئة التدريس قدرات تمكنه من أداء أدواره المستقبلية في ظل التحديات المعرفية والتقنية للقرن الحادي والعشرين.

لقد فرضت الثورة الرقمية والتطورات التكنولوجية تحولات جوهرية في أساليب التدريس التقليدية، مما يستدعي ضرورة تبني الجامعات لأساليب تدريسية حديثة تواكب هذه المتغيرات، بهدف تحقيق جودة التعليم الجامعي. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن تطوير الأداء التدريسي أصبح مطلبًا أساسيًا لتحسين مخرجات التعليم العالي (Ghanaïem, 2022).

وفي هذا الإطار، يُعد إدماج التكنولوجيا والابتكار في المنظومة التعليمية من أبرز التحديات الراهنة التي تتطلب تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وتحديث أساليبهم التعليمية.

ومن جهة أخرى، تُعتبر النزاهة الأكاديمية ركيزة أساسية لضمان جودة التعليم الجامعي، إذ تعبّر عن التزام أعضاء هيئة التدريس والطلبة بالقيم الأخلاقية التي تحافظ على مصداقية العملية التعليمية، مثل الأمانة، الشفافية، وتجنب السلوكيات غير الأخلاقية كالغش والانتحال. وقد بيّنت الدراسات الحديثة أن التزام عضو هيئة التدريس بالنزاهة الأكاديمية يُسهم بشكل مباشر في تعزيز سلوكيات الطلبة الأخلاقية ويدعم بناء بيئة تعليمية قائمة على الثقة والاحترام المتبادل (Almutairi, 2022).

كما يُعد الأداء التدريسي الفعال أحد العوامل الرئيسة لتحسين نوعية التعليم، ويتطلب ذلك تخطيطًا منهجيًا للدروس، واعتماد تقنيات تدريس حديثة، واتباع أساليب تقييم موضوعية تعزز من الأداء الأكاديمي للطلبة. فالأداء التدريسي لا يقتصر على نقل المعلومات، بل يمتد ليشمل تنمية مهارات التفكير النقدي، وحل المشكلات، والعمل التعاوني، وهي مهارات أساسية لمواجهة تحديات المستقبل (عياصرة، 2017).

ويمكن جوهر قوة التعليم الجامعي في تحقيق تكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعال، حيث تسهم هذه العلاقة التكاملية في إيجاد بيئة تعليمية قائمة على الثقة والاحترام المتبادل. كما تعزز من كفاءة العملية التعليمية، وتساعد في بناء علاقة إيجابية بين عضو هيئة التدريس والطلبة، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم ومخرجاته (Mishra & Varshney, 2024).

ويمتد أثر هذا التكامل ليشمل تطوير المهارات المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس، بما في ذلك مهارات التفكير النقدي، والابتكار، والتواصل، واستخدام تقنيات التعليم الرقمي، ومن هنا، تبرز أهمية الاستثمار في تدريب أعضاء هيئة التدريس على تلك المهارات، لتمكينهم من التكيف مع الثورة المعرفية والتكنولوجية التي يشهدها العصر، والتي تتجلى في مفاهيم متقدمة مثل الثورة الصناعية الخامسة، والتحول الرقمي، والذكاء الاصطناعي.

وانطلاقاً من أهمية تحقيق التكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي، ودورها في تطوير المهارات المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس، تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على هذا التكامل من وجهة نظر الطالبات، باعتبارهن أحد العناصر الرئيسة في العملية التعليمية، وهن الأقدر على تقييم مدى فاعلية الممارسات التعليمية والأخلاقية لعضو هيئة التدريس.

#### مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة والتحول الاجتماعي والاقتصادي المستمرة، تواجه الجامعات تحديات كبيرة في ضمان جودة التعليم العالي وتأهيل الكوادر الأكاديمية بما يتوافق مع هذه التغيرات السريعة. ومن بين هذه التحديات تبرز الحاجة إلى تعزيز النزاهة الأكاديمية وتحسين الأداء التدريسي الفعال لأعضاء هيئة التدريس، وذلك لضمان تطوير مهاراتهم المستقبلية اللازمة لمواكبة التحولات في سوق العمل والبيئة الأكاديمية.

يُعتبر فقدان النزاهة الأكاديمية مؤشراً قوياً على انتشار الفساد في المجتمع وفي مؤسسات التعليم العالي. وقد أكدت العديد من الموثائق والاتفاقيات الدولية والعربية على أهمية تعزيز القيم والمبادئ الأخلاقية في التعليم العالي، حيث تُعد أخلاقيات الأداء الأكاديمي أحد أكبر التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي، إذ يمكن أن تؤثر سلباً على ثقافة المؤسسات الأكاديمية ورسالتها. وفي هذا السياق، أشارت دراسة الحربي (2016) إلى أن النزاهة الأكاديمية لم تحظَ بالاهتمام الكافي في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، بسبب تأخر تبني آليات العمل الأكاديمي وفق المعايير العالمية. كما أضافت دراسة بدرخان وآخرون (2017) أن غياب منظومة قيم النزاهة في التعليم الجامعي يؤدي إلى تدني مستوى التعليم الجامعي وتراجع جودة التعليم، مما يؤثر سلباً على التقدم الاقتصادي والاجتماعي للدولة.

وبالرغم من أهمية النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في توجيه مسار أعمالهم الأكاديمية، وتحسين أدائهم التدريسي، فقد أظهرت الدراسات ضعف الاهتمام بهذا الموضوع في الأبحاث الأكاديمية. وقد أشار الشربيني وحسنين (2019) إلى أن أعضاء هيئة التدريس هم المسؤولون الرئيسيون عن تحقيق النزاهة الأكاديمية في المؤسسات التعليمية، باعتبارهم قدوة للطلاب ولهم دور أساسي في تحسين جودة التعليم من خلال أدوارهم التعليمية والبحثية والاجتماعية.

ومن جهة أخرى، يعتمد الأداء التدريسي الفعال على قدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام أساليب تدريس مبتكرة تتماشى مع متطلبات العصر الرقمي، وتطوير مهاراتهم في مجالات مثل التفكير النقدي والإبداع وحل المشكلات، إن عدم قدرة أعضاء هيئة التدريس على تطوير أدائهم التدريسي يتسبب في ضعف قدرتهم على تلبية احتياجات الطلاب وسوق العمل في المستقبل، كما أشار البادري (2024)، ورغم ذلك، لا تزال العديد من الجامعات تعتمد على أساليب تدريس تقليدية تركز على تلبية احتياجات الحاضر، دون التركيز الكافي على

المهارات المستقبلية المطلوبة، مما يؤدي إلى فجوة بين ما يتم تدريسه والمتطلبات الحديثة التي يتطلبها سوق العمل وعصر التحول الرقمي من هذه الدراسات دراسة عبد العزيز، والسعودي (2023) التي أكدت على وجود قصور نسبي في مدى توافر الأدوار المستقبلية اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي، وتبين من النتائج ودراسة ملكاوي (2020) التي أشارت إلى أن توفر مهارات المستقبل للتعليم والتدريب في الجامعات جاءت بدرجة متوسطة.

وبناءً على ما سبق، نلاحظ أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعال لا تزال قليلة نسبياً، حيث ركزت غالبية الأبحاث على أحد الجانبين دون التطرق إلى تأثير هذا التكامل في تطوير المهارات المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس. فعلى سبيل المثال، تناولت دراسة الرشيد (2021)، ودراسة المومني (2021) العلاقة بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي، وأكدت كل منهما على وجود علاقة إيجابية بينهما، لكنها لم تتناول تأثير هذه العلاقة على تعزيز المهارات المستقبلية لدى أعضاء هيئة التدريس. كما أشارت دراسة الشربيني وحسنين (2019) إلى أن ممارسات النزاهة الأكاديمية لا تزال متفاوتة داخل الجامعات السعودية، مما يؤثر بدوره على فعالية الأداء التدريسي وجودته. هذه النتائج تؤكد أن العلاقة بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي قد نالت بعض الاهتمام، لكنها لم تُدرس بعمق من حيث دورها في تعزيز المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي، مما يبرر الحاجة إلى إجراء دراسات أكثر شمولاً واستكشافاً لهذا التكامل.

لذلك، تبلورت مشكلة الدراسة في كيفية تحقيق التكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس، من وجهة نظر الطالبات بهدف تعزيز المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي وضمان مواكبة التعليم الجامعي لمتطلبات العصر الحديث.

**وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: كيف يسهم التكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في تطوير المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي من وجهة نظر الطالبات؟**

**ويتميز من هذا التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية، وهي:**

- 1 ما درجة التكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطالبات؟
- 2 ما المهارات المستقبلية التي يجب أن يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية لضمان جودة التدريس الجامعي؟
- 3 ما دور التكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعال في تعزيز المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي من وجهة نظر الطالبات؟

#### **أهداف الدراسة:**

- 1 التعرف على درجة التكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطالبات.
- 2 تحديد المهارات المستقبلية التي يجب أن يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية لضمان جودة التدريس الجامعي.
- 3 توضيح دور التكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعال في تعزيز المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي من وجهة نظر الطالبات.



## أهمية الدراسة

### الأهمية النظرية:

- 1 قد تسهم هذه الدراسة في تقديم فهم نظري معمق للعلاقة بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعال لأعضاء هيئة التدريس، وهو منظور قد يضيف بعداً جديداً للأدبيات الأكاديمية حول هذا الموضوع.
- 2 قد تساعد هذه الدراسة في بناء إطار نظري يمكن الاستناد إليه لتحديد المهارات المستقبلية التي ينبغي لأعضاء هيئة التدريس اكتسابها، وذلك استجابة للتحويلات التكنولوجية والاجتماعية المتسارعة.
- 3 قد تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية النزاهة الأكاديمية ليس فقط كقيمة أخلاقية، ولكن كعامل أساسي في تحقيق تعليم مستدام يدعم التطور المستمر لأعضاء هيئة التدريس

### الأهمية التطبيقية:

- 1 يمكن أن تستفيد الجامعات ومؤسسات التعليم العالي من نتائج هذه الدراسة لتطوير سياسات جديدة تعزز التكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعال، مما يساهم في تحسين جودة التدريس.
- 2 قد تسهم هذه الدراسة في توجيه برامج التدريب والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، مع التركيز على المهارات المستقبلية التي يحتاجون إليها لمواكبة التغيرات في مجال التعليم.
- 3 قد تسهم نتائج الدراسة، من خلال فهم رؤية الطالبات، في ابتكار وتطبيق طرق تدريس حديثة تراعي التطورات التكنولوجية وتلبية احتياجات الطلاب المتغيرة وسوق العمل المتجدد، وذلك من خلال التركيز على تعزيز المهارات المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس بما ينعكس إيجاباً على تجربة تعلم الطالبات وإعدادهن للمستقبل.

### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية:** تكاملية النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالبات ودورها في تطوير المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي
- الحدود المكانية:** سيتم تطبيق الدراسة على طالبات كلية التربية بالودامي/ جامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية:** سيتم تطبيق الدراسة خلال العام الجامعي 2025.
- الحدود البشرية:** ستقتصر عينة الدراسة على طالبات كلية التربية بالودامي/ جامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية.

### مصطلحات الدراسة:

#### النزاهة الأكاديمية:

تعرفها الشرييني، وحسنين (2019) بأنها "مجموعة من الالتزامات والمسؤوليات المتفق عليها تدفع بالفرد على ممارستها بما يضمن توفير مناخ عمل أكاديمي وإداري متميز، وبناء القدرات الفردية والمؤسسية.

وتعرفها الرشدي (2021) بأنها " مجموعة من القيم الأخلاقية والمعايير التي تتجسد في ممارسات أعضاء هيئة التدريس خلال مزاولة أعمالهم الأكاديمية والتعليمية في المجال لشخصي، والتعليمي، والاجتماعي، كما يراها طلابهم من خلال استجاباتهم على أداة الدراسة المعدة لهذا الغرض.

**التعريف الإجرائي:** هو مدى التزام عضو هيئة التدريس بالقيم الأخلاقية والمعايير المهنية في جوانب ممارسات الأكاديمية والتعليمية (الشخصية – الاجتماعية – الأكاديمية) كما تدركها الطالبات من خلال تفاعلاتهن وملاحظتهن، بما يساهم في خلق بيئة أكاديمية نزيهة، ويضمن تحسين جودة التعليم وتعزيز المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي.

### الأداء التدريسي الفعال:

يعرفه أبو الحاج (2019) بأنه كل العمليات والأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس شاملاً السلوكيات التعليمية التي تتعلق بعملية التدريس داخل القاعة الدراسية أو خارجها.

كما تعرفها الرشيدى (2021) بأنها " مجموعة الكفايات والمهارات التدريسية بمجالاتها الفرعية (التخطيط، التنفيذ، التقييم)، التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في أثناء تدريسهم الجامعي.

**التعريف الإجرائي:** هو: مجموعة من الكفايات والمهارات التي يظهرها عضو هيئة التدريس في (التخطيط، التنفيذ، مهارات الاتصال، التقييم)، كما تدركها الطالبات من خلال تفاعلاتهن معه في المواقف التعليمية المختلفة، والتي يمارسها عضو هيئة التدريس لضمان تعليم عالي الجودة، مع التركيز على تطوير المهارات المستقبلية في التدريس الجامعي.

### التكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعال:

وتعرفه الدراسة الحالية بأن "التكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعال إلى العلاقة التفاعلية بين التزام عضو هيئة التدريس بالقيم الأخلاقية والمعايير الأكاديمية (النزاهة الأكاديمية) وتقديم تعليم فعال ومؤثر (الأداء التدريسي الفعال)، حيث يعزز كل منهما الآخر، مما يساهم في تطوير المهارات المستقبلية لعضو هيئة التدريس، والتي تشمل: المهارات التربوية والبيداغوجية، المهارات التكنولوجية والرقمية، المهارات الشخصية والقيادية، والمهارات البحثية والعلمية.

### المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي:

يعرفها الشمراني (2020) بأنها: مجموعة المهارات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس في الحياة والتعليم والعمل، ويمكن تنميتها من خلال منهج أو برنامج معين.

وتعرفها البادري؛ وجبريل (2024) بأنها "المتطلبات المعرفية والمهارية والوجدانية التي تلبي احتياجات التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية ومتطلبات القرن الحادي والعشرين، وتتمثل في أربعة مجالات، هي: التعليم والتدريس الريادي، والتواصل الإلكتروني، والتفكير النقدي، والبحث العلمي، ويتضمن كل مجال على عدد من المهارات التي يجب أن يمتلكها أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.

**التعريف الإجرائي:** هو: المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي هي مجموعة من القدرات والكفايات التربوية، والتكنولوجية، والشخصية، والبحثية، التي يحتاجها عضو هيئة التدريس لمواكبة متطلبات التعليم الجامعي في القرن الحادي والعشرين، وتحسين جودته وتلبية احتياجات الأجيال القادمة. ويُفهم في هذا البحث على أنها تلك المهارات التي تتشكل وتتطور من خلال تكامل النزاهة الأكاديمية مع الأداء التدريسي، كما تدركها الطالبات، باعتبارها عاملاً مؤثراً في تعزيز فاعلية عضو هيئة التدريس وتطوير ممارساته التعليمية بما يواكب التحولات المعرفية والتقنية الحديثة.

### التدريس الجامعي:

هو مجموعة من العمليات والممارسات التربوية المنهجية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس داخل البيئة الجامعية، بهدف نقل المعرفة، وتنمية المهارات، وتعزيز التفكير النقدي والابتكاري لدى الطلبة، باستخدام استراتيجيات تدريسية فعالة، وتقنيات تعليمية حديثة. ويُفهم في هذا البحث بوصفه الأداء الأكاديمي والتربوي الذي يعكس كفاءة عضو هيئة التدريس في التخطيط والتنفيذ والتفكير داخل القاعات الدراسية، كما يُدرك من وجهة نظر الطالبات.

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

### أولاً: النزاهة الأكاديمية: Academic Integrity

تُعد النزاهة الأكاديمية من الركائز الأخلاقية الأساسية في بيئة التعليم الجامعي، وتشكل إطاراً قيمياً يُنظم العلاقة بين أطراف العملية التعليمية من أعضاء هيئة التدريس والطلبة والمؤسسات. ويُنظر إليها بوصفها ميثاقاً أخلاقياً يعكس مدى الالتزام بالقيم الجوهرية مثل الصدق، والأمانة، والعدالة، والاحترام، والمسؤولية، والشجاعة، في جميع الجوانب التعليمية والبحثية.

تعددت الرؤى في تناول مفهوم النزاهة الأكاديمية، وقد عرّف المركز الدولي للنزاهة الأكاديمية (ICAI, 2021) النزاهة الأكاديمية بأنها "الالتزام بالقيم الأخلاقية والمبادئ الأساسية في العملية التعليمية والبحثية، والتي تشمل الصدق، والأمانة، والعدالة، والمسؤولية، والاحترام، والشجاعة"، وهو تعريف يشمل الأطر المؤسسية والسلوكية للفرد في السياق الجامعي.

كما يذهب McCabe & Treviño (2023) إلى أن النزاهة الأكاديمية تمثل الأساس الأخلاقي الذي يُبنى عليه العمل الأكاديمي، مؤكداً على أهمية الصدق والثقة والمسؤولية في كافة الأنشطة التعليمية. بينما يوسع Davis (2023) المفهوم ليشمل جميع القيم الإيجابية والمعايير السلوكية التي تحتضن المبادئ التعليمية القوية والمعايير الأكاديمية السليمة.

وفي الأدبيات التربوية العربية، عرّفها المطيري (2022) بأنها "الالتزام الفرد بمجموعة من القيم الإيجابية التي تساعد على التصرف السليم والالتزام بالسلوكيات التي تتسجم مع المعايير الأكاديمية المقبولة"، وهو ما يتقاطع مع تعريف فرحات (2022) الذي يرى أن النزاهة الأكاديمية هي "قدرة أعضاء المجتمع الأكاديمي على التصرف بأمانة وصدق وإنصاف ومسؤولية، بما في ذلك الطلاب والمعلمين والباحثين".

أما العزازي (2020) فقد أكد أن النزاهة الأكاديمية تمثل منظومة أخلاقية شاملة يلتزم فيها كافة أطراف المنظومة الجامعية بالأمانة العلمية والعدل والاحترام والثقة والمسؤولية، خصوصاً عند مواجهة مواقف الإغراء أو الأزمات.

ويبرز المومني (2020) بُعداً جوهرياً للنزاهة الأكاديمية، حيث يُعرفها بوصفها انعكاساً لمجموعة من السلوكيات النابعة من الضمير الإنساني، والثقافة المجتمعية، والقيم الدينية، والتي تمثل الإطار الداخلي الذي يوجه الأفراد نحو التصرف السليم. ويؤكد أن الالتزام بهذه القيم يعزز جودة الأداء الأكاديمي، ويُسهم في تحقيق المصلحة العامة وازدهار المجتمعات.

