

الفصل السادس

عرض لنتائج الدراسة الميدانية وتحليلها

الفصل السادس

عرض لنتائج الدراسة الميدانية وتحليلها

أولاً:-

ما المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاربيونس؟ للإجابة على هذا السؤال: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل مشكلة من المشكلات قيد الدراسة، وقد تحددت أهمية المشكلة ودرجة حدتها إذا حصلت على متوسط حسابي يفوق (درجتين) باعتبارها متوسط بدائل الاستبيان الثلاث. واعتمد الباحث على هذه الوسيلة الإحصائية بعد استشارة بعض من أعضاء هيئة التدريس، من ذوي الاختصاص^(١) في مجال الإحصاء وطرق البحث في جامعة قاربيونس، والذين بدورهم قاموا بإرشاد الباحث حول تحديد أهمية المشكلة، ودرجة وجودها بتقسيمها إلى ثلاث مستويات، فالمشكلة التي حصلت على متوسط حسابي (٢,٥) فما فوق يعد مشكلة عال الشعور بها والمشكلات التي حصلت على متوسط حسابي يتراوح بين (٢,٠٠ - ٢,٤٩) تعدد مشكلات متوسط الشعور بها، والمشكلات التي حصلت على متوسط حسابي أقل من (٢) تعتبر مشكلة منخفضة، والجدول التالي يبين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لكل مشكلة من المشكلات مرتبة ترتيبياً تنازلياً.

جدول (١٥)

يبين المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للمشكلات

الأكاديمية والإدارية مرتبة ترتيبياً تنازلياً

ت.م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور بالمشكلة
١	تدنى المستوى الأكاديمي والثقافي للطلبة المقبولين في الجامعة	٢,٧٩٧٤	٠,٤٣٤٦	عال
٢	قصور المكتبة عن مجاراة التجديد و التنوع العلمي	٢,٧٥٧٧	٠,٤٧٨٢	عال
٣	تدنى مستوى التحصيل العلمي عند الطلاب	٢,٧٤٤٥	٠,٤٤٦١	عال
٤	عدم توافر الكتب والمراجع العلمية المناسبة	٢,٧٢٢٥	٠,٤٩٥٦	عال
٥	اعتماد الطلبة الكبير على عضو هيئة التدريس	٢,٧٠٩٣	٠,٤٩٢٥	عال

قسم التخطيط التربوي .
قسم علم الاجتماع .
قسم التربية و علم النفس .

(١) د. ميكائيل إدريس الرقادي : أستاذ الإحصاء و طرق البحث
د. محمد عبد الحميد الطبولي : أستاذ الإحصاء و مناهج البحث
د. صلاح الدين سالم أبو النجاء: أستاذ الإحصاء التربوي

ت.م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور بالمشكلة
٦	رغبة الكثير من الطلبة في التلقين كطريقة للتدريس	٢,٦٩١٦	٠,٥١٧٠	عال
٧	عدم انتظام المجالات العلمية المحكمة في الصدور على مستوى الكليات والجامعات	٢,٦٩١٦	٠,٥٢٥٥	عال
٨	تركيز اهتمام الطلبة على العلامات فقط	٢,٦٨٢٨	٠,٥٢٠٢	عال
٩	ضعف دافعية الطلبة للتحصيل الأكاديمي	٢,٦٧٤٠	٠,٥١٤٧	عال
١٠	قلة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس في الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية	٢,٦٦٠٨	٠,٧٩٥١	عال
١١	غياب التخطيط العلمي لأعداد الأساتذة الجامعي واستكمالته لدراسته العليا في فترة مبكرة من عمره	٢,٦٥٢٠	٠,٥٨٥٦	عال
١٢	ضعف أو غياب دور نقابة أعضاء هيئة التدريس في دعم الأساتذة و تبنى مشاكلهم الإدارية	٢,٦٥٢٠	٠,٥٣٠١	عال
١٣	قلة رغبة الطلاب في إعداد البحوث والتقارير العلمية	٢,٦١٦٧	٠,٥٧٨٦	عال
١٤	لا يأخذ البحث العلمي أولوية في خطة عمل الجامعة	٢,٦١٢٣	٠,٥٤٨١	عال
١٥	ندرة الكوادر الفنية المدربة لصيانة الأجهزة والآلات بالكليات	٢,٦١٢٣	٠,٨٤١١	عال
١٦	قلة رغبة الطلاب في استخدام المكتبة	٢,٦١٢٣	٠,٥٤٨١	عال
١٧	قبول طلبة غير قادرين على التكيف مع برامج الجامعة	٢,٦٠٧٩	٠,٦٠٢٧	عال
١٨	عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد في ميدان تخصصه	٢,٦٠٣٥	٠,٥٧٣٤	عال
١٩	عدم تسجيل و قبول الطلاب في الكليات في الزمن المحدد	٢,٥٩٩١	٠,٥٩٦٩	عال
٢٠	فصول نظام المكتبة في استدعاء المعلومات و تخزينها	٢,٥٩٤٧	٠,٥٣٥١	عال
٢١	اعتبار الموالات لا الكفاية عند التعيين في المناصب العلمية (عميد ، وكيل ، رئيس قسم)	٢,٥٩٤٧	٠,٦٤٠٥	عال
٢٢	الافتقار إلى تعلم اللغات الأجنبية لمواكبة التطور العلمي	٢,٥٧٧١	٠,٥٩٢٧	عال
٢٣	استنزاف التدريس الإضافي و العمل خارج الجامعة لوقت عضو هيئة التدريس	٢,٥٧٧١	٠,٦٠٠٢	عال
٢٤	عدم مساعدة الجامعة لعضو هيئة التدريس كي ينمو مهنيًا	٢,٥٧٢٧	٠,٥٧٠٥	عال
٢٥	غلبة الروتين و البيروقراطية في العمل الإداري في الجامعة	٢,٥٧٢٧	٠,٦٠٨٠	عال
٢٦	عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية و المؤسسات الإنتاجية و الخدمة في المجتمع	٢,٥٦٨٣	٠,٥٦٣٢	عال
٢٧	قلة توفر فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنية الحديثة	٢,٥٦٣٩	٠,٥٦٣٧	عال
٢٨	عدم الموضوعية في تقييم الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس	٢,٥٤٦٣	٠,٦١٠٦	عال -

ت.م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور بالمشكلة
٢٩	عدم توفر الخدمات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس مكاتب وأجهزة طبع خاصة	٢,٥٤٦٣	٠,٦٠٣٣	عال
٣٠	غياب التدريب والتطوير لكوادر الإدارة الجامعية	٢,٥٤١٩	٠,٥٦٥٨	عال
٣١	صعوبة إجراءات الترفيع والترقية لأعضاء هيئة التدريس	٢,٥٤١٩	٠,٨٤٧٦	عال
٣٢	عدم اشتراك الجامعة في خدمات شبكة المعلومات (الانترنت)	٢,٥٣٧٤	٠,٦١٨٤	عال
٣٣	عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بقيامهم بعملهم	٢,٥٣٣٠	٠,٥٨١٨	عال
٣٤	قلة المعامل و المختبرات والوسائل التعليمية	٢,٥٢٨٦	٠,٥٩٧١	عال
٣٥	عدم التقدير المعنوي من قبل إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس	٢,٥٢٨٦	٠,٦١٦٠	عال
٣٦	عدم اهتمام المؤسسات بطلب الاستشارات العلمية من الجامعة	٢,٥٢٤٢	٠,٨٥٨٦	عال
٣٧	تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات عند بعض الطلاب	٢,٥٢٤٢	٠,٦٦٠٦	عال
٣٨	اعتماد الجامعة على المركزية في اتخاذ القرار	٢,٥١٥٤	٠,٦٤٧٣	عال
٣٩	نقص الأجهزة والمواد المعينة في التدريس	٢,٥١٥٤	٠,٥٩٠١	عال
٤٠	تدريس أعضاء هيئة التدريس لمواد لا تقع ضمن تخصصهم	٢,٥١٥٤	٠,٦٥٤١	عال
٤١	عدم سعي الجامعة لتحسين تعلم الطلاب بشكل فعال	٢,٥١٥٤	٠,٦٠٤٩	عال
٤٢	ضعف الطلاب في اللغة الإنجليزية	٢,٥١١٠	٠,٦٥٤٢	عال
٤٣	ارتفاع عدد الطلاب في بعض الأقسام لبعض التخصصات	٢,٥١١٠	٠,٦٣٣٦	عال
٤٤	قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج	٢,٥١١٠	٠,٥٥١٤	عال
٤٥	غياب الموضوعية عند تقويم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الجدد لفرصة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية	٢,٥٠٦٦	٠,٦١٩٥	عال
٤٦	ضعف الطلاب في اللغة العربية	٢,٥٠٦٦	٠,٦٩٣٧	عال
٤٧	ضعف العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي	٢,٥٠٢٢	٠,٦١٩٦	عال
٤٨	عدم توفر السكن الملائم لعضو هيئة التدريس	٢,٤٩٣٤	٠,٦٤٧٥	متوسط
٤٩	عدم وجود قواعد ثابتة لا تتغير مع تغيير رئيس الجامعة والعمداء فيها	٢,٤٩٣٤	٠,٦٦٧٦	متوسط
٥٠	انتشار الولاء و الوساطة و المحسوبية عند تعيين الإداريين في الجامعة	٢,٤٨٩٠	٠,٦٩٣٦	متوسط
٥١	ضعف أنجاز بعض المعاملات الإدارية التي تخص عضو هيئة التدريس	٢,٤٨٩٠	٠,٥٩٧٦	متوسط

م. ت	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور بالمشكلة
٥٢	نغز الاتصال العلمي الفعال بين الأقسام والكليات المناظرة داخل البلاد	٢,٤٨٩٠	٠,٥٩٧٦	متوسط
٥٣	عدم وجود تواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المختلفة	٢,٤٨٠٢	٠,٦٤٠٣	متوسط
٥٤	ضعف التنسيق بين الجهاز الإداري والأكاديمي في الجامعة	٢,٤٧٥٨	٠,٦١١٩	متوسط
٥٥	ضعف جهود الجامعة في التشجيع على ترجمة الكتب المرجعية	٢,٤٧٥٨	٠,٦١٩١	متوسط
٥٦	عدم احتساب نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس في متطلبات الترقية	٢,٤٧٥٨	٠,٦١١٩	متوسط
٥٧	ضعف وسائل الاتصال المباشر بين الجامعة والمناطق المحيطة بها	٢,٤٧٥٨	٠,٦٠٤٦	متوسط
٥٨	لا خطط تنسيق تحدد أولويات البحوث لرسائل الماجستير والدكتوراه في الجامعة	٢,٤٧١٤	٠,٦٥٣٧	متوسط
٥٩	انتشار الولاء و المحسوبية عند تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	٢,٤٧١٤	٠,٧٥٤٢	متوسط
٦٠	عدم وضوح صلاحيات رئيس القسم الأكاديمي	٢,٤٧١٤	٠,٦٥٣٧	متوسط
٦١	غياب الأسلوب الواضح لتوظيف نتائج الأبحاث	٢,٤٦٧٠	٠,٦٠٤٢	متوسط
٦٢	روتينية الإجراءات التي يمر خلالها قبول البحث	٢,٤٦٧٠	٠,٦٥٣٥	متوسط
٦٣	ارتفاع نسبة الطلبة لعضو هيئة التدريس	٢,٤٦٢٦	٠,٦٤٦٤	متوسط
٦٤	عدم نشر البحوث في المؤتمرات العلمية ذات التخصص	٢,٤٤٩٣	٠,٨٢٠٦	متوسط
٦٥	عدم كفاية مكافأة الأشراف على الرسائل العلمية	٢,٤٤٩٣	٠,٦١٠٣	متوسط
٦٦	ضعف تناول الأبحاث لمشكلات المجتمع	٢,٤٤٩٣	٠,٦١٠٣	متوسط
٦٧	عدم تكامل الجهاز الإداري الذي يخدم الجامعة	٢,٤٤٤٩	١,٤٦٠٥	متوسط
٦٨	صعوبة الاستفادة من الحاسوب في الجامعة	٢,٤٤٤٩	٠,٦١٧١	متوسط
٦٩	غياب بعض الطلاب المتكرر عن حضور المحاضرات	٢,٤٤٠٥	٠,٦٠٩٥	متوسط
٧٠	قلة فعالية مركز البحث العلمي بالجامعة	٢,٤٣٦١	٠,٦٣٠٤	متوسط
٧١	عدم اشتراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة	٢,٤٣٦١	٠,٦٥١٢	متوسط
٧٢	صعوبة عملية تطوير الخطط الدراسية في الجامعة	٢,٤٣١٧	٠,٥٨٦٣	متوسط
٧٣	غياب المكاتب الاستشارية داخل الجامعة	٢,٤٢٧٣	٠,٦٠٠٧	متوسط
٧٤	ضعف الرقابة الأمنية داخل مبنى الجامعة	٢,٤٢٧٣	٠,٦٩٦٢	متوسط
٧٥	اتخاذ قرارات متناقضة من قبل إدارة الجامعة	٢,٤٢٢٩	٠,٦٦٩٨	متوسط

ت.م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور بالمشكلة
٧٦	عدم وجود قنوات اتصال واضحة بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس	٢,٤٠٩٧	٠,٦٤٨٠	متوسط
٧٧	اهتمام الجامعة بحرفية الأنظمة والقوانين والتعليمات دون اللجوء لروح النص فيه	٢,٤٠٠٩	٠,٦٢٥٨	متوسط
٧٨	ندرة مساعدي الباحثين	٢,٤٠٠٩	٠,٦٣٢٩	متوسط
٧٩	ضعف الرعاية الصحية لعضو هيئة التدريس	٢,٣٩٢١	٠,٦٧٢٢	متوسط
٨٠	ضعف التأهيل التربوي لبعض أعضاء هيئة التدريس	٢,٣٨٧٧	٠,٦٥١٤	متوسط
٨١	قلة خبرة عضو هيئة التدريس بعملية الإرشاد الأكاديمي	٢,٣٧٨٩	٠,٦٢٩٥	متوسط
٨٢	ضعف فعالية طرق التدريس الجامعي وأساليبه	٢,٣٧٤٤	٠,٨٥٤٩	متوسط
٨٣	عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث في نقاط بحثية علمية	٢,٣٧٤٤	٠,٩١٠١	متوسط
٨٤	قلة قيام الجامعة بزيارات لمواقع العمل والإنتاج	٢,٣٧٤٤	٠,٦٣٥١	متوسط
٨٥	انخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس	٢,٣٦١٢	٠,٧٢٣٧	متوسط
٨٦	ضعف التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختلفة و الكليات	٢,٣٥٦٨	٠,٦٠٢٧	متوسط
٨٧	وجود عراقيل أمام إجراءات منح العلاوات المستحقة	٢,٣٥٦٨	٠,٧٠٤٣	متوسط
٨٨	زيادة النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس	٢,٣٥٦٨	٠,٦٦٥٥	متوسط
٨٩	عدم الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة	٢,٣٤٨٠	٠,٦٩٦١	متوسط
٩٠	تدخل المسنولين الإداريين في القضايا الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس	٢,٣٤٨٠	٠,٧٦٨٦	متوسط
٩١	عدم استقلالية الكليات في الناحية الإدارية والمالية	٢,٣٣٩٢	٠,٧١٣٠	متوسط
٩٢	ندرة الندوات والمحاضرات العامة في الجامعة	٢,٣٣٩٢	٠,٦٤٧٩	متوسط
٩٣	قلة توفر الخدمات المكتبية كالطباعة و النسخ السريع	٢,٣٣٤٨	٠,٩١٣٤	متوسط
٩٤	دراسة بعض الطلاب في تخصصات يرغبون عنها	٢,٣٣٠٤	٠,٦٥٢٥	متوسط
٩٥	ضعف انضباط الطلبة داخل قاعات التدريس	٢,٣١٧٢	٠,٦٩٥٠	متوسط
٩٦	اهتمام كثير من الطلاب بأمر بعيدة عن الدراسة	٢,٣١٢٨	٠,٦٨٠٩	متوسط
٩٧	عدم صرف مكافآت أعضاء هيئة التدريس خلال العام الجامعي	٢,٣١٢٨	٠,٧١٢٧	متوسط
٩٨	الاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين	٢,٢٩٩٦	٠,٦٥٧٣	متوسط
٩٩	عدم صلاحية القاعات المخصصة للتدريس	٢,٢٩٥٢	٠,٦٧٥٨	متوسط
١٠٠	فصور نظام التفرغ العلمي	٢,٢٩٥٢	٠,٦٣٥٣	متوسط
١٠١	بطء الجامعة كثيرا في إصدار التعليمات المستجدة	٢,٢٩٠٧	٠,٦٦٧٩	متوسط
١٠٢	ضعف المستوى التعليمي للموظف الإداري	٢,٢٨١٩	٠,٦٥٨٤	متوسط

ت.م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور بالمشكلة
١٠٣	انشغال عضو هيئة التدريس ببعض الأعمال الإدارية	٢,٢٦٨٧	٠,٦٨٠٣	متوسط
١٠٤	قلة تشجيع البحوث الجماعية	٢,٢٣٧٩	٠,٧٣٨٢	متوسط
١٠٥	عدم احتساب العمل الخدمي للمجتمع جزءاً من نصاب عضو هيئة التدريس	٢,٢٢٠٣	٠,٦٨٨٠	متوسط
١٠٦	اهتمام الجامعة بالنشاط البحثي أكثر من النشاطات الأخرى لأغراض ترقية عضو هيئة التدريس	٢,٢٠٧٠	٠,٧٤٤٥	متوسط
١٠٧	فرض المحاضرات لعضو هيئة التدريس على جميع أيام الأسبوع	٢,٢٠٧٠	٠,٧٨٥٠	متوسط
١٠٨	عدم توفر أماكن ترفيه في الجامعة خاصة لعضو هيئة التدريس	٢,١٩٣٨	٠,٧٣٩١	متوسط
١٠٩	ضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس	٢,١٨٥٠	٠,٧١٧١	متوسط
١١٠	غياب الجمعيات والروابط العلمية الأسرية	٢,١٦٧٤	٠,٦٨٣٧	متوسط
١١١	عدم تنسيق اختيار أوقات المحاضرات مع أعضاء هيئة التدريس	٢,١٥٨٦	٠,٧٠٤٩	متوسط
١١٢	عدم وجود نادي خاص لأعضاء هيئة التدريس لقضاء وقت الفراغ	٢,١٥٨٦	٠,٧٦٥١	متوسط
١١٣	عدم التقدير الاجتماعي من قبل المجتمع لعضو هيئة التدريس	٢,١٠٥٧	٠,٧٥١٠	متوسط
١١٤	عدم وجود نشاط اجتماعي ورحلات ترويحية	٢,٠٩٢٥	٠,٦٦٨٧	متوسط
١١٥	عدم منح الصلاحيات المناسبة والكافية للإداريين	٢,٠٧٩٣	٠,٦٩٩٥	متوسط
١١٦	ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس	٢,٠٦٦١	٠,٦٧١٨	متوسط
١١٧	ضعف العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطلبة	٢,٠٠٨٨	٠,٧٢٢٥	متوسط
١١٨	عدم اتصال الطلبة بأساتذتهم خارج أوقات المحاضرة	١,٩٦٤٨	٠,٦٥٧٦	منخفض

من قراءة الجدول السابق ، وبالنظر إلى المشكلات جميعها بشقيها الأكاديمي والإداري ، نلاحظ بأنها جميعاً تراوحت حدتها، بين المتوسط و العال ما عدا مشكلة واحدة، حصلت على أقل من المتوسط بقليل جداً ، وكان متوسطها (١,٩٦٤٨) والمتعلقة بعدم اتصال الطلبة بأساتذتهم خارج أوقات المحاضرة، التي أجاب حولها أعضاء هيئة التدريس بعدم أهميتها، ولا تعد مشكلة في أغلب الأحوال، وعندما تحصر المشكلات التي حصلت على متوسط حسابي يتجاوز (٢,٥)، نجدها تصل إلى سبعة وأربعين مشكلة، من أصل مائة وثمانية عشر مشكلة ، وتعادل نسبتها المئوية (٤٠,٣٧%) من المجموع العام للمشكلات ، أما المشكلات التي تراوح متوسطها بين (٢ - ٢,٤٩) كان عددها سبعين مشكلة ونسبة مئوية (٥٨,٨٢%) ومشكلة واحدة حصلت على النسبة المئوية ١,٨٤% ففي الترتيبات العشر الأولى، تأتي المشكلات الأكاديمية . وتصدر في الترتيب الأول مشكلة تدنى المستوى الأكاديمي، والتفاقي للطلبة المقبولين في الجامعة ، وهذا ما أشار إليه أمراء الأقسام في الكليات المختلفة، خلال مقابلتهم للباحث ، حيث أكدوا جميعاً بأن

الطلاب الداخليين للجامعة لم يكونوا في المستوى المطلوب، مما أدى بالأساتذ أن ينزل في مستوى تعامله مع الطلاب مثل ما يتعامل مع المرحلة الثانوية ، وهذا ينعكس على مستوى التعليم الجامعي، وهذا ما أكد عليه الخليبي في دراسته ، بأن أبرز مشكلة توصلت إليها دراسته كانت تدنى المستوى العلمي، و الفكري للطلبة. ^(١) وهذا ما أيده اثنتا عشرة دراسة سابقة، قام بعرضها الباحث في الفصل الثالث. ^(٢)

