

الفصل الرابع

المشكلات الأكاديمية والإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس ببعض جامعات الدول العربية

أولاً: الدراسات موضوع التحليل وفقاً لبلد الدراسة.

ثانياً: المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في
الدراسات موضوع التحليل.

ثالثاً: الفرق في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس
في عدد من الدراسات المصرية والدراسات العربية.

رابعاً: المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الواردة
في الدراسات موضوع التحليل حسب النسبة المئوية.

خامساً: المشكلات الواردة في الدراسات موضوع التحليل
مقسمة حسب المحاور

الفصل الرابع

المشكلات الأكاديمية والإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس ببعض جامعات الدول العربية

فى هذا الفصل نقوم بدراسة نظرية استعراضية للمشكلات، التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العربية، وفقاً للدراسات التي أجرى عليها التحليل ، ويتم ذلك على النحو التالي:

- ١- عرض للدراسات موضوع التحليل وفقاً لبلد الدراسة .
- ٢- استعراض المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لتكرار ونسبة ورودها في الدراسات .
- ٣- إيجاد الفروق فيما بينها بعد تقسيمها إلى مجموعتين، من خلال التكرارات والنسبة المئوية .
- ٤- تقسيم المشكلات إلى مجموعات بحسب التكرارات والنسبة المئوية .
- ٥- إيجاد الفروق فيما بينها بعد تقسيمها إلى مجموعات، وفقاً للتكرارات والنسبة المئوية .
- ٦- تقسيم المشكلات الواردة في الدراسات إلى خمس محاور أساسية، وإيجاد الفروق فيما بينها حسب التكرارات والنسب المئوية ، والمتوسطات والانحرافات المعيارية .

أولاً : عرض الدراسات موضوع التحليل وفقاً لبلد الدراسة :

قام الباحث بحصر الدراسات، التي أجرى عليها التحليل، وفقاً للبلد الذي أجريت عليه والجدول التالي يبين ذلك .

جدول (١)

يبين توزيع الدراسات حسب البلد الذي أجريت فيه الدراسة

م	البلد الذي أجريت فيه الدراسة	عدد الدراسات	النسبة المئوية %
١	جمهورية مصر العربية	٦	٣٥,٣%
٢	الأردن	٦	٣٥,٣%
٣	سوريا	١	٥,٩%
٤	ليبيا	١	٥,٩%
٥	اليمن	١	٥,٩%
٦	دراسات نظرية على مستوى الوطن العربي	٢	١١,٨%
	المجموع	١٧	١٠٠%

يتبين من الجدول السابق بأن عدد الدراسات، التي أجرى عليها الباحث المقارنة، من حيث ورود المشكلات فيها (١٧) دراسة وكانت مقسمة إلى (٦ دراسات) مصرية بنسبة ٣٥,٣%

وهي دراسات عمارة ١٩٩٩م ، ودراسة القاضي ١٩٨٧ ، ودراسة نصار ٢٠٠١ ، ودراسة عنتر ١٩٩٤ ، ودراسة عبد العليم ٢٠٠١ ، ودراسة الشطلاوي ١٩٩١م ، وكان (٦ دراسات أردنية بنسبة ٣٥,٣%) وهي دراسات الخليلي ١٩٩١ ، ودراسة مساد ١٩٩١ ، ودراسة أحمد ١٩٩٣ ، ودراسة محافظة والمقدادي ١٩٩٥ ، ودراسة قرايعين ١٩٩٩ ، ودراسة الصواء وعلى ١٩٩٩ .

وجاءت ثلاث دراسات أخرى، موزعة بين ليبيا دراسة كاموكه ٢٠٠١ ، واليمن دراسة الباشا ١٩٨٩ ، وسوريا دراسة امجيدل ١٩٩٧م بنسبة ٥,٩% من بين الدراسات لكل واحدة منهم ، أما الدراسات الأخرى فكانتا دراسة مرسى ١٩٨٤ ، ودراسة كمال ١٩٨٣م ، وقد تم إجراؤها على مستوى الوطن العربي بنسبة تصل إلى ١١,٩% بينهما .

إن هذا التقسيم للدراسات، ساعد الباحث في ملاحظة الفروق بينها، لأنها تختلف في مكان إجرائها بالرغم من تقارب الظروف العامة بين هذه الدول . ولكن الاختلاف يمكن أن يكون في بعض الإمكانات بين هذه الدول . ففي مصر التي أجريت فيها نسبة ٣٥,٩% من الدراسات، نلاحظ بأنها تعد من أكبر الدول العربية، من حيث عدد الطلاب ومن حيث عدد الجامعات، وكذلك من حيث أعضاء هيئة التدريس . وهذا ربما ينعكس على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس فيها، من حيث طبيعتها وحدتها واختلافها ، فهي التي تغذى بعض جامعات الدول العربية، بأعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي يجعل من المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعاتهم، مختلفة باختلاف البيئات المختلفة، وتتساوى عدد الدراسات الأردنية مع الدراسات المصرية، من حيث العدد، وهي الأخرى لها ظروفها المختلفة عن ظروف الجامعات في الدول الأخرى، من حيث الإمكانات المادية والبشرية والحدثة. فمن المعروف أن الجامعات الأردنية تعتبر حديثة النشأة، مقارنة ببعض الجامعات العربية الأخرى، وبالذات الجامعات المصرية ، وفي المرتبة الثانية كانت الدراسات، التي أجريت في ليبيا واليمن وسوريا، ولكل منها خصوصيات الجامعات فيها، من حيث الإمكانات المادية والبشرية، حيث يعاني البعض من النقص في أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي يجعل من ذلك اللجوء، إلى التعاقد مع بعض الأساتذة من الدول الأخرى، والاعتماد على حملة الماجستير في التدريس لتغطية احتياجاتها .