وقد شدد Holden, Norris & Kuhlmeier (2021) على أن النزاهة الأكاديمية لا تقتصر فقط على دعم سمعة المؤسسة الأكاديمية، بل تسهم في خلق إطار مهني مشترك يمتد أثره إلى ما بعد التخرج. وهذا ما أكد عليه أيضاً Brown et al (2020)، حيث وصفوا النزاهة الأكاديمية بأنها مدونة أخلاقية تُمكن الطلاب من اكتساب القيم والمهارات التعليمية بطريقة مسؤولة وعادلة، مما يعزز من جودة التعلم.

وتأسيساً على ما سبق، يتضح أن النزاهة الأكاديمية ليست مجرد التزام فردي بل تكامل بين القيم الأخلاقية والممارسات المؤسسية التي تشكل قاعدة للتدريس الفعال، وترتبط بشكل مباشر بقدرة عضو هيئة التدريس على غرس المهارات المستقبلية في الطالبات، من خلال بيئة تعليمية تتسم بالعدالة، والشفافية، والمسؤولية.

### أهمية النزاهة الأكاديمية:

تلعب النزاهة الأكاديمية دوراً جوهرياً في ترسيخ ثقافة العدالة والمساءلة داخل مؤسسات التعليم العالي، حيث تُعد أداة حيوية لبناء بيئة تعليمية قائمة على الثقة المتبادلة والمسؤولية الجماعية، وتبرز أهميتها بشكل خاص في تعزيز سلوكيات الطلبة والهيئات التدريسية، بما يعكس على جودة المخرجات الأكاديمية والبحثية، فقد أكد Ossai, Ethe, Edougha & Okeh (2023) أن تعزيز ثقافة النزاهة يُسهم في التصدي للغش والانتحال والفساد الأكاديمي، مما يحافظ على هبة المؤسسة وسمعتها الأكاديمية محلياً ودولياً. كما أشار Guerrero-Dib, Portales & Heredia-Escorza (2020) إلى أن النزاهة الأكاديمية تُعزز من فعالية العملية التعليمية من خلال غرس قيم الصدق والمسؤولية الذاتية، ما يدفع الطلبة نحو مزيد من الإبداع والاستقلالية الفكرية.

وفي السياق ذاته، ترى الشربيني (2019) أن النزاهة الأكاديمية تضمن التزام العاملين والطلبة معاً بالمصلحة المؤسسية، وتدعم إدارة الموارد بكفاءة، كما تعزز من مبدأ تكافؤ الفرص داخل الحرم الجامعي. ويؤكد



المومني (2020) أن وجود سياسات واضحة للنزاهة الأكاديمية يساهم في تحسين أداء الجامعات وتفعيل بيئة تنافسية بئاءة. من ناحية أخرى، تُظهر التجارب الدولية أهمية بناء ثقافة النزاهة منذ مراحل التعليم المبكرة، حيث سعت وزارة التعليم في أستراليا إلى ترسيخها من خلال مشاريع طلابية تهدف إلى تعليم قيم المواطنة والنزاهة وتطوير الذات (محمد، 2018). وفي المغرب، ارتكزت الجهود التربوية على دمج مفاهيم العدالة والشفافية ومكافحة الفساد في المناهج التعليمية (الغامدي، 2017)، وهو ما يعزز من سلوكيات الأجيال القادمة تجاه العمل النزيه والمسؤول.

أما في مجال البحث العلمي، فقد أشار Hislgrave (2015) إلى ضرورة خلق بيئة تشجع على النزاهة البحثية، من خلال نشر الوعي بالمبادئ الأخلاقية للبحث، ووضع أنظمة رقابية تردع الانتهاكات وتحافظ على مصداقية المعرفة المنتجة. وعليه، فإن أهمية النزاهة الأكاديمية لا تقتصر على البعد الأخلاقي فحسب، بل تمتد لتشكيل قاعدة صلبة تساهم في تحقيق التميز المؤسسي، والارتقاء بجودة التعليم، وتوطيد العلاقة بين الجامعات والمجتمع، في ظل بيئة عادلة وشفافة ومحفزة على التطوير المستدام.

#### أبعاد ومعايير النزاهة الأكاديمية:

في ضوء ما تقدمه الأدبيات الحديثة حول مفهوم النزاهة الأكاديمية، يتبين أن هذا المفهوم لا يقتصر على مجموعة من القيم المجردة، بل يُترجم إلى أبعاد رئيسية تُشكل الإطار الأخلاقي العام الذي يحكم السلوك الأكاديمي، وتدعم هذه الأبعاد بمعايير سلوكية دقيقة تُساهم في تحويل القيم النظرية إلى ممارسات عملية قابلة للتطبيق والتقويم، وقد عمل باحثون كـ Eaton (2023) والمركز الدولي للنزاهة الأكاديمية (ICAI) (2021) على تطوير نماذج توضح العلاقة التكاملية بين هذه الأبعاد والمعايير، باعتبارها ضرورة لتعزيز بيئة جامعية قائمة على الثقة، العدالة، والاحترام المتبادل. كما أشار ICAI إلى أن تبني هذه القيم الستة: الصدق، الثقة، العدالة، الاحترام، المسؤولية، والشجاعة، يُشكل الأساس الذي تستند إليه المؤسسات التعليمية في بناء سياساتها الأكاديمية بشكل يعزز من وضوح التوقعات السلوكية لدى جميع أفراد المنظومة الجامعية.

ويُقدم الجدول التالي تصوراً تكاملياً يدمج بين الأبعاد الرئيسية للنزاهة الأكاديمية والمعايير السلوكية المرتبطة بها، وذلك بهدف تسهيل فهم الأطر المرجعية التي تستند إليها السياسات الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي.

جدول رقم (1) الأبعاد الرئيسية للنزاهة الأكاديمية والمعايير السلوكية المرتبطة بها

| البُعد    | القيم الأخلاقية المرتبطة  | المعايير السلوكية                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الشخصي    | الصدق، المسؤولية، الشجاعة | يلتزم عضو هيئة التدريس بالصدق والوضوح عند عرض المحتوى العلمي.<br>يعترف بأخطائه أثناء الشرح أو التقييم ويعمل على تصحيحها بشكل مهني<br>يحترم آراء الطالبات المختلفات ويشجع على النقاش دون فرض وجهة نظره.<br>يلتزم بالمسؤولية المهنية في مواعيد المحاضرات والتواصل.<br>يقدم نموذجاً في التعلم الذاتي المستمر والتطوير المهني |
| الأكاديمي | العدالة، الصدق، المسؤولية | يلتزم عضو هيئة التدريس بمعايير تقييم واضحة وعادلة لجميع الطالبات.<br>يقدم تغذية راجعة بناءة تساعد في تحسين مستوى الطالبات.<br>يستخدم مصادر ومراجع موثوقة ويشجع الطالبات على توثيق أعمالهن.<br>يلتزم بتسليم الدرجات والتغذية الراجعة في الوقت المناسب.                                                                     |

|                                                                                                                                                                                                                                                                               |                          |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------|
| يشجع الطالبات على المشاركة والتفاعل في المحاضرات بطرق تعليمية متنوعة                                                                                                                                                                                                          |                          |           |
| يعامل الطالبات باحترام دون تمييز أو تحيز. يشجع على التعاون بين الطالبات ضمن حدود النزاهة الأكاديمية. يواجه حالات الغش بأسلوب تربوي يحافظ على بيئة التعلم. يخلق بيئة صافية محفزة وأمنة تنتج التعبير عن الرأي بحرية. يفتح على خليات الطالبات الثقافية والاجتماعية ويفتقر التنوع | الثقة، الاحترام، الشجاعة | الاجتماعي |

( ICAI, 2021) (Eaton, 2023) (Holden et al., 2021 )

عليه، فإن تعزيز قيم النزاهة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكريس ممارستها في مختلف جوانب العمل الأكاديمي، يُعد من العوامل المحورية التي قد تنعكس إيجاباً على جودة أدائهم في التدريس، والبحث العلمي، والمهام الأكاديمية الأخرى، مما يُسهم بشكل مباشر في تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية. فعنصر هيئة التدريس لا يُعد ناقلاً للمعرفة فحسب، بل هو عنصر فاعل في تطوير البيئة الأكاديمية. ويُعد تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس مكوناً أساسياً في عملية النهوض بالتعليم الجامعي، كما أشارت سلطان؛ وهاشم (2019)، حيث يُمثل عضو هيئة التدريس حجر الزاوية في العملية التعليمية، بالنظر إلى مسؤوليته عن التدريس، وإعداد البرامج الأكاديمية، وتخطيطها وتنفيذها، فضلاً عن دوره في إجراء البحوث التطويرية. فالأداء التدريسي كما يشير الرشيد (2021) مجموعة من الكفايات والمهارات المتنوعة، التي تشمل مجالات فرعية كالتخطيط، والتنفيذ، والتقويم، وهي ممارسات تتطلب مستوى عالياً من الالتزام المهني والقيمي، مما يُبرز العلاقة الوثيقة بين النزاهة الأكاديمية وجودة الأداء التدريسي في التعليم الجامعي، وعرفه أبو الحاج (2019) بأنه كل العمليات والأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس شاملاً السلوكيات التعليمية التي تتعلق بعملية التدريس داخل القاعة الدراسية أو خارجها، ويعرفه الشريف (2018) بأنه "كل أنواع السلوكيات اللفظي وغير اللفظية الصادرة عن عضو هيئة التدريس داخل القاعات الدراسية والتي تمكنه من تحقيق أهدافه التعليمية الموضوعية مسبقاً، كما عرفه التويجي (2016) بأنه "كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات وإجراءات وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل قاعة التدريس، كما عرفته الأسود (2022) بأنه "العملية التي يتم من خلالها التعرف على ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أدوار ونشاطات في الجامعة، من أجل إحداث التغييرات المنشودة في أركان العملية التعليمية؛ ولأهمية الأداء التدريسي كمؤشر رئيسي لنجاح عضو هيئة التدريس في الاضطلاع بمهامه التعليمية في الجامعة، فقد كان محور اهتمام العديد من الدراسات التي سعت إلى تقييمه وتطويره. وتُعد دراسة الطشان (2018) من الدراسات الهامة في هذا المجال، حيث استهدفت تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، وأشارت نتائجها إلى أن جوانب التخطيط والتقييم تحتاج إلى مزيد من الدعم والتطوير. وهو ما يؤكد على الأهمية القصوى لبناء القدرات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس باعتبارها مرتكزاً أساسياً لتحسين جودة التعليم الجامعي. وفي سياق الدراسات العربية، هدفت دراسة بن تيشة (2022) إلى تقييم جودة الأداء التدريسي بناءً على بعدي التخطيط والتنفيذ في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي، وأظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، مما يعكس الحاجة إلى تبني برامج تدريبية فعالة ومستمرة. ومن الاتجاه ذاته، جاءت دراسة جوهاري (2021) لتسهم في تقييم الأداء التدريسي من منظور طلبة قسم العلوم الاجتماعية، حيث بينت أن مستوى الأداء كان في المتوسط، مما يشير إلى تباين في تصورات الطلبة حول جودة التدريس رغم تقارب الخلفيات التعليمية. أما دراسة براهم (2021)، فقد ركزت على أهمية إشراك الطلبة في تقييم الأداء التدريسي، مؤكدة ضرورة الاستناد إلى معايير موضوعية وواضحة تضمن الجودة، وشملت الدراسة عينة من طلبة جامعة البليدة الذين أظهروا وعياً بأهمية مهارات التخطيط والتقييم، والقدرة على التواصل الفعال، والكفاءة الاجتماعية، وضرورة التغذية الراجعة المستمرة. وفي الإطار ذاته، سعت دراسة نبار (2020) إلى تقييم الكفاءات التدريسية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة الجزائريين، وأكدت النتائج وجود كفاءات تدريسية فوق المتوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس، مع تسجيل فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغيري التخصص

والمستوى الدراسي، وهو ما يعكس إدراك الطلبة لأهمية امتلاك الأستاذ الجامعي لمهارات متنوعة تتواءم مع احتياجاتهم التعليمية.

أما على المستوى الدولي، فقد بينت دراسة Méndez وآخرون (2021) أن وضوح توقعات الأداء الأكاديمي من قبل عضو هيئة التدريس يؤثر تأثيراً مباشراً في سلوكيات الطلاب وخياراتهم التعليمية، مما يوضح الدور الحيوي لأداء عضو هيئة التدريس في تهيئة بيئة تعليمية محفزة وداعمة للتوجيه والإرشاد الأكاديمي. كما كشفت دراسة Zhao وآخرون (2024) عن التأثير الإيجابي للكفاءة الذاتية وإدارة الذات لدى الطلاب في تعزيز تحصيلهم الأكاديمي، حيث تبين أن الأداء التدريسي الفعال لأعضاء هيئة التدريس يساهم بشكل كبير في صقل هذه المهارات لدى الطلاب، وهو ما ينعكس بدوره إيجاباً على جودة التعليم الجامعي بشكل عام.

من خلال ما سبق عرضه من دراسات محلية وعربية ودولية، يتضح أن الأداء التدريسي يُعد حجر الزاوية في جودة العملية التعليمية داخل الجامعات، وهو لا يقتصر على مجرد نقل المعرفة، بل يتجاوز ذلك ليشمل التخطيط الفعال، والتنفيذ المحكم، والتقويم المستمر، والقدرة على التفاعل مع الطلبة وتوجيههم أكاديمياً. وقد أجمعت أغلب الدراسات على أن تحسين الأداء التدريسي يساهم بشكل مباشر في رفع مستوى تحصيل الطلبة الأكاديمي، تحفيز البيئة التعليمية وتعزيز خيارات الطلبة واتجاهاتهم، والكشف عن جوانب القوة والقصور في أداء عضو هيئة التدريس، وأهمية إشراك الطلبة في عملية التقويم باعتبارهم شركاء في جودة التعليم.

#### مؤشرات الأداء التدريسي:

يُعد الأداء التدريسي الفعال لعضو هيئة التدريس، حجر الزاوية في جودة التعليم الجامعي، حيث لا يقتصر على نقل المعرفة بل يمتد لتشكيل بيئة تعليمية محفزة وتطوير مهارات الطلاب، الأمر الذي يجعل تقييم هذا الأداء من منظور الطالبات، باعتبارهن المستفيد الأول، ضرورياً لفهم فعالية الممارسات التعليمية وتأثيرها على تطوير مهاراتهن المستقبلية للتدريس الجامعي.

ومن هذا المنطلق، يمكن تحليل مؤشرات الأداء التدريسي من خلال عدة جوانب رئيسية، تبدأ بـ:

- **كفاءة إيصال المعرفة:** يشير هذا المؤشر إلى قدرة عضو هيئة التدريس على عرض المحتوى العلمي بطريقة دقيقة وواضحة، من خلال تنظيم وتسلسل منطقي للمفاهيم، واستخدام أمثلة واقعية وأساليب توضيحية تُسهل في تبسيط المفاهيم المعقدة. كما تتطلب هذه الكفاءة امتلاك مهارات تواصل فعالة تُمكنه من أداء دوره الأكاديمي باحتراف، بما ينعكس إيجاباً على فهم الطالبات واستيعابهن للمادة الدراسية (زهران، 2021).

- **التفاعل مع الطالبات:** يُعد التفاعل مع الطالبات من أهم مؤشرات الأداء التدريسي الفعال، إذ يركز على قدرة عضو هيئة التدريس على بناء بيئة تعليمية قائمة على المشاركة الفاعلة والانفتاح الفكري. ويظهر هذا التفاعل من خلال تشجيع الطالبات على طرح الأسئلة، والمشاركة في الحوارات الصفية، والتعبير عن آرائهن بحرية واحترام. كما يتطلب خلق مناخ من الثقة والاحترام المتبادل، يعزز من دافعية التعلم ويُثمي التفكير النقدي لدى الطالبات (Barkley & Major, 2016).

كما تُشير الأدبيات التربوية إلى أهمية تنويع أساليب الحوار، واستخدام أسئلة مفتوحة، وتقديم تغذية راجعة فعالة، مع مراعاة الفروقات الفردية (الجنابي، 2019).

- **استخدام استراتيجيات تدريس فعالة:** يُعد هذا المؤشر من أبرز مؤشرات الأداء التدريسي التي تركز على مدى قدرة عضو هيئة التدريس على التخطيط والتنفيذ الفعال للمحاضرة، من خلال توظيف استراتيجيات تعليمية متنوعة تتماشى مع أهداف التعلم وأنماط الطالبات المختلفة. فتنفيذ الدرس بشكل ناجح لا يقتصر فقط على عرض المحتوى العلمي، بل يتطلب تقديمه بأسلوب مشوق وجذاب، يعزز من دافعية التعلم ويثير انتباه الطالبات، مع ضمان انتقال أثر التعلم إلى مواقف تعليمية وحياتية متعددة (Felder & Brent, 2009).

وتتضمن المهام الفرعية لتنفيذ الدرس المؤشرات التالية: (أحمد؛ ومجد؛ وأبو المجد، 2023)

- تنويع الأساليب التعليمية المستخدمة في عرض المحاضرة.
- تقديم المحتوى بأسلوب جذاب يُشعل الفضول الأكاديمي.
- ربط المادة النظرية بالتطبيقات العملية والمواقف الحياتية.

■ توفير بيئة تعليمية محفزة للتفاعل والمشاركة الجماعية.

■ الالتزام بالقيم الأخلاقية التربوية خلال العرض والشرح (أحمد؛ محمد؛ أبو المجد، 2023).

ويُستند في ذلك إلى مبادئ تربوية تُعزز من جودة الأداء، كتشجيع التفكير النقدي، وتحفيز المبادرة والاكتشاف، وتنمية روح التعاون، والاحترام المتبادل، وتحمل المسؤولية (دخيك، حسانين، والمصري، 2017).

- **القدرة على التحفيز والإلهام:** يقيس هذا المؤشر مدى قدرة عضو هيئة التدريس على نقل الشغف بالمادة التعليمية إلى الطالبات، وتحفيزهن لاكتشاف إمكاناتهن الكاملة. ويتحقق ذلك من خلال استخدام أساليب عرض مشوقة، وربط المحتوى بحياة الطالبات ومجال تخصصهن، وتشجيع حب المعرفة والفضول العلمي، مما يُسهم في بناء علاقة وجدانية إيجابية مع التعلم (Deci & Ryan, 2000).

- **التقويم البناء والفعال:** يُركز هذا المؤشر على استخدام عضو هيئة التدريس لأدوات تقويم متنوعة وعادلة، تُمكنه من قياس مدى تحقق الأهداف التعليمية، مع تقديم تغذية راجعة هادفة وفي الوقت المناسب. وتُعد هذه العملية جزءاً لا يتجزأ من التعلم ذاته، إذ تساعد الطالبات على التعرف على نقاط قوتهن وضعفهن وتطوير أدائهن الأكاديمي باستمرار (الأسود، 2021).

ومما سبق يتضح أن فاعلية الأداء التدريسي لا تُبنى على عنصر واحد، بل تعتمد على تكامل منظومة من المؤشرات التي تتداخل فيما بينها لتشكل بيئة تعليمية ثرية وفعالة. فإيصال المعرفة بوضوح، والتفاعل البناء مع الطالبات، وتوظيف استراتيجيات تدريس متنوعة، وتحفيز الطالبات وإلهامهن، واستخدام تقويم بناء، كلها مكونات تسهم في تعزيز تجربة التعلم الجامعي وتحقيق أهدافها. هذا التكامل لا ينعكس فقط على التحصيل الأكاديمي، بل يمتد إلى بناء مهارات الطالبات المستقبلية، وتمكينهن من التفكير النقدي، والعمل الجماعي، وتحمل المسؤولية، مما يجعل هذه المؤشرات ركيزة أساسية لتطوير التعليم الجامعي وتحقيق جودة مستدامة فيه.