أما المشكلة الثانية ، و المتمثلة في قصور المكتبة عن مجاراة التحديث، و التنوع العلمي ، فمن خلال الملاحظة التي قام بها الباحث للمكتبة، وما تحويه من إمكانيات ، تساهم في تنشيط الجامعة من الناحية العلمية ؛ لاحظ عدم وجود أجهزة حاسوب، ولا أجهزة أخرى تعمل على تخزين المعلومات ، ولا وجود لبنك للمعلومات التي تجدي البحث العلمي ، وعملية التدريس ، ولا تزال المكتبة قديمة في محتوياتها و خدماتها، وهذا ما أكد عليه الأستاذ/ محمد الصيد مدير عام مكتبات جامعة قاريونس بقوله : (تعانى المكتبات ومن بينها المكتبة المركزية من شح كبير في المراجع، والأدوات المعينة من حواسيب، وآلات تصوير، ودوريات ، وكادر وظيفي يقوم بالعمل على الشكل المطلوب، الأمر الذي أدى إلى تحديد وقت فتح المكتبة، أمام الطلبة والأساتذة بوقت لا يتعدى الساعة الثانية بعد الظهر، مما يعرقل إجراءات الأساتذة لبحوثهم وتجديد محتوى موادهم التعليمية). ^(٣)

وبهذا تتفق جامعة قاريونس مع غيرها، من الجامعات في الدول العربية من قصور مكتباتها عن مجاراة التحديث في التنوع العلمي ، حيث أوردت ذلك أكثر من ثلاث عشرة دراسة أجرى عليها التحليل . ^(٤)

وترتبط المشكلة الثالثة بالمشكلة الأولى، بتدنى مستوى التحصيل العلمي للطلبة والمراجع ، إلى عدم وجود ترابط بين ، ما يتعلمه الطلاب في مرحلة التعليم الثانوي ، والتعليم الجامعي، الأمر الذي أشار إليه عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس أثناء مقابلتهم ، حيث أكدوا على أن الطلاب في الجامعة، غير مستعدين للتحصيل العلمي ، و غير مباليين بالتعليم أساساً، واعتمادهم الكبير على الأستاذ في المحاضرة، دون الرغبة للرجوع إلى الكتب في المكتبات، وهذا ما أكدت عليه الدراسة الاستعراضية في الفصل الثالث من هذه الدراسة. ^(٥)

(١) الخليبي : مرجع سابق

(٢) انظر الفصل الثالث ص ٨١ - ١١٧

(٣) مقابلة مع الأستاذ محمد الصيد يوم ٢٥/٥/٢٠٠٤م

(٤) أنظر الفصل الثالث ص ١١٥

(٥) أنظر الفصل الثالث ص ١١٦

والمشكلة الرابعة ، والمتعلقة بعدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة ، هي الأخرى تترتبط مع المشكلة الثانية فالكتب الموجودة قديمة ، وأن وجدت بعض الكتب الحديثة، فهي عبارة عن بعض العناوين التي تم اختيارها من بعض معروض الكتاب المحلية ، بالإضافة إلى بعض الإهداءات لدوريات عربية مثل (مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية) . والقصور الواضح في عدم تزويد المكتبة بالكتب والدوريات الحديثة، كما أشار إليه مدير عام مكتبات جامعة قاريونس ؛ يرجع إلى المخصصات المالية المحدودة، التي لا تكفي للاشتراك في الدوريات العربية و العالمية ، وهذه المشكلة تتعزز أيضا في عدم صدور المجلات العلمية، المحكمة على مستوى الكليات و الجامعات، حيث أشار بعض من أعضاء هيئة التدريس بأن جامعة قاريونس تقوم بإصدار مجلة واحدة تحت عنوان مجلة قاريونس العلمية ، وتنتشر المواضيع العلمية والإنسانية في جميع التخصصات، وبالرغم من ذلك فإنها تتأخر في الصدور بين سنة وأخرى ، وتفتقر بعض الكليات إلى وجود مجلة خاصة بها، ماعدا كلية الآداب التي تصدر مجلة تحت عنوان مجلة كلية الآداب ، وهي الأخرى تعاني من مشكلة عدم الانتظام في الصدور وإلى مزاجية أمناء التحرير فيها، وأرجعوا الأسباب المشرفين على صدور المجلات في الجامعة إلى قلة ما يخصص لهذه المجلات من موارد مالية ، وبهذا تنفق جامعة قاريونس هي الأخرى مع جامعات الدول العربية، في مشكلة عدم انتظام صدور المجلات العلمية المحكمة في الكليات. (١)

أما المشكلات الخامسة والسادسة والثامنة والتاسعة ، فهي تختص باعتماد الطلبة الكبير على الأساتذة ، وما يعرضونه من ملخصات في المحاضرة ، وعدم سعيهم لتحسين مستواهم الأكاديمي ، بالإضافة إلى اعتمادهم على ما يلقيه الأستاذ في المحاضرة ، حيث أكد أعضاء هيئة التدريس، الذين تمت مقابلتهم على ذلك ، وبرغبة الطلبة في الحصول على الدرجات التي تسمح لهم باجتياز المقرر فقط دون الاستفادة الثقافية وتوسيع مداركهم .

أما فيما يتعلق بقلة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس، في الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية ، وهذا ملاحظه الباحث أثناء مراجعته لعدد المؤتمرات التي أجرتها الجامعة ، تبين بأن عدد المؤتمرات والندوات، التي تعقدها الجامعة محدودة جداً ، وقد أكد ذلك أعضاء هيئة التدريس الذين تمت مقابلتهم .

أما بخصوص تيسير فرص سبل الاشتراك في المؤتمرات رأى : بعض الأساتذة ومنهم عميد كلية الآداب الأستاذ الدكتور/ محمد المبروك الدويب ، أن عدم اشتراك أعضاء هيئة

(١) راجع الفصل الثالث ص ١٢١ - ١٢٢ ، ص ١٢٣ - ١٢٦

التدريس في المؤتمرات، يعود للأساتذة أنفسهم وبالذات في السنوات الأخيرة ، حيث نلاحظ أن أعضاء هيئة التدريس، يبحثون عن التعاون في الجامعات والكليات الأخرى، ولا ييـون أي اهتمام لمشاركتهم في المؤتمرات الداخلية أو الخارجية. (١)

في حين قال بعض أعضاء هيئة التدريس، بأن فرصة المشاركة في المؤتمرات الدولية، والمحلية محدودة جداً ؛ بسبب روتينية الإجراءات التي نمر بها ، بالإضافة إلى أن الإعلان عن المؤتمرات في الغالب يصل متأخراً جداً، وذلك راجع إلى عدم مبالاة الإدارة في تشجيع أعضاء هيئة التدريس، للاشتراك في مثل هذه المؤتمرات، (٢) وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، في معاناة أعضاء هيئة التدريس في أغلب الجامعات العربية، من إمكانية الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية. (٣)

أما المشكلة الحادية عشر ، والمتعلقة بغياب التخطيط العلمي، لإعداد الأستاذ الجامعي واستكمالته لدراسته العليا في فترة مبكرة من عمره ، حيث ظهرت هذه المشكلة بشكل كبير في جامعة قاريونس ؛ بسبب تأخر قرارات إيفاد أعضاء هيئة التدريس ، والناجئة من تغير تبعية الجامعات إلى أمانات مختلفة ، فمرة تنفصل وتصبح أمانة الجامعات ، ومرة أخرى تكون أمانة التعليم ، وأخرى تكون أمانة التعليم العالي إلخ .

الأمر الذي أدى إلى تغير القرارات، والذي نتج عن تغير الأمانة المسؤولين عن التعليم . وبين أحد أعضاء هيئة التدريس في مقابلة معه (بأن عمر عضو هيئة التدريس الموفد يسبب مشكلة للتعليم الجامعي ، فأعضاء هيئة التدريس، يقضون وقتاً كثيراً من عمرهم في التدريس الجامعي فقط؛ بسبب عدم استكمالهم لدراساتهم الدقيقة، مما يعود عليهم في الأخير بعدم الاهتمام وإن أوفدوا سيكونون تحت ضغوطات الأسرة الكبيرة، حيث يتجاوز عمر من تم إيفادهم الخامسة والأربعين) (٤) وهذه المشكلة لوحظت من قبل الباحث بشكل مباشر وزملائه، حيث أغلب من تم إيفادهم هذه السنوات، تتجاوز أعمارهم الخامسة والثلاثين، وتحت وطأة مشاكل عائلية واجتماعية، بسبب أسرهم الكبيرة، والتفكير في عملية تعليمهم ودراساتهم .

وجاءت مشكلة ضعف أو غياب دور نقابة أعضاء هيئة التدريس، في دعم الأساتذة وتبني مشاكلهم الإدارية ، فنقابة أعضاء هيئة التدريس، سواء أكانت على مستوى الجامعة أم

(١) مقابلة مع الدكتور محمد المبروك الدويب يوم ٢٦/٥/٢٠٠٤ .

(٢) مقابلة مع الدكتور / عبد الكريم أبو سلوم .

(٣) راجع الفصل الثالث حتى ١١٣ - ١١٥ .

(٤) مقابلة مع الدكتور / عبد الله عريف بتاريخ ٢٨/٥/٢٠٠٤ .

الكليات ، تكاد تكون مغيبة، وهذا ما أكد عليه نقيب أعضاء هيئة التدريس بجامعة قارونس، حيث قال: بأن دور النقابة مقصور على بعض الأمور البسيطة جداً، بسبب عدم وجود دور لها على مستوى الجماهيرية ، وبالرغم من الاجتماعات التي تعقدها بين الحين والآخر، والوصول إلى بعض التوصيات والقرارات، التي تهم أعضاء هيئة التدريس إلا أن الجهات المسؤولة لا تبدي بها أي اهتمام. (١)

وأشار أعضاء النقابة إلى قصور دور النقابة، في قيامها بدورها بالشكل المطلوب، في اجتماع يوم ٢٠٠٤/٣/٢١ والذي أكدوا فيه على تفعيل دور النقابة، على مستوى الجامعة ، وكذلك الكليات ، بحيث تتمكن من أداء دورها المهني بشكل فعال، ومؤثر في رعاية مصالح الأساتذة ، والدفاع المشروع عن مختلف قضاياهم، و متابعتها باستمرار. (٢)

وهذا ما أكد عليه المجيدل في دراسته، بضرورة ممارسة نقابة أعضاء هيئة التدريس نشاطا فعالا لرعاية مصالح أعضاء هيئة التدريس. (٣)

ومن المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس ؛ قلة رغبة الطلاب في استخدام المكتبة ، وعدم رغبتهم في إعداد البحوث، و التقارير العلمية ، وهي تعكس سلباً على عدم مبالاة الطلبة ورغبتهم في الحصول على العلامات ، بالإضافة إلى اعتمادهم الكبير على الأستاذ ، الأمر الذي أدى إلى إجماع الطلبة لدخول المكتبة ، والاكتفاء بما يعطيه الأستاذ من ملخصات ، و مقررات ، مدعين بأن المكتبة لا تتوفر بها المراجع الحديثة ، وغير مهيأة للاطلاع على الجديد .

أما فيما يتعلق بمشكلة عدم أولوية البحث العلمي في خطة عمل الجامعة ، فالملاحظ أن جل اهتمام الجامعة بالتدريس ، في ظل هذه الأعداد الضخمة، المتطلعة لمواصلة تعليمها الجامعي . فالأساتذة مشغولون بتدريس الطلاب في مجموعات عديدة ، والإدارة تحاول أن تيسر تعليم الطلاب، من خلال الإشراف على توزيعهم في القاعات والمدرجات، بالإضافة إلى إجراء الامتحانات الجزئية والنهائية، التي تتطلب وقتاً وجهداً ، و هذا ما أكدت عليه أكثر من ست دراسات عربية. (٤)

وتأتي مشكلة عدم متابعة عضو هيئة التدريس، لما يستجد في ميدان تخصصه، في ترتيب عالٍ أيضا ، حيث بين عدد من أعضاء هيئة التدريس، إلى أن التدريس اليومي لعضو

(١) مقابلة مع الدكتور / الكيلاني عبد الكريم (أمين نقابة أعضاء هيئة التدريس - جامعة قارونس) .

(٢) جامعة قارونس: تقرير نقابة أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بتاريخ ٢٣/٤/٢٠٠٤ .

(٣) عبد الله المجيدل مرجع سابق ص ٨٨ .

(٤) انظر الفصل الثالث ص ٨٤ .

هيئة التدريس، قلل من عملية التفرغ إلى البحث عن الحديث في مجال التخصص ، فالأستاذ الجامعي مطلوب منه تدريس أعداد كبيرة من الطلبة، سواء أكان ذلك داخل الجامعة أم خارجها ، وبعد ذلك إجراء الامتحانات الجزئية و النهائية ، وهذا ما أكده الدكتور أبوسلوم في مقابلة معه، حيث قال : بأنه يقوم بتدريس أكثر من (١٥٠٠) طالب بالإضافة إلى افتقار المكتبة للحديث من النوريات و المراجع الأساسية.

ومن المشكلات الأخرى، هي عدم تسجيل قبول الطلاب في الكليات في الزمن المحدد ، حيث أشار عدد من أعضاء هيئة التدريس، بأن العام الدراسي يبدأ مع بداية شهر سبتمبر من العام الجامعي، ثم نلاحظ بأن تسجيل الطلاب يستمر إلى نهاية العام الميلادي أي (شهر ديسمبر) مما يسبب نوعاً من الإرباك للأستاذ في ضبط الطلبة، نظراً لتوافد طلبة جدد بين الحين والآخر مما يؤدي إلى عدم اهتمام الأستاذ بمتابعة حضور الطلاب أولاً بأولاً.

وهذا ما أكد عليه أعضاء هيئة التدريس، في اجتماعهم النقابي عام ١٩٩٧، من ضرورة وضع ضوابط لقبول الطلاب، و تحديد مواعيد لبدء الدراسة و تسجيل الطلاب .^(١)

أما فيما يخص مشكلة اعتبار الموالاة، لا الكفاءة عند التعيين في المناصب العلمية (عميد ، وكيل ، رئيس قسم) ، أجمع أعضاء هيئة التدريس، الذين تمت مقابلتهم على أن أسلوب اختيار أمين القسم ، أو عميد الكلية يتم بطريقة غير مقبولة في بعض الأحيان ، و عليه يجب أن تتحدد الإجراءات المتخذة في الجامعات العربية الأخرى ، والتي تراعى المؤهل و سنوات الخبرة وهذا ما أكدته خمس دراسات عربية سابقة.^(٢) المتناولة في التحليل الاستعراضي في الفصل الثالث.

أما فيما يتعلق بتعلم اللغات الأجنبية، لمواكبة التطور العلمي، واستنزاف التدريس الإضافي، و العمل خارج الجامعة لوقت عضو هيئة التدريس ، فإن عدم تعلم اللغات الأجنبية أوعزه بعض الأساتذة، إلى عدم إتاحة الفرصة لهم لتعلم اللغة، نتيجة استكمالهم دراستهم داخل الجامعة، و التي تعلم باللغة العربية، أما فيما يتعلق بعملية استنزاف التدريس الإضافي لوقت عضو هيئة التدريس ، فعضو هيئة التدريس مثله مثل أي مواطن، بحاجة إلى توفير سبل المعيشة، الأمر الذي جعل منه طارقاً لأبواب التعاون بين الكليات ، والجامعات المختلفة. وربما يلجأ بعض الأحيان لبعض المؤسسات الأخرى ، ويشترك أعضاء هيئة التدريس في جامعة

(١) جامعة قاريونس: تقرير نقابة أعضاء هيئة التدريس في العام الجامعي ٩٧/٩٨ .

(٢) انظر الفصل الأول و الفصل الثالث .

قاريونس، مع زملائهم في الجامعات العربية الأخرى، إلى أن التدريس الإضافي والأعباء التدريسية والإدارية تستنزف وقت عضو هيئة التدريس.^(١)

أما فيما يتعلق بمشكلة عدم مساعدة الجامعة لعضو هيئة التدريس، كي ينمو مهنيًا ، فالملاحظ على الجامعة، لا تهتم بأي تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس فيها ، حتى الجدد منهم ، فكل من تحصل على الماجستير، وتطبق عليه الإجراءات الإدارية، للالتحاق بعضوية هيئة التدريس الجامعي، ينضم إلى الكادر بمجرد حصوله على الشهادة أو المؤهل وهو (الماجستير) ، بدون خضوعه لأي نوع من أنواع الامتحانات الأخرى ، وهذا ما أكد عليه بعض الأساتذة في أن هناك بعض الأساتذة، بحاجة إلى التأهيل التربوي، حتى يصبحوا أساتذة في الجامعة^(٢) فبعض الأساتذة وبالذات في الكليات التي لا يدرس طلابها، في المرحلة الجامعية مواد تربوية، هم في حاجة إلى دراسة مواد تربوية، وتواجههم بعض المشاكل في سنوات عملهم الأولى بالذات، في التعامل مع الطلاب في المحاضرة ، وكيفية إجراء الامتحانات المناسبة ، وطرق تقويم الطلاب.

وفي مقابلة الباحث لعدد من الأساتذة، أكدوا رغبتهم في حضور مثل هذه الدورات ، وطالبوا بأن تعمل الجامعة على تنظيمها للأساتذة، بشكل دوري حتى يتمكنوا من الوقوف على طرق التدريس الحديثة، التي تعمل على تأهيلهم تربويًا .

ومن بين المشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، هي غلبة الروتين والبيروقراطية في العمل الإداري ، الذي أشار إليه أعضاء هيئة التدريس ، والمتمثل في بطء الإجراءات التي تمر بها المعاملات الإدارية ، التي تعمل على إحباط أعضاء هيئة التدريس ، بدءاً من الاشتراك في المؤتمرات ، وتوفير الإمكانيات المطلوبة للعملية التعليمية ، ونشر البحوث وإجازة التفرغ العلمي إلخ. وبهذا نلاحظ بأن جامعة قاريونس، تشترك مع جامعات الدول العربية في معاناة أعضاء هيئة التدريس فيها من هذه المشكلة.^(٣)

وبخصوص مشكلة عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية، والمؤسسات الإنتاجية والخدمية، في المجتمع ، فنلاحظ العلاقة بين الجامعة والمجتمع، تكاد تكون معدومة ؛ بسبب عدم معرفة وظيفة خدمة المجتمع من قبل الجامعة ، وحتى الأساتذة فيها ، وهذا ما أشار إليه عدد من أعضاء هيئة التدريس ، الذين تمت مقابلتهم ، فالبعض يبرر ذلك بأن التدريس أخذ كل وقته ،

(١) راجع الفصل الثالث ص ١١٨ - ١٢١ .

(٢) مقابلة مع الدكتور / فتحي الأشهب رئيس قسم الكيمياء كلية العلوم .

(٣) راجع الفصل الثالث ص ١٢٦ - ١٢٧ .

بالإضافة إلى الظروف الاجتماعية الأخرى، التي تجعل من عضو هيئة التدريس مسئولاً عن كل ما يتعلق بأسرته، من توصيل إلى المدارس، وإرجاعهم والزيارات العائلية، الأمر الذي قيد عضو هيئة التدريس في المشاركة في البحث العلمي، بالإضافة إلى عدم وجود قنوات واضحة، داخل الجامعة تقوم بالتنسيق بين الأجهزة البحثية، والمؤسسات الإنتاجية والخدمية، وهذا ما يتضح من خلال تقييمنا لواقع العلاقة القائمة بين الجامعة والمجتمع المحيط بها. (١)

أما فيما يتعلق بمشكلة توفر فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس، للتدريب على استخدام التقنية الحديثة، فمن الملاحظ أن استخدام الأجهزة الحديثة في الجامعة محدود جداً، وبالذات في الكليات الإنسانية، حيث أن أجهزتها الحديثة، لا تتعدى بعض أجهزة الحاسوب الموجودة، في كل مكتب من مكاتب السكرتارية بالأقسام، وهي عبارة عن جهاز مستغل من قبل السكرتيرة بين الحين والآخر في (لعب الورق) ومحدودية هذه الأجهزة في بعض الكليات، جعلت من أعضاء هيئة التدريس، يحجمون عن العمل به، أما في الكليات العلمية فتوجد معامل لأجهزة الحاسوب، بالإضافة إلى أن طبيعة الدراسة فيها تشترط توفر بعض الأجهزة، ومن هنا يتبين بأن الجامعة لا تعمل على مساعدة أعضاء هيئة التدريس، في التدريب على استخدام التقنية الحديثة من حواسيب، الأمر الذي يبرره بعض أعضاء هيئة التدريس، بأن الجامعة لا تشجع على ذلك.

وفي مشكلة عدم الموضوعية في تقييم الجامعة، لأداء عضو هيئة التدريس بين بعض أعضاء هيئة التدريس اللذين تمت مقابلتهم، بأن الجامعة لا تكثر كثيراً بأداء عضو هيئة التدريس، حيث لا توجد الحوافز المعنوية والمادية، التي يقيم على أساسها عضو هيئة التدريس، بل في بعض الأحيان أن من يقوم بعمله على أكمل وجه، وفي ظروف معينة يشعر بعدم تقدير الجامعة له ذلك، وبهذا يتساوى أعضاء هيئة التدريس المجد، والمهمل والنشيط وغير النشيط في عمله. (٢)

وأما فيما يتعلق بتوفر الخدمات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس، من مكاتب وأجهزة طبع خاصة، بين أعضاء هيئة التدريس، بأنه في السابق كانت المكاتب متوفرة بشكل أفضل من الوقت الحالي، وذلك بسبب زيادة أعضاء هيئة التدريس في السنوات الأخيرة، وعدم زيادة عدد المكاتب، الأمر الذي أدى إلى اشتراك أكثر من عضو هيئة تدريس في مكتب واحد. وفيما يخص أجهزة الطبع الخاصة لا توجد. لكن هناك موظفة تقوم بطباعة الامتحانات في كل كلية.

(١) راجع الفصل الثالث من ص ١٢٧ - ١٢٨ .