ثانياً : استعراض المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتكرار ونسبة ورودها في الدراسات موضوع التحليل :

بعد تحديد الدراسات التي رأى الباحث إجراء التحليل عليها، قام بعرض المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، في كل دراسة من الدراسات، مستخدماً التكرارات والنسبة المئوية لمعرفة ورودها كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول (٢)

يبين المشكلات الواردة في الدراسات موضوع التحليل وفقاً للتكرار والنسبة المئوية

م	المشكلات	التكرار	النسبة المئوية %
١	قلة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس في الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية	١٦	٩٤,١
٢	ارتفاع نسبة الطلبة لعضو هيئة التدريس	١٦	٩٤,١
٣	عدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة	١٥	٨٨,٢
٤	قلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية	١٤	٨٢,٤
٥	غلبة الروتين والبيروقراطية في العمل الإداري في الجامعة	١٣	٧٦,٥
٦	قصور المكتبة عن مجاراة التحديث والتنوع العلمي	١٣	٧٦,٥
٧	زيادة النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس	١٣	٧٦,٥
٨	قلة تمويل الأبحاث العلمية من قبل مؤسسات المجتمع	١٣	٧٦,٥
٩	ارتفاع عدد الطلبة في بعض الشعب لبعض التخصصات	١٢	٧٠,٦
١٠	تدنى المستوى الأكاديمي والثقافي للطلبة المقبولين في الجامعة	١٢	٧٠,٦
١١	قلة توفر الخدمات المكتبية كالطباعة والنسخ السريع	١٢	٧٠,٦
١٢	عدم وجود مجلة علمية محكمة للجامعة	١٢	٧٠,٦
١٣	عدم التقدير الاجتماعي من قبل المجتمع لعضو هيئة التدريس	١٢	٦٤,٧
١٤	ضعف العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطلبة	١١	٦٤,٧
١٥	ضعف انضباط الطلبة داخل قاعات التدريس	١١	٦٤,٧
١٦	ضعف العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي	١١	٦٤,٧
١٧	نقص الأجهزة والمواد المعينة في التدريس	١١	٦٤,٧
١٨	قصور نظام المكتبة في استدعاء المعلومات وتخزينها	١٠	٥٨,٨
١٩	صعوبة إجراءات نظام الترفيع والترقية لأعضاء هيئة التدريس	١٠	٥٨,٨

م	المشكلات	التكرار	النسبة المئوية %
٢٠	ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس	١٠	٥٨,٨
٢١	ضعف تناول الأبحاث لمشكلات المجتمع	١٠	٥٨,٨
٢٢	ضعف وسائل الاتصال المباشرة بين الجامعة والمناطق المحيطة بها	٩	٥٢,٩
٢٣	اعتماد الجامعة على المركزية في اتخاذ القرار	٩	٥٢,٩
٢٤	ضعف التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختلفة والكليات	٩	٥٢,٩
٢٥	عدم الموضوعية في تقييم الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس	٩	٥٢,٩
٢٦	قلة خبرة عضو هيئة التدريس لعملية الإرشاد الأكاديمي	٩	٥٢,٩
٢٧	انشغال عضو هيئة التدريس ببعض الأعمال الإدارية	٩	٥٢,٩
٢٨	عدم اشتراك الجامعة في خدمات شبكة المعلومات الإنترنت	٩	٥٢,٩
٢٩	عدم توفر الخدمات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس "مكاتب أجهزة طبع خاصة"	٩	٥٢,٩
٣٠	عدم مساعدة الجامعة لعضو هيئة التدريس كي ينمو مهتياً	٩	٥٢,٩
٣١	عدم صرف مكافآت أعضاء هيئة التدريس خلال العام الجامعي	٩	٥٢,٩
٣٢	انخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس	٩	٥٢,٩
٣٣	عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع	٩	٥٢,٩
٣٤	روتينية الإجراءات التي يمر خلالها قبول البحث	٩	٥٢,٩
٣٥	ضعف التأهيل التربوي لبعض أعضاء هيئة التدريس	٨	٤٧,١
٣٦	عدم وجود الانسجام بين الإداريين والأكاديميين	٨	٤٧,١
٣٧	ضعف فعالية طرق التدريس الجامعي وأساليبه	٨	٤٧,١
٣٨	الافتقار إلى تعلم اللغات الأجنبية لمواكبة التطور العلمي	٨	٤٧,١
٣٩	عدم وجود قنوات اتصال واضحة بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس	٨	٤٧,١
٤٠	عدم التقدير المعنوي من قبل إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس	٨	٤٧,١
٤١	وجود عراقيل أمام إجراءات منح العلاوات المستحقة	٨	٤٧,١
٤٢	عدم توفر السكن الملائم لعضو هيئة التدريس	٨	٤٧,١
٤٣	عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة	٨	٤٧,١

م	المشكلات	التكرار	النسبة المئوية %
٠	بقياهم بعملهم		
٤٤	عدم اشتراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة	٨	٤٧,١
٤٥	اهتمام الجامعة بحرفية الأنظمة والقوانين والتعليمات دون اللجوء لروح النص فيه	٨	٤٧,١
٤٦	قلة رغبة الطلبة في إعداد البحوث والتقارير العلمية	٧	٤١,٢
٤٧	تدنى مستوى التحصيل العلمي عند الطلاب	٧	٤١,٢
٤٨	ضعف التنسيق بين الجهاز الإداري والأكاديمي في الجامعة	٧	٤١,٢
٤٩	عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث في نقاط بحثية علمية	٧	٤١,٢
٥٠	قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج	٧	٤١,٢
٥١	عدم اهتمام المؤسسات بطلب الاستشارات العلمية من الجامعة	٧	٤١,٢
٥٢	قصور نظام التفرغ العلمي	٧	٤١,٢
٥٣	غياب الأسلوب الواضح لتوظيف نتائج الأبحاث	٧	٤١,٢
٥٤	صعوبة الاستفادة من الحاسوب في الجامعة	٧	٤١,٢
٥٥	ضعف إنجاز بعض المعاملات الإدارية التي تخص عضو هيئة التدريس	٧	٤١,٢
٥٦	عدم كفاية مكافآت الإشراف على الرسائل العلمية	٧	٤١,٢
٥٧	ضعف الرعاية الصحية لعضو هيئة التدريس	٧	٤١,٢
٥٨	اعتماد الطلبة الكبير على عضو هيئة التدريس	٦	٣٥,٣
٥٩	قبول طلبة غير قادرين على التكيف مع برامج الجامعة التعليمية	٦	٣٥,٣
٦٠	اتخاذ قرارات متناقضة من قبل إدارة الجامعة	٦	٤١,٢
٦١	عدم احتساب نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس في متطلبات الترقية	٦	٣٥,٣
٦٢	عدم وجود نادى خاص لأعضاء هيئة التدريس لقضاء وقت الفراغ	٦	٣٥,٣
٦٣	عدم توفر أماكن ترفيهية في الجامعة خاصة بعضو هيئة التدريس	٦	٣٥,٣
٦٤	قلة توفر فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على	٦	٣٥,٣