#### المهارات المستقبلية:

يشهد العالم في الوقت الراهن تحولات متسارعة ترتبط بثورة المعرفة والذكاء الاصطناعي والعلوم التكنولوجية، وهو ما أدى إلى إعادة تشكيل معايير النجاح والتميز في التعليم العالي. وقد أصبحت المهارات المستقبلية محوراً أساسياً في هذا التحول، كونها تمثل أدوات ضرورية لتمكين الأفراد من مواجهة تحديات الحياة المهنية والاجتماعية المستقبلية، من خلال تعزيز قدراتهم المعرفية والمهارية والقيمية.

وقد تعددت تعريفات المهارات المستقبلية في الأدبيات التربوية الحديثة. إذ عرّفها حمدي (2016) بأنها "مجموعة من المهارات التي ينبغي للمتعلمين إتقانها لتحقيق أهدافهم التنموية، وتشمل مهارات التفكير الإبداعي، والتفكير الناقد، وحل المشكلات، والتواصل، والتعاون، والعمل الجماعي، والتعلم الذاتي، إلى جانب مهارات ما وراء المعرفة والوعي التكنولوجي". ويشير هذا التعريف إلى أن التمكين من المهارات المستقبلية يتطلب توافقاً بين المعرفة النظرية والتطبيقات التكنولوجية الحديثة.

وفي ذات السياق، ترى موسى (2021) أن المهارات المستقبلية تُشكل امتداداً لمفهوم "التربية الشاملة"، حيث تهدف إلى إعداد الأفراد للمشاركة الفاعلة في عالم متسارع التغير، يتزايد فيه تأثير التكنولوجيا والعلوم، وذلك من خلال تعزيز مهارات التفكير المستقبلي والقدرة على استشراف التحولات القادمة.

أما الخضاري (2021) فقد قدّم تعريفاً يمتدش مع التوجهات الوطنية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، موضحاً أن المهارات المستقبلية تمثل "مجموعة من المتطلبات المعرفية والمهارية التي تلبي حاجات المتعلمين داخل الجامعات السعودية، من أجل تعزيز قدرتهم على التكيف مع المتغيرات، ومواجهة تحديات المستقبل بثقة وكفاءة". وتضمنت هذه المهارات: التفكير النقدي، اتخاذ القرار، مهارات التواصل، مهارات التفاوض، الإبداع والابتكار، التعلم الذاتي، والتكيف الاجتماعي.

وعلى الصعيد الدولي، أشار المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum, 2020) إلى أن المهارات المستقبلية تتمثل في "مجموعة الكفاءات التي تمكّن الأفراد من التكيف مع بيئات مهنية وتعليمية تتسم بالديناميكية والابتكار"، وتشمل: التفكير النقدي، المهارات الرقمية، التعلم مدى الحياة، والقدرة على العمل في بيئات متعددة الثقافات.



### أبعاد مهارات المستقبل

وفقاً لما أوضحه (Ehlers & Kellermann 2019: 3)، تُقسم مهارات المستقبل إلى ثلاثة أبعاد رئيسة مترابطة، تعكس تنوعاً في مجالات الكفاءة التي يحتاجها الأفراد للنجاح في بيئات العمل المتغيرة والمعقدة في المستقبل. وتُشكل هذه الأبعاد إطاراً شمولياً يدمج بين التمكين الذاتي، والقدرات التقنية، والكفاءات الاجتماعية، على النحو التالي:

- **البعد الذاتي (Subjective Dimension)** يُعنى هذا البعد بقدرة الفرد على إدارة تعلمه الذاتي وتطوره الشخصي بصورة مستدامة، مما يُمكنه من التكيف مع المتغيرات، وتحديث معارفه ومهاراته بما يتناسب مع تحولات سوق العمل. ويُعد هذا البعد أساساً في بناء شخصية مرنة، قادرة على مواجهة التحديات، وتحقيق المشاركة الفاعلة في بناء المستقبل المهني.
- **البعد الموضوعي (Object Dimension)** يركز هذا البعد على الجوانب المعرفية والتقنية، ويشير إلى قدرة الفرد على معالجة المعلومات، وتنظيم المهام، وإتقان العمل التخصصي باحترافية. ويتطلب هذا البعد امتلاك مهارات تحليلية، وإبداعية، وقدرة على توظيف الأدوات الرقمية بكفاءة، بما يعكس استيعاباً عميقاً لمتطلبات العمل وتخصصاته المختلفة.
- **البعد البيئي، الاجتماعي (Environmental/Social Dimension)** يتعلق هذا البعد بقدرة الفرد على تنظيم ذاته داخل السياقات الاجتماعية، والتفاعل الإيجابي مع الآخرين من خلال مهارات التعاون، والتواصل الفعال، والإدراك الاجتماعي. ويُعد هذا البعد ضرورياً لبناء بيئة عمل قائمة على التفاعل الجماعي، والتعددية الثقافية، والقيادة التشاركية، بما يعزز من الأداء الجماعي والمهني داخل المؤسسات المستقبلية.
- ونجد أن هذه الأبعاد الثلاثة لا تعمل بشكل منفصل، بل تتكامل لتشكل معاً بنية المهارات المستقبلية التي تُعد حجر الأساس في بناء الكفاءة المهنية الشاملة. ويتطلب هذا التكامل تفعيل دور مؤسسات التعليم العالي، ولا سيما عضو هيئة التدريس، في تنمية هذه الأبعاد من خلال مناهج متجددة، وأداء تدريسي تفاعلي، يعزز الاستقلالية، والاحترافية، والتفاعل المجتمعي في آنٍ واحد.

### تصنيف مهارات المستقبل

في ظل التغيرات المتسارعة في البيئة التعليمية العالمية، تبرز الحاجة إلى إعادة تعريف المهارات الأساسية التي يجب أن يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.

تعددت تصنيفات المهارات المستقبلية، ومن أبرز النماذج المعاصرة في هذا السياق ما قدمه Ehlers & Kellermann (2019)، حيث صنّفوا المهارات المستقبلية في إطار تكاملي يتضمن ثلاثة محاور رئيسة تحتوي على ستة عشر مهارة:

- **المهارات الذاتية:** تتعلق بكفاءة الفرد في إدارة ذاته وتعلمه واستقلاليته، وتشمل: (الاستقلالية الذاتية - المبادرة الذاتية - إدارة الذات - الدافعية للإنجاز - خفة الحركة الشخصية - الكفاءة في التعلم المستقل - الكفاءة الذاتية).
- **المهارات الموضوعية:** تركز على الجوانب المعرفية والإبداعية والرقمية، وتشمل: (الرشاقة الفكرية - الإبداع - تقبل الغموض - الثقافة الرقمية - التفكير التأملية).
- **المهارات الاجتماعية:** تُعنى بقدرة الفرد على التفاعل داخل السياقات الاجتماعية والمهنية، وتشمل: (بناء المعنى - العقلية المستقبلية - كفاءة التواصل).

تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الأدبيات التربوية المعاصرة على أن المهارات المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس يمكن تصنيفها ضمن أربعة مجالات رئيسة، على النحو التالي:

**أولاً: المهارات الرقمية:** تشكل هذه المهارات حجر الزاوية في التعليم الجامعي الحديث، وتشمل: (إتقان استخدام أنظمة إدارة التعلم (LMS) مثل Moodle و Blackboard - وظيفة الذكاء الاصطناعي لتحليل سلوكيات المتعلمين وتعزيز التخصيص في التعليم - استخدام تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز في المحاكاة التعليمية، خاصة في التخصصات التطبيقية). (Redecker, 2017)

**ثانياً: المهارات الذهنية والإبداعية:** تتعلق بكفاءة عضو هيئة التدريس في تقديم محتوى تعليمي عميق ومبتكر، وتشمل: (التفكير النقدي والتحليل المنهجي - الإبداع في تصميم الأنشطة وأساليب العرض - التفكير التصميمي كمدخل لحل المشكلات التعليمية). (Trilling & Fadel, 2009)



**ثالثاً: مهارات القيادة والتواصل:** تلعب دوراً محورياً في بناء بيئات تعليمية محفزة، وتشمل: (تنمية استقلالية الطلبة من خلال بيئات تشاركية - تطوير مهارات التواصل الأكاديمي المؤثر - القيادة التحولية القائمة على التمكين والتغيير). (Fullan & Scott, 2009)

**رابعاً: مهارات التكيف والتعلم مدى الحياة:** تشمل القدرة على الاستمرارية في التطوير المهني والاستجابة للتغير، وتشمل: (الاستعداد المستمر لتعلم مهارات جديدة - التكيف مع الابتكارات التقنية والتربوية - الالتزام بمبدأ "التعلم مدى الحياة" بوصفه خياراً استراتيجياً. (UNESCO, 2022)

#### الأدوار المستقبلية لعضو هيئة التدريس بالجامعات:

تتداخل أدوار عضو هيئة التدريس في الجامعات بشكل متكامل بين أداء المهام التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع، حيث تُعد هذه الأدوار امتداداً لوظائف الجامعات الأساسية. وحتى يتمكن عضو هيئة التدريس من أداء هذه الأدوار بفعالية ومهنية عالية، يجب أن يتمتع بكفاءات تدريسية متميزة، إلى جانب النزاهة الأكاديمية التي تشكل قاعدة أساسية لتحقيق الأهداف التعليمية وضمان ثقة الطلبة في البيئة الجامعية.

وقد أشار أحمد؛ ومحمد؛ ورضوان (2023) إلى أن تطوير مهارات عضو هيئة التدريس يُعد عاملاً أساسياً في الارتقاء بجودة العملية التعليمية، لاسيما في ظل التحول الرقمي والتغيرات المعرفية المتسارعة التي تفرض تحديات جديدة على التعليم الجامعي. كما أكد على ضرورة تمكين عضو هيئة التدريس من استراتيجيات تدريس حديثة، وأساليب تقييم متنوعة، إلى جانب المهارات التقنية والإدارية الضرورية لإدارة العملية التعليمية بنجاح.

وتشير بعض الدراسات الحديثة (Pambudi and Gunawan, 2019)؛ (Hussin, 2018) إلى أن دور عضو هيئة التدريس المستقبلي يتحول من كونه "ناقل للمعرفة" إلى "منسق وميسر للتعلم"، ومن "مُلقن" إلى "مصمم للتجارب التعليمية التفاعلية"، مما يعزز من استقلالية الطلاب في التعلم، ويعزز من قيمة الأداء التدريسي المبني على النزاهة الأكاديمية.

ومن أبرز الأدوار المستجدة التي تفرضها متغيرات العصر كما أشار إليها سلطان وهاشم: (2022)

- نقل المعرفة وتحليلها وتوظيفها بمهارات عميقة تمكن من التعامل مع الثورة الرقمية والتقنية.
- إعداد الطلبة لمستقبل رقمي، يشمل تنمية مهارات التفكير النقدي، ومعالجة المعلومات، والتفاعل مع تكنولوجيا المستقبل.
- تعزيز القيم الأكاديمية والنزاهة، وتكوين القدوة الأخلاقية، مما ينعكس على الأداء التدريسي ويغرس الممارسات الأخلاقية في نفوس الطلبة.
- تفعيل الأدوار الإرشادية والنفسية والاجتماعية، مما يساهم في تكامل أداء عضو هيئة التدريس ويجعله محورياً مؤثراً في تكوين الشخصية المتكاملة للطلّاب.
- كما شددت تقارير حديثة (البابطين، 2018) على أهمية تطوير مهارات رقمية لدى أعضاء هيئة التدريس، مثل القدرة على التعامل مع المنصات التعليمية الإلكترونية، واستخدام أدوات التعليم عن بعد، والتفاعل مع المتعلمين بطرق تقنية فعّالة مثل Zoom Google & Classroom كذلك، تسليط الضوء على مهارات النشر الرقمي والتفاعل عبر الوسائط التكنولوجية، والتي تُمثل جزءاً محورياً من الأداء التدريسي الحديث.
- وأكدت الأدبيات (Himmetoglu et al., 2020) على أن عضو هيئة التدريس لا بد أن يتحلى بسمات مرنة واستعداد للتجديد والتطوير المستمر، ليواكب الثورة الصناعية الرابعة، بما يشمل:
- المهارات التكنولوجية (Technological Skills): وتشمل إدارة مجموعات الطلاب الافتراضية وتطوير الذات حول الأمن المعلوماتي، وتصميم بيئات تدريس مناسبة لكل الطلاب، ودمج التكنولوجيا في عمليات التدريس- التعلم.

• مهارات التوجيه والإرشاد (Guidance Skills): وتتضمن قدرته على تحقيق الدافعية، والترابط مع الطلاب انفعالية، وابتكار بيئات تعلم تشاركية، ومساعدة الطلاب من أجل تحقيق الأهداف، ومساعدة الطلاب للوصول إلى المعرفة الصحيحة، والقيادة، والاتصال الجيد، والتعامل مع غير المألوف، والتوجيه التربوي الرقمي، والتواصل مع المجتمع المحلي، وتوظيف مهارات التنسيق، وإظهار التعاطف.

• مهارات التعلم مدى الحياة (Lifelong Learning Skills) : وتشمل ممارساته لمهارات التفكير الناقد، وحل المشكلات، والتطوير الذاتي المستمر، واستخدام الطرق البحثية المتنوعة، واتباع مداخل التعلم الإبداعية، والتطوير المهني المستمر.

• السمات الشخصية والقيادية (Personal Characteristics) : وتتضمن الانفتاحية وقبول التغيير، وحب الاستطلاع العلمي، والقدرة على التكيف، والاستقصاء العلمي، والممارسات العلمية.

#### أساليب تنمية مهارات المستقبل في التعليم

في ضوء التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم في مجالات المعرفة والتكنولوجيا، تزايدت الحاجة إلى إعادة صياغة أساليب التعليم الجامعي بما يواكب متطلبات العصر، ويعزز من جاهزية الطلبة للتفاعل مع تحديات المستقبل. وتشير عبد الحميد (2021، 224) إلى أن تنمية مهارات المستقبل لدى الطلبة تتطلب استراتيجيات تعليمية تفاعلية قائمة على إشراكهم بفعالية في العملية التعليمية. ومن أبرز هذه الاستراتيجيات:

- توجيه أسئلة مفتوحة تحفز تفكير الطلبة في قضايا مستقبلية وتربطهم بسياقات واقعية.
- نشيط النقاشات الصفية التي تشجع على التعبير الحر والتفكير النقدي.
- ناء تصور مهني مستقبلي عبر التخيّل الإبداعي والتخطيط العملي.
- تعزيز التفكير الابتكاري والقدرة على تقديم حلول غير تقليدية.
- توظيف التعلم القائم على المشروعات والمشكلات.
- إعداد خطط تدريبية مرنة تركز على الكفاءات الرقمية والتفكير المنظومي.
- تشجيع البحث العلمي التطبيقي المرتبط بسوق العمل.
- توفير بيئات رقمية تدعم التعلم التعاوني والتواصل الفعال.

ومما سبق، يمكن الاستنتاج أن المهارات المستقبلية لم تعد مجرد خيار إضافي أو توجهًا تربويًا حديثًا، بل أصبحت ضرورة حتمية تفرضها التغيرات البنيوية التي يشهدها العالم في مختلف مجالات الحياة، وعلى رأسها التعليم العالي، فالتحولات المتسارعة في المعرفة، والتطور التكنولوجي، ومتطلبات سوق العمل العالمي، قد أسهمت في إعادة تشكيل الأدوار التقليدية لعضو هيئة التدريس، وأعادت توجيه بوصلة العملية التعليمية نحو مخرجات تعليمية قائمة على الكفاءة، التكيف، والابتكار.

وفي هذا السياق، يبرز دور عضو هيئة التدريس بوصفه عنصرًا محوريًا في تنمية رأس المال البشري، القادر على المساهمة في بناء مجتمع المعرفة، من خلال تبني ممارسات تدريسية تتجاوز الإلقاء والنقل، إلى استراتيجيات تعليمية تفاعلية تنمي لدى الطلبة مهارات التفكير التحليلي، والتعلم الذاتي، والعمل التعاوني، والتوجه نحو المستقبل.

كما أن تحقيق هذا التحول يتطلب إعادة هيكلة فلسفة التدريس الجامعي لتكون قائمة على التكامل بين المعرفة الأكاديمية، والقيم المؤسسية، والنزاهة الأكاديمية، حيث تتجسد العلاقة بين هذه المكونات في أداء تدريسي يتسم بالمصداقية والفعالية، ويستجيب لمتطلبات التنمية المستدامة، ويتمشى مع تطلعات رؤية المملكة 2030 في بناء جيل متمكن معرفيًا، منافس عالميًا، ومؤهل للتعامل مع متغيرات العصر الرقمي.

#### الدراسات السابقة:

##### أولاً: دراسات تناولت النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي:

هدفت دراسة السيد (2024) إلى استقصاء العلاقة بين النزاهة الأكاديمية وكل من الاستحقاق الأكاديمي ودافعية الإلتقان، مع فحص الفروق تبعًا للجنس والتخصص. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتوصلت إلى علاقة سالبة بين النزاهة الأكاديمية والاستحقاق الأكاديمي، وعلاقة موجبة بينها وبين دافعية الإلتقان، مع عدم وجود فروق دالة في المتغيرات وفقًا للنوع أو التخصص.

أما دراسة العسيوي وآخرين (2022) فقد استهدفت مقارنة واقع النزاهة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية والنيوزيلندية، واعتمدت على المنهج الوصفي المقارن. توصلت إلى ضعف السياسات المؤسسية وتطبيقات النزاهة الأكاديمية في الجامعات المصرية مقارنة بنظيرتها النيوزيلندية التي تطبق مدونات سلوك وإجراءات تقييم متقدمة.

وفي دراسة الرشيدى (2021)، تم التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بقيم النزاهة الأكاديمية في كلية التربية بجامعة حائل وعلاقتها بالأداء التدريسي، مستخدمة المنهج الوصفي واستبانتي. أظهرت النتائج التزاماً مرتفعاً بالنزاهة الأكاديمية وأداءً تدريسياً متميزاً، مع وجود علاقة طردية دالة بينهما. وسعت دراسة العزازي (2020) إلى الوقوف على واقع النزاهة الأكاديمية في جامعة سوهاج، وتقييم دور التعليم الجامعي في تعزيزها. استخدمت المنهج الوصفي واستبانة، وبيّنت النتائج انتشار مظاهر انتهاك الأمانة الأكاديمية، وضعف الدور التعليمي في تعزيز القيم، ما استلزم تقديم تصور تطويري شامل. بينما تناولت دراسة المومني (2020) دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز النزاهة الأكاديمية بالجامعات الأردنية. اعتمدت على استبيان مطبق على عينة من ثلاث جامعات أردنية، وأظهرت أن الدور متوسط بشكل عام، مع وجود فروق تعزى لنوع الكلية (علمية أو أدبية).