(٢) مقابلة مع أ/ فاطمة بن عطية ٢٧/٥/٢٠٠٤ .

أما فيما يتعلق بالأمور الأخرى، التي تخص عضو هيئة التدريس، فيقوم هو بطباعتها في مكاتب خاصة مقابل أجر ملدي، أو يقوم هو بشراء جهاز حاسب في بيته، و يقوم بطباعة ما يخصه. وفي مشكلة غياب التدريب و التطوير لكوادر الإدارة الجامعية ، فالملاحظ بأن الإدارة الجامعية فيها عدد لا بأس به من الموظفين الذكور والإناث ، واستخدامهم للآلات الحديثة محدود جداً ، هذا بالإضافة إلى أن طبيعة غالبية أعمالهم، لا تتطلب منهم التحديث فيه. ومن المشاكل التي أولاها أعضاء هيئة التدريس اهتماماً كبيراً هي مشكلة الترفيع والترقية لأعضاء هيئة التدريس ، وذلك بسبب اختلاف اللوائح، في كيفية إجراء الترقية حتى آخر قرار للجنة الشعبية العامة رقم (٣٦٠) لسنة ٢٠٠١ ميلادية بشأن لائحة أعضاء هيئة التدريس الوطنيين بالجامعات. ^(١) باشرط عدد من البحوث للترقية، من درجة علمية إلى أخرى، فيشترط على من يعين محاضراً أن يكون حاصلاً على الإجازة الدقيقة (الدكتوراه) ، أو الإجازة العالية (الماجستير) ، وأما من يترقى إلى أستاذ مساعد يشترط فيه أن يمضي ثلاث سنوات تدريسية بدرجة محاضر، بالإضافة إلى بحث أو مشروع مبتكر ، ومن شروط ترقيته إلى درجة أستاذ مشارك، أن يشغل درجة أستاذ مساعد لمدة أربع سنوات في التدريس الجامعي، ويقدم ثلاثة بحوث علمية منشورة، ويشترط فيمن يترقى إلى درجة أستاذ، أن يكون قد شغل وظيفة أستاذ مشارك لمدة أربع سنوات في التدريس الجامعي ، بالإضافة إلى تقديمه ثلاثة بحوث منشورة وهذه الشروط ، يرى أعضاء هيئة التدريس، بأنها نوع من الإجحاف في حقهم أولاً بسبب الأعباء التدريسية الملقاة على عاتقهم ، بالإضافة إلى عدم وجود مجلات منتظمة لنشر مثل هذه البحوث المطلوبة ، وبالتالي نلاحظ بأن هناك عدداً من الأساتذة على الرغم من وجودهم في التدريس الجامعي أكثر من عشرين عاماً، ولم يتجاوز الدرجة العلمية أستاذاً مساعد ، أما فيما يتعلق بمشكلة قصور الجامعة في تلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس، المرتبطة بقيامهم بعملهم . أوضح عدد من أمناء الأقسام إلى أن المساعي الحالية كلها، تعمل على توفير احتياجات أعضاء هيئة التدريس من مواد معينة، على العملية التعليمية ، وإن كان هناك بعض التقصير فإن الجامعة بكلياتها المختلفة تعمل جاهدة على اجتيازه.

وفيما يتعلق باشتراك الجامعة في خدمات شبكة المعلومات (الانترنت) ، أوضح المسئولون في الجامعة من عمداء الكليات ، وأمناء الأقسام ، أن الجامعة في طور إعداد منظومة لشبكة المعلومات، في جميع كلياتها ، وبدأت في تخصيص أماكن خاصة بصالات الانترنت،

(١) اللجنة الشعبية العامة: لائحة أعضاء هيئة التدريس الجامعي مواد ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦

سرت. (٢٠٠١)

التي سوف نفتح أمام أعضاء هيئة التدريس ، بالإضافة إلى أن بعض الكليات مثل كلية العلوم ، والطب ، والهندسة ، باشرت فيها هذه الصالات عملها، وهي مفتوحة أمام أعضاء هيئة التدريس. (١)

ومن المشكلات الأخرى التي يراها أعضاء هيئة التدريس، مشكلة قلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية ، حيث أكد أعضاء هيئة التدريس، على أن المعامل تعاني في بعض منها نقصاً في الأجهزة، والمواد اللازمة لها. وهذا أمر راجع إلى زيادة أعداد الطلاب في الأقسام المختلفة ، والتي تحتاج طبيعة الدراسة فيها إلى المعامل ، فمثلاً بين أحد أعضاء هيئة التدريس بقسم اللغة الإنجليزية إلى أن المعامل قديمة ، وغير قادرة على استيعاب الطلاب المقبولين في قسم اللغة الإنجليزية ؛ بسبب قرار الكلية الذي اتخذته بتحقيق رغبة كل طالب في الالتحاق بالقسم الذي يرغبه. (٢) وبهذا تشترك جامعة قاريونس مع غيرها من الجامعات العربية في قلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية . (٣)

وهناك عدد من المشاكل يراها أعضاء هيئة التدريس، أنها تقف عثرة أمام قيامهم بعملهم على الشكل المطلوب ، ومنها ما يتعلق بعدم التقدير المعنوي، من قبل إدارة الجامعة لهم ، وعدم اهتمام المؤسسات بطلب الاستشارة العلمية من الجامعة ، وحتى وإن طلبت فتكون في نطاق محدود و تحت مظلة مصالح خاصة، ببعض الأفراد من أعضاء هيئة التدريس ، وكذلك ما يخص نقى ظاهرة الغش عند بعض الطلاب، فانتشار هذه الظاهرة المشينة أزعج عضو هيئة التدريس بسبب عدم قدرته على تقييم الطلاب، وفقاً لمعيار الامتحان الذي يقوم بوضعه ، بالإضافة إلى إحباط نفسية الطلبة الجيدين الذين يبذلون مجهوداً في المذاكرة والإطلاع .

ومن المشكلات الأخرى عدم اهتمام الجامعة بتعليم الطلاب، وذلك بسبب اهتمامها بتحديد النصاب بين أستاذ وطالب ، وعدم وضعها لشروط يقبل الطلاب على أساسها ، وفقاً لإمكانيات كل كلية ، و كل قسم .

ومن المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس، هي غياب مشاركتهم في اتخاذ القرار الإداري، سواء أكان ذلك على مستوى القسم أم الكلية ، فالجامعة تعتمد على المركزية في اتخاذ القرار الصادر من أمانة اللجنة الشعبية للتعليم ، وهذا ما أكد عليه بعض الأساتذة ؛ في أن

(١) مقابلة مع الدكتور: محمد بوزفيه عميد كلية الصحة العامة .

مقابلة مع الدكتور: محمد العبود عميد كلية الهندسة

(٢) مقابلة مع الدكتور محمد سعد الصغير قسم اللغة الإنجليزية

(٣) راجع الفصل الثالث ص ١١٧

غياب دور الأساتذة في بعض القرارات، سبب في اتخاذ قرارات خاطئة مثل ما اتخذ في قرار إلغاء المواد التربوية، من كليات الآداب والعلوم^(١) وغيرها من القرارات الأخرى .

ومن ضمن المشاكل الأخرى هي تدريس أعضاء هيئة التدريس لمواد لا تقع ضمن تخصصهم ، فالملاحظ بأن بعض الأساتذة يقومون بتدريس مواد، لا تقع ضمن تخصصهم ؛ والسبب في ذلك يعود إلى اللائحة الجديدة، التي تفرض على عضو هيئة التدريس، أن يقوم بتدريس من ثمانية عشر ساعة إلى عشرين ساعة، باختلاف الدرجات العلمية ، حتى يتمكن من الحصول على مرتبه كاملاً بالساعات الإضافية ، الأمر الذي جعل الأساتذة يقومون بتغطية الساعات الإضافية بأي طريقة ممكنة ، وهذا ما أكدته لائحة أعضاء هيئة التدريس الصادرة في سنة (٢٠٠١) م في مادة (٣٥) . من التزام عضو هيئة التدريس بتدريس عدد من الساعات النظرية، والعملية أسبوعياً وفقاً لدرجته العلمية التي يشغلها ، وإذا زاد عدد الساعات على الحد المقرر تصرف له مكافأة مالية، عن كل ساعة تدريس بها للمرحلة الجامعية من الساعات المقررة، بحيث لا تزيد على عشر ساعات أسبوعياً و بمنحه (٢٥ دينار) على كل ساعة.^(٢)

ومن المشاكل أيضاً هي مشكلة ضعف الطلاب في اللغة الإنجليزية، حيث يواجه أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية هذه المشكلة أكثر من أساتذة الكليات الإنسانية ، فالمراجع باللغة الإنجليزية، الأمر الذي يجعل الطلاب غير قادرين على الإطلاع عليها والاستفادة منها .

ومن المشاكل الأخرى التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس، هي ارتفاع عدد الطلاب في بعض الأقسام لبعض التخصصات ، حيث أكد الأستاذ الدكتور مرعى مسلم : على أن ارتفاع عدد الطلاب في قسم الفيزياء مثلاً وبالذات في المواد العامة، أرهق أعضاء هيئة التدريس بشكل كبير جداً، حيث يصل عددهم إلى قرابة الألف طالب ، فكيف يتم التعامل معهم، وبالذات في المواد العلمية المحتاجة إلى تجارب معملية ، وهذا ما أكدته أيضاً بعض الأساتذة في كليات العلوم الإنسانية، كالآداب مثلاً إلى أن عدد الطلاب يتجاوز المئات، فكيف يمكن التعامل معهم في الامتحانات، والتنظيم و قراءة البحوث لهم .^(٣)

بالإضافة إلى وجود عدة مشاكل أخرى، تتعلق بعقد الندوات والمؤتمرات، بين الجامعة والمجتمع المحلي ، وضعف العلاقة بينهما، فالملاحظ بأن الجامعة غائبة عن دورها في خدمة

(١) مقابلة مع الدكتور عبد الكريم أبو سلوم والدكتور فتحى عوض

(٢) أمانة مؤتمر الشعب لعام: مدونة الإجراءات العدد (١) السنة الأولى (٢٠٠٢) ص ٤٢ .

(٣) مقابلة مع دكتور اللافى إدريس : أمين قسم الأعلام كلية الآداب والدكتور مرعى مسلم أمين قسم الفيزياء .

المجتمع، بسبب انغلاقها على نفسها و معالجتها لمشاكلها الخاصة بها ، من الافتقار للإمكانات بسبب التزايد الكبير، في عدد الطلاب الملتحقين بها السنة تلو الأخرى، وهذا ما أشارت إليه اغلب الدراسات في الدول العربية بأن الجامعات لا تمت بصلة إلى محيطها. (١)

ومن المشكلات التي أعطاها أعضاء هيئة التدريس، الاهتمام هي مشكلة غياب الموضوعية، عند تقويم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الجدد، لفرصة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية، وهذا ربما يكون راجع إلى ضعف الإنفاق على حضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات و الندوات ، وكذلك إلى عدم العدالة في الترشيح لحضور مثل هذه الندوات والمؤتمرات العلمية، واقتصارها على أفراد معينين في مختلف التخصصات، وفي الغالب هؤلاء الأفراد يكونون من ذوي النفوذ في الجامعة، كأن يكون عميد كلية ، أو رئيس قسم ، أو رئيس الجامعة .

وحصلت مشكلة عدم توفر السكن الملائم، لعضو هيئة التدريس على متوسط حسابي يتجاوز (٢,٥) ؛ بسبب حاجة عدد كبير منهم إلى السكن المناسب ، ففي المقابلات التي أجريت مع بعض أعضاء هيئة التدريس، بينوا أن الشقق التي يسكنونها باتت غير متسعة لهم ، بسبب زيادة عدد أفراد أسرهم، الأمر الذي يجعل من عملية البحث عن بديل للسكن إحدى أهم المشكلات، التي ترهق تفكيرهم، مما دفعهم إلى اللجوء لنقابة أعضاء هيئة التدريس الجامعي لبحث هذه المشكلة ، وتوصيتهم في اجتماعهم المنعقد في ٢١/٣/٢٠٠٤ إلى تفعيل نشاط الجمعية الإسكانية ، وبخاصة في شأن تخصيص بعض قطع الأراضي، التي يجري توزيعها قريبا من موقع الجامعة . (٢)

أما فيما يتعلق بمشكلة عدم وجود قواعد ثابتة، لا تتغير مع تغير رئيس الجامعة والعمداء فيها ، فالملاحظ بأن كل رئيس جامعة لديه قرارات تختلف عن الرئيس الذي سبقه ، وهذا ما أكد عليه عدد من أعضاء هيئة التدريس، فلا توجد قواعد ثابتة ينطلق من خلالها العميد الجديد وتكون مكملة لما بدأه السابق .

ومن المشكلات أيضا انتشار الولاء والوساطة والمحسوبية، عند تعيين الإداريين في الجامعة ، وهي من المشكلات التي حصلت على مستوى متوسط بسبب تأييد بعض أعضاء هيئة التدريس، ونفى بعضهم الآخر ، وفيما يتعلق بضعف إنجاز بعض المعاملات الإدارية التي تخص عضو هيئة التدريس، يرى الباحث أن هذه المشكلة وغيرها من المشكلات الإدارية الأخرى، ربما تعود إلى اللوائح الإدارية الجامدة المتبعة من قبل الإدارة الجامعية، والتي تكبل

(١) نطر الفصل الثالث ص ص ١٢٧-١٢٨ .

(٢) جامعة قازيونس: تقرير نقابة أعضاء هيئة التدريس في العام الجامعي ٢٠٠٣/٢٠٠٤ .

نشاط أعضاء هيئة التدريس، وتحول بينهم وبين ما يريدون إنجازه من أعمال ، وكذلك تعود إلى ضعف قدرة الموظفين الإداريين، والفنيين التي تسيير الأقسام المختلفة في الجامعة، كالقسم المالي و قسم شئون أعضاء هيئة التدريس، وكذلك إلى وجود الوساطة والمعرفة الشخصية، لإنجاز المعاملات الإدارية و المالية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس، وهذا ما أكدت عليه دراسة حول التعليم العالي في ليبيا بأن الخصائص الإدارية للتعليم العالي في ليبيا، رغم محاولات التجديد والتطوير لا تزال تقليدية، وتتمسك بالإجراءات الشكلية والبيروقراطية. (١)

ومن المشكلات التي أثارها أعضاء هيئة التدريس، الذين تمت مقابلتهم هي غياب التواصل بين أعضاء هيئة التدريس، في الجامعات المختلفة ، حيث أكدوا على أن أعضاء هيئة التدريس في التخصص الواحد لا يوجد أي اتصال بينهم بسبب عدم وجود روابط علمية، تجمع أصحاب التخصص الواحد بين الجامعات داخل البلاد ، ولا يوجد أي اتصال بين الأقسام المناظرة ، والكليات ولأى من الجامعات ، بسبب قلة المؤتمرات التي تعقد داخل البلاد، والتي تعد مكاناً مناسباً للقاء أعضاء هيئة التدريس، في التخصص الواحد بغض النظر عن الجامعة أو الكلية .

ومن بين المشكلات مشكلة عدم احتساب نجاح عضو هيئة التدريس، في مجالات التدريس من متطلبات الترقية، كما أسلفنا سابقا ، بأن ترقية عضو هيئة التدريس من درجة علمية إلى أخرى تعتمد على ما أنجزه من بحوث، وهي بهذا تغيب نشاط عضو هيئة التدريس في مجال التدريس، الأمر الذي أدى إلى احتجاج أعضاء هيئة التدريس عليه، في اجتماعهم من خلال (انتقادهم إلى نظام الترقية في الجامعة، الذي يجمع بين القانون ١٥ والبحوث المطلوبة ورأوا في هذا إجحافاً في حق الأساتذة وظلماً ظاهراً. (٢)

وفيما يتعلق بعدم وجود خطط تنسيق تحدد، أولويات البحوث لرسائل الماجستير والدكتوراه في الجامعة ، فالملاحظ على أن الطالب يقوم باختيار موضوع، يقوم بدراسته ويتم عرضه على أساتذة القسم ، وانتقد هذا الأسلوب بعض طلاب الدراسات العليا، الذين تمت مقابلتهم حين قالوا : بأن المراجع محدودة، والمكتبة لا توجد بها الدوريات الحديثة، التي تساعد الطلاب في اختيار موضوع مناسب ، ولذا نأمل بأن يكون هناك توجيه من قبل أساتذة القسم،

(١) أحمد الفيش ، وآخرون : التعليم العالي في ليبيا ، طرابلس ، ط١ ١٩٩٨ ، الهيئة القومية للبحث العلمي. ص ١٤٢ .

(٢) جامعة قاريونس: تقرير نقابة أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤ .

على اختيار موضوع معين يخدم المجتمع ، ويساعد الطالب من خلال طرحهم إلى عدة عناوين ، ويقوم الطلاب باختيار أحد هذه العناوين، حتى يتمكن من إنجاز بحثه في المدة المقررة. (١)

ومن المشكلات أيضاً عدم وضوح صلاحيات رئيس القسم الأكاديمي ، حيث أصبح دور أمين القسم حلقة وصل بين مجلس القسم وعميد الكلية ، وجميع ما يتعلق بإجراءات قبول الطلاب والامتحانات، يشرف عليه المسجل العام بالكلية، وإدارة قسم الامتحانات ، وجميع ما يتخذ من قرارات إدارية هو من نصيب عميد الكلية ، وبالتالي أصبح دور أمين القسم مجرد تمثيل القسم في اجتماع الكلية، حتى عملية قبول الطلاب في القسم، ليست من اختصاصه ، ومن الملاحظ بأنه لا يحق لأي رئيس قسم أن يتصل بأي جهة كانت إلا من خلال إدارة الكلية وعميدها، حتى التصديق على الرسائل الصادرة من القسم، لا يتم العمل بها إلا بعد التصديق عليها من عميد الكلية واعتمادها .

وفيما يتعلق بمشكلة روتينية الإجراءات، التي يمر خلالها قبول البحث ، تحتاج إلى دورة كبيرة جداً تبدأ من أمين القسم، ويقوم بتحويلها إلى عميد الكلية ، ومن عميد الكلية تحول إلى مدير إدارة أعضاء هيئة التدريس، الذي يقوم بدوره بعرضها على لجنة تسمى اللجنة العلمية بالجامعة، وتقوم هذه اللجنة بدراسة البحث وتشكيل لجنة له من عضوين، أحدهما من الجامعة والثاني من خارج الجامعة، وهذا الأمر قد يستغرق شهوراً، حتى تصل إلى الأستاذ المقيم للبحث ، ويبقى البحث عنده هو الآخر فترة غير معلومة، ومن بعدها يرجع البحث إلى اللجنة، وتطلع على التقارير الواردة من الأساتذة المقيمين، ومن بعدها يتخذ قرار الترقية بعد توجيه من اللجنة من قبل رئيس الجامعة. (٢)

إما مشكلة ارتفاع نسبة الطلبة، لأعضاء هيئة التدريس ، بسبب رغبة الكثير من الطلاب، الالتحاق بالتعليم الجامعي، حيث عرف التعليم الجامعي في ليبيا، في السنوات الأخيرة عدداً متزايداً من الطلاب الذين أصبحوا يجتمعون في قاعات الدراسة بالمئات، مما يقلل فرصة الاستفادة من طاقات وقدرات أعضاء هيئة التدريس، حيث زاد عدد الطلبة المسجلين بالتعليم الجامعي من ١٣٤١٨ عام ١٩٧٥ إلى ١٦٥٤٤٧ عام ١٩٩٩. (٣)

أما مشكلة عدم كفاية مكافآت الإشراف، على الرسائل العلمية ، فقد بينت لائحة الدراسات العليا، في مادتها الخمسين (بمنح الأساتذة المشرفون على رسائل الإجازة العالية،

(١) مقابلة مع طلاب دراسات عليا بكلية الآداب في يوم ٦/٦/٢٠٠٤ .

(٢) دكتور حبيب عز الدين مدير إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

(٣) المركز الوطني لتخطيط التعليم والتدريب: مسيرة التعليم والتدريب في الجماهيرية العظمى ١٩٩٩، ص ٢٠٨

والدقيقة مكافآت مالية مقطوعة وغير مشروطة بنجاح الطالب، أو انتظامه في الدراسة موزعة على السنوات الدراسية وذلك على النحو التالي: (١)

١- رسالة الإجازة العليا، وإجازة التخصص المهني، يمنح الأستاذ المشرف مبلغاً قدره (٢٠٠٠ دل) ألفا دينار ليبي.

٢- أطروحات الإجازة الدقيقة يمنح الأستاذ المشرف، مبلغاً مالياً وقدره (٣٥٠٠) ثلاثة آلاف وخمسمائة دينار ليبي.

٣- يمنح أعضاء لجان الإشراف، والمناقشة مبلغاً وقدره (١٠٠٠) ألف دينار للإجازة العالية وألف وخمسمائة دينار (١٥٠٠) للإجازة الدقيقة.

ويرى أعضاء هيئة التدريس، أن هذه المكافآت غير كافية، وذلك بسبب تأخر بعض الطلاب في إنجاز بحثه، وكذلك قيام الجهات المختصة بالضرائب باستقطاع جزء كبير منها، الأمر الذي يؤدي إلى عدم كفاية مثل هذه المكافآت، وهذا ما أشار إليه البدري إلى أن ضعف المرتبات، وقلة الحوافز والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس المشرفين، على الدراسات العليا، كان سبباً في مواجهة أعضاء هيئة التدريس لل صعوبات المالية، التي تعوق قيامهم بواجباتهم العلمية المطلوبة، كمشرفين وباحثين بالدراسات العليا. (٢)

من المشكلات الأخرى، هي ضعف تناول الأبحاث لمشكلات المجتمع، والمرتبطة بالمشكلات السابقة المتعلقة، بالعلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي، فالأبحاث التي يقوم بإعدادها طلاب الدراسات العليا في الغالب، يتم اختيارها بناء على الرجوع إلى المراجع التي تحويها المكتبات والجامعات، ويتخوف كثير من الطلاب، البحث في مواضيع لا توجد لها مراجع مباشرة لأن هناك بعض العوامل التي لا تساعد على اختيار مواضيع، في مشكلات المجتمع، بسبب عدم وجود توجيه مباشر للطلاب، من قبل الأساتذة في الأقسام والكليات، وبسبب صعوبة الحصول على المعلومات، والبيانات التي تساعد على إنجاز بحثه.