م	المشكلات	التكرار	النسبة المئوية %
	استخدام التقنية الحديثة		
٦٥	قلة تشجيع البحوث الجماعية	٦	٣٥,٣
٦٦	قلة قيام الجامعة بزيارات لمواقع العمل والإنتاج	٦	٣٥,٣
٦٧	استنزاف التدريس الإضافي لوقت عضو هيئة التدريس	٦	٣٥,٣
٦٨	عدم نشر البحوث في المؤتمرات العلمية ذات التخصص	٦	٣٥,٣
٦٩	بطء الجامعة كثيراً في إصدار التعليمات المستجدة	٦	٣٥,٣
٧٠	لا يأخذ البحث العلمي أولوية في خطة عمل الجامعة	٦	٣٥,٣
٧١	وجود أكثر من امتحانين خلال العام الدراسي عدا الامتحان النهائي المرفق للطلاب والأستاذ	٥	٢٩,٤
٧٢	قلة رغبة الطلاب في استخدام المكتبة	٥	٢٩,٤
٧٣	عدم وجود نشاط اجتماعي ورحلات ترويحية	٥	٢٩,٤
٧٤	فرض رسوم مرتفعة لنشر الأبحاث العلمية لكل من المجلات والمؤتمرات العلمية	٥	٢٩,٤
٧٥	عدم احتساب العمل الخدمي للمجتمع جزء من نصاب عضو هيئة التدريس	٥	٢٩,٤
٧٦	عدم الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة	٥	٢٩,٤
٧٧	ضعف الطلاب في اللغة العربية	٥	٢٩,٤
٧٨	صعوبة عملية تطوير الخطط الدراسية في الجامعة	٥	٢٩,٤
٧٩	تدريس أعضاء هيئة التدريس لمواد لا تقع ضمن تخصصهم	٥	٢٩,٤
٨٠	غياب بعض الطلاب المتكرر عن حضور المحاضرات	٥	٢٩,٤
٨١	عدم صلاحية القاعات المخصصة للتدريس	٥	٢٩,٤
٨٢	عدم استقلالية الكليات من الناحية الإدارية والمالية	٥	٢٩,٤
٨٣	لا تؤخذ الكفاءات العلمية بالحسبان عند التعيين في المناصب العلمية (عميد ، وكيل ، رئيس قسم)	٥	٢٩,٤
٨٤	عدم توفر العدد اللازم لمساعدتي الباحثين	٥	٢٩,٤
٨٥	تركيز اهتمام الطلبة على العلامات فقط	٤	٢٣,٥
٨٦	عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد من طرائق التدريس ونظرياته	٤	٢٣,٥
٨٧	ندرة الكوادر الفنية المدربة لصيانة الأجهزة والآلات بالكلية	٤	٢٣,٥

م	المشكلات	التكرار	النسبة المئوية %
٨٨	عدم تكامل الجهاز الإداري الذي يخدم الجامعة	٤	٢٣,٥
٨٩	ضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس	٤	٢٣,٥
٩٠	عدم تنسيق اختيار أوقات المحاضرات مع أعضاء هيئة التدريس	٤	٢٣,٥
٩١	عدم توفر لجان لتصحيح أوراق الامتحانات	٤	٢٣,٥
٩٢	عدم وضوح صلاحيات رئيس القسم الأكاديمي	٤	٢٣,٥
٩٣	غياب الرقابة الأمنية داخل مبنى الجامعة	٤	٢٣,٥
٩٤	فرض المسؤولين الإداريين لآرائهم في القضايا الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس	٤	٢٣,٥
٩٥	اهتمام عضو هيئة التدريس بالكتاب المقرر كأساس يعتمد عليه في محاضراته	٤	٢٣,٥
٩٦	عدم وجود تواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المختلفة	٤	٢٣,٥
٩٧	انعدام الموضوعية عند تقويم الجامعة أعضاء هيئة التدريس الجدد لفرصة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية	٤	٢٣,٥
٩٨	لا خطط تنسيق تحدد أولويات البحوث لرسائل الماجستير والدكتوراه في الجامعة	٤	٢٣,٥
٩٩	لا تعمل الجامعة على تشجيع ترجمة الكتب المرجعية	٤	٢٣,٥
١٠٠	بُعد الجامعة عن مراكز التجمع السكاني	٣	١٧,٦
١٠١	فرض المحاضرات لعضو هيئة التدريس على جميع أيام الأسبوع	٣	١٧,٦
١٠٢	رغبة الكثير من الطلبة في التلقين كطريقة للتدريس	٣	١٧,٦
١٠٣	عدم اتصال الطلبة بأساتذتهم خارج أوقات المحاضرة	٣	١٧,٦
١٠٤	شعور الطلبة بعدم جدوى التعليم الجامعي نتيجة لتفشي البطالة بين صفوف الخريجين	٣	١٧,٦
١٠٥	قصور في برامج التعليم المستمر لشرائح المجتمع المختلفة	٣	١٧,٦
١٠٦	عدم تسجيل وقبول الطلاب في الكليات في الزمن المحدد	٣	١٧,٦
١٠٧	تأخر تسليم الرواتب في موعدها	٣	١٧,٦
١٠٨	عدم وجود قواعد ثابتة لا تتغير مع تغير رئيس الجامعة والعمداء فيها	٣	١٧,٦
١٠٩	عدم إعطاء الجامعة الأولوية والأهمية القصوى لعملية تدريس وتعليم الطلاب الفعال	٣	١٧,٦

م	المشكلات	التكرار	النسبة المئوية %
١١٠	عدم سعي الجامعة لتحسين تعلم الطلاب بشكل فعال	٣	١٧,٦
١١١	بعد الجامعة عن مواقع الجامعات الأخرى ومراكز البحث والمعلومات في المجتمع	٢	١١,٨
١١٢	اهتمام الجامعة بالنشاط البحثي أكثر من النشاطات الأخرى لأغراض ترقية عضو هيئة التدريس	٢	١١,٨
١١٣	قضاء فترة زمنية قد تصل إلى عشرة سنوات في التعاقدات بالدول العربية	٢	١١,٨
١١٤	تسجيل طلبة في تخصصات وسنوات مختلفة في المساق نفسه	٢	١١,٨
١١٥	دراسة بعض الطلاب في تخصصات لا يرغبونها	٢	١١,٨
١١٦	تنافس أعضاء هيئة التدريس في وضع العلامات مما يجعلها غير حقيقية	٢	١١,٨
١١٧	عدم كفاية مدة المحاضرة لبعض الدروس	٢	١١,٨
١١٨	انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية عند تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	٢	١١,٨
١١٩	انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية عند تعيين الإداريين في الجامعة	٢	١١,٨
١٢٠	عدم منح الصلاحيات المناسبة والكافية للإداريين	٢	١١,٨
١٢١	اهتمام كثير من الطلاب بأمور بعيدة عن الدراسة	١	٥,٩
١٢٢	تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات عند بعض الطلاب	١	٥,٩
١٢٣	ضعف المستوى التعليمي للموظف الإداري	١	٥,٩
١٢٤	الاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين	١	٥,٩

بالنظر إلى الجدول السابق يتبين بأن إحدى وعشرين مشكلة، كانت أكثر شيوعاً من المشكلات الأخرى، وذلك بسبب تكرارها في عشرة دراسات، من الدراسات موضوع التحليل وكانت مشكلاتها تدور حول الوظائف الثلاثة للجامعة ابتداءً من وظيفة التدريس وما يعانيه من زيادة النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس، وارتفاع نسبة الطلبة وقلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية، وتدنى المستوى الأكاديمي للطلاب الملتحقين بالجامعة، وضعف العلاقة بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس، وعدم انضباطهم في القاعة الدراسية .