استهدفت دراسة الشربيني وحسانين (2019) قياس مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في خمس جامعات سعودية بقيم النزاهة الأكاديمية والمهنية، عبر منهج وصفي واستبانة. أشارت النتائج إلى اختلاف في مستوى الممارسة تبعاً لمتغيرات الجامعة والجنس والدرجة العلمية، وأوصت بتعزيز الأطر الأخلاقية ونشر ثقافة النزاهة.

ومن الدراسات الأجنبية، جاءت دراسة Newton & Draper (2025) في المملكة المتحدة لتبحث تأثير استمرار التعليم عن بعد على نزاهة الشهادات الجامعية. اعتمدت على استبيان موزع على 119 جامعة، وأظهرت أن غياب إجراءات رقابة صارمة يهدد الثقة الأكاديمية في التقييمات الإلكترونية. أما دراسة Yeung (2024) فقد تناولت تحديات الغش باستخدام الذكاء الاصطناعي في الجامعات الأسترالية، اعتمدت على مقابلات وتحليل بيانات، وأظهرت قلقاً متزايداً من استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في المهام الأكاديمية، مما استدعى تطوير سياسات تقييم جديدة.

وفي دراسة Scarfe & Roesch (2024)، اختبر الباحثان قدرة المحكّمين الجامعيين على اكتشاف إجابات امتحانية أنشأها نموذج GPT-4، فوجدوا أن معظمها مرّ دون كشف، ما يبرز فجوة كبيرة في أساليب التقييم التقليدية ويؤكد الحاجة لتحديث أدوات كشف الغش.

#### ثانياً :دراسات تناولت المهارات المستقبلية في التعليم الجامعي:

تناولت دراسة عبد العزيز؛ والسعودي (2023) الأدوار المستقبلية لعضو هيئة التدريس في ظل التحول الرقمي، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي واستبانة لعينة من 150 عضو هيئة تدريس. أكدت النتائج الحاجة إلى تعزيز المهارات الرقمية، والتدريب على أدوات التعليم الإلكتروني، وتحديث برامج التطوير المهني. وسعت دراسة مبروك؛ وبيومي (2022) إلى الكشف عن دور الجامعة في تنمية مهارات استشراف المستقبل لدى طلاب جامعة قناة السويس. اعتمدت على المنهج الوصفي واستبيان لعينة من 480 طالباً. وأبرزت النتائج أهمية الجامعة في تنمية مهارات مثل التخيل، التفكير الناقد، وحل المشكلات، مع التوصية بتطوير الأنشطة الأكاديمية.

وركزت دراسة إسماعيل (2022) على المهارات المستقبلية من وجهة نظر أساتذة ومعلمين وباحثين، واستخدمت المنهج الوصفي واستبيان لعينة من 78 مشاركاً. أظهرت النتائج أهمية مهارات التكنولوجيا، التفكير النقدي، التعلم الذاتي، والإبداع، لكنها أشارت إلى تحديات في ضعف البنية التحتية وقلة التدريب.

وفي دراسة الخضاري؛ والمانع (2021)، تم التعرف على متطلبات تنمية مهارات المستقبل في الجامعات السعودية من خلال البحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتدريس، عبر مقابلات شبه منظمة مع 15 خبيراً. خلصت الدراسة إلى ضرورة دعم البحوث المستقبلية، وتطوير أساليب التدريس والتقويم، وتحفيز أعضاء الهيئة التدريسية.

بينما ركزت دراسة ملكاوي (2020) على التعليم الجامعي بالأردن، إذ هدفت إلى قياس دور التعليم والتدريب الجامعي في تنمية المهارات المستقبلية لدى أساتذة الجامعات الحكومية. باستخدام المنهج الوصفي

واستبانة، أظهرت النتائج أن التعليم والتدريب يقدمان مستوى متوسطاً من الإعداد لهذه المهارات، مع توصيات لتطوير المناهج وبيئات التعليم.

**ومن الدراسات الأجنبية،** قدمت دراسة (Pandya, Ruhi & Patterson (2023) تحليلاً لمدى استعداد الجامعات لتزويد الطلاب بالمهارات اللازمة لسوق العمل بحلول 2030. استناداً إلى بيانات من (11) دولة، أظهرت الدراسة أن وعي الطلاب بثقتهم الذاتية في المهارات يعزز جاهزيتهم لسوق العمل، ودعت لتعزيز هذا الوعي.

وحلت دراسة Bone, Ehlinger & Stephany (2023) أكثر من (11) مليون إعلان وظيفة في المملكة المتحدة بين (2018) و(2024)، وكشفت عن تحول سوق العمل للتركيز على المهارات العملية خاصة في مجالات الذكاء الاصطناعي والوظائف الخضراء، داعية لإعادة هيكلة المناهج الجامعية لتلبية هذه التحولات.

بينما طرحت دراسة Vuorikari & Punie (2022) نموذج "Triple Helix" لتصنيف المهارات المستقبلية في التعليم العالي إلى: المهارات الذاتية، التقنية، والاجتماعية، وأوضحت كيف يمكن لتقنيات التحليل التعليمي تتبع وتطوير هذه المهارات، مما يساهم في إعداد طلاب أكثر كفاءة.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية التي يستند إليها البحث العلمي، حيث تساهم في توضيح الخلفية المعرفية للموضوع، وتحديد مواضع الاتفاق والاختلاف، كما تتيح للباحث تحديد الفجوات البحثية التي لم تُعالج بالشكل الكافي في الأدبيات السابقة، وفي ضوء ذلك، تم استعراض مجموعة من الدراسات التي تناولت ثلاثة محاور رئيسية ذات صلة مباشرة بموضوع البحث الحالي، وهي: النزاهة الأكاديمية، والأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، والمهارات المستقبلية في التعليم الجامعي.

أظهرت الدراسات السابقة، سواء العربية أو الأجنبية، اهتماماً ملحوظاً بموضوع النزاهة الأكاديمية وعلاقتها بالأداء التدريسي وتنمية المهارات المستقبلية. فقد اتفقت معظم الدراسات، مثل دراسة السيد (2024) والرشيدي (2021)، على وجود علاقة ارتباطية بين النزاهة الأكاديمية وجودة الأداء التدريسي، كما أكدت دراسة العسيوي وآخرين (2022) وجود فجوة في السياسات المؤسسية للنزاهة الأكاديمية في بعض الجامعات العربية مقارنة بنظيرتها الأجنبية.

وفي السياق ذاته، جاءت الدراسات الأجنبية مثل دراسة (Newton & Draper (2025) لتبرز أثر الاعتماد المتزايد على الامتحانات عن بُعد في تقويض الثقة في الشهادات الجامعية، في حين كشفت دراسة Yeung (2024) عن تهديدات جديدة للنزاهة الأكاديمية تمثلت في إساءة استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي. كما أوضحت دراسة (Scarfe & Roesch (2024) ضعف قدرة التقييم التقليدي في كشف الغش المدعوم بالتقنية، وهو ما يفرض تحديات مستجدة أمام أعضاء هيئة التدريس.

أما فيما يخص المهارات المستقبلية، فقد ركزت دراسات مثل عبد العزيز والسعودي (2023)، ومبروك وبيومي (2022)، وراجس (2021) على ضرورة إعادة تشكيل أدوار أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم رقمياً بما يواكب متطلبات سوق العمل. وقد دعمت ذلك نتائج الدراسات الأجنبية، مثل (Pandya et al (2023)، التي ربطت بين وعي الطلاب بمهاراتهم واستعدادهم المهني، ودراسة (Vuorikari & Punie (2022) التي قدمت نموذجاً للكفاءات المستقبلية، ودراسة (Bone et al (2023) التي دعت لإعادة تقييم مناهج التعليم العالي في ظل تغير الأولويات في سوق العمل.

وتتفق هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في التأكيد على أهمية النزاهة الأكاديمية وجودة الأداء التدريسي في دعم التعليم الجامعي، إلا أن الدراسة الحالية تنفرد بطرح رؤية تكاملية بين هذه الجوانب الثلاثة (النزاهة، الأداء، المهارات المستقبلية)، وتبني منظور الطالبات كفئة مستهدفة، مما يمنح البحث بعداً تطبيقياً وتربوياً جديداً يعكس الواقع الجامعي من وجهة نظر المتعلقات أنفسهن، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة بنفس العمق أو الترابط.

#### الدراسة الميدانية وإجراءاتها:



هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تكاملية النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالبات ودورها في تطوير المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي.

#### منهج الدراسة:

يعد المنهج الوصفي هو المنهج الملائم لطبيعة الدراسة وأهدافها، لأنه يعمل على "تفسير وتحليل المعلومات واستخلاص دلالات، تفيد في الوقوف على واقع تكاملية النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالبات ودورها في تطوير المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي، حيث يعرف المنهج الوصفي: "بأنه المنهج الذي يقوم على تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات في تطوير الواقع وتحسينه" (العساف، 2003)

#### مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع طالبات قسم تعليم الطفولة المبكرة بالداودي، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية وأن تكون طبقية، لتمثل المجتمع الأصلي، وبلغ عدد هذه العينة (128) من طالبات قسم تعليم الطفولة المبكرة بالداودي.

#### أداة الدراسة:

صممت أداة الدراسة في صورة استبانة بغرض التعرف على واقع تكاملية النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالبات ودورها في تطوير المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي، واعتمدت الدراسة على استخدام الاستبانة لأنها ترصد الوقائع الفعلية بهدف معرفتها بشكل أعمق، وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وفي ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، عملت الباحثة على صياغة الاستبانة في شكلها النهائي المكون من (67) فقرة، وكانت على ثلاثة محاور وهي: المحور الأول: النزاهة الأكاديمية. المحور الثاني: الأداء التدريسي. المحور الثالث: المهارات المستقبلية لدى عضو هيئة التدريس.

#### وصف الأداة (الاستبانة):

استخدمت الدراسة "مقياس ليكرت ذو التدرج الخماسي" للتعبير عن استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة على هذا النحو: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، بحيث يتم إعطاء القيمة الوزنية (5) إلى أوافق بشدة، (4) إلى أوافق، (3) إلى محايد، (2) إلى لا أوافق، (1) إلى لا أوافق بشدة، وتكونت الاستبانة في هذه الدراسة من (67) فقرة تتوزع كما يلي: النزاهة الأكاديمية = 18 فقرة. الأداء التدريسي = 24 فقرة. المهارات المستقبلية لعضو هيئة التدريس = 25 فقرة.

#### الصدق الظاهري لأداة البحث:

ولحساب الصدق للاستبانة تم الاعتماد على طريقة صدق المحكمين، حيث عرضت الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم 5 محكمين من المتخصصين والتربويين، لمعرفة وجهة نظرهم للاستبانة في تحقيق أهدافها ومدى فعاليتها ومدى قياسها لأهدافها، وعدلت الاستبانة في صورتها النهائية بناءً على توجيهات المحكمين الأكثر اتفاقاً حيث كانت فقرات الاستبانة 71 فقرة قبل التعديل و(67) فقرة بعد التعديل. الاتساق الداخلي ومدى صدقه لمحاور الاستبانة: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم حساب معامل الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجات الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما في الجدول التالي:

جدول رقم (1) يوضح معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجات الكلية للمحور الأول



يوضح الجدول رقم (1) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور، حيث تراوحت ما بين (0.929-0.270). وجميعها دالة إحصائية، وبذلك تعد عبارات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

| المحور الثالث |          |               |         |    |          |               |         |    |          |               |         |
|---------------|----------|---------------|---------|----|----------|---------------|---------|----|----------|---------------|---------|
| م             | الارتباط | مستوى الدلالة | الدلالة | م  | الارتباط | مستوى الدلالة | الدلالة | م  | الارتباط | مستوى الدلالة | الدلالة |
| 1             | .832**   | د1            | 0.01    | 7  | .903**   | د1            | 0.01    | 13 | .662**   | د1            | 0.01    |
| 2             | .270**   | د1            | 0.01    | 8  | .789**   | د1            | 0.01    | 14 | .882**   | د1            | 0.01    |
| 3             | .872**   | د1            | 0.01    | 9  | .378*    | د1            | 0.01    | 15 | .829**   | د1            | 0.01    |
| 4             | .929**   | د1            | 0.01    | 10 | .864**   | د1            | 0.01    | 16 | .888**   | د1            | 0.01    |
| 5             | .745**   | د1            | 0.01    | 11 | .417*    | د1            | 0.01    | 17 | .909**   | د1            | 0.01    |
| 6             | .872**   | د1            | 0.01    | 12 | .850**   | د1            | 0.01    | 18 | .914**   | د1            | 0.01    |

جدول رقم (2) يوضح معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجات الكلية للمحور الثاني

يوضح الجدول رقم (2) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجات الكلية للمحور، حيث تراوحت ما بين (0.961-0.629). وجميعها دالة إحصائية، وبذلك تعد عبارات الاستبانة صادقة لما

| المحور الثاني |          |               |         |    |          |               |         |    |          |               |         |
|---------------|----------|---------------|---------|----|----------|---------------|---------|----|----------|---------------|---------|
| م             | الارتباط | مستوى الدلالة | الدلالة | م  | الارتباط | مستوى الدلالة | الدلالة | م  | الارتباط | مستوى الدلالة | الدلالة |
| 19            | .947**   | د1            | 0.01    | 27 | .931**   | د1            | 0.05    | 35 | .769**   | د1            | 0.01    |
| 20            | .936**   | د1            | 0.01    | 28 | .957**   | د1            | 0.01    | 36 | .940**   | د1            | 0.01    |
| 21            | .948**   | د1            | 0.01    | 29 | .892**   | د1            | 0.05    | 37 | .951**   | د1            | 0.01    |
| 22            | .923**   | د1            | 0.01    | 30 | .716*    | د1            | 0.01    | 38 | .950**   | د1            | 0.01    |
| 23            | .732**   | د1            | 0.01    | 31 | .774**   | د1            | 0.01    | 39 | .810**   | د1            | 0.01    |
| 24            | .907**   | د1            | 0.01    | 32 | .945**   | د1            | 0.01    | 40 | .629**   | د1            | 0.01    |
| 25            | .920**   | د1            | 0.01    | 33 | .961**   | د1            | 0.01    | 41 | .921**   | د1            | 0.01    |
| 26            | .953**   | د1            | 0.01    | 34 | .701**   | د1            | 0.01    | 42 | .698**   | د1            | 0.01    |

وضعت لقياسه.

جدول رقم (3) يوضح معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجات الكلية للمحور الثالث

|      |    |        |    |      |    |        |    |      |    |        |    |
|------|----|--------|----|------|----|--------|----|------|----|--------|----|
| 0.01 | د1 | .811** | 61 | 0.01 | د1 | .966** | 52 | 0.01 | د1 | .791** | 43 |
| 0.01 | د1 | .745** | 62 | 0.05 | د1 | .730** | 53 | 0.01 | د1 | .936** | 44 |
| 0.01 | د1 | .955** | 63 | 0.01 | د1 | .940*  | 54 | 0.01 | د1 | .881** | 45 |
| 0.01 | د1 | .934** | 64 | 0.01 | د1 | .939** | 55 | 0.01 | د1 | .933** | 46 |
| 0.01 | د1 | .956** | 65 | 0.01 | د1 | .923** | 56 | 0.01 | د1 | .950** | 47 |
| 0.01 | د1 | .953** | 66 | 0.01 | د1 | .768** | 57 | 0.01 | د1 | .947** | 48 |
| 0.01 | د1 | .947** | 67 | 0.01 | د1 | .778** | 58 | 0.01 | د1 | .947** | 49 |
|      |    |        |    | 0.01 | د1 | .790** | 59 | 0.01 | د1 | .944** | 50 |
|      |    |        |    | 0.01 | د1 | .813** | 60 | 0.05 | د1 | .954** | 51 |

يوضح الجدول رقم (3) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجات الكلية للمحور، حيث تراوحت ما بين (.966-.730) وجميعها دالة إحصائية، وبذلك تعد عبارات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (4) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين المعدل الكلي لفقرات الاستبانة ومعدل كل محور من محاور الدراسة.

| م | المحاور       | الارتباط | مستوى الدلالة | الدلالة |
|---|---------------|----------|---------------|---------|
| 1 | المحور الأول  | .942**   | د1            | 0.01    |
| 2 | المحور الثاني | .991**   | د1            | 0.01    |
| 3 | المحور الثالث | .985**   | د1            | 0.01    |

يتضح من خلال الجدول رقم (4) بأن معامل الارتباط بين المعدل الكلي لفقرات الاستبانة ومعدل كل محور من محاور الدراسة تتراوح بين (.991-.942)، وهذا يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لجميع محاور الدراسة، وأن معاملات الارتباط جميعها بين محاور الاستبيان وبين المجموع الكلي له، دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وهذا يدل على صدق وتجانس محاور الاستبانة.

ثبات الاستبانة:

ولحساب ثبات الاستبانة تم تطبيقها على عينة من الطالبات بلغ عددهن (37) طالبة، وبعد حوالي أسبوعين تم إعادة التطبيق للاستبانة على العينة ذاتها، وأعطت معاملات ثبات مقبولة بلغت (.983)، وتم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ.

جدول (5) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة.

| م | المحور                                    | عدد البنود | معامل ثبات ألفا كرونباخ |
|---|-------------------------------------------|------------|-------------------------|
| 1 | النزاهة الأكاديمية.                       | 18         | .955                    |
| 2 | الأداء التدريسي الفعال.                   | 24         | .980                    |
| 3 | المهارات المستقبلية لدى عضو هيئة التدريس. | 25         | .983                    |

|      |    |               |
|------|----|---------------|
| .991 | 67 | الاستبانة ككل |
|------|----|---------------|

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبانة كلية بلغت (0.991)، وهي نسبة ثبات مناسبة، وهذا يؤكد على ثقة الباحثة باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، والوثوق بنتائج تطبيقها، وبذلك تكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات الاستبانة في صورتها النهائية، وأنها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية، مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لجمع البيانات اللازمة.

#### التحليل الإحصائي:

اعتمدت الباحثة في جمع بيانات ومعلومات الدراسة بالاعتماد على الإطار النظري والدراسات السابقة، وقامت بتبويبها وتفرغ البيانات في جداول، ثم استخدمت الباحثة لتحليل البيانات البرنامج الإحصائي الخاص بالعلوم الإنسانية والاجتماعية spss لتحليل البيانات، عن طريق تطبيق بعض الأساليب الإحصائية التي تتلاءم مع طبيعة الدراسة الحالية، ومن ثم تفسير النتائج، وذلك على النحو التالي:

**المحور الأول:** النزاهة الأكاديمية: سعت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمبادئ النزاهة الأكاديمية من وجهة نظر الطالبات. وقد تم تقسيم هذا المحور إلى عدد من الأبعاد التي تعكس القيم والممارسات الأخلاقية في السياق الأكاديمي، وهي: (النزاهة الأكاديمية في الجانب الشخصي- النزاهة الأكاديمية في الجانب الاجتماعي- النزاهة الأكاديمية في الجانب الأكاديمي).