ومن المشكلات الأخرى عدم الاستفادة، من الحاسوب في الجامعة كما أسلفنا، حيث إن أجهزة الحاسوب غير متوفرة في بعض الكليات، وبذلك حرم عضو هيئة التدريس، الاستفادة من استخدامها وحتى إن وجدت فهي في رئاسة الأقسام، وبعض المعامل في بعض الكليات، وفي الغالب تكون مخصصة لتدريب الطلاب، أما فيما يتعلق بغياب بعض الطلاب المتكرر في

(١) اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي: لائحة الدراسات العليا بجامعة الجماهيرية العظمى، الباب

الأول، الفصل السابع، مادة (٥٠) تاريخ ٢٢/٩/٢٠٠٣.

(٢) عبد الرحيم البدري: مرجع سابق ص ٤٧٥.

حضور المحاضرات، يرى أعضاء هيئة التدريس، بأن غياب الطلاب عن المحاضرة له تأثيره المباشر على نتائج الطلاب في الامتحانات ، وكذلك عدم التعرف على الطلاب بشكل مباشر ، الأمر الذي يقف أمامه تكليف الطلاب بأوراق العمل، والمناقشات المستمرة أثناء المحاضرة ، حتى تساعد على الوقوف على مستويات الطلاب .

وأما فيما يتعلق بقلة فاعلية مراكز البحث العلمي بالجامعة ، فالملاحظ لا توجد مراكز بحث علمية في أغلب الكليات، فالمركز الوحيد الموجود في الجامعة، هو مركز البحوث الاقتصادية التابع لكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ويعانى هو الآخر كثيراً من المشاكل المتعلقة، بالإمكانات المادية والمراجع، وهذا ما أشار إليه أحد الأساتذة في مقابلة معه حين قال: بأن مركز البحوث الاقتصادية أصبح غير قادر على استقبال الأساتذة، وترشيدهم إلى إجراء البحوث، وتعد بعض الأمور فيه منها: المادية التي تقف عثرة أمام تمويل وتغطية البحوث، ^(١) وهذه المشكلة تكتمل معها مشكلة غياب المكاتب الاستشارية بالجامعة، حيث أكد أعضاء هيئة التدريس؛ عدم وجود مثل هذه المكاتب وحتى الاستشارات عندما تطلب، فهي تطلب بشكل شخصي من بعض الأساتذة في الكليات العلمية، مثل كلية العلوم والهندسة، وفي الغالب محدودة جداً.

وفيما يتعلق بغياب الرقابة الأمنية، داخل مبنى الجامعة، أبدى أعضاء هيئة التدريس استياءهم من ذلك، مما حدا بهم إلى عقد اجتماع لرقابة أعضاء هيئة التدريس في ١٩/٥/١٩٩٩، ناقشوا فيه تعرض بعض أعضاء هيئة التدريس للإهانات والتحرش من قبل الطلاب بالتلفظ بألفاظ بذيئة لا تليق بطالب جامعي، في قاعات الدرس وممرات الجامعة، والذي أرجعوه إلى القصور في اللائحة التأديبية وإلى الفوضى التي تسود الحرم الجامعي، وعدم وجود رابط يحد منها بل أصبحت هي المظهر العام، الذي يميز هذه الجامعة العريقة، والسبب في ذلك يعود إلى العدد المتزايد من الطلاب الذين يلتحقون بالجامعة كل عام، وعدم وجود المتابعة المسئولة وللقصور في عناصر الحرس الجامعي، كما وكيفا، بالإضافة إلى أن الجامعة أصبحت تعج بالمتسكعين الذين لا علاقة لهم بالجامعة من قريب أو بعيد. ^(٢)

وتعانى الجامعة أيضاً من ندرة مساعدي الباحثين ، الذين يوكل إليهم العمل فى المعامل ومساعدة أعضاء هيئة التدريس، فى تهيئة للمعامل، حيث أكد ذلك أعضاء هيئة التدريس فى الكليات العلمية حينما قالوا بأن المساعدين الباحثين، غير موجودين مما أدى إلى الاعتماد على طلاب الدراسات العليا بشكل كبير جداً ؛ السبب الذي ساعد على تأخر بعض الطلاب فى إنجاز بحوثهم .

(١) الأستاذ محمد مامى عضو هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية.

(٢) جامعة قارونس: تقرير نقابة أعضاء هيئة التدريس العام الدراسي ٩٨/٩٩م.

ومن المشاكل الأخرى هي ضعف الرعاية الصحية، لعضو هيئة التدريس الجامعي ، فلقد أبدى أعضاء هيئة التدريس استياءهم من عدم وجود مثل هذه الخدمات، حيث طالبوا بتوفير مراكز صحية تعمل على رعايتهم الصحية، هم وأسراهم مثل ما هو متاح للموظفين الآخرين في المصارف والشركات النفطية وعلق على ذلك الدكتور^(١) أمين نقابة أعضاء هيئة التدريس بقوله : إن الجامعة عن طريق النقابة تسعى جاهدة لتوفير الرعاية الصحية لأعضائها، وهي الآن تحاول القيام بفتح بعض العيادات التخصصية، بمقابل أجر رمزي خاصة بأعضاء هيئة التدريس.

ومن المشكلات الأخرى التي أوردتها أعضاء هيئة التدريس، هي ضعف التأهيل التربوي لبعض أعضاء هيئة التدريس، فبعد الضغط الاجتماعي الكبير، الذي تعرض له التعليم العالي في العالم منذ القرن الحالي فتحت الجامعات أبوابها أمام أعداداً كبيرة من الطلبة، وتوسعت بناء على ذلك أفقياً وعمودياً، وكنتيجة حتمية لهذا التوسع استوعبت الجامعات أعداداً كبيرة من التدريسيين الشباب، من حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه، ليسدوا النقص الحاصل في كوادرها التدريسية، وبالرغم أن أعداداً مناسبة من هؤلاء التدريسيين الشباب، يتمتع بمؤهلات أكاديمية جيدة لكن تعوزه الكثير من المؤهلات المهنية المتعلقة بمهنة التدريس، كتلك التي لها علاقة بميادين علم النفس التربوي ، واستخدام طرائق التدريس الحديثة، ومعرفة تكنولوجيا التعليم ودورها في تحسين تعلم الطلبة، وكيفية بناء المناهج وتقويم الطلاب... الخ.^(٢) وهذا ما أشرنا إليه في المشكلات الأولى من هذه الدراسة، والمتعلقة بعدم مساعدة الجامعة، لعضو هيئة التدريس كي ينمو مهنياً .

ومن المشكلات الأخرى ضعف فاعلية طرق التدريس الجامعي وأساليبه ، فمن الطرق المتبعة في التدريس الجامعي: هي طريقة التدريس عن طريق المحاضرة على الرغم من وجود عدة طرائق يفضل استخدامها في التعليم الجامعي، إلا أن الطريقة التي يتبعها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس، هي طريقة المحاضرة، حيث أكد أغلب أعضاء هيئة التدريس على أنها الطريقة المثلى أمام هذه الأعداد الكبيرة من الطلاب، الأمر الذي دعا أعضاء هيئة التدريس إلى اجتماع عام للنقابة لبحث أمور تتعلق بالعملية التعليمية، حيث أشاروا إلى عدم

(١) الكيلاني عبد الكريم: أمين نقابة أعضاء هيئة التدريس جامعة قاريونس.

(٢) هادي محمود شموخي الزبيدي: عضو هيئة التدريس في التعليم العالي في الوطن العربي (مواصفاته معايير

انتقائه أعداده مهنيًا"، مجلة قاريونس العلمية، العدد الممتاز، السنة الحادية عشرة، ص ٢٥٣-٢٥٤، ١٩٩٨.

رضاهم عن الإجراءات التنفيذية التي تمت بخصوص قبول الأعداد الكبيرة من الطلاب، وعن
الإمكانات المتاحة من إضاءة ومكبرات صوت ووسائل تعليمية معينة على العملية التعليمية . (١)
أما عن مشكلة انخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس ، بالرغم من أن أستاذ الجامعة
هو عالم جند نفسه لخدمة المجتمع ورقيه، وتقدمه فمن واجب المجتمع أن يوفر له الإمكانيات
المالية، التي تضمن له راحة البال ورغد العيش، كي لا يضطر إلى البحث عن أبواب أخرى
للرزق يسد بها حاجة الحياة المتزايدة إلى المال. (٢) فنلاحظ بأن هذه المشكلة تم علاجها مؤخراً
بصدور لائحة جديدة صادرة عن اللجنة الشعبية العامة (مجلس الوزراء) ٢٠٠٢ بزيادة مرتبات
أعضاء هيئة التدريس الليبيين، والمغتربين، فبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الليبيين، كانت
الزيادة بنسبة ٣٠% من المرتب الأساسي، بالإضافة إلى رفع جزاء الساعة التدريسية الإضافية
إلى (٢٥) دينار ليبي للساعة، بشرط أن لا يتجاوز عدد الساعات الإضافية عشر ساعات
أسبوعياً ، أما أعضاء هيئة التدريس المغتربين، كانت الزيادة لهم تصل إلى ٥٠% من المرتب،
وبهذا حاولت أن تحسن من مستوى مرتبات أعضاء هيئة التدريس ، ولكن للأسف أبدى بعض
الأساتذة عدم قناعتهم بالأمر، الذي جعل قسماً منهم يبحثون عن تدريس إضافي في أماكن
أخرى، بحجة أن المرتبات لا تزال قليلة.

أما فيما يتعلق بضعف التعاون الأكاديمي، بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختلفة
والكليات ، يبدو ذلك واضحاً من خلال وجود بعض المواد في بعض الأقسام، وتتبع أقساماً
أخرى ، نجد أن أعضاء هيئة التدريس في القسم الواحد، يتم توزيع المواد بينهم بغض النظر عن
التخصص، وذلك راجع إلى رغبة أعضاء كل قسم، في استكمال عدد الساعات التدريسية الإضافية
بغض النظر عن التخصص، وهذا ما أكده بعض الأساتذة، وبالنسبة للعراقيل الموجودة أمام
إجراءات منح العلاوات المستحقة، تبين بأنها لم تكن مشكلة كبيره لأن الإدارة الجامعية تعد من
أفضل الإدارات مقارنة مع الجامعات الأخرى في البلاد ، وهذا ما لاحظته عدد من أعضاء هيئة
التدريس ، ولكن الإجراءات الإدارية التي تتخذ هي التي تسبب مشاكل العرقلة بين الحين والآخر .

أما فيما يخص زيادة النصاب التدريسي، لعضو هيئة التدريس، فهذا واضح من خلال
مراجعتنا لما تضمنته لائحة أعضاء هيئة التدريس، والتي تؤكد على الساعات التدريسية
الإضافية ولا تبدى أي اهتمام لوظائف الجامعة الأخرى، من بحث علمي أو خدمة مجتمع، ومن

(١) جامعة قاريونس: تقرير نقابة كلية الآداب العام الجامعي ٩٧، ٩٨.

(٢) روبرت بزور: مسئوليات العالم وحرياته، نظريات في التعليم الجامعي، ترجمة محمد توفيق رمزي،
القاهرة، دار المعرفة، ١٩٦٣، ص ٥٣.

الملاحظ أيضاً في المشكلات التي تعرقل بعض أعضاء هيئة التدريس؛ هي تدخل المسؤولين الإداريين في القضايا الأكاديمية، لأعضاء هيئة التدريس، وبالذات فيما يتعلق بتحديد أماكن المحاضرات، وعدم تهيئتهم للقاعات الدراسية، بالشكل المطلوب، بالرغم من شكاوى بعض أعضاء هيئة التدريس لهم، وفي بعض الأحيان التدخل في مواعيد إجراء الامتحانات الجزئية والنهائية، من قبل مسجل الكلية، وإدارة قسم الامتحانات بدون الأخذ برأي عضو هيئة التدريس. وفيما يتعلق بعدم استقلالية الكليات من الناحية الإدارية والمالية، فذلك راجع إلى اتباع الجامعة للمركزية في اتخاذ القرار، فالجامعة هي المسؤولة، عن كل إيرادات الكليات، وإصدار القرارات، وهذا ما أكد عليه بعض عمداء الكليات بأن الإدارة العامة للجامعة، هي المسؤولة عن أماكن الاستثمار في الكليات، وبالتالي فإن أي مبالغ تحتاج إليها الكليات من مشتريات تستلزم الرجوع إلى الإدارة الجامعية العامة، وهذا ما عرقل في أحيان كثيرة اتخاذ بعض الإجراءات التي تحتاج إلى قرار إداري وموارد مالية .

وفيما يخص ندرة الندوات والمحاضرات العامة، في المجتمع أجمع كل أعضاء هيئة التدريس، وعمداء الكليات، وأمناء الأقسام إلى أن المحاضرات العامة قليلة، وهذا راجع إلى مشاكل الطلاب، بسبب أعدادهم المتزايدة، وانشغال أعضاء هيئة التدريس بالعمل الإضافي، خارج نطاق الجامعة، وإلى عدم الاهتمام بحضورها من قبل أعضاء هيئة التدريس، بسبب انشغالهم المستمر بأمور التدريس والتعاون .. الخ .

وفيما يخص مشكلة دراسة بعض الطلاب في تخصصات يرغبون عنها، هذا راجع في أغلبه إلى رغبة الطلاب، في تخصصات معينة، وهذه للتخصصات لا يمكنها استيعاب كل الأعداد الراغبة فيها، بالإضافة إلى أن هذه الأعداد التي سوف تتخرج منها، لا تجد فرص عمل أمامها بعد التخرج داخل المجتمع، مما حدا بإدارة الكلية، إلى تحديد عدد الطلاب الذين يدرسون فيها وتحويل الطلاب الآخرين، إلى أقسام أخرى في بعض الكليات .

وفيما يتعلق بضعف انضباط الطلبة داخل قاعات التدريس، فذلك راجع في جزء كبير منه إلى الأعداد الكبيرة من الطلاب. وفيما يتعلق بمشكلة صرف مكافآت أعضاء هيئة التدريس خلال العام الجامعي، حيث بين عدد من أعضاء هيئة التدريس استياءهم من هذه المشكلة، وذلك بسبب تأخر مكافآت الإشراف على الامتحانات، في بعض السنوات، وهذا ما أكد عليه أعضاء هيئة التدريس في اجتماعهم عام 1999م. بأن لجنة الامتحانات تعمل طيلة السنوات الماضية بكل جد لفترة تزيد على الشهرين، بدءاً من الإعداد للامتحانات، وانتهاء بإعلان النتائج لجميع السنوات الدراسية، وكان أعضاء لجان الامتحانات هذه راضين نسبياً عن المكافأة، التي

تصرف لهم ، لأنها كانت على الأقل تصرف في موعدها، ولكن ما أثار حفيظتهم، هو تأخر مكافأة الامتحانات عن السنوات الأخيرة . (١)

والمشكلة الأخرى التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، هي الاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين، وبالذات عند زيادة عدد الطلاب في أغلب الأقسام ، ومحدودية أعضاء هيئة التدريس فيها، وفي الغالب يأتي هؤلاء الأساتذة من أعمالهم في جامعات أخرى، ومن مراكز خدمية أخرى ومن إدارات خارج الجامعة. والمشكلة التي تصاحب البعض منهم، عدم الانتظام في الحضور، وبالذات في أثناء الامتحانات، الأمر الذي أدى ببعضهم إلى تأخير نتائج الطلاب، مما سبب نوعاً من الإرباك لاستكمال النتائج.

ومن المشكلات أيضاً، عدم صلاحية القاعات المخصصة للتدريس ، فبعض القاعات تنقصها الإضاءة الجيدة، والتهوية الجيدة، وعدم قدرتها على استيعاب العدد الكبير من الطلاب . وفيما يخص نظام التفرغ العلمي، بالرغم من اللائحة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، تتيح له الحق في التفرغ العلمي لمدة عام دراسي في كل مرتبة علمية يصلها إلا أن أعضاء هيئة التدريس، يشكون من الإجراءات التي تعقب تنفيذ هذا القرار ، فمن شروط التفرغ أن يقضى عضو هيئة التدريس مدة ثلاثة شهور خارج الدولة، للاستفادة من خبرات الجامعات الأخرى، وما فيها من إمكانيات علمية ، إلا أن الملاحظ يتم اتخاذ هذا القرار من قبل اللجنة الشعبية العامة للدولة (مجلس الوزراء)، ولا يتم ذلك إلا بعد إجراءات طويلة، الأمر الذي يقف حائلاً أمام إجراءات التنفيذ في الوقت المناسب، وراجع أيضاً إلى ضعف القدرات الإدارية للموظفين ، وكما أشرنا سابقاً إلى أن أغلب الموظفين، هم من ذوى التأهيل المتوسط، وليس لهم طموحات في زيادة تحسين مستواهم التعليمي والإداري إلا ما ندر منهم .

ومن المشاكل الأخرى انشغال بعض أعضاء هيئة التدريس، ببعض الأعمال الإدارية ، ففي بعض الأحيان ينتدب بعض أعضاء هيئة التدريس، إلى إدارة مؤسسة في المجتمع ، وفي أحيان أخرى يتم تصعيده في إدارة المجتمعات المحلية داخل المدينة ، وكل ذلك له تأثيره على عضو هيئة التدريس، في قيامه بوظائفه الأساسية كالتدريس والبحث العلمي .

وفيما يتعلق بمشكلة قلة تشجيع البحوث الجماعية، أبدى أعضاء هيئة التدريس استياءهم من قلة الاشتراك في البحوث الجماعية، وذلك بسبب انشغالهم بالتدريس وأعبائه، بالإضافة إلى عدم طلبها من قبل مؤسسات المجتمع ، وحتى وإن طلبت فهي تطلب من أفراد معينين من بسين أعضاء هيئة التدريس .

(١) جامعة قاربونس: تقرير نقابية أعضاء هيئة التدريس كلية الآداب ، العام الجامعي ٢٠٠٠/١٩٩٩ .

ومن المشكلات أيضاً، عدم احتساب العمل الخدمي للمجتمع، جزءاً من نصاب عضو هيئة التدريس، كما أشرنا سابقاً إلى أن مفهوم خدمة المجتمع، لا يزال غير مفهوم من قبل إدارة الجامعة، ومن أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وبالتالي تقييم عضو هيئة التدريس، وتحديد نصابه يعتمد على الساعات التدريسية فقط، حتى البحث العلمي لا يعتد به إلا في الترقّيات، وهذا ما يتضح من خلال مشكلة اهتمام الجامعة بالنشاط البحثي، أكثر من النشاطات الأخرى، لأغراض ترقية عضو هيئة التدريس، فاللائحة المنظمة لعمل عضو هيئة التدريس، تجعل من نصاب التدريس الأساسي بغرض الحصول على المرتب، وتجعل من البحث العلمي شرطاً للترقية، من درجة علمية إلى أخرى، وفي حين لم تجعل لخدمة المجتمع أي دور في النصاب التدريسي، أو ترقية عضو هيئة التدريس.

وفيما يتعلق بمشكلات فرض توزيع المحاضرات لعضو هيئة التدريس، على جميع أيام الأسبوع، وعدم توفر أماكن ترفيهية في الجامعة، خاصة لعضو هيئة التدريس، وضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، لا يعدها أعضاء هيئة التدريس ذات أهمية كبيرة، مقارنة بالمشكلات السابقة، فحرية عضو هيئة التدريس في تحديد أوقات محاضراته، لا تزال مكفولة له، ولكن بشرط أن تكون في مواعيد مختلفة، والأماكن الترفيهية أغلبهم يرى بأنها ليست ضرورية، بسبب عدم وجود الوقت الكافي لارتياها .

أما فيما يتعلق بعلاقة الطلبة بأعضاء هيئة التدريس، فهي جيدة إلا في بعض الأحيان ما يصدر من قبل بعض الطلاب الفاشلين في دراستهم، ومن بعض الأفراد الآخرين اللذين لا تمت لهم الجامعة بصلة، بل هم أفراد متسكعين من خارج الجامعة .

ومن المشكلات الأخرى، التي لم تلق الاهتمام الكافي من قبل أعضاء هيئة التدريس، هي غياب الجمعيات والروابط العلمية الأسرية، وأرى في ذلك أن انشغال أعضاء هيئة التدريس بالتدريس، طوال الأسبوع سواء أكان ذلك في الكليات، والأقسام الرسمية أم في الكليات الأخرى المتعاونين فيها، سبب في عدم اهتمامهم بمثل هذه الجمعيات، والروابط العلمية، وكذلك بالنسبة للمشكلات رقم (١١٢ - ١١٨) فهي مشكلات عامة ولا تهم عضو هيئة التدريس كثيراً، وذلك واضح من خلال تحديد أهميتها لهم.

أن هذا السرد لبعض المشكلات، التي رأى الباحث بأنها مشكلات واقعية وملموسة، لا يعنى إسقاطه لغيرها من المشكلات الأخرى، وعدم الحديث عنها واحدة تلو الأخرى، في بعض الأحيان راجع إلى تغطيتها من قبل الباحث في المشكلات الأخرى، فالقصور واضح في الجانب الإداري،

فظهور العديد من المشكلات فيه ما هو إلا وصف له ، وكذلك في الجانب الأكاديمي، ويمكن أن نقول بأن مشكلات أعضاء هيئة التدريس كثيرة ، البعض منها سببه أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، والبعض الآخر؛ بسبب اللوائح والقرارات، والآخر بسبب إدارة الجامعة.