أما المشكلات التي تتعلق بوظيفة البحث العلمي، تتمثل في قلة تشجيع الجامعة، لأعضاء هيئة التدريس في الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية ، وعدم توفر الكتب والمراجع

العلمية ، وقصور المكتبة عن مجاراة التحديث والتنوع العلمي ، وقلة توافر الخدمات المكتبية كالطباعة والنسخ السريع، وقصور نظام المكتبة على استدعاء المعلومات وتخزينها ، وضعف تناول الأبحاث لمشكلات المجتمع، بالإضافة إلى قلة تمويل الأبحاث العلمية .

وفيما يتعلق بوظيفة الجامعة في خدمة المجتمع، تتبين مشكلات ضعف العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي، وضعف الاتصال المباشر بين الجامعة والمناطق المحيطة بها، وقلة تمويل البحوث من قبل مؤسسات المجتمع .

وتأتى المشكلات من (٢٢ - ٧٠) وسطية الشيوخ بين المشكلات، وهى تتفاوت بين الوظائف الثلاثة للجامعة، وتكررت فى أكثر من ستة دراسات ، وفى الأخير اعتبرت المشكلات من (٧١ - ١٢٤) على أنها مشكلات قليلة الشيوخ، وكان ورودها فى خمسة دراسات فيما أقل . هذا العرض للمشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس، بحسب نسبة ورودها وترتيبها، حيث نلاحظ أنها اتخذت ستة عشر مستوى، وكل مستوى من الترتيب يضم عدة مشكلات ، ومن خلال الملاحظة العامة يتبين بأن بعض المشكلات، ربما تكون غير ذات تأثير فى بعض الجامعات وتكون العكس فى جامعات أخرى . ويبين كذلك بأن ٤٤ مشكلة تجاوزت نسبة وجودها ٥٠% من حيث درجة الأهمية و ٧٦ مشكلة تراوحت نسبة وجودها ما بين ١٧,٦% و ٤٧,١% ، فى حين كانت ١٤ مشكلة لم تتجاوز ١١,٢% من المجموع العام للمشكلات .

ثالثاً : التعرف على الفروق بين الدراسات بعد تقسيمها ، إلى مجموعتين من خلال التكرارات، والنسبة المئوية لورود المشكلات فيها :

قام الباحث بتقسيم الدراسات إلى قسمين، قسم يضم الدراسات المصرية، والقسم الثانى الدراسات العربية ، بعد استبعاد دراسة مرسى ٨٤م وكمال ٨٣ ، بسبب عموميتها على مشكلات أعضاء هيئة التدريس، فى جميع الجامعات العربية . ويهدف الباحث من هذا التقسيم الوقوف على الفروق فى المشكلات بين هاتين المجموعتين، حيث كما أسلفنا الحديث فى الجدول الأول، بأن الدراسات المصرية ربما تتميز ومشكلات تواجه أعضاءها، تختلف عن المشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات العربية الأخرى ، والجدول التالى يبين التوزيعات التكرارية للمشكلات، التى تواجه أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات العربية، والجامعات المصرية ونسبتها المئوية ، واختبار (ز) للفروق ومستوى الدلالة .

جدول (٣)

يبين التكرارات والنسبة المئوية لورود المشكلات مقسم حسب
الدراسات المصرية ، والدراسات العربية قيمة اختبار (ز) ومستوى الدلالة لها

م	المشكلات	الدراسات المصرية		الدراسات العربية		قيمة (ز)	مستوى الدلالة
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
١	غلبة الروتين والبيروقراطية في العمل الإداري في الجامعة	٥	٨٣,٣	٧	٧٧,٨	٠,٢٦٠٩	٠,٧٩٨٢٦٦
٢	عدم اشتراك الجامعة في خدمات شبكة المعلومات الإنترنت	٦	١٠٠	٣	٣٣,٣	٢,٥٨٣١	٠,٠٢٢٧٢٤
٣	عدم صرف مكافآت أعضاء هيئة التدريس خلال العام الجامعي	٦	١٠٠	٣	٣٣,٣	٢,٥٨٣١	٠,٢٢٧٢٤
٤	انخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس	٦	١٠٠	٣	٣٣,٣	٢,٥٨٣١	٠,٠٢٢٧٢٤
٥	عدم احتساب العمل الخدمي للمجتمع جزء من نصاب عضو هيئة التدريس	٤	٦٦,٧	١	١١,١	٢,٢٣٧٧	٠,٠٤٣٣٧٧
٦	قلة رغبة الطلبة في إعداد البحوث والتقارير العلمية	١	١٦,٧	٦	٦٦,٧	١,٩٦١٥	٠,٠٧٩٦٢٩
٧	تركيز اهتمام الطلبة على العلامات فقط	صفر	صفر %	٤	٤٤,٤	١,٩٠٥٦	٠,٠٧٩٠٥٣
٨	نقص الأجهزة والمواد المعينة في التدريس	٦	١٠٠	٥	٥٥,٦	١,٩٠٥٦	٠,٠٧٩٠٥٣
٩	عدم التقدير الاجتماعي من قبل المجتمع لعضو هيئة التدريس	٦	١٠٠	٥	٥٥,٦	١,٩٠٥٦	٠,٠٧٩٠٥٣
١٠	وجود عراقيل أمام إجراءات منح العلاوات المستحقة	٥	٨٣,٣	٣	٣٣,٣	١,٩٠١٥	٠,٠٧٩٦٢٩