وقد تم تحليل استجابات الطالبات من خلال احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد المحور بشكل منفصل، إضافة إلى عرض نتائج الدرجة الكلية وأبعاد محور النزاهة الأكاديمية، وذلك بهدف التعرف على مستوى إدراك الطالبات لممارسات النزاهة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتحديد ترتيب الأبعاد بحسب مستويات الممارسة المدركة.

وفيما يلي عرض نتائج الدرجة الكلية وأبعاد محور النزاهة الأكاديمية، ثم عرض لنتائج كل بعد على حده، وفي سبيل (الاستبانة)، والجدول التالي يوضح معيار الحكم.

**(6) جدول معيار الحكم لتقدير أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة،**

| المتوسط       | درجة الموافقة |
|---------------|---------------|
| (5 - 4.20)    | مرتفع         |
| (4.19 - 3.40) | مرتفع         |
| (3.39 - 2.6)  | متوسط         |
| (2.59 - 1.8)  | منخفض         |
| (1.79 - 1)    | منخفض جداً    |

#### عرض نتائج الدرجة الكلية وأبعاد محور النزاهة الأكاديمية

**جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للنزاهة الأكاديمية**

| م | العبارات                                         | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|---|--------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 1 | البعد الأول: النزاهة الأكاديمية في الجانب الشخصي | 25.13           | 4.02              | 2       | مرتفع         |

|       |   |       |       |                                                      |   |
|-------|---|-------|-------|------------------------------------------------------|---|
| مرتفع | 1 | 2.78  | 26.67 | البعد الثاني: النزاهة الأكاديمية في الجانب الاجتماعي | 2 |
| مرتفع | 3 | 4.43  | 24.85 | البعد الثالث: النزاهة الأكاديمية في الجانب الأكاديمي | 3 |
| مرتفع |   | 10.64 | 76.66 | الكلية                                               |   |

يتضح من جدول رقم (7) أن متوسط استجابات الطالبات حول مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمبادئ النزاهة الأكاديمية بلغ (76.66) بانحراف معياري قدره (10.64)، مما يعكس مستوى مرتفعاً من الالتزام بمبادئ النزاهة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس. ويشير ذلك إلى إدراك إيجابي من الطالبات للسلوكيات الأخلاقية والمهنية التي يمارسها أعضاء الهيئة التدريسية داخل بيئة التعليم الجامعي.

كما أظهرت النتائج أن جميع أبعاد النزاهة الأكاديمية الثلاثة جاءت بدرجة مرتفعة، وهو ما يدل على وجود وعي أخلاقي متقدم لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه القيم الجامعية والسلوك المهني المسؤول. وقد جاء بُعد النزاهة الأكاديمية في الجانب الاجتماعي في المرتبة الأولى، مما يبرز حرص أعضاء هيئة التدريس على تعزيز بيئة جامعية تقوم على الاحترام المتبادل، والعدالة في المعاملة، وتشجيع التعاون ضمن أطر أخلاقية واضحة، وجاء في المرتبة الثانية بُعد النزاهة الأكاديمية في الجانب الشخصي، ما يشير إلى إدراك الطالبات لسلوكيات إيجابية من قبل أعضاء هيئة التدريس، كتحمل المسؤولية، والشفافية، وهي عناصر تعزز الثقة في العلاقة التعليمية، أما بُعد النزاهة الأكاديمية في الجانب الأكاديمي فقد جاء في المرتبة الثالثة، رغم أنه لا يزال ضمن المستوى المرتفع، مما قد يشير إلى تفاوت نسبي في تطبيق بعض الممارسات الأكاديمية، كالدقة في تقديم المعلومات، وتجنب التحيز، وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الشربيني وحسانين (2019) التي أكدت أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للنزاهة الأكاديمية كانت مرتفعة، في حين تختلف عن نتائج دراسة المومني (2020) والعزازي (2020) اللتين أشارتا إلى أن مستوى ممارسة النزاهة الأكاديمية جاء بدرجة متوسطة.

وفيما يلي عرض لنتائج الأبعاد في التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمبادئ النزاهة الأكاديمية من وجهة نظر الطالبات.

#### البعد الأول: النزاهة الأكاديمية في الجانب الشخصي:

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبُعد النزاهة الأكاديمية في الجانب الشخصي.

| م | العبارات                                                            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|---|---------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 1 | يلتزم عضو هيئة التدريس بالصدق في أحاديثه وتعاملاته.                 | 4.41            | .554              | 3       | مرتفع         |
| 2 | يتعامل عضو هيئة التدريس مع الجميع بأمانة واحترام.                   | 4.75            | .571              | 1       | مرتفع         |
| 3 | يُقرّ عضو هيئة التدريس بالأخطاء عند وقوعها ويتحمل نتائجها بمسؤولية. | 3.57            | 1.32              | 6       | مرتفع         |
| 4 | يقدم المعلومات للطالبات بشكل دقيق وصادق.                            | 4.01            | .947              | 4       | مرتفع         |
| 5 | يحافظ عضو هيئة التدريس على خصوصية بيانات الطالبات.                  | 4.42            | .597              | 2       | مرتفع         |
| 6 | يُظهر عضو هيئة التدريس تفهماً وصبراً أثناء تواصله مع الطالبات.      | 3.94            | .924              | 5       | مرتفع         |

يتضح من الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمبادئ النزاهة الأكاديمية من وجهة نظر الطالبات، تراوحت بين (3.57-4.75)، مما يعكس درجة وعي عالية لدى أعضاء هيئة التدريس بمسؤولياتهم الأخلاقية والشخصية في تعاملهم مع الطالبات، وسعيهم المستمر للحفاظ على الثقة والمصداقية في العلاقة الأكاديمية، كما يعكس ذلك إدراكاً مرتفعاً لدى الطالبات حول ممارسات النزاهة الأكاديمية الشخصية لأعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت عبارات هذا البعد الخاص بالنزاهة الأكاديمية في الجانب الشخصي ترتيباً معيناً، حيث احتلت العبارة "يتعامل عضو هيئة التدريس مع الجميع بأمانة واحترام" المرتبة الأولى باستجابة مرتفعة جداً، بمتوسط حسابي بلغ (4.75)، مما يعكس إدراكاً عالياً من قبل الطالبات لأهمية العدالة والمساواة في المعاملة داخل البيئة الأكاديمية. ويتفق ذلك مع دراسة ضو (2022) التي أشارت إلى أن التزام أعضاء هيئة التدريس بالعدل والاحترام في التعامل مع الطلبة يُعد من أهم ركائز بناء علاقة أكاديمية إيجابية قائمة على الثقة والاحترام المتبادل، ويُسهم في تهيئة بيئة تعليمية محفزة وأمنة. جاءت العبارة التي تنص على "يُقرّ عضو هيئة التدريس بالأخطاء عند وقوعها ويتحمل نتائجها بمسؤولية"، في المرتبة الأخيرة ضمن بعد النزاهة الأكاديمية في الجانب الشخصي، بمتوسط حسابي (3.57)، وهو ما يعكس إدراكاً منخفضاً نسبياً لهذا السلوك مقارنة بقيّة العبارات. ويرجع ذلك إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس قد يترددون في الاعتراف بالأخطاء خشية التأثير السلبي على صورتهم المهنية، رغم أن هذا السلوك يُعد من مؤشرات النزاهة الأكاديمية الفعلية. ويتفق ذلك مع دراسة Kier & Ives (2022) التي أشارت إلى أن دعم مبادئ الشفافية والمساءلة داخل البيئة الأكاديمية يعزز من ثقة الطلاب ويُسهم في تحسين جودة العلاقة التعليمية، مما يُفضي إلى بيئة تعلم أكثر أماناً وتشاركية.

#### البعد الثاني: النزاهة الأكاديمية في الجانب الاجتماعي:

جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمبادئ النزاهة الأكاديمية في الجانب الاجتماعي.

| م  | العبارات                                                                        | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 7  | يشجع عضو هيئة التدريس على التعاون بين الطالبات بطريقة تحترم القواعد الأكاديمية. | 4.01            | .938              | 6       | مرتفع         |
| 8  | يُعامل عضو هيئة التدريس الطالبات بعدالة دون تمييز.                              | 4.33            | .630              | 5       | مرتفع         |
| 9  | يسهم عضو هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الاحترام المتبادل داخل القاعة الدراسية.    | 4.78            | .451              | 1       | مرتفع         |
| 10 | يُشجع عضو هيئة التدريس على العمل الجماعي وفق حدود السلوك الأكاديمي السليم.      | 4.39            | .550              | 4       | مرتفع         |
| 11 | يُعدّ عضو هيئة التدريس قدوة في التمسك بالقيم داخل الجامعة.                      | 4.73            | .567              | 2       | مرتفع         |
| 12 | يشجع الطالبات على تحمل المسؤولية في الأنشطة الجامعية.                           | 4.41            | .525              | 3       | مرتفع         |

يتضح من الجدول رقم (9) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمبادئ النزاهة الأكاديمية من وجهة نظر الطالبات، تراوحت بين (4.01-4.78)، مما يعكس مستوى مرتفعاً من تطبيق النزاهة الأكاديمية في الجانب الاجتماعي. كما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بوعي عالٍ تجاه مبادئ النزاهة الأكاديمية، وأن ممارساتهم تساهم في تعزيز ثقافة احترام الآخر والعمل الجماعي داخل البيئة الجامعية. وقد احتلت عبارة "يسهم عضو هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الاحترام المتبادل



داخل القاعة الدراسية" على الترتيب الأول باستجابة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.78)، وهو ما يدل على أن الطالبات يدركن مدى أهمية هذا السلوك الأكاديمي في بناء بيئة تعليمية إيجابية، ويؤكد ذلك الدور الهام لأعضاء هيئة التدريس في خلق جو من الاحترام المتبادل داخل الفصول الدراسية. يتفق هذا مع نتائج دراسة Almutairi (2022) التي أكدت أن التفاعل المبني على الاحترام بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة يُسهم في تعزيز الانخراط الأكاديمي ويقلل من احتمالات السلوكيات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية، خاصة عند إدماج مبادئ العدالة والانصاف.

أما عبارة "يشجع عضو هيئة التدريس على التعاون بين الطالبات بطريقة تحترم القواعد الأكاديمية"، فقد جاءت في الترتيب الأخير ضمن هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (4.01)، رغم أنها تقع ضمن الفئة التقديرية "مرتفع". يشير ذلك لتعزيز ثقافة التعاون القائم على الانضباط الأكاديمي بين الطالبات، وقد يعود هذا الانخفاض النسبي إلى ضعف التوجيه المباشر أو إلى عدم وضوح معايير العمل الجماعي الأكاديمي من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس. وقد أكدت دراسة (Knepp & Knepp, 2022) أن ضعف تطبيق معايير النزاهة الأكاديمية في التفاعلات الصفية والعمل الجماعي يمكن أن يُسهم في إضعاف فعالية العملية التعليمية داخل القاعات الدراسية، خاصة حين يغيب الوضوح في الأدوار أو تنخفض المعايير الأخلاقية في بيئة التعلم.

#### البعد الثالث: النزاهة الأكاديمية في الجانب الأكاديمي:

جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبُعد النزاهة الأكاديمية في الجانب الأكاديمي.

| م  | العبارات                                                        | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|----|-----------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 13 | يُقيم عضو هيئة التدريس الطالبات بطريقة عادلة وشفافة.            | 4.30            | .670              | 2       | مرتفع         |
| 14 | يعرض خطة المقرر بشكل واضح ومنظم في بداية الفصل الدراسي.         | 4.03            | .942              | 4       | مرتفع         |
| 15 | يتخذ إجراءات واضحة عند حدوث مخالفات أكاديمية مثل الغش.          | 4.40            | .553              | 1       | مرتفع         |
| 16 | يشجع الطالبات على تقديم أعمال أصلية من إعدادهن.                 | 4.03            | .963              | 4       | مرتفع         |
| 17 | يقدم ملاحظات عادلة وواضحة بعد التقييم.                          | 3.99            | .909              | 5       | مرتفع         |
| 18 | يُعزز أهمية الأمانة العلمية في جميع التكاليف والأنشطة الدراسية. | 4.08            | .939              | 3       | مرتفع         |

يتضح من الجدول رقم (10) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمبادئ النزاهة الأكاديمية في جانبها الأكاديمي من وجهة نظر الطالبات، تراوحت بين (3.99-4.40)، مما يعكس مستوى تقدير "مرتفع"، وهو ما يشير إلى وجود وعي واضح لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية الالتزام بالسلوكيات المهنية في إطار المهام الأكاديمية، مثل التقويم العادل، واحترام حقوق الطالبات، وتطبيق الإجراءات النظامية في مواجهة المخالفات الأكاديمية. وقد احتلت العبارة: "يتخذ إجراءات واضحة عند حدوث مخالفات أكاديمية مثل الغش" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.40)، مما يعكس إدراك الطالبات لأهمية هذا البُعد في حماية نزاهة بيئة التعلم وضمان العدالة الأكاديمية، وهذا يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يحرصون على تبني لوائح جامعية واضحة في التعامل مع حالات الإخلال بالأمانة الأكاديمية، وهو ما يسهم في خلق بيئة تعليمية قائمة على الشفافية والانضباط. وهذا يتفق مع دراسة الشربيني وحسنين (2019) التي تشير إلى أن تفعيل الإطار الأخلاقي وتعزيز الشفافية في التقويم والعملية التعليمية من أهم العوامل في بناء ثقافة أكاديمية تقوم على النزاهة والمساءلة.

أما العبارة التي تنص على " يقدم ملاحظات عادلة وواضحة بعد التقييم."، فقد جاءت في الترتيب الأخير ضمن هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.99)، مما يشير إلى تفاوت نسبي في الممارسة بين أعضاء هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى ضغوط العمل أو ضعف الاهتمام بالتغذية الراجعة الكتابية، على الرغم من أهميتها في تحسين أداء الطالبات وتطوير قدراتهن. وهذا يتفق مع دراسة العزازي (2020) التي تشير إلى أن درجة ممارسة القيم المرتبطة بالشفافية والعدالة كانت متوسطة في بعض الممارسات الأكاديمية. وتُظهر نتائج هذا المحور ككل بُعدًا تكامليًا في ممارسات النزاهة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث يتجلى الالتزام القيمي بشكل أكبر في الجوانب الاجتماعية، تليها الجوانب الشخصية، ثم الأكاديمية. وعلى الرغم من أن التقديرات لجميع الأبعاد جاءت مرتفعة، فإن النتائج تُشير إلى أهمية تعزيز ثقافة المساءلة الذاتية والشفافية، خصوصًا في ما يتعلق بالتمسك بالمعايير الأخلاقية الأكاديمية، والاعتراف بالأخطاء، وتقديم التغذية الراجعة البناءة، وهو ما من شأنه أن يعزز مناخ الثقة، ويسهم في ترسيخ بيئة تعليمية داعمة لتطوير المهارات المستقبلية للتعليم الجامعي.

#### المحور الثاني: الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس

سعت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارات الأداء التدريسي من وجهة نظر الطالبات، وذلك لما لهذه المهارات من دور محوري في رفع كفاءة العملية التعليمية وضمان جودة المخرجات الأكاديمية، وقد تم تقسيم هذا المحور إلى أربعة أبعاد رئيسة تمثل مكونات الأداء التدريسي الفعال، وهي: (التخطيط للتدريس- تنفيذ التدريس- مهارات الاتصال- التقويم والتغذية الراجعة) وقد تم تحليل استجابات الطالبات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد على حدة، عرض نتائج الدرجة الكلية وأبعاد المحور، بهدف الكشف عن مستوى إدراك الطالبات لممارسات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بكل جانب من جوانب الأداء التدريسي.

#### عرض نتائج الدرجة الكلية وأبعاد محور الأداء التدريسي

**جدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للأداء التدريسي.**

| م | العبارات                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|---|-----------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 1 | البعد الأول: التخطيط للتدريس            | 22.88           | 6.69              | 4       | مرتفع         |
| 2 | البعد الثاني: تنفيذ التدريس             | 23.04           | 6.04              | 3       | مرتفع         |
| 3 | البعد الثالث: مهارات الاتصال.           | 25.20           | 4.16              | 1       | مرتفع         |
| 4 | البعد الرابع: التقويم والتغذية الراجعة. | 25.06           | 4.02              | 2       | مرتفع         |
|   | الكلية                                  | 96.19           | 20.23             |         | مرتفع         |

يتضح من جدول رقم (11) أن متوسط استجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمحور الأداء التدريسي بلغ (96.19) بانحراف معياري قدره (20.23)، وهو ما يشير إلى مستوى مرتفع من الأداء التدريسي بشكل عام، ويعكس إدراكًا إيجابيًا من الطالبات نحو فعالية أعضاء هيئة التدريس في الجوانب التدريسية المختلفة.

تشير نتائج الجدول إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس جاء بمستوى مرتفع عبر جميع أبعاد محور الأداء التدريسي، وهو ما يعكس كفاءة ملحوظة في ممارساتهم التعليمية. وقد جاء بُعد مهارات الاتصال في المرتبة الأولى، مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون قدرة عالية على التواصل الفعال مع الطالبات، وهو عنصر حاسم في تهيئة بيئة تعليمية محفزة ومحترمة. يليه بُعد التقويم والتغذية الراجعة في المرتبة الثانية، مما يُبرز اهتمام الأساتذة بتقديم تقييمات دقيقة وتغذية راجعة بناءة تُعزز من تعلم الطالبات وتدفعهن نحو التحسن

الأكاديمي. أما بُعد تنفيذ التدريس فجاء في المرتبة الثالثة، مما يشير إلى مستوى جيد في تطبيق استراتيجيات التدريس وتنوع الأنشطة الصفية. وأخيراً، جاء بُعد التخطيط للتدريس في المرتبة الرابعة، رغم أنه لا يزال ضمن المستوى المرتفع، مما قد يشير إلى وجود فرصة لتحسين مستوى الإعداد المسبق للدروس وتنظيم المحتوى بشكل أكثر فاعلية. وتبرز هذه النتائج تكامل الأبعاد التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس، مع إمكانية تعزيز بعض الجوانب من خلال برامج تطوير مهني مستمرة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرشدي، 2021؛ أبو الحاج، 2019) التي أظهرت أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للأداء التدريسي كان بدرجة مرتفعة. وفيما يلي عرض لنتائج الأبعاد في التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للأداء التدريسي من وجهة نظر الطالبات.