فالتعاون المستنزف لأعضاء هيئة التدريس، وقبولهم للتدريس في أكثر من مكان، سبب من أسباب مشاكلهم، واللوائح والقرارات بتحديد لها للشروط، التي ينبغي على عضو هيئة التدريس إتباعها، فيما يخص التدريس والبحث العلمي، والترقيات سبب آخر ، ويجب أن نشير إلى أن جل اهتمام الجامعة منصب على التدريس، ولم يلق البحث العلمي في إدارة الجامعة إلا القليل ، وذلك في شرطه للترقية، وتغيب وظيفة خدمة المجتمع، من قراراتها ولوائحها . وعلى العموم فإن الملاحظات التي لاحظها الباحث، والمقابلات التي أجراها مع عدد لا بأس به من أعضاء هيئة التدريس، سواء أكانوا أساتذة عاديين في الكليات أم أساتذة مسؤولين في إدارة الأقسام والكليات .

فكلها تشير إلى أن هذه المشاكل ملموسة ومحسوسة ، وتحاول الجامعة في السنوات الأخيرة بعد سنوات الحصار المفروض على الجماهيرية ، أن تعالجها أولاً بأول فبدأت بمعالجة مرتبات أعضاء هيئة التدريس ، والآن تحاول إدخال الأجهزة الحديثة في معاملها ، وفتح صالات للإنترنت في الكليات المختلفة ، ناهيك عن محاولة تطوير المكتبة المركزية، ومكتبات الكليات ، والاهتمام بإصدار المجلات العلمية، وتذليل كل الصعوبات التي تقف أمام إصدارها وبالذات الجانب المادي .

ثانياً :-

ما مستوى المشكلات الأكاديمية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس؟ للإجابة عن هذا السؤال : قام الباحث بإيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية، وترتيبها تنازلياً حتى يتعرف على أكثر المشكلات الأكاديمية شيوعاً، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول (١٦)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية مرتبة ترتيباً تنازلياً

ت.م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور بالمشكلة
١	تدنى المستوى الأكاديمي والثقافي للطلبة المقبولين في الجامعة	٢,٧٩٧٤	٠,٤٣٤٦	عال
٢	قصور المكتبة في مجارة التحديث والتنوع العلمي	٢,٧٥٧٧	٠,٤٧٨٢	عال
٣	تدنى مستوى التحصيل العلمي عند الطلاب	٢,٧٤٤٥	٠,٤٤٦١	عال
٤	عدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة	٢,٧٢٢٥	٠,٤٩٥٦	عال
٥	اعتماد الطلبة الكبير على عضو هيئة التدريس	٢,٧٠٩٣	٠,٤٩٢٥	عال
٦	رغبة الكثير من الطلبة في التلقين كطريقة التدريس	٢,٦٩١٦	٠,٥١٧٠	عال
٧	عدم انتظام المجلات العلمية المحكمة في الصدور على مستوى الكليات والجامعات	٢,٦٩١٦	٠,٥٢٥٥	عال
٨	تركيز اهتمام الطلبة على العلامات فقط	٢,٦٨٢٨	٠,٥٢٠٢	عال
٩	ضعف دافعية الطلبة للتحصيل الأكاديمي	٢,٦٧٤٠	٠,٥١٤٧	عال
١٠	قلة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس في الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية	٢,٦٦٠٨	٠,٧٩٥١	عال
١١	قلة رغبة الطلاب في استخدام المكتبة	٢,٦١٦٧	٠,٥٧٨٦	عال
١٢	قلة رغبة الطلبة في إعداد البحوث والتقارير العلمية	٢,٦١٢٣	٠,٥٤٨١	عال
١٣	عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد في ميدان تخصصه	٢,٦٠٣٥	٠,٥٧٣٤	عال
١٤	قصور نظام المكتبة في استدعاء المعلومات وتخزينها	٢,٥٩٤٧	٠,٥٣٥١	عال
١٥	الافتقار إلى تعلم اللغات الأجنبية لمواكبة التطور العلمي	٢,٥٧٧١	٠,٥٩٢٧	عال
١٦	استنزاف التدريس الإضافي والعمل خارج الجامعة لوقت عضو هيئة التدريس	٢,٥٧٧١	٠,٦٠٠٢	عال
١٧	عدم مساعدة الجامعة لعضو هيئة التدريس كي ينمو مهنيًا	٢,٥٧٢٧	٠,٥٧٠٥	عال

ت.م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور بالمشكلة
١٨	عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع	٢,٥٧٢٧	٠,٦٠٨٠	عال
١٩	قلة المعامل و المختبرات والوسائل التعليمية	٢,٥٢٨٦	٠,٥٩٧١	عال
٢٠	عدم اهتمام المؤسسات بطلب الاستشارات العلمية من الجامعة	٢,٥٢٤٢	٠,٨٥٨٦	عال
٢١	تفشى ظاهرة الغش في الامتحانات عند بعض الطلاب	٢,٥٢٤٢	٠,٦٦٠٦	عال
٢٢	نقص الأجهزة والمواد المهنية في التدريس	٢,٥١٥٤	٠,٥٩٠١	عال
٢٣	تدريس أعضاء هيئة التدريس لمواد لا تقع ضمن تخصصهم	٢,٥١٥٤	٠,٦٥٤١	عال
٢٤	ضعف الطلاب في اللغة الإنجليزية	٢,٥١١٠	٠,٦٥٤٢	عال
٢٥	ارتفاع عدد الطلبة في بعض الأقسام لبعض التخصصات	٢,٥١١٠	٠,٦٣٣٦	عال
٢٦	قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج	٢,٥١١٠	٠,٥٥١٤	عال
٢٧	ضعف الطلاب في اللغة العربية	٢,٥٠٦٦	٠,٦٩٣٧	عال
٢٨	ضعف جهود الجامعة في التشجيع على ترجمة الكتب المرجعية	٢,٤٧٥٨	٠,٦١٩١	متوسط
٢٩	ارتفاع نسبة الطلبة لعضو هيئة التدريس	٢,٤٦٢٦	٠,٦٤٦٤	متوسط
٣٠	عدم نشر البحوث في المؤتمرات العلمية ذات التخصص	٢,٤٤٩٣	٠,٨٢٠٦	متوسط
٣١	ضعف تناول الأبحاث لمشكلات المجتمع	٢,٤٤٩٣	٠,٦١٠٣	متوسط
٣٢	صعوبة الاستفادة من الحاسوب في الجامعة	٢,٤٤٤٩	٠,٦١٧١	متوسط
٣٣	غياب بعض الطلاب المتكرر عن حضور المحاضرات	٢,٤٤٠٥	٠,٦٠٩٥	متوسط
٣٤	قلة فعالية مركز البحث العلمي بالجامعة	٢,٤٣٦١	٠,٦٣٠٤	متوسط
٣٥	ضعف التأهيل التربوي لبعض أعضاء هيئة التدريس	٢,٣٨٧٧	٠,٦٥١٤	متوسط
٣٦	قلة خبرة عضو هيئة التدريس بعملية الإرشاد الأكاديمي	٢,٣٧٨٩	٠,٦٢٩٥	متوسط
٣٧	ضعف فعالية طرق التدريس الجامعي وأساليبه	٢,٣٧٤٤	٠,٨٥٤٩	متوسط
٣٨	عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث في نقاط بحثية علمية	٢,٣٧٤٤	٠,٩١٠١	متوسط
٣٩	قلة قيام الجامعة بزيارات لمواقع العمل والإنتاج	٢,٣٧٤٤	٠,٦٣٥١	متوسط
٤٠	زيادة النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس	٢,٣٥٦٨	٠,٦٦٥٥	متوسط
٤١	ندرة الندوات والمحاضرات العامة في الجامعة	٢,٣٣٩٢	٠,٦٤٧٩	متوسط
٤٢	قلة توفر الخدمات المكتبية كالتباعة والنسخ السريع	٢,٣٣٤٨	٠,٩١٣٤	متوسط
٤٣	دراسة بعض الطلاب في تخصصات يرغبون عنها	٢,٣٣٠٤	٠,٦٥٢٥	متوسط
٤٤	ضعف انضباط الطلبة داخل قاعات التدريس	٢,٣١٧٢	٠,٦٩٥٠	متوسط

ت.م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور بالمشكلة
٤٥	اهتمام كثير من الطلاب بأمور بعيدة عن الدراسة	٢,٣١٢٨	٠,٦٨٠٩	متوسط
٤٦	عدم صلاحية القاعات المخصصة للتدريس	٢,٢٩٥٢	٠,٦٧٥٨	متوسط
٤٧	قصور نظام التفرغ العلمي	٢,٢٩٥٢	٠,٦٣٥٣	متوسط
٤٨	قلة تشجيع البحوث الجماعية	٢,٢٣٧٩	٠,٧٣٨٢	متوسط
٤٩	ضعف العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطلبة	٢,٠٠٨٨	٠,٧٢٢٥	متوسط

من خلال قراءة الجدول السابق، يتبين أن الحديث عن المشكلات منفصلة، يظهر من خلال تقسيم هذه المشكلات من حيث مستوى وجودها كل على حده، فالملاحظ على المشكلات الأكاديمية إنها كانت واضحة كثيراً في استجابات أعضاء هيئة التدريس، وتركز أغلبها على مشكلات أكاديمية، تتعلق بالطلاب، من تننى مستوى تحصيلهم ومستواهم الأكاديمي، واعتمادهم الكبير على الأستاذ، ورغبتهم في اتباع طريقة التلقين كطريقة للتدريس، بالإضافة إلى عدم رغبتهم في الرجوع إلى المكتبة، وقيامهم بالبحوث والتقارير، وتفضيلهم الحصول على العلامات بدون بذل أي مجهود، هذا من شأنه أن يعمل على إحباط أعضاء هيئة التدريس، وبالذات عندما يتوافق مع الأعداد الكبيرة من الطلاب، وعدم انضباطهم في القاعات، وعدم المبالاة بما يتعلمونه.

والجانب الآخر المتعلق بالمشكلات الأكاديمية، هو ضعف المكتبة سواء أكان ذلك في الكليات أم المكتبة المركزية، على اقتنائها الوسائل الحديثة من الآلات، وبرمجيات وأجهزة حاسوب، وانترنت، بالإضافة إلى المراجع الحديثة، وعدم قدرتها على مواكبة التطور الحاصل في العالم، فيما يتعلق باستدعاء المعلومات وتخزينها، وقلة اشتراك الأساتذة في المؤتمرات العلمية، ونقص في تجهيزات المعامل... الخ.

إن الملاحظ على هذه المشكلات الأكاديمية، أنها كانت عالية في وجودها، من وجهة نظر عينة البحث سواء ممن تمت مقابلتهم، أو من خلال عرض نتائج الاستبيان، فنجد أن (٢٧) مشكلة كان الشعور بها عالٍ، من أصل (٤٩) مشكلة، وتلتها المشكلات الأخرى في مستوى المتوسط، وبهذا يتبين بأن أكثر من ٥٥% من المشكلات الأكاديمية واضحة في وجودها.

ثالثاً:-

ما مستوى المشكلات الإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بإيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

للمشكلات الإدارية، وترتيبها تنازليا والوقوف على درجة تأثيرها، على قيام عضو هيئة التدريس بالتزاماته المهنية كما هو مبين في الجدول التالي.

جدول (١٧)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
للمشكلات الإدارية مرتبة تنازليا.

ت.م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	مستوى الشعور بالمشكلة
١	غياب التخطيط العلمي لإعداد الأستاذ الجامعي واستكمالته لدراسته العليا في فترة مبكرة من عمره	٢,٦٥٢٠	٠,٥٨٥٦	عال
٢	ضعف أو غياب دور نقابة أعضاء هيئة التدريس في دعم الأساتذة وتبني مشاكلهم	٢,٦٥٢٠	٠,٥٣٠١	عال
٣	لا يأخذ البحث العلمي أولوية في خطة عمل الجامعة	٢,٦١٣٢	٠,٥٤٨١	عال
٤	ندرة الكوادر الفنية المدربة لصيانة الأجهزة و الآلات بالكلية	٢,٦١٢٣	٠,٨٤١١	عال
٥	قبول طلبة غير قادرين على التكيف مع برامج الجامعة	٢,٦٠٧٩	٠,٦٠٢٧	عال
٦	عدم تسجيل وقبول الطلاب في الكليات في الزمن المحدد	٢,٥٩٤٧	٠,٥٣٥١	عال
٧	اعتبار المولاة لا الكفاية عند التعيين في المناصب العلمية (عميد ، وكيل، رئيس قسم)	٢,٥٩٤٧	٠,٦٤٠٥	عال
٨	غلبة الروتين و البيروقراطية في العمل الإداري في الجامعة	٢,٥٧٢٧	٠,٦٠٨٠	عال
٩	قلة توفر فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنية الحديثة	٢,٥٦٣٩	٠,٥٦٣٧	عال
١٠	عدم الموضوعية في تقييم الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس	٢,٥٤٦٣	٠,٦١٠٦	عال
١١	عدم توفر الخدمات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس (مكاتب، أجهزة طبع خاصة)	٢,٥٤٦٣	٠,٦٠٣٣	عال
١٢	غياب التدريب و التطوير لكوادر الإدارة الجامعية	٢,٥٤١٩	٠,٥٦٥٨	عال
١٣	صعوبة إجراءات الترفيع و الترقية لأعضاء هيئة التدريس	٢,٥٤١٩	٠,٨٤٧٦	عال
١٤	عدم اشتراك الجامعة في خدمات شبكة المعلومات (الانترنت)	٢,٥٣٧٤	٠,٦١٨٤	عال
١٥	عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بقيامهم بعملهم	٢,٥٣٣٠	٠,٥٨١٨	عال
١٦	عدم التقدير المعنوي من قبل إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس	٢,٥٢٨٦	٠,٦١٦٠	عال
١٧	اعتماد الجامعة على المركزية في اتخاذ القرار	٢,٥١٥٤	٠,٦٤٧٣	عال

ت.م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	مستوى الشعور بالمشكلة
١٨	عدم سعي الجامعة لتحسين تعليم الطلاب بشكل فعال	٢,٥١٥٤	٠,٦٠٤٩	عال
١٩	غياب الموضوعية عند تقويم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس للجدد لفرصة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية	٢,٥٠٦٦	٠,٦١٩٥	عال
٢٠	ضعف العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي	٢,٥٠٢٢	٠,٦١٩٦	عال
٢١	عدم توفر السكن الملائم لعضو هيئة التدريس	٢,٤٩٣٤	٠,٦٤٧٥	متوسط
٢٢	عدم وجود قواعد ثابتة لا تتغير مع تغير رئيس الجامعة والعمداء فيها	٢,٤٩٣٤	٠,٦٦٧٦	متوسط
٢٣	انتشار الولاء والوساطة والمحسوبية عند تعيين الإداريين في الجامعة	٢,٤٨٩٠	٠,٦٩٣٦	متوسط
٢٤	ضعف إنجاز بعض المعاملات الإدارية التي تخص عضو هيئة التدريس	٢,٤٨٩٠	٠,٥٩٧٦	متوسط
٢٥	تعثر الاتصال العلمي الفعال بين الأقسام والكليات المناظرة داخل البلاد	٢,٤٨٩٠	٠,٥٩٧٦	متوسط
٢٦	عدم وجود تواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المختلفة	٢,٤٨٠٢	٠,٦٤٠٣	متوسط
٢٧	ضعف التنسيق بين الجهاز الإداري والأكاديمي في الجامعة	٢,٤٧٥٨	٠,٦١١٩	متوسط
٢٨	عدم احتساب نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس من متطلبات الترقية	٢,٤٧٥٨	٠,٦١١٩	متوسط
٢٩	ضعف وسائل الاتصال المباشر بين الجامعة والمناطق المحيطة بها	٢,٤٧٥٨	٠,٦٠٤٠	متوسط
٣٠	لا خطط تنسيق تحدد أولويات البحوث لرسائل الماجستير والدكتوراه في الجامعة	٢,٤٧٢٤	٠,٦٥٣٧	متوسط
٣١	انتشار الولاء والمحسوبية عند تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	٢,٤٧١٤	٠,٧٥٤٢	متوسط
٣٢	عدم وضوح صلاحيات رئيس القسم الأكاديمي	٢,٤٧١٤	٠,٦٥٣٧	متوسط
٣٣	غياب الأسلوب الواضح لتوظيف نتائج الأبحاث	٢,٤٦٧٠	٠,٦٠٤٢	متوسط
٣٤	روتينية الإجراءات التي يمر خلالها قبول البحث	٢,٤٦٧٠	٠,٦٥٣٥	متوسط
٣٥	عدم كفاية مكافآت الأشراف على الرسائل العلمية	٢,٤٤٩٣	٠,٦١٠٣	متوسط
٣٦	عدم تكامل الجهاز الإداري الذي يخدم الجامعة	٢,٤٤٤٩	٠,٤٦٠٥	متوسط
٣٧	عدم اشتراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة	٢,٤٣٦١	٠,٦٥١٢	متوسط
٣٨	صعوبة عملية تطوير الخطط الدراسية في الجامعة	٢,٤٣١٧	٠,٥٨٦٣	متوسط
٣٩	غياب المكاتب الاستشارية داخل الجامعة	٢,٤٢٧٣	٠,٦٠٠٧	متوسط

ت.م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	مستوى الشعور بالمشكلة
٤٠	ضعف الرقابة الأمنية داخل مبنى الجامعة	٢,٤٢٧٣	٠,٦٩٦٢	متوسط
٤١	اتخاذ قرارات متناقضة من قبل إدارة الجامعة	٢,٤٢٢٩	٠,٦٦٩٨	متوسط
٤٢	عدم وجود قنوات اتصال واضحة بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس	٢,٤٠٩٧	٠,٦٤٨٠	متوسط
٤٣	اهتمام الجامعة بحرفية الأنظمة والقوانين والتعليقات دون اللجوء لروح النص فيها	٢,٤٠٠٩	٠,٦٢٥٨	متوسط
٤٤	ندرة مساعدي الباحثين	٢,٤٠٠٩	٠,٦٣٢٩	متوسط
٤٥	ضعف الرعاية الصحية لعضو هيئة التدريس	٢,٣٩٢١	٠,٦٧٢٢	متوسط
٤٦	انخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس	٢,٣٦١٢	٠,٧٢٣٧	متوسط
٤٧	ضعف التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختلفة والكليات	٢,٣٥٦٨	٠,٦٠٢٧	متوسط
٤٨	وجود عراقيل أمام إجراءات منح العلاوة المستحقة	٢,٣٥٦٨	٠,٧٠٤٣	متوسط
٤٩	عدم الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة	٢,٣٤٨٠	٠,٦٩٦١	متوسط
٥٠	تدخل المسؤولين الإداريين في القضايا الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس	٢,٣٤٨٠	٠,٧٦٨٦	متوسط
٥١	عدم استقلالية الكليات من الناحية الإدارية والمالية	٢,٣٣٩٢	٠,٧١٣٠	متوسط
٥٢	عدم صرف مكافآت أعضاء هيئة التدريس خلال العام الجامعي	٢,٣١٢٨	٠,٧١٢٧	متوسط
٥٣	الاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين	٢,٢٩٩٦	٠,٦٥٧٣	متوسط
٥٤	بطء الجامعة كثيرا في إصدار التعليمات المستجدة	٢,٢٩٠٧	٠,٦٦٧٩	متوسط
٥٥	ضعف المستوى التعليمي للموظف الإداري	٢,٢٨١٩	٠,٦٥٨٤	متوسط
٥٦	انشغال عضو هيئة التدريس ببعض الأعمال الإدارية	٢,٢٦٨٧	٠,٦٨٠٣	متوسط
٥٧	عدم احتساب العمل الخدمي للمجتمع جزءاً من نصاب عضو هيئة التدريس	٢,٢٢٠٣	٠,٦٨٨٠	متوسط
٥٨	اهتمام الجامعة بالنشاط البحثي أكثر من النشاطات الأخرى لأغراض ترقية عضو هيئة التدريس	٢,٢٠٧٠	٠,٧٤٤٥	متوسط
٥٩	فرض المحاضرات لعضو هيئة التدريس على جميع أيام الأسبوع	٢,٢٠٧٠	٠,٧٨٥٠	متوسط
٦٠	عدم توفر أماكن ترفيه في الجامعة لأعضاء هيئة التدريس	٢,١٩٣٨	٠,٧٣٩١	متوسط
٦١	ضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس	٢,١٨٥٠	٠,٧١٧١	متوسط
٦٢	غياب الجمعيات والروابط العلمية الأسرية	٢,١٦٧٤	٠,٦٨٣٧	متوسط
٦٣	عدم تنسيق اختيار أوقات المحاضرات مع أعضاء هيئة التدريس	٢,١٥٨٦	٠,٧٠٤٩	متوسط
٦٤	عدم وجود نادى خاص لأعضاء هيئة التدريس لقضاء وقت الفراغ	٢,١٥٨٦	٠,٧٦٥١	متوسط
٦٥	عدم التقدير الاجتماعي من قبل المجتمع لعضو هيئة التدريس	٢,١٠٥٧	٠,٧٥١٠	متوسط

ت.م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	مستوى الشعور بالمشكلة
٦٦	عدم وجود نشاط اجتماعي و رحلات ترويحية	٢,٠٩٢٥	٠,٦٦٨٧	متوسط
٦٧	عدم منح الصلاحيات المناسبة والكافية للإداريين	٢,٠٧٩٣	٠,٦٩٩٥	متوسط
٦٨	ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس	٢,٠٦٦١	٠,٦٧١٨	متوسط
٦٩	عدم اتصال الطلبة بأساتذتهم خارج أوقات المحاضرة	١,٩٦٤٨	٠,٦٥٧٦	منخفض

من خلال قراءة الجدول السابق ، تبين أن من خلال عرض للمشكلات الإدارية، هي الأخرى تراوحت متوسطاتها بين العال والمتوسط، كما أشرنا إلى ذلك في الجدول (١٥) وفي الغالب كان تركيزها على غياب التخطيط العلمي، في تعجيز دور الجامعة، سواء أكان ذلك داخلها أم في خارجها، مع علاقتها بالمجتمع المحيط بها ، وتبين بأن إحدى وعشرين مشكلة كان متوسطها أكثر من (٢,٥) من أصل سبعين مشكلة ، وبقي المشكلات كانت في ترتيبها المتوسط بمتوسط حسابي يقل عن (٢,٤٩) وكما أشرنا في الصفحات السابقة، إلى تبرير بعض هذه المشكلات بشيء من التفصيل .