م	المشكلات	الدراسات المصرية		الدراسات العربية		قيمة (ز)	مستوى الدلالة
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
١١	قضاء فترة زمنية قد تصل إلى عشر سنوات في التعاقدات بالدول العربية	٢	٣٣,٣	صفر	صفر %	١,٨٥٩٤	٠,٠٨٥٧٤٠
١٢	قلة قيام الجامعة بزيارات لمواقع العمل والإنتاج	٤	٦٦,٧	٢	٢٢,٢	١,٧٢٣٥	٠,١٠٨٤٨٦
١٣	ضعف انضباط الطلبة داخل قاعات التدريس	٣	٥٠	٨	٨٨,٩	١,٦٦٩٢	٠,١١٨٩٧٤
١٤	ضعف العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي	٣	٥٠	٨	٨٨,٩	١,٦٦٩٢	٠,١١٨٩٧٤
١٥	عدم تنسيق اختيار أوقات المحاضرات مع أعضاء هيئة التدريس	٣	٥٠	١	١١,١	١,٦٦٩٢	٠,١١٩٠
١٦	فرض المحاضرات لعضو هيئة التدريس على جميع أيام الأسبوع	صفر	صفر %	٣	٣٣,٣	١,٥٨٠٢	٠,١٣٨٠٨٧
١٧	عدم تسجيل وقبول الطلاب في الكليات في الزمن المحدد	صفر	صفر	٣	٣٣,٣	١,٥٨٠٢	٠,١٣٨٠٨٧
١٨	اعتماد الطلبة الكبير على عضو هيئة التدريس	١	١٦,٧	٥	٥٥,٦	١,٥٠٦٣	٠,١٥٥٨٨٨
١٩	عدم توفر الخدمات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس "مكاتب أجهزة طبع خاصة"	٥	٨٣,٣	٤	٤٤,٤	١,٥٠٦٣	٠,١٥٥٨٨٨
٢٠	عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث في نقاط بحثية علمية	٤	٦٦,٧	٣	٣٣,٣	١,٢٧٠٣	٠,٢٢٦٢٥٠
٢١	قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج	٤	٦٦,٧	٣	٣٣,٣	١,٢٧٠٣	٠,٢٢٦٢٥٠

م	المشكلات	الدراسات المصرية		الدراسات العربية		قيمة (ج)	مستوى الدلالة
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
٢٢	عدم اهتمام المؤسسات بطلب الاستشارات العلمية من الجامعة	٤	٦٦,٧	٣	٣٣,٣	١,٢٧٠٣	٠,٢٢٦٢٥٠
٢٣	ضعف إنجاز بعض المعاملات الإدارية التي تخص عضو هيئة التدريس	٤	٦٦,٧	٣	٣٣,٣	١,٢٧٠٣	٠,٢٢٦٢٥٠
٢٤	عدم كفاية مكافآت الإشراف على الرسائل العلمية	٤	٦٦,٧	٣	٣٣,٣	١,٢٧٠٣	٠,٢٢٦٢٥٠
٢٥	ضعف الرعاية الصحية لعضو هيئة التدريس	٤	٦٦,٧	٣	٣٣,٣	١,٢٧٠٣	٠,٢٢٦٢٥٠
٢٦	عدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة	٦	١٠٠	٧	٧٧,٨	١,٢٣٩٦	٠,٢٣٧٠٢٤
٢٧	قصور المكتبة عن مجارة التحديث والتنوع العلمي	٦	١٠٠	٧	٧٧,٨	١,٢٣٩٦	٠,٢٣٧٠٢٤
٢٨	قلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية	٦	١٠٠	٧	٧٧,٨	١,٢٣٩٦	٠,٢٣٧٥٢٤
٢٩	زيادة النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس	٦	١٠٠	٧	٧٧,٨	١,٢٣٩٦	٠,٢٣٧٠٢٤
٣٠	تسجيل طلبة في تخصصات وسنوات مختلفة في المساق نفسه	صفر	صفر %	٢	٢٢,٢	١,٢٣٩٦	٠,٢٣٧٠٢٤
٣١	دراسة بعض الطلاب في تخصصات لا يرغبونها	صفر	صفر %	٢	٢٢,٢	١,٢٣٩٦	٠,٢٣٧٠٢٤
٣٢	فرض رسوم مرتفعة لنشر الأبحاث العلمية لكل من المجلات والمؤتمرات العلمية	٣	٥٠	٢	٢٢,٢	١,١١٩٠	٠,٢٨٣٣٧٤
٣٣	عدم صلاحية القاعات المخصصة للتدريس	٣	٥٠	٢	٢٢,٢	١,١١٩٠	٠,٢٨٧٣٧٤

م	المشكلات	الدراسات المصرية		الدراسات العربية		قيمة (ز)	مستوى الدلالة
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
٣٤	عدم استقلالية الكليات من الناحية الإدارية والمالية	٣	٥٠	٢	٢٢,٢	١,١١٩٠	٠,٢٨٣٣٧٤
٣٥	لا يأخذ البحث العلمي أولوية في خطة عمل الجامعة	٣	٥٠	٢	٢٢,٢	١,١١٩٠	٠,٢٨٣٣٧٤
٣٦	ضعف تناول الأبحاث لمشكلات المجتمع	٥	٨٣,٣	٥	٥٥,٦	١,١١٥٠	٠,٢٨٥٠٣٣
٣٧	رغبة الكثير من الطلبة في التفريق كطريقة للتدريس	٢	٣٣,٣	١	١١,١	١,٠٥٣٤	٠,٣١١٣٢٩
٣٨	عدم سعي الجامعة لتحسين تعلم الطلاب بشكل فعال	٢	٣٣,٣	١	١١,١	١,٠٥٣٤	٠,٣١١٣٢٩
٣٩	ضعف التأهيل التربوي لبعض أعضاء هيئة التدريس	٢	٣٣,٣	٥	٥٥,٦	٠,٨٤٨١	٠,٤١١٧٢٨
٤٠	تدنى مستوى التحصيل العلمي عند الطلاب	٢	٣٣,٣	٥	٥٥,٦	٠,٨٤٨١	٠,٤١١٧٢٨
٤١	الافتقار إلى تعلم اللغات الأجنبية لمواكبة التطور العلمي	٤	٦٦,٦	٤	٤٤,٤	٠,٨٤٨١	٠,٤١١٧٢٨
٤٢	اتخاذ قرارات متناقضة من قبل إدارة الجامعة	٢	٣٣,٣	٥	٥٥,٦	٠,٨٤٨١	٠,٤١١٧٢٨
٤٣	عدم وجود قنوات اتصال واضحة بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس	٤	٦٦,٧	٤	٤٤,٤	٠,٨٤٨١	٠,٤١١٧٢٨
٤٤	عدم التقدير المعنوي من قبل إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس	٤	٦٦,٧	٤	٤٤,٤	٠,٨٤٨١	٠,٤١١٧٢٨
٤٥	عدم توفر السكن الملائم لعضو هيئة التدريس	٤	٦٦,٧	٤	٤٤,٤	٠,٨٤٨١	٠,٤١١٧٢٨
٤٦	عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بقيامهم بعملهم	٤	٦٦,٧	٤	٤٤,٤	٠,٨٤٨١	٠,٤١١٧٢٨