#### البعد الأول: التخطيط للتدريس:

جدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبعد التخطيط للتدريس لدى أعضاء هيئة التدريس

| م  | العبارات                                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|----|---------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 19 | يضع عضو هيئة التدريس خطة واضحة ومنظمة لكل محاضرة.       | 3.28            | 1.83              | 6       | متوسط         |
| 20 | يستخدم أنشطة تعليمية تناسب مستوى فهم الطالبات.          | 3.65            | 1.38              | 4       | مرتفع         |
| 21 | يوضح أهداف المحاضرة في بداية كل محاضرة.                 | 3.60            | 1.35              | 5       | مرتفع         |
| 22 | يلتزم بخطة دراسية منظمة ومناسبة لمحتوى المقرر.          | 4.00            | .934              | 2       | مرتفع         |
| 23 | يتقيد بالجدول الزمني الموضوع للمادة طوال الفصل الدراسي. | 4.35            | .611              | 1       | مرتفع         |
| 24 | يبدأ المحاضرة في وقتها وينهيها حسب الوقت المحدد.        | 3.97            | .951              | 3       | مرتفع         |

يتضح من الجدول رقم (12) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبعد التخطيط للتدريس من وجهة نظر الطالبات، تراوحت بين (3.28 – 4.35)، مما يعكس مستوى متوسط إلى مرتفع في تطبيق ممارسات التخطيط للتدريس. ويشير ذلك إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس في هذا البعد يتسم بالتفاوت، حيث تظهر ممارسات قوية في بعض الجوانب، بينما تظهر ممارسات أخرى جوانب قصور نسبي بحاجة إلى تعزيز. وقد احتلت العبارة: "يتقيد بالجدول الزمني الموضوع للمادة طوال الفصل الدراسي" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.35)، وهو ما يدل على التزام عالي من قبل أعضاء هيئة التدريس بإدارة الوقت الأكاديمي، واحترام الخطة الزمنية المحددة مسبقاً. ويُعد هذا المؤشر من أهم جوانب التخطيط الفعال، لما له من دور في تعزيز انضباط الطلبة وتنظيم المحتوى التعليمي. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Grapragasem, Krishnan, Joshi, Krishnan & Azlin, 2015) التي أشارت إلى أن الالتزام الزمني يُعد من ملامح التخطيط التربوي الناجح، وهو عامل أساسي في ضبط العملية التعليمية وتحقيق الأهداف التدريسية.

في المقابل، جاءت العبارة: "يضع عضو هيئة التدريس خطة واضحة ومنظمة لكل محاضرة" في الترتيب الأخير بمتوسط (3.28)، وهو ما يشير إلى ضعف نسبي في التخطيط التفصيلي اليومي، الأمر الذي قد يؤثر على تسلسل المحاضرات وترابطها، وقد يعود ذلك إلى الاعتماد على الإعداد العام للمقرر دون تخصيص دقيق لكل محاضرة تعليمية.

#### البعد الثاني: تنفيذ التدريس:

**جدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبعد تنفيذ التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس**

| م  | العبارات                                                              | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|----|-----------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 25 | يستخدم طرق تدريس متنوعة تتناسب مع طبيعة المادة.                       | 3.58            | 1.37              | 4       | مرتفع         |
| 26 | يشجع الطالبات على المشاركة الفعالة في المناقشات الصفية والتعلم النشط. | 3.68            | 1.35              | 3       | مرتفع         |
| 27 | يستخدم وسائل تعليمية حديثة تساعد على توضيح المفاهيم.                  | 3.50            | 1.32              | 5       | مرتفع         |
| 28 | يشرك الطالبات في أنشطة تعليمية تفاعلية داخل القاعة.                   | 3.58            | 1.34              | 4       | مرتفع         |
| 29 | يوظف التكنولوجيا في تقديم المحاضرات بشكل فعال.                        | 3.92            | .948              | 2       | مرتفع         |
| 30 | يقدم ملاحظات فورية للطالبات بعد تنفيذ الأنشطة الصفية.                 | 4.75            | .501              | 1       | مرتفع         |

يتضح من الجدول رقم (13) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبعد تنفيذ التدريس تراوحت بين (3.50 – 4.75)، مما يعكس مستوى مرتفعاً إلى مرتفع في تنفيذ التدريس من وجهة نظر الطالبات. ويظهر ذلك أن أداء أعضاء هيئة التدريس يتمتع بدرجة عالية من التفاعل التربوي، مع بعض التفاوت بين جوانب التنفيذ المختلفة، مما يشير إلى وجود نضج تدريسي في بعض الممارسات، يقابله بعض القصور النسبي في ممارسات أخرى. وقد جاءت العبارة: "يُقدّم ملاحظات فورية للطالبات بعد تنفيذ الأنشطة الصفية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.75)، وهو ما يدل على إدراك الطالبات لأهمية التغذية الراجعة اللحظية في تحسين الفهم وتعزيز المشاركة. وتُعد هذه الممارسة من أبرز مؤشرات جودة التنفيذ التعليمي الفعال، حيث تتيح للطالبات تعديل استجاباتهن وتصحيح مسار الفهم في الوقت المناسب. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة ميروك (2024)، التي أشارت إلى أن تقديم الملاحظات الفورية أثناء الموقف الصفّي يعزز من مهارات التفكير وتحقيق التعلم النشط، كما يُسهم في بناء علاقة تعليمية تفاعلية تُركز على الطالب كمحور للتعلم.

في المقابل، جاءت العبارة: "يستخدم وسائل تعليمية حديثة تساعد على توضيح المفاهيم" في الترتيب الأخير بمتوسط (3.50)، وهو ما يشير إلى وجود قصور نسبي في توظيف الأدوات التكنولوجية والوسائط الحديثة داخل القاعة الدراسية، رغم أهمية هذا الجانب في تحسين جودة التنفيذ. وقد يُعزى ذلك إلى تحديات مثل ضعف البنية التحتية الرقمية، أو نقص التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس على استخدام الوسائل الحديثة في الشرح والتقديم. ويتفق هذا مع دراسة سليم (2023)، التي أوضحت أن محدودية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى أعضاء هيئة التدريس تعود إلى معوقات تتعلق بالبنية التحتية ونقص التأهيل والتدريب، مما يؤثر على جودة العملية التعليمية.

**البعد الثالث: مهارات الاتصال:**

**جدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبعد مهارات الاتصال لدى أعضاء هيئة التدريس**

| م  | العبارات                                              | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|----|-------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 31 | يشرح المعلومات الصعبة بطريقة مبسطة ومفهومة.           | 4.39            | .565              | 1       | مرتفع         |
| 32 | يشجع الطالبات على طرح الأسئلة والاستفسارات بحرية.     | 4.01            | .922              | 5       | مرتفع         |
| 33 | يتفاعل بإيجابية مع استفسارات الطالبات أثناء المحاضرة. | 4.05            | .924              | 4       | مرتفع         |

|       |   |      |      |                                                        |    |
|-------|---|------|------|--------------------------------------------------------|----|
| مرتفع | 3 | .648 | 4.35 | يُظهر اهتمامًا واحترامًا لآراء الطالبات ومداخلتهن.     | 34 |
| مرتفع | 2 | .575 | 4.37 | يستخدم أساليب تواصل مختلفة لتوضيح المعلومات.           | 35 |
| مرتفع | 6 | .955 | 4.00 | يتحقق من فهم الطالبات للمفاهيم المطروحة خلال المحاضرة. | 36 |

يتضح من الجدول رقم (14) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لُبعد مهارات الاتصال تراوحت بين (4.00 – 4.39)، مما يعكس مستوى مرتفعًا في ممارسة مهارات الاتصال من وجهة نظر الطالبات. ويشير ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يُظهرون كفاءة تواصلية جيدة تُسهم في تسهيل العملية التعليمية وتحفيز التفاعل داخل المحاضرة. وقد جاءت عبارة "يشرح المعلومات الصعبة بطريقة مبسطة ومفهومة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.39)،

في المقابل، جاءت عبارة "يتحقق من فهم الطالبات للمفاهيم المطروحة خلال المحاضرة" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (4.00)، ورغم أن المتوسط يشير إلى مستوى مرتفع، إلا أن الترتيب المنخفض نسبيًا يُظهر وجود مساحة تطوير محتملة في قدرة عضو هيئة التدريس على متابعة استيعاب الطالبات بشكل منهجي خلال الشرح، سواء من خلال أسئلة تشخيصية أو تقييمات قصيرة. وتدعم ذلك دراسة van der Steen et al (2022)، التي أوضحت أن تصميم خطط تقييم تكويني فعّالة يتطلب جمع بيانات موجهة بالقرارات، مما يُمكن المعلمين من اتخاذ قرارات مدروسة لتحسين التدريس والتعلم.

#### البعد الرابع: التقييم والتغذية الراجعة:

جدول رقم (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لُبعد التقييم والتغذية الراجعة لدى أعضاء هيئة التدريس

| م  | العبارات                                                                                                             | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 37 | يستخدم عضو هيئة التدريس أدوات تقييم متنوعة (تقييم الأداء، المشاريع، والتقييم الذاتي، تقويم الأقران، والتقويم البديل) | 4.00            | .913              | 5       | مرتفع         |
| 38 | يُقدّم ملاحظات سريعة وبناءة بعد التقييمات.                                                                           | 4.02            | .900              | 4       | مرتفع         |
| 39 | يوضح معايير التقييم قبل تسليم أي مهمة دراسية.                                                                        | 4.41            | .525              | 1       | مرتفع         |
| 40 | يراعي الفروق الفردية بين الطالبات عند التقييم.                                                                       | 4.31            | .624              | 3       | مرتفع         |
| 41 | يتأكد من أن نتائج التقييم تعكس الأداء الفعلي للطالبة.                                                                | 3.97            | .917              | 6       | مرتفع         |
| 42 | يُتيح فرصًا إضافية للطالبات لتحسين الأداء الأكاديمي.                                                                 | 4.33            | .618              | 2       | مرتفع         |

يتضح من الجدول رقم (15) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لُبعد التقييم والتغذية الراجعة تراوحت بين (3.97 – 4.41)، مما يعكس مستوى مرتفعًا إلى مرتفع في هذا البعد، من وجهة نظر الطالبات. ويشير ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يُظهرون التزامًا ملحوظًا بتطبيق ممارسات تقييم متنوعة وعادلة، مع مراعاة جوانب مهمة كالمعايير، والتغذية الراجعة، والفروق الفردية، مما يعزز جودة التقويم الجامعي. وقد جاءت عبارة "يوضح معايير التقييم قبل تسليم أي مهمة دراسية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.41)، وهو ما يدل على التزام أعضاء هيئة التدريس بشفافية التقييم ووضوح المعايير، الأمر الذي يسهم في تقليل الغموض لدى الطالبات، ويزيد من شعورهن بالعدالة. وتتفق هذه



النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الطشلان (2018)، التي أكدت أن وضوح معايير التقويم والتواصل المسبق بها يسهم في تحقيق الثقة بين الطالب وعضو هيئة التدريس، ويعزز من جودة التعلم الجامعي. في المقابل، جاءت عبارة "يتأكد من أن نتائج التقييم تعكس الأداء الفعلي للطلبة" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي بلغ (3.97)، ورغم أن التقدير لا يزال ضمن المستوى "المرتفع"، إلا أنه يعكس وجود تفاوت نسبي في دقة أدوات التقويم أو الآليات ربط النتائج بالأداء الحقيقي للطلبات. وقد يُعزى ذلك إلى الاعتماد على أدوات تقويم تقليدية لا تمكن من قياس المهارات التحليلية أو الأداء العملي. وتدعم هذه النتيجة دراسة عابرة (2017)، التي بينت أن إحدى الإشكاليات التي تواجه التقييم في التعليم الجامعي هي ضعف الربط بين أدوات القياس وبين مخرجات التعلم الفعلية للطلاب، ما يؤثر على موثوقية النتائج.

تُظهر نتائج المحور الثاني ككل بُعدًا تكامليًا في ممارسات الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث يتضح التزام عام بالممارسات الفعالة، لا سيما في مجالي التنفيذ والتقييم، بينما تتجلى الحاجة إلى تعزيز قدرات التخطيط اليومي والتحقق اللحظي من الفهم. وتعكس هذه النتائج أهمية التطوير المهني المستمر، بما يشمل التدريب على مهارات التخطيط التفصيلي، وتفعيل استراتيجيات التقويم التكويني، وتعزيز مهارات الاتصال الأكاديمي، بما يحقق تطورًا ملموسًا في جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطالب.

#### المحور الثالث: المهارات المستقبلية لدى عضو هيئة التدريس.

سعت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات المستقبلية من وجهة نظر الطالب، نظرًا لما تمثله هذه المهارات من أهمية بالغة في تعزيز فاعلية العملية التعليمية، ورفع جاهزية عضو هيئة التدريس لمواكبة التطورات المتسارعة في بيئة التعليم العالي، وضمان جودة المخرجات الأكاديمية في ظل تحديات المستقبل.

وقد تم تقسيم هذا المحور إلى أربعة أبعاد رئيسة تمثل أبرز مكونات المهارات المستقبلية اللازمة للتدريس الجامعي، وهي: (المهارات الرقمية- مهارات التفكير والإبداع في التدريس- مهارات القيادة والتواصل- مهارات التكيف والتعلم مدى الحياة)

وقد تم تحليل استجابات الطالب باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد على حدة، وعرض نتائج الدرجة الكلية للمحور وأبعاده، بهدف الكشف عن مستوى إدراكهم لممارسات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بكل من هذه المهارات المستقبلية، ومدى توفرها في واقع الأداء الجامعي.

#### عرض نتائج الدرجة الكلية وأبعاد محور المهارات المستقبلية اللازمة للتدريس الجامعي:

جدول رقم (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالب حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات المستقبلية.

| م | الأبعاد                                  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|---|------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 1 | بعد: المهارات الرقمية.                   | 22.62           | 6.12              | 4       | مرتفع         |
| 2 | بعد: مهارات التفكير والإبداع في التدريس. | 26.89           | 7.11              | 1       | مرتفع         |
| 3 | بعد: مهارات القيادة والتواصل.            | 26.09           | 3.19              | 2       | مرتفع         |
|   | بعد: مهارات التكيف والتعلم مدى الحياة    | 23.66           | 5.25              | 3       | مرتفع         |

|       |       |       |        |
|-------|-------|-------|--------|
| مرتفع | 20.79 | 99.57 | الكلية |
|-------|-------|-------|--------|

يتضح من جدول رقم (16) أن متوسط استجابات الطالبات حول مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات المستقبلية بلغ (99.57) بانحراف معياري قدره (20.79)، مما يعكس مستوى مرتفعاً في امتلاك وممارسة أعضاء هيئة التدريس لهذه المهارات، ويعبر عن وعي متزايد بأهمية التوجه نحو متطلبات التدريس الجامعي في ظل التحولات الرقمية والمعرفية الحديثة. وتشير النتائج إلى أن جميع أبعاد المهارات المستقبلية الأربعة جاءت ضمن المستوى المرتفع، وهو ما يدل على اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتنمية قدراتهم المهنية بما يتوافق مع متطلبات المستقبل.

وقد جاء بُعد مهارات التفكير والإبداع في التدريس في المرتبة الأولى، وهو ما يُظهر حرص أعضاء هيئة التدريس على تطبيق استراتيجيات تدريس مبتكرة تُعزز التفكير النقدي والابتكار لدى الطلبة. يليه بُعد مهارات القيادة والتواصل، مما يعكس قدرة أعضاء هيئة التدريس على بناء علاقات تعليمية إيجابية، وقيادة المواقف التعليمية بكفاءة. ثم جاء بُعد مهارات التكيف والتعلم مدى الحياة، والذي يعكس استعداد أعضاء هيئة التدريس للتعامل مع التغيرات المتسارعة في بيئات التعليم العالي وتبني التعلم المستمر. وأخيراً، جاء بُعد المهارات الرقمية في المرتبة الرابعة، رغم بقائه ضمن المستوى المرتفع، مما قد يشير إلى حاجة نسبية لتعزيز استخدام التقنيات التعليمية المتقدمة والتكامل مع البيئة الرقمية.

وتؤكد هذه النتائج أهمية امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات مستقبلية متقدمة، في مقدمتها المهارات الرقمية، والتفكير الإبداعي، والقيادة والتواصل، والتعلم المستمر، كونها أصبحت ضرورية لمواجهة التحولات في التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل. إذ تسهم هذه المهارات في رفع كفاءة التدريس، وتحقيق بيئة تعليمية محفزة وتفاعلية. وتتفق هذه الرؤية مع ما أشار إليه Popenici & Kerr (2017) من أن تنامي التقنيات الذكية يتطلب من الأكاديميين تطوير أدوارهم وأساليبهم التعليمية، كما أكدت دراسة غنايم (2022) على أن تعزيز هذه المهارات عبر التدريب المهني ينعكس إيجاباً على الأداء الأكاديمي والتفاعل مع الطلاب. وفيما يلي عرض مفصل لنتائج كل بعد من أبعاد هذا المحور.

#### البعد الأول: المهارات الرقمية:

جدول رقم (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبعد المهارات الرقمية.

| م  | العبارات                                                                                              | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 43 | يستخدم عضو هيئة التدريس المنصات التعليمية مثل ( Moodle & Blackboard ) في عرض المقرر ومتابعة الطالبات. | 4.39            | .604              | 1       | مرتفع         |
| 44 | يوظف تقنيات الذكاء الاصطناعي أو أدوات التحليل الرقمي في تحسين العملية التعليمية.                      | 3.87            | .947              | 4       | مرتفع         |
| 45 | يُدمج الوسائط الحديثة مثل الواقع الافتراضي أو المعزز في الشرح أو التقييم، عند الحاجة.                 | 3.17            | 1.76              | 6       | متوسط         |
| 46 | يُظهر إلماماً جيداً باستخدام الأدوات الرقمية التعليمية وتطبيقها داخل المحاضرة.                        | 3.51            | 1.32              | 5       | مرتفع         |
| 47 | يشجع الطالبات على الاستفادة من الموارد التعليمية الإلكترونية والتفاعلية.                              | 3.99            | .900              | 2       | مرتفع         |
| 48 | يُقدم اكتساب الطالبات لمهارات رقمية تخدم تخصصهن الأكاديمي.                                            | 3.97            | .917              | 3       | مرتفع         |

يتضح من الجدول رقم (17) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبُعد المهارات الرقمية تراوحت بين (3.17 – 4.39)، مما يعكس تبايناً في مستوى توظيف هذه المهارات داخل البيئة التعليمية الجامعية، حيث يتراوح الأداء بين المستوى المتوسط إلى المرتفع. وتشير هذه النتيجة إلى أن الاستخدام الفعال للمنصات التعليمية الرسمية مثل (Blackboard & Moodle) يُعد من أبرز مظاهر الممارسة الرقمية، إذ حصلت العبارة "يستخدم عضو هيئة التدريس المنصات التعليمية مثل (Blackboard & Moodle) في عرض المقرر ومتابعة الطالبات" على أعلى متوسط حسابي (4.39). ويُظهر ذلك استجابة أعضاء هيئة التدريس لمتطلبات التحول المؤسسي نحو التعليم الإلكتروني، وقدرتهم على إدارة المحتوى الأكاديمي والتفاعل مع الطالبات عبر بيانات التعلم الرقمية. وتتسق هذه النتائج مع دراسة العنزي (2022)، التي بينت أن واقع التحول الرقمي في التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية يُصنّف بدرجة متوسطة، مع استمرار التحديات المرتبطة بالبنية التحتية ونقص برامج التطوير المهني الموجهة لاستخدام الأدوات التعليمية الحديثة. كما أكدت الدراسة أن توظيف التقنية غالباً ما يتركز في التطبيقات والمنصات الشائعة، مما يدل على حاجة ملحة لتوسيع نطاق التدريب نحو مهارات رقمية أكثر تقدماً وابتكاراً.