رابعاً :-

هل هناك علاقة ارتباطية بين المشكلات الأكاديمية والمشكلات الإدارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشتملين في عينة البحث ؟
للإجابة على السؤال الرابع استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون بين المشكلات الأكاديمية، والمشكلات الإدارية كما هو مبين في الجدول التالي :-

جدول (١٨)

يبين قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المشكلات الأكاديمية والإدارية

	المشكلات الأكاديمية	المشكلات الإدارية	
المشكلات الأكاديمية	١,٠٠٠	٠,٠٧٥٤	معامل ارتباط بيرسون
	-	٠,٠٠٠٠	الفرق بين الاثنين
	٢٢٧	٢٢٧	عدد أفراد العينة
المشكلات الإدارية	٠,٧٥٤	١,٠٠٠	معامل ارتباط بيرسون
	٠,٠٠٠	-	الفرق بين الاثنين
	٢٢٧	٢٢٧	عدد أفراد العينة

هناك دلالة إرتباطية عند مستوى ٠,٠١

من قراءة الجدول السابق، يتضح بأن هناك ارتباط عال وذو دلالة إحصائية، بين نوعي المشكلات الأكاديمية، والإدارية عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهذا ما يبرر وجوب النظر، إلى

النوعين من المشكلات نظرة واحدة ، فالمشكلات الأكاديمية تتعلق بالجانب الأكاديمي، الذي يعمل على تهيئة الظروف المناسبة لتعليم الطلاب ، من قاعات دراسية ، ومراجع ، وتناسب أعضاء هيئة التدريس ، وعدد الطلاب في القاعة، بعيدا عن الكثافة الكبيرة للطلاب في القاعات والمدرجات ، وتحسين الخدمات المكتبية ، وتوفير وسائل تقنية تكنولوجية حديثة، تساعد عضو هيئة التدريس في النمو والالتحاق بزملائه، في الجامعات الأخرى في الدول المتقدمة، وغيرها من الوسائل التي تساهم في الارتقاء بالمستوى العلمي للأستاذ والطالب.

أما المشكلات الإدارية، فقد تساعد على تذليل الصعوبات، التي تواجه الأستاذ في الجانب الأكاديمي . فعندما يكون هناك نوع من تسهيل الإجراءات الإدارية، ومساعدة الإدارة للأساتذة في الحضور، والاشتراك في المؤتمرات العلمية، وتسهيل إجراءات اقتناء الوسائل التكنولوجية، وتطوير المكتبة كلها تعمل على القضاء على المشكلات، التي يتضابق منها أعضاء هيئة التدريس ، والتي تعمل على إحباطهم وعدم المبالاة والتسيب .

خامساً :-

أ - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية والإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس، وفقا لمتغير الجنسية ؟
للإجابة على هذا السؤال :- قام الباحث بإيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) للفروق لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حسب جنسيتهم (ليبين / مغتربون) كما هو موضح في الجدول التالي :-

جدول (١٩)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) للفروق في استجابات عينة أعضاء هيئة التدريس للمشكلات الأكاديمية والإدارية حسب متغير الجنسية .

الجنسية	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة اختبار (ت)
ليبين	١٤٦	٢٩٤,٥٠٠	٢٩,٦٢٥٥	٠,٧١١
مغتربون	٨١	٢٩١,١٤٨١	٤٠,٧٩٧١	

يتضح من الجدول السابق بأن عدد أفراد العينة، من أعضاء هيئة التدريس الليبين، بلغ (١٤٦) عضواً ، والمغتربين وصل عددهم إلى (٨١) عضو هيئة التدريس . وكان المتوسط الحسابي لعينة هيئة التدريس الليبين (٢٩٤,٥٠) والانحراف المعياري (٢٩,٦٢٥٥) في حين كان المتوسط الحسابي لأعضاء هيئة التدريس المغتربين (٢٩١,١٤٨١) والانحراف المعياري (٤٠,٧٩٧١) وبالنظر إلى المتوسطين الحسابيين لكل من العينتين، نلاحظ

اقترباها ، و لمعرفة الفرق بينهم تم إيجاد اختبار (ت) للفروق و كانت قيمته (٠,٧١١) وهى تدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجنسية ، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس، يعملون معاملة واحدة بغض النظر عن جنسيتهم ، وهم جميعاً يعانون من المشكلات المتعلقة بالجانب الأكاديمي المرتبطة بنقص المراجع، وقلة الدوريات وعدم المشاركة في المؤتمرات، و زيادة عدد الطلاب في القاعات، وكذلك فيما يتعلق بالمشكلات الإدارية المرتبطة بالإجراءات الخاصة بالعملية الإدارية، من قرارات ترقية و تسيير إجراءاتهم في جميع ما يتعلق بعملهم ، وهذه النتيجة تتفق مع (دراسة الملك عبد العزيز ، دراسة كمال ، دراسة مرسى و لطفى ، ودراسة مساد و دراسة الباشا) .

ب- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية، كما يراها أعضاء هيئة

التدريس في جامعة قاريونس، وفقاً لمتغير الجنسية ؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بإيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية

واختيار الفروق : كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول (٢٠)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار(ت) للفروق في استجابات عينة

أعضاء هيئة التدريس للمشكلات الأكاديمية حسب متغير الجنسية :-

الجنسية	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة اختبار(ت)
ليبيين	١٤٦	١٢٣,٣٢٢٩	١١,١٣٠٥	١,٤٥٩
مغربيين	٨١	١٢٠,٦٧٩٠	١٦,١٣١	

من الجدول السابق، يتبين أن المتوسط الحسابي، لاستجابات أعضاء هيئة التدريس الليبيين (١٢٣,٣٢٢٩) والانحراف المعياري (١١,١٣٠٥) في حين كان متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس المغربيين (١٢٠,٦٧٩٠) والانحراف المعياري (١٦,١٣١) لمعرفة الفروق بين كل من أعضاء هيئة التدريس الليبيين وأعضاء هيئة التدريس المغربيين، في استجاباتهم حول المشكلات الأكاديمية، ثم حساب اختبار(ت) للفروق وكان (١,٤٥٩) ويدل على عدم وجود فروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير الجنسية وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة السابقة، والمتعلقة بعدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس، في كلا النوعين من المشكلات الأكاديمية والإدارية .

ج- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الإدارية، كما يراها أعضاء هيئة

التدريس في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير الجنسية ؟

وبين الجدول التالي المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) للمشكلات الإدارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول المشكلات الإدارية .

جدول (٢١)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) للفروق لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس للمشكلات الإدارية وفقاً لمتغير الجنسية

الجنسية	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة اختبار (ت)
ليبيين	١٤٦	١٧١,١٧٨١	٢٠,٥٠٩٦	٠,٢٢٢
مغربيين	٨١	١٧٠,٤٦٩١	٢٧,٠١٦٧	

من خلال الاطلاع على الجدول السابق، يتبين أن المتوسط الحسابي، لاستجابات أعضاء هيئة التدريس الليبيين كان (١٧١,١٧٨١) والانحراف المعياري (٢٠,٥٠٩٦) أما استجابات أعضاء هيئة التدريس المغربيين، كان متوسطه الحسابي (١٧٠,٤٦٩١) والانحراف المعياري (٢٧,٠٢١٧) . ويلاحظ التقارب بين استجابات أعضاء هيئة التدريس، من خلال النظر إلى المتوسطات ، وللتعرف على الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس الليبيين والمغربيين، تم إيجاد اختبار(ت) للفروق ، إذ وصلت قيمتها إلى (٠,٢٢٢) الدالة إلى عدم وجود فروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس، في المشكلات الإدارية وفقاً لمتغير الجنسية .

سادساً :-

أ - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية، والإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير الجنس ؟

للإجابة على هذا السؤال :- قام الباحث بإيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار(ت) للفروق للتعرف على استجابات أعضاء هيئة التدريس، حول المشكلات الأكاديمية والإدارية كما هو مبين في الجدول التالي :-

جدول (٢٢)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) للفروق في استجابات عينة أعضاء هيئة التدريس للمشكلات الإدارية وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة اختبار(ت)
ذكور	١٥١	٢٩٠,١٦٥٦	٣٤,٥٧١٢	١,٩٧٤
إناث	٧٦	٢٩٩,٥٣٩٥	٣٢,١٠٠٤	

يتضح من الجدول السابق، أن كلا من الجنسين في مجال استجاباتهم، حول المشكلات الأكاديمية والإدارية، قد سجلا متوسطين حسابيين متفاوتين بعض الشيء ، وكان عدد الذكور (١٥١) عضو والإناث (٧٦) عضواً ، أما متوسط استجابات الذكور كان (٢٩٠,١٦٥٦)

والانحراف المعياري (٢٣٤,٥٧١٢) ، في حين كان متوسط استجابات الإناث (٢٩٩,٥٣٩٥) والانحراف المعياري (٣٢,١٠٠٤) ، ولغرض التعرف على الفروقات الإحصائية بين كلا المتوسطين تم إيجاد اختبار (ت) لوسطين حسابيين مستقلين وكانت قيمة (ت) (١,٩٧٤) والتي تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية والإدارية، وهذه النتيجة تدل على أن أعضاء هيئة التدريس، في الجامعات سواء الذكور منهم أم الإناث، يتعاملون مع نفس المستوى التعليمي، ويتعرضون لتدريس نفس العدد من الطلاب، ويتعاملون مع نفس الإمكانيات من مختبرات، وأجهزة ووسائل تعليمية، وبالتالي فإنه لا غرابة في تعرضهم إلى نفس المشكلات الأكاديمية والإدارية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسات (سامع، محافظة، وكاموكه، وطناش ودراسة لطفي ودراسة قرايعين ودراسة الصوا ويحي ، ودراسة نصار) .

ب- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير الجنس ؟
والجدول التالي يبين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة اختبار(ت) للفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس حول المشكلات الأكاديمية، وفقاً لمتغير الجنس .

جدول (٢٣)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار(ت) للفروق في استجابات عينة أعضاء هيئة التدريس للمشكلات الأكاديمية وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة اختبار (ت)
ذكور	١٥١	١٢٠,٩٣٣٨	١٣,٣٠٣٥	٢,٣٦٥-
إناث	٧٦	١٢٥,٢٥٠٠	١٢,٣٠٣٠	

من قراءة الجدول السابق يتبين أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الذكور كان (١٢٠,٩٣٣٨) والانحراف المعياري (١٣,٣٠٣٥) أما عينة الإناث فكان المتوسط الحسابي لاستجابتهن (١٢٥,٢٥٠٠) والانحراف المعياري (١٢,٣٠٣٠) ولمعرفة الفروقات بين كل من الجنسين تم إيجاد اختبار (ت) وكانت قيمته (٢,٣٦٥-) والتي تدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين كل من أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير الجنس ، وتبرير هذه النتيجة بما أشرنا إليه أثناء حديثنا عن المشكلات الأكاديمية والإدارية بشكل عام .

ج- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية، في استجابات أعضاء هيئة التدريس، للمشكلات الإدارية وفقاً لمتغير الجنس ؟

والجدول التالي يبين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة اختبار (ت) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس للمشكلات الإدارية حسب متغير الجنس .

جدول (٢٤)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) للفروق في استجابات عينة أعضاء هيئة التدريس للمشكلات الإدارية وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة اختبار (ت)
ذكور	١٥١	١٦٩,٢٣١٨	٢٣,٥٤٥٨	١,٥٧٠-
إناث	٧٦	١٧٤,٢٨٩٥	٢١,٥٨٩٤	

من قراءة الجدول السابق، يتضح بأن المتوسط الحسابي لعينة الذكور، كان (١٦٩,٢٣١٨) والانحراف المعياري (٢٣,٥٤٥٨) ، أما الإناث فكان المتوسط الحسابي لهن (١٧٤,٢٨٩٥) والانحراف المعياري (٢١,٥٨٩٤) ، وللتعرف على الفرق بين المتوسطين، تم إيجاد اختبار (ت) وبلغت قيمته (-١,٥٧٠) وتشير إلى عدم وجود فروق بين كل من الذكور والإناث لاستجاباتهم حول المشكلات والإدارية، وبرر هذا بأن الإدارة الجامعية تعامل أعضاء هيئة التدريس، معاملة واحدة بغض النظر عن الجنس، وإنها تتعامل وفقاً للوائح و الإجراءات القانونية التي لا تفصل المعاملة بين أعضاء هيئة التدريس، وهذا ما أكدنا عليه أثناء حديثنا عن المشكلات الأكاديمية، والإدارية مجمعة، وعدم إيجاد الفروق فيها حسب متغير الجنس، والتي تتفق هذه النتيجة بدورها مع عدد من الدراسات العربية، المشار إليها في الفصل الأول من هذه الدراسة.

سابعاً :-

أ- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية، والإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي ؟

للإجابة على هذا السؤال: تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار (ت) للفروق في المشكلات الأكاديمية، والإدارية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (الماجستير ،

الدكتوراه) والجدول التالي يبين ذلك :-

جدول (٢٥)

يبين المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية في استجابات أعضاء هيئة التدريس
للمشكلات الأكاديمية والإدارية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة اختبار (ت)
الدكتوراه	١٢٥	٢٩٤,٨٥٦٠	٣٠,٢٥٣٤	٠,٧٦١
الماجستير	١٠٢	٢٩١,٤٠٢٠	٣٨,٢٩١	

من الجدول السابق، يتبين أن عدد أعضاء هيئة التدريس، الحاملين لدرجة الدكتوراه وصل إلى (١٢٥) عضواً، أما أعضاء هيئة التدريس من حملة درجة الماجستير، فكان عددهم (١٠٢) عضواً، ووصل متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس، من حملة درجة الدكتوراه (٢٩٤,٨٥٦٠) والانحراف المعياري (٣٠,٢٥٣٤) في حين كان متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس من حملة درجة الماجستير (٢٩١,٤٠٢٠) وانحراف معياري (٣٨,٢٩١) ولمعرفة الفروق بين المتوسطين تم حساب اختبار (ت) والذي وصلت قيمته إلى (٠,٧٦١) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس، في استجاباتهم حول المشكلات الأكاديمية والإدارية، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، ويرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس، يعيشون داخل مجتمع موحد يسوده نظام اسري ومعيشي واحد، ويقومون بعملية التدريس في ظل ظروف متشابهة، من حيث مستوى الطلبة والمناهج، والخدمات التي تقدمها الجامعة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسات (كاموكه، دراسة لظفي، ودراسة سلح، ومحافظة، ودراسة المحيل).

ب - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاربيونس، وفقاً للمؤهل العلمي ؟

للإجابة على هذا السؤال: قام الباحث بإيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار (ت) للفروق في المشكلات الأكاديمية، كما هو مبين في الجدول التالي :-

جدول (٢٦)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) للفروق في استجابات عينة أعضاء هيئة التدريس للمشكلات الأكاديمية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة اختبار (ت)
دكتوراه	١٢٥	١٢٤,٢٦٤٠	١١,٥٤٣٨	٢,٤٢٤
ماجستير	١٠٢	١٢٠,٠٦٨٦	١٤,٥٣١٨	

بالنظر إلى الجدول السابق، يتضح بأن المتوسط الحسابي، لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من حملة درجة الدكتوراه حول المشكلات الأكاديمية كان (١٢٤,٢٦٤٠) والانحراف المعياري (١١,٥٤٣٨)، أما المتوسط الحسابي، لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، من حملة

درجة الماجستير، هو (١٢٠,٠٦٨٦) والانحراف المعياري (١٤,٥٤٢٨) وللتعرف على الفروق بين المتوسطين، تم حساب اختبار (ت) إذ بلغت قيمته (٢,٤٢٤) وهي تدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس، في شعورهم بالمشكلات الأكاديمية، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة ٠,٠٥، وبمقارنة المتوسطات الحسابية يتبين أن الفروق كانت لصالح أعضاء هيئة التدريس، من حملة الدكتوراه، بالرغم من أن أعضاء هيئة التدريس يقومون بالتدريس، في جامعة واحدة ولعدد واحد من الطلاب، إلا أن هناك بعض العراقيل التي تقف أمام أعضاء هيئة التدريس، من حملة درجة الدكتوراه، والتي تواجههم أثناء قيامهم بأبحاثهم ومشاركتهم، في النشاطات العلمية المختلفة، بالإضافة إلى تكليفهم بأعباء أكاديمية أكثر من حملة الماجستير، والمتمثلة في التدريس على طلاب الدراسات العليا، والإشراف على الرسائل العلمية في درجة الماجستير والدكتوراه، الأمر الذي يتطلب منهم أكثر جهداً على الأقل من حملة الماجستير، الذين يقومون بالتدريس على طلاب المرحلة الجامعية الأولى . وكذلك يرى أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه، وجوب مشاركتهم في المؤتمرات العلمية، والندوات سواء أكانت على المستوى المحلي أم الخارجي، حتى يتمكنوا من الانتشار أكثر، بصفاتهم تحصلوا على المؤهل الذي يؤهل إلى ذلك، بالإضافة إلى انشغالهم في إعداد البحوث المفروضة للترقية من درجة علمية إلى أخرى، الأمر الذي جعل من عملية البحث، على المصادر والمراجع في كل مكان، سواء كان ذلك في مكتبات الجامعة، أو خارجها، بسبب فقر تلك المكتبات، في حين أن عضو هيئة التدريس الحامل لدرجة الماجستير، لا ينظر إلى جوانب كثيرة مثل إجراء بحوث الترقية، أو المشاركة في المؤتمرات والندوات. بنفس النظرة التي ينظر بها حامل درجة الدكتوراه، وتركيز وتفكيره ووقته منصب على إكمال دراسته، بالحصول على درجة الدكتوراه سواء أكانت ذلك في الداخل أو الخارج .

ج- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس، وفقاً للمؤهل العلمي ؟

قام الباحث بإيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) للوقوف على ذلك كما هو مبين في الجدول التالي :-

جدول (٢٧)

يبين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة اختبار (ت) للفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول المشكلات الإدارية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي .

المؤهل العلمي	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة اختبار(ت)
دكتوراه	١٢٥	١٧٠,٥٩٢٠	٢١,٠١٣٥	٢٤١ -
ماجستير	١٠٢	١٧١,٣٣٣٣	٢٥,٢٩٥٦	

من خلال النظر إلى الجدول السابق، يتبين أن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس، من حملة درجة الدكتوراه على المشكلات الإدارية (١٧٠,٥٩٢٠)، والانحراف المعياري (٢١,٠١٣٥) أما متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس، من حملة درجة الماجستير، كان (١٧١,٣٣٣٣) والانحراف المعياري (٢٥,٢٩٥٦) ويتضح بأن هناك تقارباً كبيراً بين المتوسطين ولإيجاد الفروق تم حساب قيمة اختبار (ت) وكانت (- ٢٤١) وهي تدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي ، والذي يثبت بأن إدارة الجامعة لا تفصل معاملتها لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لهذا المتغير بل تتعامل معهم وفقاً للوائح والإجراءات القانونية المعمول بها داخل الجامعة .

ثامناً:-

أ- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية والإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاربيونس، وفقاً لمتغير التخصص ؟
للإجابة على السؤال الثامن قام الباحث بإيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار(ت) للفروق في المشكلات الأكاديمية والإدارية، كما هو مبين في الجدول التالي :-

جدول (٢٨)

يبين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة اختبار (ت) للفروق في استجابات عينة أعضاء هيئة التدريس للمشكلات الأكاديمية والإدارية، وفقاً لمتغير التخصص

التخصص العلمي	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة اختبار (ت)
الكليات الإنسانية	١٢٢	٢٩١,٠٩٨٤	٣٦,٨٥١٦	١,٠٥٤ -
الكليات العلمية	١٠٥	٢٩٥,٨٦٦٧	٣٠,٢٨٦٢	

يتبين من الجدول السابق، أن أعضاء هيئة التدريس، من كليات العلوم الإنسانية (١٢٢) عضو هيئة تدريس وعدد أعضاء هيئة التدريس، من الكليات العلمية (١٠٥) عضو هيئة تدريس ، وكان المتوسط الحسابي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، من الكليات

الإنسانية (٢٩١,٠٩٨٤) والانحراف المعياري (٣٦,٨٥١٦) في حين كان المتوسط الحسابي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، في الكليات العلمية (٢٩٥,٨٦٦٧) والانحراف المعياري (٣٠,٢٨٢٢) ، ولإيجاد الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس، حول المشكلات الأكاديمية، والإدارية تم إيجاد معامل اختبار (ت) وبالباغة قيمته (- ١,٠٥٤) والتي تدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين النوعين من الكليات ، في جميع المشكلات الأكاديمية والإدارية، فالإدارة الجامعية واحدة، والأساتذة تحت هذه الإدارة، وإن قامت الجامعة بالصرف والتمويل للكليات، فإنها لا تقتصر على نوع معين من الكليات، وكذلك نظام القبول بالنسبة للطلاب وتعاملات الأساتذة كلها، تمر بنفس الإجراءات واللوائح والقوانين، ربما تختلف بعض المشكلات في حدتها عن بعضها الآخر حسب متغير نوع الكلية، لكن مع بعضها جميعاً تشكل مشكلة أمام أعضاء هيئة التدريس .