م	المشكلات	الدراسات المصرية		الدراسات العربية		قيمة (ز)	مستوى الدلالة
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
٤٧	عدم اشتراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة	٤	٦٦,٧	٤	٤٤,٤	٠,٨٤٨١	٠,٤١١٧٢٨
٤٨	اهتمام الجامعة بحرفية الأنظمة والقوانين والتعليمات دون اللجوء لروح النص فيها	٤	٦٦,٧	٤	٤٤,٤	٠,٨٤٨١	٠,٤١١٧٢٨
٤٩	اهتمام كثير من الطلاب بأمور بعيدة عن الدراسة	صفر	صفر %	١	١١,٢	٠,٨٤٤٧	٠,٤١٣٥٥٣
٥٠	تفشى ظاهرة الغش في الامتحانات عند بعض الطلاب	صفر	صفر %	١	١١,١	٠,٨٤٤٧	٠,٤١٣٥٥٣
٥١	ضعف المستوى التعليمي للموظف الإداري	صفر	صفر	١	١١,١	٠,٨٤٤٧	٠,٤١٣٥٥٣
٥٢	الاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين	صفر	صفر	١	١١,١	٠,٨٤٤٧	٠,٤١٣٥٥٣
٥٣	قلة تمويل الأبحاث العلمية من قبل مؤسسات المجتمع	٥	٨٣,٣	٦	٦٦,٧	٠,٧١٢٣	٠,٤٨٨٩
٥٤	فرض المسؤولين الإداريين لآرائهم في القضايا الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس	١	١٦,٧	٣	٣٣,٣	٠,٧١٢٣	٠,٤٨٨٧١
٥٥	اهتمام عضو هيئة التدريس بالكتاب المقرر كأساس يعتمد عليه في محاضراته	١	١٦,٧	٣	٣٣,٣	٠,٧١٢٣	٠,٤٨٨٨٧١
٥٦	عدم توفر العدد اللازم لمساعدتي الباحثين	١	١٦,٧	٣	٣٣,٣	٠,٧١٢٣	٠,٤٨٨٨٧١
٥٧	صعوبة إجراءات نظام الترفيع والترقية لأعضاء هيئة التدريس	٣	٥٠	٦	٦٦,٧	٠,٦٤٦٨	٠,٥٢٨٩٩٠

م	المشكلات	الدراسات المصرية		الدراسات العربية		قيمة (ز)	مستوى الدلالة
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
٥٨	عدم الموضوعية في تقييم الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس	٣	٥٠	٦	٦٦,٧	٠,٦٤٦٨	٠,٥٢٨٩٩٠
٥٩	قلة خبرة عضو هيئة التدريس لعملية الإرشاد الأكاديمي	٣	٥٠	٦	٦٦,٧	٠,٦٤٦٨	٠,٥٢٨٩٩٠
٦٠	عدم احتساب نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس من متطلبات الترقية	٣	٥٠	٣	٣٣,٣	٠,٦٤٦٨	٠,٥٢٨٩٩٠
٦١	ضعف التنسيق بين الجهاز الإداري والأكاديمي في الجامعة	٣	٥٠	٤	٤٤,٤	٠,٦٤٦٨	٠,٨٣٤٦٤١
٦٢	روتينية الإجراءات التي يمر خلالها قبول البحث	٣	٥٠	٦	٦٦,٧	٠,٦٤٦٨	٠,٥٢٨٩٩٠
٦٣	عدم وجود ناد خاص لأعضاء هيئة التدريس لقضاء وقت الفراغ	٣	٥٠	٣	٣٣,٣	٠,٦٤٦٨	٠,٥٢٨٩٩٠
٦٤	عدم توفر أماكن ترفيهية في الجامعة خاصة بعضو هيئة التدريس	٣	٥٠	٣	٣٣,٣	٠,٦٤٦٨	٠,٥٢٨٩٩٠
٦٥	قلة توفر فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنية الحديثة	٣	٥٠	٣	٣٣,٣	٠,٦٤٦٨	٠,٥٢٨٩٩٠
٦٦	قلة تشجيع البحوث الجماعية	٣	٥٠	٣	٣٣,٣	٠,٦٤٦٨	٠,٥٢٨٩٩٠
٦٧	استنزاف التدريس الإضافي لوقت عضو هيئة التدريس	٣	٥٠	٣	٣٣,٣	٠,٦٤٦٨	٠,٥٢٨٩٩٠
٦٨	قصور نظام التفرغ العلمي	٣	٥٠	٤	٤٤,٤	٠,٦٤٦٨	٠,٨٣٤٦٤١

م	المشكلات	الدراسات المصرية		الدراسات العربية		قيمة (ج)	مستوى الدلالة
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
٦٩	عدم نشر البحوث في المؤتمرات العلمية ذات التخصص	٥٠	٣	٣٣,٣	٣	٠,٦٤٦٨	٠,٥٢٨٩٩٠
٧٠	غياب الأسلوب الواضح لتوظيف نتائج الأبحاث	٥٠	٣	٤٤,٤	٤	٠,٦٤٦٨	٠,٨٣٩٦٤١
٧١	صعوبة الاستفادة من الحاسوب في الجامعة	٥٠	٣	٤٤,٤	٤	٠,٦٤٦٨	٠,٨٣٩٦٤١
٧٢	بطء الجامعة كثيراً في إصدار التعليمات المستجدة	٥٠	٣	٣٣,٣	٣	٠,٦٤٦٨	٠,٥٢٨٩٩٠
٧٣	ضعف العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطلبة	٦٦,٧	٤	٧٧,٨	٧	٠,٤٧٦٤	٠,٦٤١٦٩٣
٧٤	عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد من طرائق التدريس ونظرياته	٣٣,٣	٢	٢٢,٢	٢	٠,٤٧٦٤	٠,٦٤١٦٩٣
٧٥	نرة الكوادر الفنية المدربة لصيانة الأجهزة والآلات بالكلية	٣٣,٣	٢	٢٢,٢	٢	٠,٤٧٦٤	٠,٦٤١٦٩٣
٧٦	عدم تكامل الجهاز الإداري الذي يخدم الجامعة	٣٣,٣	٢	٢٢,٢	٢	٠,٤٧٦٤	٠,٦٤١٦٩٣
٧٧	ضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس	٣٣,٣	٢	٢٢,٢	٢	٠,٤٧٦٤	٠,٦٤١٦٩٣
٧٨	عدم توفر لجان لتصحيح أوراق الامتحانات	٣٣,٣	٢	٢٢,٢	٢	٠,٤٧٦٤	٠,٦٤١٦٩٣
٧٩	عدم وضوح صلاحيات رئيس القسم الأكاديمي	٣٣,٣	٢	٢٢,٢	٢	٠,٤٧٦٤	٠,٦٤١٦٩٣
٨٠	غياب الرقابة الأمنية داخل مبنى الجامعة	٣٣,٣	٢	٢٢,٢	٢	٠,٤٧٦٤	٠,٦٤١٦٩٣
٨١	عدم وجود تواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المختلفة	٣٣,٣	٢	٢٢,٢	٢	٠,٤٧٦٤	٠,٦٤١٦٩٣