في المقابل، أظهرت النتائج ضعفاً نسبياً في ممارسة بعض المهارات الرقمية المتقدمة، كما في العبارة "يُدمج الوسائط الحديثة مثل الواقع الافتراضي أو المعزز في الشرح أو التقييم، عند الحاجة"، التي جاءت في الترتيب الأخير بمتوسط (3.17). ويُشير ذلك إلى قصور في دمج التكنولوجيا الناشئة ضمن العملية التعليمية، على الرغم من أهميتها في تعزيز التفاعل وتوفير بيانات تعلم محاكية للواقع. وقد يُعزى هذا القصور إلى عدة عوامل، من أبرزها محدودية البنية التحتية التقنية ونقص التدريب المتخصص على هذه الوسائط. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة البادري وجبريل (2024)، والتي أكدت أن استخدام الوسائط المتقدمة لا يزال في نطاق ضيق، ويُنظر إليه من قبل كثير من أعضاء هيئة التدريس على أنه عنصر مكمل وليس جوهرياً ضمن ممارساتهم التعليمية. وقد دعت الدراسة إلى ضرورة إعادة النظر في السياسات التدريبية والتطوير المهني، بما يعزز من تكامل هذه التقنيات في بيئة التعلم الجامعي الحديثة.

#### البعد الثاني: مهارات التفكير والإبداع في التدريس

جدول رقم (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبُعد مهارات التفكير والإبداع في التدريس.

| م  | العبارات                                                                             | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 49 | يعزز عضو هيئة التدريس التفكير النقدي من خلال طرح أسئلة تحليلية ومواقف تعليمية محفزة. | 3.64            | 1.34              | 5       | مرتفع         |
| 50 | يقدم المقرر باستخدام أساليب عرض متنوعة ومبتكرة تسهم في فهم أعمق للمحتوى.             | 3.56            | 1.34              | 7       | مرتفع         |
| 51 | يشجع على استخدام استراتيجيات حل المشكلات وفق التفكير                                 | 3.57            | 1.33              | 6       | مرتفع         |

|       |   |      |      |                                                                                     |    |
|-------|---|------|------|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
|       |   |      |      | التصميمي.                                                                           |    |
| مرتفع | 1 | .677 | 4.28 | يربط بين المفاهيم والنظريات بأساليب تفاعلية تُنمّي التفكير التحليلي.                | 52 |
| مرتفع | 3 | .950 | 3.94 | يهيئ بيئة تعليمية تفاعلية تُحفّز الإبداع والاستقلالية في التفكير.                   | 53 |
| مرتفع | 4 | .932 | 3.92 | يدمج مهام وأنشطة تُنمي المهارات العقلية العليا مثل التحليل والتركيب والتقييم.       | 54 |
| مرتفع | 2 | .929 | 3.95 | يهيئ الطالبات لفهم التعامل مع الأشياء الغامضة وتقبل الأدوار المختلفة والتأقلم معها. | 55 |

يتضح من الجدول رقم (18) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لُبعد مهارات التفكير والإبداع في التدريس تراوحت بين (3.57 – 4.28)، مما يشير إلى أن مستوى الممارسة مرتفع، وهو ما يعكس اتجاهًا إيجابيًا عامًا نحو تبني ممارسات تدريسية تُنمّي التفكير التحليلي والإبداعي لدى الطالبات، مع وجود بعض الفروقات بين العبارات تُشير إلى تفاوت في مستوى التطبيق العملي لهذه المهارات داخل البيئة الصفية. وقد جاءت عبارة "يربط بين المفاهيم والنظريات بأساليب تفاعلية تُنمّي التفكير التحليلي" في الترتيب الأول بمتوسط مرتفع بلغ (4.28)، مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يُمارسون هذه المهارة بفعالية، ويحرصون على تقديم المحتوى الدراسي في صورة مترابطة ومنظمة، مستخدمين في ذلك أساليب تشجع على الربط العقلي والتحليل والتفسير. وتُعد هذه المهارة من أهم مؤشرات التفكير العليا، حيث تسهم في تعزيز الفهم العميق وربط المعرفة النظرية بسياقاتها التطبيقية، وهذا ما أكدته دراسة محمد (2022) بأن الربط التفاعلي بين المفاهيم والنظريات يُعد مؤشرًا أساسيًا لمهارات التدريس الإبداعي. حيث يعزز هذا الأسلوب من تنمية التفكير التحليلي لدى الطلاب. ويعكس ذلك وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية تقديم المحتوى بصورة مترابطة ومحفزة للتفكير.

في المقابل، جاءت عبارة "يقدم المقرر باستخدام أساليب عرض متنوعة ومبتكرة تسهم في فهم أعمق للمحتوى" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي بلغ (3.56)، مما يشير إلى أن مستوى استخدام الأساليب التدريسية الابتكارية لا يزال دون المتوقع في نظر الطالبات، وقد يُعزى ذلك إلى اعتماد بعض أعضاء هيئة التدريس على طرق عرض تقليدية أو محاضرات نمطية لا تستثمر الإمكانات المتاحة لابتكار عروض تعليمية بصرية أو تفاعلية. وتتفق مع هذه النتيجة دراسة الحميدي والرشيدي (2023) والتي تُشير إلى أن استخدام أساليب تدريس مبتكرة ومتنوعة مثل التعلم المدمج قد يسهم في تحفيز الطلاب على التفاعل مع المحتوى بشكل أفضل، مما يعزز فهمهم العميق للموضوعات الدراسية.

### البعد الثالث: مهارات القيادة والتواصل

جدول رقم (19) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لُبعد مهارات القيادة والتواصل.

| م  | العبارات                                                                 | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|----|--------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 56 | يمنح الطالبات فرصًا للمشاركة الفعالة في اتخاذ القرار داخل البيئة الصفية. | 3.96            | .942              | 4       | مرتفع         |
| 57 | يتواصل بوضوح واحترام، ويُراعي التباين في الخلفيات التعليمية للطالبات.    | 4.70            | .631              | 1       | مرتفع         |
| 58 | يُشجع على الحوار والمناقشة كأسلوب تعليمي أساسي في                        | 4.35            | .541              | 3       | مرتفع         |

| المحاضرة. |                                                                  |      |      |   |       |
|-----------|------------------------------------------------------------------|------|------|---|-------|
| 59        | يهيئ بيئة آمنة تحترم الرأي المختلف وتشجع حرية التعبير العلمي.    | 4.35 | .571 | 3 | مرتفع |
| 60        | يُمارس دورًا قياديًا تشاركيًا يعزز من تفاعل الطالبات وتعاونهن.   | 4.35 | .555 | 3 | مرتفع |
| 61        | يُقدم دعمًا أكاديميًا يعكس حسًا مهنيًا عاليًا ومرونة في التعامل. | 4.36 | .559 | 2 | مرتفع |

يتضح من الجدول رقم (19) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمُعد مهارات القيادة والتواصل تراوحت بين (3.96 – 4.70)، مما يشير إلى مستوى مرتفع في ممارسة هذه المهارات، من وجهة نظر الطالبات. وتعكس هذه النتيجة وعيًا واضحًا لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية التفاعل الإنساني والمهني داخل بيئة التعليم الجامعي، وحرصهم على توفير مناخ صفّي داعم، قائم على الاحترام والتواصل الفعال، ويُسهّم في تمكين الطالبات أكاديميًا واجتماعيًا. وقد جاءت عبارة "يتواصل بوضوح واحترام، ويُراعي التباين في الخلفيات التعليمية للطالبات" في المرتبة الأولى بمتوسط (4.70)، وهو ما يدل على امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمهارات تواصل عالية وواعية، تتصف بالحس التربوي والمرونة في التعامل مع الفروق الفردية، وهو ما يُعد من مقومات القيادة الأكاديمية الناجحة. وتتسجم هذه النتيجة مع ما أورده دراسة العزازي (2020)، التي أشارت إلى أن فعالية عضو هيئة التدريس لا تتحدد بكفاءته العلمية فحسب، وإنما أيضًا بقدرته على بناء علاقات إنسانية إيجابية مع الطلبة تراعي تنوعهم واختلافهم وتُشعرهم بالأمان والانتماء داخل القاعة الدراسية.

أما عبارة "يمنح الطالبات فرصًا للمشاركة الفعالة في اتخاذ القرار داخل البيئة الصفية" فقد جاءت في الترتيب الأخير بمتوسط (3.96)، ورغم أن التقدير لا يزال ضمن المستوى المرتفع، إلا أن الترتيب يُشير إلى وجود مساحة تطوير فيما يتعلق بتفعيل مبدأ الشراكة التعليمية داخل الصف. فقد يعكس هذا التقدير إدراكًا بأن بعض أعضاء هيئة التدريس لا يُفسحون المجال الكافي للطالبات للمشاركة في القرارات المتعلقة بطريقة التعلم أو أنشطة المحاضرة، وهو ما قد يُضعف من شعورهن بالتمكين الأكاديمي. وقد دعمت هذه النتيجة دراسة Adetoro (2015) والتي أظهرت أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة الطلاب في اتخاذ القرارات القيادية في الجامعات وفعالية القيادة في جنوب غرب نيجيريا. تشير هذه الدراسة إلى أن إشراك الطلاب في اتخاذ القرارات يعزز فعالية القيادة الأكاديمية ويُحسن من جودة التعليم الجامعي. وبناءً على هذه النتائج، يُوصى بتوسيع نطاق مشاركة الطلاب في اتخاذ القرارات الأكاديمية لتعزيز بيئة تعليمية أكثر تفاعلًا وفعالية.

#### البعد الرابع: مهارات التكيف والتعلم مدى الحياة.

جدول رقم (20) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمُعد مهارات التكيف والتعلم مدى الحياة.

| م  | العبارات                                                           | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقدير |
|----|--------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 62 | يُحفّز الطالبات على التعلم الذاتي والبحث المستقل عن المعرفة.       | 4.36            | .638              | 1       | مرتفع         |
| 63 | يُظهر استعدادًا لتطبيق أساليب تدريس جديدة وتطوير ممارساته المهنية. | 3.98            | .896              | 2       | مرتفع         |
| 64 | يُراعي الفروق الفردية في أنماط التعلم ويُعدل أساليبه وفقًا         | 3.89            | .929              | 5       | مرتفع         |



|       |                                                                                                     |      |      |   |       |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|---|-------|
| لذلك. |                                                                                                     |      |      |   |       |
| 65    | يُطبق استراتيجيات مرنة لمواجهة التحديات التعليمية المستجدة.                                         | 3.53 | 1.31 | 6 | مرتفع |
| 66    | يعزز مفهوم "التعلم مدى الحياة" لدى الطالبات كجزء من العملية التعليمية.                              | 3.92 | .923 | 4 | مرتفع |
| 67    | يحرص عضو هيئة التدريس على تضمين معلومات ومصادر حديثة في المحاضرة لمواكبة التطورات العلمية والتقنية. | 3.94 | .916 | 3 | مرتفع |

يتضح من الجدول رقم (20) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لـبعد مهارات التكيف والتعلم مدى الحياة تراوحت بين (3.53 – 4.36)، مما يشير إلى أن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لهذا البعد يقع في مستوى مرتفع، وهو ما يعكس وجود وعي متزايد لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية تبني نهج التعلم المستمر، والاستعداد للتطور المهني، واستثارة فضول الطالبات نحو الاستقلال المعرفي. وقد جاءت عبارة "يُحَفِّز الطالبات على التعلم الذاتي والبحث المستقل عن المعرفة" في المرتبة الأولى بمتوسط مرتفع بلغ (4.36)، ما يدل على إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية تمكين الطالبات من مهارات التعلم الذاتي التي تعد من المقومات الأساسية للتعلم المستقبلي، كما يُشير إلى التوجه نحو إعداد طالبات قادرات على مواجهة المتغيرات المستقبلية بمرونة وكفاءة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة محمود (2021)، التي أكدت أن من أبرز متطلبات التعليم العالي في عصر الثورة الصناعية الرابعة هو التركيز على مهارات "التعلم الذاتي"، والقدرة على البحث واكتساب المعرفة خارج حدود القاعة الدراسية التقليدية. وقد أشارت الدراسة إلى ضرورة تبني الجامعات لأساليب تعليمية مرنة تشجع الطلاب على الاستقلالية في التعلم، مما يعزز من قدرتهم على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل والتكنولوجيا

في المقابل، جاءت عبارة "يُطبق استراتيجيات مرنة لمواجهة التحديات التعليمية المستجدة" في الترتيب الأخير بمتوسط بلغ (3.53)، ما يشير إلى وجود قصور نسبي في توظيف مرونة التدريس كأداة للاستجابة للمتغيرات المفاجئة أو الأزمات التعليمية، وقد يعود ذلك إلى غياب التدريب الكافي على استراتيجيات التعليم التكيفي، أو ضعف تمكين أعضاء هيئة التدريس في مهارات استشراف المستقبل التعليمي. تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة مراد (2021)، وقد أشارت الدراسة إلى أن من أبرز التحديات التي واجهت أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كانت غياب التدريب الكافي على استراتيجيات التعليم التكيفي، وضعف تمكينهم في مهارات استشراف المستقبل التعليمي.

تُظهر نتائج هذا المحور ككل بُعدًا تكامليًا في ممارسات المهارات المستقبلية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث يتضح أنهم يُمارسون بعض المهارات، مثل التواصل، واستخدام المنصات الرقمية، وتحفيز التفكير التحليلي، بدرجة عالية من الكفاءة. ومع ذلك، توجد فجوات واضحة في مهارات أخرى تتعلق بالإبداع الرقمي، واستشراف المستقبل التعليمي، والمرونة التكنولوجية، ما يؤكد على ضرورة إعادة النظر في برامج إعداد وتطوير أعضاء هيئة التدريس.

#### عرض نتائج الإجابة عن السؤال الثالث ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الثالث "ما دور التكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعّال في تعزيز المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي من وجهة نظر الطالبات؟" تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتحليل العلاقة بين المتغيرات الثلاثة (النزاهة الأكاديمية، الأداء التدريسي، المهارات المستقبلية)، والنتائج موضحة في الجدول رقم.(21)

الجدول رقم (21): معاملات ارتباط بيرسون بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي والمهارات المستقبلية

| التكامل بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي الفعّال في تعزيز المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي | المتغيرات | النزاهة الأكاديمية | الأداء التدريسي | المهارات المستقبلية | الكل |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------|-----------------|---------------------|------|
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------|-----------------|---------------------|------|

|         |         |         |         |                     |   |
|---------|---------|---------|---------|---------------------|---|
| 0.942** | 0.942** | 0.886** | 1       | النزاهة الأكاديمية  | 1 |
| 0.985** | 0.985** | 1       | 0.886** | الأداء التدريسي     | 2 |
| 0.985** | 1       | 0.985** | 0.942** | المهارات المستقبلية | 3 |
| 1       | 0.985** | 0.985** | 0.942** | الكلية              | 4 |

(الدلالة عند مستوى 0.01)\*\*

تشير نتائج التحليل إلى وجود علاقات إحصائية قوية وإيجابية بين النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي من جهة والمهارات المستقبلية من جهة أخرى، مما يعكس الدور الحيوي الذي تلعبه هذه العوامل في تعزيز القدرات المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس.

### 1. تأثير النزاهة الأكاديمية على تنمية المهارات المستقبلية:

يُظهر تحليل الارتباط بين النزاهة الأكاديمية والمهارات المستقبلية ( $r = 0.942, p < 0.01$ )، أن هناك ارتباطاً قوياً بينهما، تشير هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من النزاهة الأكاديمية يميلون إلى تطوير مهارات مستقبلية أكثر فعالية.

**تتضمن النزاهة الأكاديمية** الالتزام بالقيم والمبادئ الأكاديمية التي تساهم في تشكيل بيئة تعليمية مستقرة ومحفزة على التعلم المستمر. وعليه، يمكن اعتبار أن النزاهة الأكاديمية تلعب دوراً محورياً في تمكين عضو هيئة التدريس من تطوير المهارات التي تدعمه في استشراف وتطبيق الاتجاهات المستقبلية في مجال التعليم والبحث الأكاديمي.

بناءً على هذه النتيجة، يمكن القول إن النزاهة الأكاديمية لا تقتصر فحسب على تعزيز القيم الأخلاقية في العملية التعليمية، بل تُعتبر أحد المحركات الأساسية التي تساهم في تطور المهارات المستقبلية لدى أعضاء هيئة التدريس، مما يعزز من قدرتهم على الاستجابة للتحديات المستقبلية في بيئاتهم الأكاديمية.

### 2. تأثير الأداء التدريسي على تنمية المهارات المستقبلية:

وفقاً لنتائج التحليل، يظهر أيضاً ارتباط قوي بين الأداء التدريسي والمهارات المستقبلية ( $r = 0.985, p < 0.001$ ) هذا يشير إلى أن الأداء التدريسي المتميز لا يقتصر فحسب على تقديم محتوى تعليمي فعال، بل يتعدى ذلك ليؤثر بشكل إيجابي على قدرة أعضاء هيئة التدريس على تنمية المهارات اللازمة للتكيف مع التغيرات المستقبلية في مجالات تخصصهم.

يتضمن الأداء التدريسي الفعال مجموعة من العوامل مثل القدرة على توظيف أساليب تدريس مبتكرة، واحترافية في التفاعل مع الطلاب، بالإضافة إلى تحسين بيئة التعلم بشكل مستمر. كل هذه العوامل تساهم في تطوير مهارات المستقبل مثل التفكير النقدي، والابتكار، وإدارة التغيير.

هذا الارتباط القوي بين الأداء التدريسي والمهارات المستقبلية يعكس الأثر المباشر الذي يمكن أن يحدثه الأداء التدريسي الجيد في تمكين أعضاء هيئة التدريس من اكتساب المهارات اللازمة للتفاعل مع المستجدات والتطورات المستقبلية في مجالاتهم الأكاديمية.

### 3. دور النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي في تطوير المهارات المستقبلية:

بشكل عام، تشير النتائج إلى أن كل من النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي يرتبطان ارتباطاً إيجابياً قوياً مع المهارات المستقبلية. هذا يسلط الضوء على الأهمية الكبيرة لتحسين هذين العنصرين في إطار جهود التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس.

لا تقتصر تأثيرات النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي على جودة التعليم في الحاضر فحسب، بل تمتد إلى التأثير بشكل إيجابي على تنمية المهارات المستقبلية التي من شأنها تعزيز قدرة أعضاء هيئة التدريس على تلبية احتياجات المستقبل الأكاديمي والبحثي.

من خلال هذه النتائج، يمكننا استنتاج أن النزاهة الأكاديمية والأداء التدريسي هما عاملان أساسيان في تنمية المهارات المستقبلية لدى أعضاء هيئة التدريس. التزام أعضاء هيئة التدريس بالنزاهة الأكاديمية والإنتاجية التعليمية العالية يعزز قدراتهم على اكتساب المهارات المستقبلية التي تساهم في تطورهم المهني وتحقيق أهداف مؤسساتهم الأكاديمية. لذلك، يجب على المؤسسات التعليمية أن تولي أهمية كبيرة لتعزيز هذه العوامل بين أعضاء هيئة التدريس من أجل تحسين القدرة على مواجهة تحديات المستقبل.