ب- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير التخصص؟

للتعرف على الفروق بين المشكلات الأكاديمية، وفقاً للتخصص تم إيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) كما هو مبين في الجدول التالي:-

جدول (٢٩)

يبين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) للفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس للمشكلات الأكاديمية وفقاً لمتغير التخصص .

نوع التخصص	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة اختبار (ت)
الكليات الإنسانية	١٢٢	١٢١,٣٣٦١	١٣,٩٦٣٧	- ١,٢٩٤
الكليات العلمية	١٠٥	١٢٣,٥٩٠٥	١١,٩٩٤١	

يتضح من الجدول أعلاه، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين المتوسطات الحسابية، لدرجة وجود المشكلات الأكاديمية، التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس فتعزى إلى متغير الكليات، التي يعملون بها حيث كانت قيمة اختبار (ت) (- ١,٢٩٤) وكان المتوسط الحسابي، لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، في الكليات الإنسانية (١٢١,٣٣٦١) والانحراف المعياري (١٣,٩٦٣٧) ، في حين كان المتوسط الحسابي، لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، في الكليات العلمية (١٢٣,٥٩٠٥) والانحراف المعياري (١١,٩٩٤١) ، ويمكن أن تفسر هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس. هم من مجتمع

تعليمي واحد، وله نفس المفاهيم والقيم، والمعتقدات وليس هناك تفلوت يذكر في الظروف المحيطة بهم جميعاً، حيث يدرسون لطلاب متساوين في أعمارهم، ويتعرضون لنفس المتطلبات، وخريجي ثانويات عامة واحدة، وتسير الكليات الإنسانية والعلمية، وفقاً لقوانين عامة موحدة في الجامعة، الأمر الذي يقود إلى الحكم بتعرض أعضاء هيئة التدريس إلى نفس المشكلات الأكاديمية. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الطفي، وطناش وسامح والمقدادي، ودراسة الغامدي، ودراسة قرايعين، ودراسة الصواء ويحيى، ودراسة سالم واحمد).

ج) هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس، وفقاً لمتغير التخصص؟
قام الباحث بإيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) للفروق كما هو موضح في الجدول التالي :-

جدول (٣٠)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في المشكلات الإدارية وفقاً لمتغير التخصص .

التخصص	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة اختبار (ت)
الكليات الإنسانية	١٢٢	١٦٩,٧٦٢٣	٢٥,٠٤٢٥	-٠,٨٢١
الكليات العلمية	١٠٥	١٧٢,٢٧٦٢	٢٠,٣٧٤٦	

من قراءة الجدول السابق، يتضح بأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس، في الكليات الإنسانية (١٦٩,٧٦٢٣) والانحراف المعياري (٢٥,٠٤٢٥٩) وكان المتوسط الحسابي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، في الكليات العلمية (١٧٢,٢٧٦٢) والانحراف المعياري (٢٠,٣٧٤٦) وكانت قيمة اختبار (ت) للفروق بين المتوسط (-٠,٨٢١) والذي يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين استجابات أعضاء هيئة التدريس، في النظر للمشكلات الإدارية في كلا النوعين من الكليات وهذا ما يؤكد نفس المبرر المقدم للمشكلات الأكاديمية؛ لأن الجامعة تشرف على جميع الكليات، وجميع أعضاء هيئة التدريس، فعندما يقبل الطلاب نقبلهم بناء على إجراءات، تخضع لها جميع الكليات، وكذلك فيما يتعلق بتسهيل الإجراءات الإدارية، لأعضاء هيئة التدريس فيها.

تاسعاً :-

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية والإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واستخدام تحليل التباين الأحادي بين المجاميع الثلاثة.

جدول (٣١)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وجود المشكلات الأكاديمية والإدارية حسب متغير عدد سنوات الخدمة.

البيان	عدد سنوات الخدمة	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المشكلات الأكاديمية والإدارية	من ٠ - ١٠ سنوات	١٢٥	٢٩٤,٣٥٠	٢٩,٠٩٥٠
	من ١١ - ٢٠ سنة	٤٧	٢٨٨,٠٤٢٦	٣٦,٧٠٩٨
	من ٢١ فما فوق	٥٥	٢٩٥,٤١٨٢	٣٣,٩٨٣٣
المجموع		٢٢٧	٢٩٣,٣٠٤	٣٣,٩٨٣٣

يتضح من الجدول السابق، أن المتوسط الحسابي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير سنوات الخدمة في المشكلات الأكاديمية والإدارية، متقاربة من متوسط المجموع الكلي، لأعضاء هيئة التدريس والبالغ (٢٩٣,٣٤٠)، والانحراف المعياري (٣٣,٩٨٣٣)، ففي الفئة الأولى لسنوات الخدمة من سنة إلى ١٠ سنوات كان المتوسط الحسابي (٢٩٤,٣٥٠) والانحراف المعياري (٢٩,٠٩٥٠) وفي الفئة الثانية من ١١-٢٠ وصل المتوسط الحسابي (٢٨٨,٠٤٢٦) وانحراف معياري (٣٦,٧٠٩٨) في حين كان المتوسط الحسابي للفئة الثالثة من ٢١- فما فوق (٢٩٥,٤١٨٢) وانحراف معياري (٣٣,٩٨٣٣)، ولمعرفة مدى وجود فروق بين الفئات الثلاث استخدم الباحث تحليل التباين وذلك على النحو التالي :-

أ- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية والإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاربيونس، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة ؟

قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي، لإيجاد الفروق في المشكلات الأكاديمية والإدارية، وفقاً لمتغير مدة الخدمة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (٣٢)

يبين تحليل التباين الأحادي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس لوجود المشكلات الأكاديمية والإدارية حسب متغير مدة الخدمة.

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المشكلات الأكاديمية والإدارية	بين المجموعات	١٦٨٤,٢١٨	٢	٨٤٢,١٠٩	٠,٧٢٧	٠,٤٨٤
	داخل المجموعات	٢٥٩٣١٥,٨١	٢٢٤	١١٥٧,٦٦٠		
	المجموع	٢٦١٠٠٠,٠٣	٢٢٦			

من قراءات الجدول السابق، يتضح بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في درجة وجود المشكلات الأكاديمية والإدارية، التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاربيونس،

تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (٠,٧٢٧) وقد تعود هذه النتيجة إلى أن هذه المشكلات الأكاديمية والإدارية، بطبيعتها يحس بها جميع أعضاء هيئة التدريس، على اختلاف سنوات مدة خدمتهم، وذلك لقيامهم بعملية التدريس، في ظل ظروف متشابهة، ولا تتأثر بوجود أو عدم وجود فارق في عدد سنوات الخدمة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (كأموكة، دراسة مروة، دراسة محافظة والمقداوى، ودراسة المحيدل ودراسة قراعين) .

ب- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس، حسب متغير عدد سنوات الخدمة؟
قام الباحث بإيجاد تحليل التباين الأحادي، لمعرفة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس، في المشكلات الأكاديمية، وفقاً لمتغير سنوات الخدمة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (٣٣)

يبين تحليل التباين الأحادي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في مستوى وجود المشكلات الأكاديمية حسب متغير مدة سنوات الخدمة

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المشكلات الأكاديمية	بين المجموعات	٢٩٠,٩٧٨	٢	١٤٥,٤٨٩	٠,٨٤٥	٠,٤٣١
	داخل المجموعات	٣٨٥٥٠,٤٤١	٢٢٤	١٧٢,١٠٠		
	المجموع	٣٨٨٤١,٤١٩	٢٢٦			

يتبين من الجدول السابق، بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في استجابات أعضاء هيئة التدريس في المشكلات الأكاديمية، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، حيث كانت قيمة ف المحسوبة (٠,٨٤٥) وهذا يؤكد بأن المشكلات الأكاديمية، التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس واحدة بغض النظر عن عدد سنوات الخدمة.

ج- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس، حسب متغير سنوات الخدمة؟
للتحقق من ذلك تم إيجاد تحليل التباين الأحادي كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (٣٤)

يبين تحليل التباين الأحادي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في مستوى وجود المشكلات الإدارية حسب متغير مدة الخدمة.

نوع المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المشكلات الإدارية	بين المجموعات	٩٨٥,٧٧٦	٢	٤٩٢,٨٨٨	٠,٩٣٢	٠,٣٩٥
	داخل المجموعات	١١٨٤٢٥,٩٥	٢٢٤	٥٢٨,٦٨٧		
	المجموع	١١٩٤١١,٧٣	٢٢٦			

بالنظر إلى الجدول السابق، يتضح بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في استجابات أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير سنوات الخدمة في المشكلات الإدارية - حيث

كانت قيمة ف المحسوبة (٠,٩٣٢) ، وهذا يدل على أن المشكلات الإدارية هي الأخرى، يشعر بوجودها جميع أعضاء هيئة التدريس، على الرغم من الاختلاف، في عدد سنوات الخدمة. إن الارتباط الكبير بين النوعين من المشكلات، يدل على أن هذه المشكلات بنوعيهما، يعاني منها جميع أعضاء هيئة التدريس ، ويجب أن ينظر لها بأنها تكمل بعضها البعض ، وحتى وإن نظرنا لها بشكل منفرد، فهذا فقط من أجل التفسير والتحليل، ولعل هذا ما أكدته النتيجة التي تحصل عليها الباحث، من خلال إيجاده للعلاقة الارتباطية بين نوعي المشكلات ، وفيما يخص دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي ، والجنس ، والتخصص، والجنسية) يتبين عدم وجود الفروق بين أغلبها ، وراجع هذا إلى أن الجامعة واحدة، وجميع أعضاء هيئة التدريس يعملون داخلها . فالأعداد الكبيرة تواجههم جميعاً، والنقص في الإمكانيات كذلك، هذا بالإضافة إلى خضوعهم إلى لوائح وقرارات إدارية واحدة ، أما فيما يتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس، حسب متغير التخصص في المشكلات الإدارية، لصالح حملة درجة الدكتوراه، فإن الباحث يرجع ذلك إلى أن الأستاذ الدكتور في الغالب لديه بعض الإجراءات الخاصة بترقيته، بالإضافة إلى قيامه ببعض المتطلبات التي لا يقوم بها حامل درجة الماجستير، مثل مشاركته في المؤتمرات والندوات، والتعامل مع الإدارة . فيما يخص مكافآت الإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها ، مما جعل منه متردداً على الإدارة، حتى يتمكن من إنجاز أعماله أكثر من زميله، حامل درجة الماجستير، وفيما يتعلق بوجود العلاقة بين هذه المشكلات، والتزام أعضاء هيئة التدريس، في قيامهم بأعمالهم . بين عدد من أعضاء هيئة التدريس في مقابلتهم ، على أن هذه المشكلات في نوعيتها الأكاديمية، والإدارية تؤثر تأثيراً مباشراً على قيام عضو هيئة التدريس، بوظائفه المهنية المتمثلة في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع .

فالأعداد الكبيرة من الطلاب ، ونقص المراجع والدوريات، وضعف إمكانيات المكتبة كلها تحبط من عمل عضو هيئة التدريس ، وبالذات فيما يتعلق بالاجتهاد، في تطوير المادة الدراسية، وإجرائه لبحوثه سواء أكانت من أجل الترقية، أم من أجل تطوير البحث العلمي ، وبين عدد من أعضاء هيئة التدريس، على أن التدريس خارج الجامعة، لغرض زيادة الدخل الشخصي للأستاذ عمل على استنزاف وقته وجهده وطاقته، الأمر الذي جعل من عضو هيئة التدريس، ينتقل بين الجامعات والكليات والمعاهد العليا طيلة أيام الأسبوع، وهذا التعاون في التدريس الجامعي، قضى على وظيفة البحث بالنسبة للأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وبالتالي أصبحت وظيفة مغيبة من قبل أعضاء هيئة التدريس.

أما فيما يتعلق بخدمة المجتمع، فالأمر لا يزال في بدايته حسب ما قاله بعض من أعضاء هيئة التدريس، وإن وجد تعاون فهو محدود جداً، يتمثل في اشتراك بعض أعضاء هيئة التدريس، في بعض المؤتمرات المحلية بين الحين والآخر، ونظراً لعدم معرفة أفراد المجتمع، بهذه الوظيفة من قبل الجامعة، فالملاحظ بأن التجاء المؤسسات العامة الخدمية منها، والإنتاجية إلى الجامعة لطلب الاستشارات محدودة جداً، بالرغم من وجود مركز البحوث الاقتصادية في الجامعة .

ومن جهة أخرى بين بعض من عمداء الكليات، بأن التزام عضو هيئة التدريس تجاه وظائف الجامعة المختلفة، يرجع إلى الأستاذ نفسه، وهناك بعض الأساتذة الذين يبحثون، ولهم بحوثهم المعروفة ويشتركون في الندوات، على المستوى المحلي والعربي، ولهم إسهاماتهم فيها . ويقدمون الاستشارات إلى من يطلبها منهم ومهتمون بتطوير المادة الدراسية، التي يقومون بتدريسها بالإضافة إلى عنايتهم بالطلاب ومراجعتهم لهم في مكاتبتهم .

وأبدى طلاب الدراسات العليا ثناءهم على الأساتذة، وجهودهم المبذولة في قيامهم بوظائفهم ، وبالذات في مجال التدريس، والتوجيه والإرشاد لهم ، وهذا ما اتفق عليه معهم طلاب المرحلة الجامعية .

ومن خلال تحليلنا للمقابلات، التي تم إجراؤها مع عدد من الطلاب، والأساتذة وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام، تبين بأن الأساتذة يقومون بوظائفهم المهنية، بالرغم من المشكلات التي يعانون منها، سواء أكانت في الجانب الأكاديمي أو الجانب الإداري .

إن هذه المشكلات التي أقر بوجودها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس، هي ذات المشكلات التي وردت في الدراسات السابقة، حيث تتطابق معها لفظاً و تأثيراً، وهذا يرجع إلى أن ما يعانيه التعليم الجامعي، من مشكلات تقف أمامه، وأمام عضو هيئة التدريس واحدة في جميع دول الوطن العربي .

وهذا ما تأكد من خلال دراستنا إلى الأهداف، التي يبنى عليها التعليم الجامعي والتحديات التي تواجهه بالإضافة ، إلى المشكلات التي يعانيها من عدم وجود فلسفة واضحة للتعليم العام، والتعليم الجامعي خاصة، وعدم وجود موارد مادية كافية لتسيير أمور التعليم الجامعي وانخفاض ما يخصص للتعليم من ميزانية الدولة، حيث تبين بأن نسبة ما يخصص للإنفاق على التعليم بشكل عام، والتعليم الجامعي بشكل خاص قليل جداً، وبالذات إذا ما تمت مقارنته بما يخصص إلى المراحل الأخرى من التعليم، أو بالمقارنة إلى ما يخصص للتعليم في الدول المتقدمة.(1)

(1) البنك الدولي: تقرير عن التنمية البشرية في العالم، واشنطن، ١٩٨٨، ص ص ١٥٥-١٦٠ .

و لقد كانت المشكلات الأكثر شيوعاً بين الدراسات السابقة، هي ذاتها التي حصلت على مستوى عالٍ في الدراسة الحالية، حيث طغت المشكلات المتعلقة، في قصور الاشتراك في المؤتمرات و الندوات بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، وتختلف المكتبات الجامعية فيما يتعلق بتزويدها بالكتب و الدوريات و المراجع العلمية الحديثة، وقصورها عن مجاراة التحديث ، والتنوع العلمي وعدم توفر الخدمات المكملة لها ، من أجهزة تصوير وسحب ، وقصورها عن استحداث أجهزة تعمل على استدعاء المعلومات، وتخزينها وغياب الاتصال بشبكة الانترنت.

والمشكلات المتعلقة بزيادة عدد الطلاب للأستاذ الجامعي ، والنصاب التدريسي الذي يقوم به ، و عدم انضباط الطلاب في القاعات الدراسية ، وتدنى المستوى الثقافي، والأكاديمي للطلاب الملتحقين بالجامعة ، وقلّة توفر المختبرات، و الوسائل التعليمية ، وقصور الأجهزة و المواد المعينة في التدريس ، ومشكلة اعتماد الجامعة على المركزية في اتخاذ القرار، وغلبة الروتين والبيروقراطية في العمل الإداري ، وصعوبة إجراءات نظام الترفيع والترقية لأعضاء هيئة التدريس ، بالإضافة إلى ضعف العلاقات الإنسانية، والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس ، وضعف التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس، في الأقسام المختلفة والكليات. ومن المشكلات الأخرى التي كانت شائعة بين الجامعات العربية، هي قلة تمويل الأبحاث العلمية من قبل مؤسسات المجتمع ، وضعف تناول الأبحاث لمشكلات المجتمع ، وضعف العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي ، وعدم وجود وسائل الاتصال المباشر، بين الجامعة والمناطق المحيطة بها.

إن هذه المشكلات التي كانت أكثر شيوعاً في جامعاتنا العربية، يمكن أن نحددها في المشكلات الرئيسية التالية:-

- ١- مشكلات تتعلق بعلاقة المجتمع بالجامعة ، والذي يمس الوظيفة الثالثة للجامعة .
- ٢- مشكلات تتعلق بالطلاب ونسبتهم، بالإضافة إلى النقص في الوسائل المعينة، على القيام بالتدريس الجيد وتخص وظيفة التدريس.
- ٣- مشكلات تتعلق بالجانب المهني التطويري لعضو هيئة التدريس .
- ٤- مشكلات تتعلق بالجانب الإداري، داخل الجامعات من انفراد اتخاذ القرارات، من قبل الإدارة ، والروتين الإداري الذي يسير إدارتها ، وانخفاض الإنفاق وهذا لا يعني عدم وجود المشكلات الأخرى، بشكل شائع بين الدراسات موضوع التحليل وعدم حدتها ، فهي صحيح تكرر، أقل شيوعاً لكن يجب أن يؤخذ في الاعتبار، بأن هذه الدراسات لم تضم جميع الجامعات العربية في الدول العربية، بالإضافة إلى أن هذه الدراسات تمثل

عينة فقط ، وذلك بسبب توزيعها على عدد محدد من الدول العربية، كما هو مبين في الجدول (٤) .

وتميزت الجامعات المصرية، بوجود مشكلة قضاء فترة زمنية، قد تصل إلى عشر سنوات في التعاقدات بالدول العربية ، وذلك راجع إلى أن عدداً لا بأس به من الجامعات العربية ، وبالذات في دول الخليج، يعتمد على أعضاء هيئة التدريس المصريين ، وهذه المشكلة أدت إلى ارتفاع نسبة الطلاب للأستاذ الجامعي، وزيادة العبء التدريسي، على أعضاء هيئة التدريس القائمين بالتدريس في الجامعات المصرية .

أما جامعات الدول العربية الأخرى، انفردت ببعض المشكلات ولعل أهمها

- ١- تركيز اهتمام الطلبة على العلامات فقط .
- ٢- فرض المحاضرات لعضو هيئة التدريس على جميع أيام الأسبوع .
- ٣- تسجيل الطلبة في تخصصات وسنوات مختلفة في المساق نفسه .
- ٤- وجود أكثر من امتحانين خلال العام الدراسي، عدا الامتحان النهائي المرهق للطلاب والأستاذ .
- ٥- فرض رسوم مرتفعة لنشر الأبحاث العلمية لكل من المجلات والمؤثرات العلمية .
- ٦- عدم كفاية مدة المحاضرة لبعض الدروس .
- ٧- عدم توفر لجان لتصحيح أوراق الامتحانات .
- ٨- تنافس أعضاء هيئة التدريس في وضع العلامات مما يجعلها غير حقيقية .
- ٩- تأخر تسليم الرواتب في موعدها .
- ١٠- بعد الجامعة عن مواقع الجامعات الأخرى، ومراكز البحث والمعلومات في المجتمع .
- ١١- بعد الجامعة عن مراكز التجمع السكاني .
- ١٢- قصور في برامج التعليم المستمر لشرائح المجتمع المختلفة .

إن هذه المشكلات المذكورة سلفاً، لم تحظ بأي اهتمام من قبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس، حيث تم حذفها في الاستبيان النهائي، ووضعت مشكلات أخرى بديلة عنها . وتوافقت مشكلات أعضاء هيئة التدريس بجامعة قاريونس، مع الدراسات في باقي المشكلات، ويجب أن لا ننسى بأن هناك جامعات أخرى في ليبيا ، ولا يعنى وقوفنا على المشكلات ، في هذه الجامعة هو معيار على وجود هذه المشكلات في الجامعات الأخرى ، فهناك بعض المشكلات، تشترك فيها الجامعات الليبية ، وهناك مشكلات أخرى تتفاوت في وجودها بين الجامعات ، وإذا لم تتفاوت، فهي تختلف في نسبة وجودها، ويجب أن ننظر إلى

جامعة قاريونس بأنها الجامعة الأم، وبها هذه المشكلات ، فالجامعات الأخرى بها مشكلات أخرى لا توجد بالجامعات الأم، مثل القصور في إمكانياتها بشكل كبير جداً .