م	المشكلات	الدراسات المصرية		الدراسات العربية		قيمة (ز)	مستوى الدلالة
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
٨٢	انعدام الموضوعية عند تقويم الجامعة أعضاء هيئة التدريس الجدد لفرصة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية	٢	٣٣,٣	٢	٢٢,٢	٠,٤٧٦٤	٠,٦٤١٦٩٣
٨٣	لا خطط تنسيق تحدد أولويات البحوث لرسائل الماجستير والدكتوراه في الجامعة	٢	٣٣,٣	٢	٢٢,٢	٠,٤٧٦٤	٠,٦٤١٦٩٣
٨٤	لا تعمل الجامعة على تشجيع ترجمة الكتب المرجعية	٢	٣٣,٣	٢	٢٢,٢	٠,٤٧٦٤	٠,٦٤١٦٩٣
٨٥	ضعف وسائل الاتصال المباشرة بين الجامعة والمناطق المحيطة بها	٤	٦٦,٧	٥	٥٥,٦	٠,٤٣٠٠	٠,٦٧٤٢٥٧
٨٦	اعتماد الجامعة على المركزية في اتخاذ القرار	٤	٦٦,٧	٥	٥٥,٦	٠,٤٣٠٠	٠,٦٧٤٢٥٧
٨٧	ضعف التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختلفة والكليات	٤	٦٦,٧	٥	٥٥,٦	٠,٤٣٠٠	٠,٦٧٤٢٥٧
٨٨	قبول طلبة غير قادرين على التكيف مع برامج الجامعة التعليمية	٢	٣٣,٣	٤	٤٤,٤	٠,٤٣٠٠	٠,٦٧٤٢٥٧
٨٩	انشغال عضو هيئة التدريس ببعض الأعمال الإدارية	٤	٦٦,٧	٥	٥٥,٦	٠,٤٣٠٠	٠,٦٧٤٢٥٧
٩٠	عدم مساعدة الجامعة لعضو هيئة التدريس كي ينمو مهنيًا	٤	٦٦,٦	٥	٥٥,٦	٠,٤٣٠٠	٠,٦٧٤٢٥٧

م	المشكلات	الدراسات المصرية		الدراسات العربية		قيمة (ز)	مستوى الدلالة
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
٩١	عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع	٤	٦٦,٧	٥	٥٥,٦	٠,٤٣٠٠	٠,٦٧٤٢٥٧
٩٢	بعد الجامعة عن مواقع الجامعات الأخرى ومراكز البحث والمعلومات في المجتمع	١	١٦,٧	١	١١,١	٠,٣١٢٥	٠,٧٥٩٦١٦
٩٣	اهتمام الجامعة بالنشاط البحثي أكثر من النشاطات الأخرى لأغراض ترقية عضو هيئة التدريس	١	١٦,٧	١	١١,١	٠,٣١٢٥	٠,٧٥٩٦١٦
٩٤	تنافس أعضاء هيئة التدريس في وضع العلامات مما يجعلها غير حقيقة	١	١٦,٧	١	١١,١	٠,٣١٢٥	٠,٧٥٩٦١٦
٩٥	عدم كفاية مدة المحاضرة لبعض الدروس	١	١٦,٧	١	١١,١	٠,٣١٢٥	٠,٧٥٩٦١٦
٩٦	انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية عند تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	١	١٦,٧	١	١١,١	٠,٣١٢٥	٠,٧٥٩٦١٦
٩٧	انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية عند تعيين الإداريين في الجامعة	١	١٦,٧	١	١١,١	٠,٣١٢٥	٠,٧٥٩٦١٦
٩٨	عدم منح الصلاحيات المناسبة والكافية للإداريين	١	١٦,٧	١	١١,١	٠,٣١٢٥	٠,٧٥٩٦١٦
٩٩	ارتفاع عدد الطلبة في بعض الشعب لبعض التخصصات	٥	٨٣,٣	٧	٧٧,٨	٠,٢٦٠٩	٠,٧٩٨٢٦٦
١٠٠	تدنى المستوى الأكاديمي والثقافي للطلبة المقبولين في الجامعة	٥	٨٣,٣	٧	٧٧,٨	٠,٢٦٠٩	٠,٧٩٨٢٦٦

م	المشكلات	الدراسات المصرية		الدراسات العربية		قيمة (ز)	مستوى الدلالة
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
١٠١	قلة توفر الخدمات المكتبية كالطباعة والنسخ السريع	٥	٨٣,٣	٧	٧٧,٨	٠,٢٦٠٩	٠,٧٩٨٢٦٦
١٠٢	عدم وجود مجلة علمية محكمة للجامعة	٥	٨٣,٣	٧	٧٧,٨	٠,٢٦٠٩	٠,٧٩٨٢٦٦
١٠٣	بعد الجامعة عن مراكز التجمع السكاني	١	١٦,٧	٢	٢٢,٢	٠,٢٦٠٩	٠,٧٩٨٢٦٦
١٠٤	عدم اتصال الطلبة بأساتذتهم خارج أوقات المحاضرة	١	١٦,٧	٢	٢٢,٢	٠,٢٦٠٩	٠,٧٩٨٢٦٦
١٠٥	شعور الطلبة بعدم جدوى التعليم الجامعي نتيجة لتفشي البطالة بين صفوف الخريجين	١	١٦,٧	٢	٢٢,٢	٠,٢٦٠٩	٠,٧٩٨٢٦٦
١٠٦	قصور في برامج التعليم المستمر لشرائح المجتمع المختلفة	١	١٦,٧	٢	٢٢,٢	٠,٢٦٠٩	٠,٧٩٨٢٦٦
١٠٧	تأخر تسليم الرواتب في موعدها	١	١٦,٧	٢	٢٢,٢	٠,٢٦٠٩	٠,٧٩٨٢٦٦
١٠٨	عدم وجود قواعد ثابتة لا تتغير مع تغير رئيس الجامعة والعمداء فيها	١	١٦,٧	٢	٢٢,٢	٠,٢٦٠٩	٠,٧٩٨٢٦٦
١٠٩	عدم إعطاء الجامعة الأولوية والأهمية القصوى لعملية تدريس وتعليم الطلاب الفعال	١	١٦,٧	٢	٢٢,٢	٠,٢٦٠٩	٠,٧٩٨٢٦٦
١١٠	عدم وجود الانسجام بين الإداريين والأكاديميين	٣	٥٠	٥	٥٥,٦	٠,٢١٣٠	٠,٨٣٤٦٤١
١١١	ضعف فعالية طرق التدريس الجامعي وأساليبه	٣	٥٠	٥	٥٥,٦	٠,٢١٣٠	٠,٨٣٤٦٤١