## المقترحات

- 1 تعزيز ثقافة النزاهة الأكاديمية من خلال تنظيم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تركز على دمج قيم النزاهة في ممارسات التدريس والتقييم.
- 2 الربط بين الابتكار والنزاهة الأكاديمية، من خلال تشجيع استخدام أساليب تدريس حديثة تعزز من الشفافية والعدالة في بيئة التعلم.
- 3 تصميم برامج تدريبية تكاملية تجمع بين تطوير الأداء التدريسي، وإكساب المهارات المستقبلية، وترسيخ مبادئ النزاهة الأكاديمية.
- 4 توظيف الأدوات التكنولوجية الحديثة كوسائل داعمة للنزاهة الأكاديمية، بما في ذلك البرمجيات المضادة للغش وتقنيات الذكاء الاصطناعي في التقييم.
- 5 تنمية الكفاءة الرقمية لأعضاء هيئة التدريس وربطها بتطبيقات النزاهة الأكاديمية، خاصة في بيئات التعليم الإلكتروني.
- 6 وضع سياسات مؤسسية واضحة تربط بين الأداء الأكاديمي والنزاهة، بحيث تُعتمد في تقييم أداء عضو هيئة التدريس بشكل موضوعي ومنهجي.
- 7 تعزيز الشفافية والمساءلة التعليمية من خلال آليات تقييم نزاهة تُكرّس المسؤولية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس
- 8 عقد ورش عمل دورية تُركز على ربط المهارات المستقبلية، كالتفكير النقدي والتعليم التكيفي، بمفاهيم النزاهة الأكاديمية في الممارسات التعليمية.

## التوصيات

- 1 تبني برامج للتطوير المهني المستدام تستهدف تنمية المهارات المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس، بما يتواءم مع متطلبات التعليم العالي المعاصر.
- 2 تعزيز التعاون مع المراكز التكنولوجية المتقدمة لتوفير تدريب تخصصي في مجالات الذكاء الاصطناعي، الواقع الافتراضي، واستراتيجيات التعليم التكيفي.
- 3 تخصيص دعم بحثي موجه لتمويل الدراسات والمشروعات التي تُعنى بتطوير الأداء المهني في ضوء المهارات المستقبلية والنزاهة الأكاديمية.
- 4 تخصيص دعم بحثي موجه لتمويل الدراسات والمشروعات التي تُعنى بتطوير الأداء المهني في ضوء المهارات المستقبلية والنزاهة الأكاديمية.
- 5 تشجيع الابتكار التدريسي من خلال تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تبني أساليب تعليمية تفاعلية مدعومة بالتقنيات الرقمية الحديثة.

## المراجع

- 1 أبو الحاج، عبد الرحمن. (2019). تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس مقررات الدراسات الإسلامية في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب جامعة القصيم. *المجلة التربوية*، ع67، 270-235.
- 2 أحمد، أميمة، محمد، عبد الناصر، ورضوان، عبد الرحمن. (2023). تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية. *مجلة العلوم التربوية*، جامعة جنوب الوادي، 57(1)، 267-296.
- 3 إسماعيل، محمد (2022). المهارات المستقبلية المطلوبة في التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والباحثين والمعلمين والتحديات التي تواجه تنميتها. *المجلة العربية للقياس والتقويم، الجمعية العربية للقياس والتقويم*، 3(6)، 1-32.

- 4 الأسود، زهرة. (2021). مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة وطلبة جامعة الوادي. *مجلة المداد*، 11(1)، 8-21.
- 5 البابطين، عبد الرحمن. (2018). درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود من وجهة نظر طلاب كلية التربية. *الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، مجلة رسالة التربية وعلم النفس*، ع (60)، 17-43.
- 6 البادري، أحمد؛ وجبريل، منى؛ ومختار، إيهاب. (2024). برنامج تدريبي إلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية قائم على المهارات المستقبلية للتدريس الجامعي واتجاهاتهم نحو استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في التعليم والبحث العلمي، *مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس*، ع 262، 60-162.
- 7 بدرخان، سوسن؛ والعناتي، حاتم؛ والمبيض، محمد. (2017). دور الجامعات الأردنية في تعزيز قيم النزاهة وعلاقتها بدى طلبتها بالتطبيق على الجامعة الأردنية وجامعة عمان الأهلية، *مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية*، مج 44(4)، 189-210.
- 8 جلول، أحمد؛ وبن تيشة، يوسف. (2022). تقويم جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي على بعدي تخطيط وتنفيذ للدروس. *مجلة المجتمع والرياضة*، مج 5(1)، 246-256.
- 9 الجنابي، عبد الرزاق. (2019). الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء أخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلبة الجامعة. *مجلة العلوم التربوية والاجتماعية*، مج 6(4)، 91-108.
- 10 الحربي، مروان. (2016). محددات مخالفة معايير النزاهة الأكاديمية لدى طلاب المرحلة الجامعية وما فوق الجامعية في المملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ع 39، 207-280.
- 11 حمدي، أميرة. (2016). بناء برنامج مقترح لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين للطلاب المعلمين تخصص علم نفس وقياس أثره على أدائهم التدريسي وتقديرهم لنواتهم. {رسالة دكتوراه غير منشورة} كلية التربية، جامعة حلوان.
- 12 الحميدي، حسين، والرشيدي، خالد. (2023). التعلم المدمج وأثره في التحصيل الدراسي والدافعية للتعلم لدى طالبات كلية التربية الأساسية. *مجلة الدراسات التربوية*، 15(3)، 45-60.
- 13 الخضاري، محمد؛ والمانع، عبد الله. (2021). متطلبات تنمية مهارات المستقبل في الجامعات السعودية من خلال وظائف الجامعة الثلاث. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، مج 37(6)، 132-171.
- 14 دخيخ، صالح، حسانين، صفوت، والمصري، تامر. (2017). أساليب التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. *مجلة العلوم التربوية*، 1(3)، 1-78.
- 15 الرشيدي، شيخة. (2023). النزاهة الأكاديمية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل من وجهة نظر الطالبات. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت*، مج 49(190)، 223-256.
- 16 زهران، أمنة. (2021). الكفايات المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التقنية في الضفة الغربية في ضوء المعايير العالمية. *المجلة العربية للنشر العلمي*، 31(3)، 379-412.
- 17 سلطان، أمل؛ وهاشم، غادة. (2022). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية. *المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر*، مج 38(12)، 61-179.
- 18 سليم، حنان. (2023). واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومعوقات تطبيقها في العملية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بكلية اللغة العربية والدراسات الإسلامية - الجامعة الأسمرية الإسلامية - زليتن. *المجلة الإفريقية للعلوم البحتة والتطبيقية المتقدمة*، 2(4)، 198-210.
- 19 السيد، فانتن. (2024). النزاهة الأكاديمية وعلاقتها بالاستحقاق الأكاديمي ودافعية الإتقان لدى عينة من طلبة الجامعة المقبلين على التخرج. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، 43(201)، 135-190.
- 20 الشافعي، صادق. (2020). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم بجامعة طيبة من وجهة نظر طلبتهم. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، 37(2)، 101-125.
- 21 الشربيني، غادة؛ وحسانين، منى. (2019). تفعيل ممارسات قيم النزاهة الأكاديمية والمهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية (تصور مقترح). *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، مج



- 66(66)، 55-95.
- 22 الشریف، طلال. (2018). برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، مج 37(108)، 21-167.
- 23 الشمراني، عليّة. (2020). فاعلية بيئة الفصول المنعكسة القائمة على المشروعات في تنمية مهارات المستقبل لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة جدة. *المجلة العربية للتربية النوعية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والأداب*، ع 13، 17-44.
- 24 ضو، ميز محمد. (2022). مستوى النزاهة الأكاديمية والمهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها. *مجلة جامعة سبها لنبييا*، 1(1)، 151-162.
- 25 الطشان، العنود. (2018). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، (178)، ج 1(460-417).
- 26 عبد الحميد، رشا. (2021). فاعلية برنامج مقترح في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة بالاستعانة ببيئة تعلم ذكية قائمة على إنترنت الأشياء لتنمية مهارات التدريس الرقمي واستشراف المستقبل والتقبل التكنولوجي لدى الطالبات معلمات الرياضيات. *مجلة تربويات الرياضيات، الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات*، مج 24(1)، 182-367.
- 27 العزازي، محمد. (2020). دور التعليم الجامعي في تعزيز قيم النزاهة الأكاديمية لدى الطلاب على ضوء التغيرات المعاصرة: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف*، مج 17(95)، 309-395.
- 28 العساف، صالح . (2003). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*، شركة العبيكان للطباعة والنشر، الرياض.
- 29 العنزي، حمود. (2022). تعزيز التحول الرقمي للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر*، 196 (2)، 497-528.
- 30 عياصرة، عفاف. (2017). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، مج 2(3)، 413-429.
- 31 عياصرة، محمد. (2020). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية بقيم النزاهة من وجهة نظر الطلبة. *مجلة التربية، جامعة الأزهر*، 2(188)، 206-235.
- 32 العيسوي، أميرة؛ والدهشان، جمال؛ وشرف، صبحي؛ وجلال، هناء. (2022). النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات النيوزيلندية، وإمكانية الإفادة منها في مصر. *مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية*، مج 37(1)، 179-226.
- 33 الغامدي، ماجد. (2017). بناء برنامج في تنمية قيم النزاهة لطلاب المرحلة الثانوية في مقرر الحديث بالمملكة العربية السعودية. *رسالة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية*.
- 34 مبروك، أحمد. (2024). فاعلية برنامج تدريبي قائم على التفكير فوق المعرفي في تنمية مهارات التعلم المنظم ذاتياً وفاعلية الذات الأكاديمية لدى طلاب كليات التربية- جامعة الأزهر. *مجلة كلية التربية بسوهاج*، 121، 569-631.
- 35 مبروك، محمد؛ وبيومي، خلف. (2022). دور الجامعة في تنمية مهارات استشراف المستقبل لدى الطلاب: دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة قناة السويس. *المجلة العلمية لكلية الآداب، جامعة أسيوط*، 27(84)، 1214-1353.
- 36 محمد، عبد الرحمن. (2018). رؤية مستقبلية لتعزيز قيم النزاهة بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة التربية، ع (179)*، جامعة الأزهر، مصر، 279-338.
- 37 محمد، نادي (2022). فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التدريس الإبداعي في تنمية الكفاءة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، 193 (2)، 245-280.
- 38 محمود، أسماء. (2021). متطلبات التعليم العالي في عصر الثورة الصناعية الرابعة: التركيز على مهارات التعلم الذاتي والبحث المستقل. *مجلة التعليم العالي والتطوير الأكاديمي*، 19 (2)، 87-102.



- 39 مراد، أسماء. (2021). تحديات التعلم الإلكتروني في الجامعات المصرية في ظل جائحة كورونا. *مجلة التعليم العالي والتكنولوجيا*، 13 (2)، 105-120.
- 40 ملكاوي، ناظم. (2020). دور التعليم والتدريب الجامعي في تنمية مهارات المستقبل من وجهة نظر أساتذة الجامعات الحكومية الأردنية. *مجلة الإدارة، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية*، مج 61 (2)، 235-292.
- 41 موسى، إيناس؛ والزبون، محمد. (2021). التحديات التي تواجه المعلمين في تنمية مهارات المستقبل لدى الطلبة. *المجلة العلمية*، مج 37 (8)، 79-97.
42. Adetoro, J. (2015). Student involvement in decision-making and its influence on leadership effectiveness in Nigerian universities. *Journal of Education and Practice*, 6(30), 104-113.
43. Almutairi, A. (2022). "Effects of Academic Integrity of Faculty Members on Students' Ethical Behavior. "Education Research International, 2022, Article ID 6806752.
44. Alsenaidi, S. F. (2020). Teaching Future Skills for Undergraduate University Students and Its Effectiveness in Developing Future Job Skills to Meet Labor Market Requirements. *Universal Journal of Educational Research*, 8(11B), 5790-5800.
45. Alsharif, M. A., Elshami, W., Muflih, S., Taha, M. H., Jebril, M. A., & Abdelrahman, W. (2023). Academic integrity perceptions among health-professions' students: A cross-sectional study in the Middle East. *BMC Medical Education*, 21, 231–249.
46. Barkley, E. F., & Major, C. H. (2016). *Learning assessment techniques: A handbook for college faculty* (2nd ed.). Jossey-Bass.
47. Bates, T. (2024). Teaching the Skills Needed for the Future. In U.-D. Ehlers & L. Eigbrecht (Eds.), *Creating the University of the Future* (pp. 123-125).
48. Bone, M., Ehlinger, E., & Stephany, F. (2023). Skills or Degree? The Rise of Skill-Based Hiring for AI and Green Jobs. *arXiv preprint arXiv:2312.11942*.
- Almutairi, Y. M. N. (2022). Effects of Academic Integrity of Faculty Members on Students' Ethical Behavior. *Education Research International*. P1-10.
49. Brown, T., Isbel, S., Logan, A., & Etherington, J. (2020). Predictors of academic integrity in undergraduate and graduate-entry masters occupational therapy students. *Hong Kong Journal of Occupational Therapy*, 33(2), 42-54.
50. Davis, A. (2023). Academic integrity in the time of contradictions. *Cogent Education*, 10(2), 2289307.
51. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
  - a. Eaton, S. E. (2023). A Comprehensive Academic Integrity (CAI)

Framework: An Overview. University of Calgary.

52. Ehlers, U. D., & Kellermann, S. A. (2019). *Future Skills—The Future of Learning and Higher Education*. Karlsruhe: Baden-Württemberg Cooperative State University.
53. Ehlers, U.-D., & Eigbrecht, L. (2024). *Creating the University of the Future: A Global View on Future Skills and Future Higher Education*. Springer.
54. Farahat, A. (2022). Elements of academic integrity in a cross-cultural middle eastern educational system: Saudi Arabia, Egypt, and Jordan case study. *International Journal for Educational Integrity*, 18(1), 1-18.
55. Felder, R. M., & Brent, R. (2009). *Teaching and learning: Effective teaching in higher education*. John Wiley & Sons.
56. Fullan, M., & Scott, G. (2009). *Turnaround leadership for higher education*. Jossey-Bass.
57. Ghanaïem, M. M. I. (2022). Academic integrity of faculty members in Arab universities in light of competitiveness and digital transformation. *International Journal of Research in Educational Sciences*, 5(2), 103-105.
58. Grapragasem, S., Krishnan, A., Joshi, P. L., Krishnan, S., & Azlin, A. (2015). Lecturers' Perception of Classroom Management: An Empirical Study of Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 4(4), 137-146.
59. Himmetoglu, B., Ayduğ, D., & Bayrak, C. (2020). Education 4.0: Defining The Teacher, The Student, And The School Manager Aspects Of The Revolution. *Turkish Online Journal of*
60. Hislgrave, R. (2015). "Research Integrity Initiatives in Canada: Increasing Transparency Accountability to foster confidence", *Fourm Societal Partnership in Scientific Research, Scientific Integrity*, 5-6/May.
61. Holden, G., Norris, A., & Kuhlmeier, V. (2021). Academic Integrity: A Teaching and Learning Perspective. *Frontiers in Education*.
62. Holden, O. L., Norris, M. E., & Kuhlmeier, V. A. (2021). Academic integrity in online assessment: A research review. *Frontiers in Education*, 6, 639814.
63. Hussin, A. (2018). Education 4.0 Made Simple: Ideas For Teaching. *International Journal of Education & Literacy Studies*, IJELS, 6(3), 92-98, Published by Australian International Academic Centre PTY. LTD. <http://dx.doi.org/10.7575/aiac.ijels.v6n3p.92>, ISSN: 2202 9478.
64. Kier, C. A., & Ives, C. (2022). Recommendations for a balanced approach to supporting academic integrity: perspectives from a survey of students, faculty, and tutors.
65. Knepp, K. A., & Knepp, M. M. (2022). Academic entitlement decreases engagement in and out of the classroom and increases classroom incivility attitudes. *Social Psychology of Education*, 25(5), 1113-1134.
66. McCabe, D. L., & Treviño, L. K. (2023). *Cheating in Academic*

- Institutions: A Decade of Research. Ethics & Behavior.*
67. Méndez, F., Toma, E., & Usher, A. (2021). The effect of academic performance expectations on students' planning and behavior. arXiv preprint arXiv:2104.00148.
  68. Mishra, R., & Varshney, D. (2024). "Academic Integrity in Higher Education: Faculty Perceptions, Strategies, and Digital Challenges in the Digital Age." *International Journal of All Research Education & Scientific Methods*, 12(4), 1–10.
  69. Newton, P., & Draper, M. (2025, January 10). Integrity of undergraduate degrees 'undermined' by remote exams. *The Times*.
  70. Ossai, M. C., Ethe, N., Edougha, D. E., & Okeh, O. D. (2023). Academic integrity during examinations, age and gender as predictors of academic performance among high school students. *International Journal of Educational Development*, 100, 102811.
  71. Pambudi, B., & Gunawan, I. (2019). Instructional Leadership as an Effort to Increase Teacher Professionalism in the Industrial Revolution Era - vol. 4.0 [Research submitted] . *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 381, 4th International Conference on Education and Management (COEMA), 216-220, CC BY-NC license, Atlantis Press.
  72. Pandya, B., Ruhi, U., & Patterson, L. (2023). Preparing the future workforce for 2030: The role of higher education institutions. *Frontiers in Education*, 8, Article
  73. Popenici, S. A. D., & Kerr, S. (2017). Exploring the impact of artificial intelligence on teaching and learning in higher education. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 12(1), 1–13.
  74. Redecker, C. (2017). *European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/159770>
  75. Sami Fahad Alsenaidi (2020). Teaching Future Skills for Undergraduate University Students and Its Effectiveness in Developing Future Job Skills to Meet Labor Market Requirements. *Universal Journal of Educational Research*, 8(11B), 5790 - 5800.
  76. Scarfe, P., & Roesch, E. (2024, June 26). Researchers fool university markers with AI-generated exam papers. *The Guardian*.
  77. Shah, A. A., Fatima, Z., & Naseer, S. (2020). University Students' Communication Skills as a Determinant of Academic Achievement. *Sir Syed Journal of Education & Social Research (SJESR)*, 3(2), 107–114.
  78. Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Jossey-Bass.
  79. UNESCO. (2022). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. United Nations Educational, Scientific and

Cultural Organization.

80. van der Steen, J., van Schilt-Mol, T., van der Vleuten, C., & Joosten-ten Brinke, D. (2022). Supporting Teachers in Improving Formative Decision-Making: Design Principles for Formative Assessment Plans. *Frontiers in Education*, 7, 925352.
81. Vuorikari, R., & Punie, Y. (2022). Learning analytics to develop future competences in higher education: A case study. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 19(1), 1–20.
82. World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020. Geneva: World Economic Forum.
83. Yeung, K. (2024, July 31). 'Nobody is blind to it': Mass cheating through AI puts integrity of Australian universities at risk. *The Guardian*.
84. Zhao, H., Wang, S., & Li, Y. (2024). The mediating roles of self-management and self-efficacy in the relationship between gender and academic performance. arXiv preprint arXiv:2404.11029.