وهناك بعض المشكلات، التي انفردت بها جامعة قاريونس ولم يعط إليها أي اهتمام في

الدراسات موضوع التحليل : وهي

١- غياب التخطيط العلمي لأعداد الأستاذ الجامعي، واستكمال له لدراسته العليا، في فترة مبكرة من عمره .

٢- ضعف أو غياب دور نقابة أعضاء هيئة التدريس، في دعم الأساتذة وتبني مشاكلهم .

٣- غياب التدريب والتطوير لكوادر الإدارة الجامعية .

٤- الافتقار إلى تعلم اللغات الأجنبية، لمواكبة التطور العلمي بالنسبة لبعض أعضاء هيئة التدريس (وبالذات الجدد منهم)

٥- ندرة الندوات والمحاضرات العامة في الجامعة .

٦- اهتمام كثير من الطلاب بأمر بعيدة عن الدراسة .

٧- ضعف المستوى التعليمي للموظف الإداري .

٨- تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات عند بعض الطلاب .

٩- الاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين .

١٠- غياب الجمعيات والروابط الأسرية العلمية .

١١- قلة وجود المراكز البحثية في الجامعة .

إن هذه المشكلات التي انفردت بها جامعة قاريونس، عن شقيقاتها في الجامعات العربية الأخرى ما هي إلا انعكاس لجزء كبير لواقعها، ونرى أن وراء هذه المشكلات أسباب كثيرة، مر بها التعليم الجامعي الليبي، والتي يمكن أن ينظر إليها، وفق جوانب مختلفة على النحو التالي :-
أولاً الجانب الإداري : والذي يتمثل في :-

١- عدم وجود أمانة متخصصة للتعليم العالي، في السنوات السابقة، فتارة تضم إلى أمانة التعليم الأساسي ، وتارة إلى أمانة البحث العلمي ، وأخرى إلى أمانة التعليم العالي وأخرى إلى أمانة الخدمات ، وبعدها مفتش عام التعليم . الأمر الذي من شأنه التقليل من فاعلية الاستمرار، في برمجة وتنفيذ متابعة سياسة التعليم الجامعي، بشكل خاص والتعليم العالي بشكل عام .

٢- تطبيق فكرة مساهمة الطلبة في الإدارة الجامعية، في فترة الثمانينات، من القرن الماضي ، والتي أصبح من خلالها يقوم بإدارة الجامعة طلاباً، سيطروا على كل أمور

مؤسسات التعليم العالي ، حتى وصلت إلى منح رئاسة الجامعة للطلاب، بدلا من أعضاء هيئة التدريس ، وهذه الفكرة استمرت أكثر من ثماني سنوات ، وكانت أسوأ أنواع نظم الإدارة التي مرت بها مؤسسات التعليم العالي بصفة عامة، والجامعات بصفة خاصة ، وكونت نظاماً فوضوياً سبب كارثة على التعليم الجامعي، ولعل ما أورده التقرير النهائي للجنة الشعبية للتعليم العالي لسنة ١٩٨٩ مجموعة السلبات على ذلك وهي:- (١)

١- أثرت الممارسات السلبية الخاطئة، من قبل اللجان الشعبية الطلابية، في المستوى العلمي ، وساهمت في تشتيت الإمكانيات الخاصة بالعملية التعليمية، ومستوى التحصيل ، وازدواج المسؤولية الإدارية ، وتداخلها بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، مما تسبب في إحداث نوع من الربكة الإدارية، والتعليمية بصورة عامة .

٢- التصرف في الميزانية التسييرية دون التطبيق لأوجه الصرف، وفق القوانين واللوائح المالية، وذلك بسبب عدم دراية الطلاب بالأمر الإداري والمالية .

٣- زيادة الأعباء المالية على الجامعات، والمعاهد العليا ، من خلال الاستمرار في التعيينات، وندب الموظفين على درجات ، والتعامل بالمراسلات على شراء وتوفير بعض المواد الخاصة بهم، دون التقيد باللوائح المعمول بها .

٤- ازدواجية صلاحيات اللجان فيما يتعلق بتطبيق الإجراءات المالية، والإدارية وإصدار القرارات النافذة .

٥- العبث بالمال العام وتفريغ المخازن من محتوياتها من أثاث ، ومعدات ومواد ، بسبب تعدد قنوات الصرف ، وكذلك تفريغ المكتبات من مراجعها ومصادر الأساسية .

٦- أسفرت السلبات السابقة عن مشكلات تربوية ، واجتماعية ، واقتصادية ، عديدة نتج عنها إعادة النظر في إدارة الجامعات وقوانينها ولوائحها ، مما أدى إلى استحداث فكرة الإدارة المزدوجة سنة ١٩٨٧ ، بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، حتى عام ١٩٩١ ، وهذا النوع من الإدارة لم يسفر عن إيجاد أي نوع من الانسجام، بين الطلاب والأساتذة ، وأصدرت اللائحة (١٥) ١٩٨٩ تحدد فيها اختصاصات اللجنة الشعبية الطلابية واللجنة الشعبية لأعضاء هيئة التدريس .

وفي أواخر عام ١٩٩١ أصدر قرار اللجنة الشعبية للتعليم العالي رقم (٩٤) لسنة ١٩٩١ ، بشأن دمج وإعادة تنظيم الجامعات، وبه تم دمج وإعادة تنظيم اللجان الشعبية

(١) اللجنة الشعبية العامة: تقرير أمانة التعليم العالي لسنة ١٩٨٩ ، طرابلس، ص ٢٣ - ٢٤ .

للجامعات، حيث دمجت اللجان الشعبية لأعضاء هيئة التدريس، واللجان الشعبية الطلابية في لجنة شعبية واحدة؛ لتسيير وإدارة الجامعة ومرافقها ، وفي هذا النظام أصبح تعيين أمين الجامعة بقرار من اللجنة الشعبية العامة (مجلس الوزراء) .

٧- التذبذب الذي يعانيه التعليم الجامعي، مرة نحو العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وأخرى نحو العلوم التقنية والفنية على حساب العلوم الإنسانية ، الأمر الذي أدى إلى إلغاء بعض الكليات القائمة ، واستحداث كليات أخرى على حساب الكليات السابقة ، بالرغم من أن الكليات السابقة في بعض الأحيان، لا تزال تقدم تعليمها للطلاب المسجلين فيها .

٨- التسرع في إنشاء و إلغاء الكليات بعد تنسيب الطلاب إليها ، وبأعداد كبيرة و التنقلات التي تعرضت لها الجامعة في نهاية السبعينات، وبداية الثمانينات، حيث تم نقل الطلاب إلى خارج مبنى الجامعة في مناطق بعيدة ، هم و أعضاء هيئة التدريس، وبدون أن يكون هناك أي مقومات تساعد على قيام الدراسة الجامعية و بعد فشلها تم عودة الطلاب إلى الجامعة، الأمر الذي تسبب في كثير من المشكلات، التي ترهق كاهل الجامعة إلى حد الآن .

٩- التوسع الكبير في إنشاء الجامعات الليبية، في الجانب الكمي دون التركيز، على الكيف ودون مراعاة لاحتياجات المجتمع، في التخصصات المختلفة، كما أن هذه الجامعات والكليات لا تتوافر فيها مقومات المؤسسة الجامعية المتكاملة.(١)

ثانيا مشكلات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس :-

- ١- عدم وجود سياسة تخطيطية مسبقة على كل المستويات، لإعداد أطقم الهيئة التدريسية .
- ٢- إتقال كاهل أعضاء هيئة التدريس، بالعمل في الكليات الأخرى، بسبب اعتمادها على التعاون بشكل مكثف.
- ٣- النقص الشديد في أعضاء هيئة التدريس، وذلك بسبب ضالة حجم البعثات الدراسية في الخارج ، و إيقاف نظام البعثات في عام ١٩٨١، وحتى من تم إيفادهم هم قلة أوفدوا من جهات، لا علاقة لها بالنظم المتبعة، في التعليم الجامعي في ليبيا (حيث لم تفتح للمعيدين السفر لاستكمال دراستهم ولا لحملة الماجستير) .

(١) على إبراهيم ، و محبوب الفاندي: "التعليم الجامعي و العالي و تحديات المستقبل في الجماهيرية الليبية" ، المؤتمر الوطني للتعليم ، حول التعليم لمواجهة القرن الحادي و العشرين ، المركز الوطني للبحوث التعليمية و التدريسية ، طرابلس ، ٢-٤/١٢/١٩٩٦ ، ص ١٧ .

٤- اقتصار وظيفة الأستاذ الجامعي بصفة عامة، على التدريس بدلا من البحث ، فنصاب الأستاذ يتحقق بعدد الساعات التدريسية التي يقوم بها ، والذي يزيد عن ١٨ ساعة أسبوعياً، الأمر الذي أدى إلى عدم وجود وقت كاف للدراسة، والبحث وإعداد المحاضرات، بل حتى لتصحيح أوراق امتحانات الطلاب .

٥- إن إنشاء الكليات الحديثة تسبب في رفع نصاب أعضاء هيئة التدريس، إلى ما يزيد عن ٣٠ ساعة في الأسبوع بغرض تحسين وضعهم المادي، الذي أساء إليه قانون رقم (١٥) لسنة ١٩٨١ ، الذي يحدد المرتبات الأساسية للعاملين في الدولة ووقف الترقيات واستقطاع بعض العلاوات ... الخ

ثالثاً المكتبات الجامعية :

تعانى معظم مكتبات الكليات نقصاً حاداً، في المراجع والكتب والدوريات العلمية ، وزاد هذا النقص خاصة أثناء تطبيق فكرة الجامعة الطلابية، التي ساهمت في ضياع العديد من المراجع القيمة ، والإخلال بنظام المكتبات المتعارف عليه، كما لا تزال هذه المكتبات تعاني نقصاً في مواردها المالية، لتعويض المفقود من الكتب والمراجع، والدوريات العلمية التي انقطعت معظمها لفترة طويلة.

رابعاً: الجانب المادي :-

عدم تخصيص ميزانية تغطي قدر الإمكان الجانب العلمي، في المقررات الدراسية، مثل تيسير الرحلات والزيارات الميدانية، التي تتطلبها بعض التخصصات العلمية ، وعدم وجود ميزانية خاصة لتغطية توفر الكتاب الجامعي، والمجلات والآلات الحديثة المستعملة في التدريس .

خامساً: الطلاب :-

عدم وجود معايير ثابتة في قبول الطلاب، وتنسيبهم للجامعات ، و تجاوزت قبولات الطلاب الحاصلين على تقدير مقبول بنسبة أقل من ٦٠% في الثانوية العامة إلى تنسيبهم إلى كليات الطب والهندسة، تحت بند استثناء المناطق النائية .

ويمكن أن نضيف بعض الأسباب الأخرى، وراء ظهور العديد من المشكلات أمام أعضاء هيئة التدريس:

١- لا يوجد للجامعة أي ارتباط بالمجتمع المحلي، وذلك بسبب عدم وجود تنسيق بين مؤسسات الدولة و الجامعة .

٢- عدم وجود فلسفة محددة يستند إليها التعليم العالي و الجامعي .

٣- تضاعف أعداد الطلاب بالجامعة في السنوات الأخيرة، من القرن الماضي وبداية القرن الحالي، فمنذ تأسيس الجامعة الأولى عام ١٩٥٥ كان عدد الطلاب (٣١) طالباً ، وتضاعف عشرات المرات في العام الجامعي ٧٥ / ١٩٧٦م ، وتضاعف أكثر خلال العام الجامعي ١٩٩٩/٩٨ ، وفي العام الجامعي ٢٠٠١/٢٠٠٠ وصل عدد الطلاب إلى ١٨٢٣١٠ طالب و طالبة . (١)

٤- ضخامة الكادر الإداري للجامعة حيث يزيد على ٢٠٠٠ موظف في حين كان عند بداية الجامعة عام ١٩٥٥ لا يتعدى ٦ موظفين وذلك سبب في استنزاف جزء كبير من ميزانية الجامعة على هيئة مرتبات للموظفين. (٢)

٥- اعتماد الجامعة في العقود الأخيرة من القرن الماضي، على أعضاء هيئة التدريس العرب والأجانب، وبالذات في الستينيات والسبعينيات والثمانينيات ، ونتيجة إلى تدهور الأوضاع المادية لهم بسبب الحصار الجائر على ليبيا، من قبل الولايات المتحدة في الثمانينيات وقرار مجلس الأمن في عام ١٩٩١ ، أدى إلى مغادرة عدد كبير جداً من الأساتذة للجامعة و العودة إلى دولهم، أو البحث عن تعاقدهم في دولة أخرى .

٦- من أسباب الحصار تخلفت المؤسسات التعليمية الجامعية، عن مواكبة التطور الحاصل في العالم في استخدام التقنية، واستجلاب أجهزة الحاسوب وغيرها . وهذا ما أكد عليه عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس خلال مقابلتهم .

٧- إلغاء اللغات الأجنبية، وذلك في سنة ١٩٨٥ بقرار من أمين اللجنة الشعبية للتعليم العالي، والاقتصار على التعليم في جميع مراحل التعليم على اللغة العربية .
تذبذب أسعار البترول في السنوات الماضية، وانخفاضها أدى إلى انخفاض ما يخصص للجامعات ، بالرغم من الزيادة الكبيرة في عدد الطلاب الملتحقين بالجامعات (٣)

محاولات العلاج :-

وفي السنوات الأخيرة وبالتحديد منذ عام ١٩٩١ استحدثت أمانة اللجنة الشعبية العامة، للتعليم العالي والبحث العلمي، وعملت من ضمن قراراتها إلى تحسين بيئة العمل في التعليم

(١) المركز الوطني للبحوث التعليمية و التدريبية : لمحة مختصرة عن إنجازات التعليم و التدريب ،الكتيب

الإحصائي : طرابلس ، منشورات الهيئة الوطنية للمعلومات و التوثيق ،٢٠٠٢، ص: ٧٦

(٢) جامعة قاريونس: نشرة إحصائية عن جامعة قاريونس ، ٢٠٠٣

(٣) سالم عبد السلام رحومة : القيمة الاقتصادية للتعليم في ليبيا في ضوء التنمية البشرية ، رسالة دكتوراه

غير منشورة ، كلية التربية، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٢ ، ص ١١٦

الجامعي، ابتداء من أعضاء هيئة التدريس ، ولعل أبرز الوسائل التي استخدمت للتحديث والقضاء على مشاكل الجامعة الآتي:

١- استحداث اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي، والبحث العلمي بعيداً عن مشاركة الطلاب .

٢- عملت اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي، والبحث العلمي على إيفاد جميع أعضاء هيئة التدريس، من حملة الماجستير إلى الخارج؛ لاستكمال دراستهم ووصل عدد من تم إيفادهم عام ١٩٩٤ حوالي ٦٩٥ طالباً لتحضير درجة الدكتوراه والماجستير. (١)

٣- تدعيم برامج الدراسات العليا بالداخل، وذلك من خلال فتح الدراسة في جامعات ليبيا، وإصدار قرار رقم ٧٦٣ لسنة ١٩٩٤ والخاص بلائحة الإيفاد بالداخل ، حيث ينص القرار على إتاحة الفرص للخريجين، بمختلف التخصصات والعاملين بالقطاعات المختلفة، ممن تتوفر لديهم شروط الدراسات العليا ، وإمكانية الالتحاق بالدراسات العليا، في الجامعات الليبية، على سبيل التفرغ الكامل، ويحصل على مرتبه بالإضافة إلى المزايا المالية الأخرى، المتعلقة ببذل الكتب ورسوم الاشتراك في المؤتمرات العلمية، ومصاريف الدراسة الميدانية، بالإضافة إلى تكفلها لنفقات الطباعة النهائية، والمصاريف الدراسية التي تقررها الجامعة. (٢)

وتعاقبت اللوائح على تشجيع الدراسات العليا بالداخل، ولعل آخر لائحة كانت رقم ٣٢٢ لعام ٢٠٠٣ تتضمن ٦٣ مادة يتم من خلالها تنظيم برامج الدراسة العليا في الداخل، تتعلق بالطلاب والمكافآت الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، وجميع الأمور التي من شأنها أن تحقق الفاعلية للدراسات العليا. (٣)

٤- تطبيق البنية التعليمية الجديدة، التي تستهدف الربط بين التعليم الجامعي، والتعليم قبل الجامعي، بالإضافة إلى رفع مستوى أعداد الطلاب الملتحقين بالجامعة ، وذلك من خلال التخصص المبكر للطلاب ، والذي يبدأ من بعد الحصول على شهادة إتمام التعليم الأساسي .

(١) عبد النبي أبو غنية : "الوضع الراهن لبرامج الدراسات العليا بجامعات الجماهيرية العظمى" ، تقرير مقدم إلى أمانة اللجنة الشعبية للتعليم العالي والبحث العلمي ، طرابلس ، ١٩٩٦ ، ص ٤ .

(٢) اللجنة الشعبية للتعليم العالي و البحث العلمي ، لائحة الإيفاد للدراسة بالداخل، القرار رقم ٧٦٣ الصادر في ١٩٩٤/٩/١٠ .

(٣) اللجنة الشعبية العامة: لائحة الدراسات العليا بجامعات الجماهيرية العظمى ، سرت، ٢٠٠٣/٩ .

٥- استحداث عدد من الجامعات الجديدة، تحت مسمى جامعات الأقسام، الغرض منها، توفير تعليم عال إلى قاعدة عريضة، من أبناء الشعب الليبي ، بالإضافة إلى تخفيف الضغط على الجامعات الكبيرة ، ولكن يعيب هذه الجامعات، بأنها أنشئت تحت ظروف التوسع في التعليم الجامعي ، وإتاحة الفرصة لالتحاق أفراد المجتمع الراغبين، في مواصلة التعليم الجامعي، دون الدراسة المسبقة لها، من حيث الإمكانيات .

فمثل هذه الجامعات تفتقر إلى الحد الأدنى، الذي يسمح بإقامة الجامعة ، ومن خلال زيارتي إلى بعضها، وبالإضافة إلى قيامي بالتدريس، في بعض منها في سنوات سابقة، تبين بأنه لا توجد بها الإمكانيات، التي تؤهلها إلى تقديم الحد الأدنى، في التعليم الجامعي، وهذا راجع لإنشائها في مبان لا تصلح أن تكون مبان جامعية ، ولا توجد بها مكتبات ولا معامل، ولا أعضاء هيئة تدريس متفرغين بها ، بالإضافة إلى ضعف الطاقم الإداري بها .

٦- السماح بفتح جامعات خاصة يلتحق بها الطلاب، بمقابل مادي لغرض تخفيف العبء عن الجامعات الكبيرة ، وتخفيف العبء المادي على ميزانية الجامعات .

٧- إعادة اشترك المكتبة المركزية، أو تجديد اشتركات الجامعة، في بعض النوريات ومحاولة استجلاب بعض الكتب الحديثة، لتطوير المكتبة من بعض معارض الكتاب العالمية .

٨- بدء الجامعة بتطوير إدارة أقسامها بتزويدها ببعض أجهزة الحاسوب ،. ولكن لم تستغل الاستغلال الأمثل، كما أشرنا إلى ذلك في الصفحات السابقة .

٩- تأكيد عمداء الكليات على بدء الجامعة، بفتح صالات الإنترنت، وتزويد بعض المعامل من بعض احتياجاتها من الأجهزة، والمواد المساعدة للتدريس .

١٠- إصدار لائحة جديدة صادرة عن اللجنة الشعبية العامة (مجلس الوزراء) عام ٢٠٠٠ بزيادة مرتبات أعضاء هيئة التدريس الليبيين والمغتربين، حيث زادت مرتبات أعضاء هيئة التدريس الليبيين بنسبة ٣٠%، ورفع ثمن الساعة التدريسية الإضافية إلى ٢٥ ديناراً بما لا يتجاوز العشر ساعات أسبوعياً ، وزادت مرتبات أعضاء هيئة التدريس المغتربين إلى نسبة ١٠٠% . (١) وهناك محاولات لتخفيض بعض الضرائب مثل ضريبة الدخل .

إن المعالجات التي تم عرضها ما هي إلا خطوات مبدئية، في معالجة مشكلة عضو هيئة التدريس الجامعي، ولكن جل تركيزها كان على الجوانب الكمية ، فالتعليم الجامعي يحتاج إلى

(١) أمانة مؤتمر الشعب العام: مدونة الإجراءات الرسمية : مؤتمر الشعب العام ، السنة الأولى العدد ١ ،

إمكانيات كبيرة تتعلق بالجانب الكيفي أيضاً ، فالاختيار الجيد لأعضاء هيئة التدريس ، وتزويد المكتبة بالحديث من إمكانيات ، وإيجاد المكتبة الإلكترونية ، وخلق ظروف التعلم بشكل جيد، تتطلب توفر أجهزة مساعدة ، ووسائل تعليمية، ومعامل وقاعات ومدرجات ، و كلها تبقى من الأمور التي يجب التركيز عليها ، وبهذا فإن هذه المحاولات الجزئية لعلاج بعض المشكلات ، نأمل أن يعقبها علاج المشكلات الأخرى ، حتى تكتمل الصورة بتقديم تعليم جامعي قادر على المنافسة ، وقادر على قيادة حركة التقدم في المجتمع، من خلال تلبية احتياجاته من العناصر المؤهلة ودراسته لمشكلاته .

فالالتزامات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، يحددها توفر الإمكانيات المادية ، والمعنوية ، والمناخ المناسب للقيام بالوظائف الثلاث للجامعة ، ومن خلال المقابلة مع بعض أعضاء هيئة التدريس أشاروا : إلى أن وظائفهم وقيامهم بها يتعزز في توفير البيئة الملائمة على قيامها ، والإمكانيات الموجودة حالياً لا يمكن من خلالها تحقيق ذلك بشكل جدي ، وأكثر إيجابية وإن وجدت بعض منها فهي باكورة من باكورات تحسين وضع عضو هيئة التدريس .