م	المشكلات	الدراسات المصرية		الدراسات العربية		قيمة (ز)	مستوى الدلالة
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
١١٢	قلة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس في الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية	٦	١٠٠	٩	١٠٠	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠
١١٣	ارتفاع نسبة الطلبة لعضو هيئة التدريس	٦	١٠٠	٩	١٠٠	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠
١١٤	قصور نظام المكتبة في استدعاء المعلومات وتخزينها	٤	٦٦,٧	٦	٦٦,٧	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠٠
١١٥	ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس	٤	٦٦,٧	٦	٦٦,٧	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠٠
١١٦	وجود أكثر من امتحانين خلال العام الدراسي عدا الامتحان النهائي المرفق للطلاب والأستاذ	٢	٣٣,٣	٣	٣٣,٣	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠٠
١١٧	قلة رغبة الطلاب في استخدام المكتبة	٢	٣٣,٣	٣	٣٣,٣	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠٠
١١٨	عدم وجود نشاط اجتماعي ورحلات ترويحية	٢	٣٣,٣	٣	٣٣,٣	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠٠
١١٩	عدم الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة	٢	٣٣,٣	٣	٣٣,٣	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠٠
١٢٠	ضعف الطلاب في اللغة العربية	٢	٣٣,٣	٣	٣٣,٣	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠٠
١٢١	صعوبة عملية تطوير الخطط الدراسية في الجامعة	٢	٣٣,٣	٣	٣٣,٣	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠٠
١٢٢	تدريس أعضاء هيئة التدريس لمواد لا تقع ضمن تخصصهم	٢	٣٣,٣	٣	٣٣,٣	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠٠

م	المشكلات	الدراسات المصرية		الدراسات العربية		قيمة (ز)	مستوى الدلالة
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
١٢٣	غياب بعض الطلاب المتكرر عن حضور المحاضرات	٢	٣٣,٣	٣	٣٣,٣	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠٠
١٢٤	لا تؤخذ الكفاءات العلمية بالحسبان عند التعيين في المناصب العلمية (عميد ، وكيل ، رئيس قسم)	٢	٣٣,٣	٣	٣٣,٣	٠,٠٠٠	١,٠٠٠٠٠

ومن خلال التفحص في هذه المشكلات، يتبين بأنها تتعلق بالطلاب وقبولهم، والموظفين وإعدادهم بالإضافة إلى الاحتياج في أعضاء هيئة التدريس، فمن المعروف أن الجامعات المصرية عند مقارنتها بالجامعات العربية الأخرى، تُعد من أرقها وأقدمها، وهذه الأقدمية والعراقة تمنحها ميزة من غيرها من الجامعات حديثة النشأة، وبالذات في قضايا قبول الطلاب والتعامل معهم، من حيث توزيعهم على الأقسام والتخصصات، والإشراف عليهم ومتابعتهم، وكذلك الحال في اختيار الموظفين من ذوى الكفاءة العالية، لإدارة مثل هذه الشؤون، أما فيما يتعلق بمشكلة الاعتماد على محاضرين غير متفرغين. فمن المعروف أن الجامعات المصرية لها أعداد كبيرة من أعضاء هيئة التدريس، في مختلف التخصصات لدرجة أن جزءاً كبيراً من احتياجات بعض الجامعات العربية، يتم تغطيتها من الجامعات المصرية عن طريق الإعارة والتعاقد. وبالتالي هذا الفائض والوفرة في أعضاء هيئة التدريس، يجعل من الجامعات المصرية مكثفة، وليست بحاجة إلى الاعتماد على أعضاء هيئة تدريس غير متفرغين، مثل بعض الجامعات العربية التي لا تزال تفتقر إلى أعضاء هيئة التدريس، في أغلب تخصصاتها نظراً لحدائتها وعدم قدرتها على تلبية احتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين، مما يجعلها تعتمد في أحيان كثيرة على أعضاء هيئة تدريس غير متفرغين.

أما بخصوص توزيعات التكرارات للدراسات العربية الأخرى غير المصرية، نلاحظ بأن المشكلات رقم (١١٢ ، ١١٣) تتفق جميعها على وجودها بنسبة ١٠٠% وهى قلة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس في الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية، وارتفاع نسبة الطلاب لعضو هيئة التدريس، ونلاحظ بأن هذه المشكلات، تكاد نسبتها تكون واحدة مع

الدراسات المصرية ، فهي الأخرى لم تلق الاهتمام الكافي بكونها تعد مشكلة من المشكلات التي تعيق عضو هيئة التدريس في الجامعة بشكل حاد . وفي المرتبة الأخيرة جاءت المشكلة (١١) والمتعلقة بقضاء فترة زمنية قد تصل إلى عشر سنوات في التعاقدات ، بالدول العربية حيث أجمعت الدراسات غير المصرية، على عدم الاهتمام بها، حيث كما أسلفنا بأن الجامعات العربية لا تزال في حاجة إلى أعضاء هيئة التدريس، مما يجعل الكثير منها يلجأ إلى الاعتماد على المتعاونين، والتعاقد والإعارة من الجامعات المصرية .

ولإيجاد الفروق بين الدراسات العربية والمصرية، استخدم الباحث اختبار (ز) لإيجاد الفروق، وتبين بأنه لا توجد فروق تذكر بين الدراسات في أغلب المشكلات، باستثناء بعض المشكلات التي كانت لها فروق ذات دلالة إحصائية، وهي المشكلة رقم (٢) والمتعلقة بعدم اشتراك الجامعة في خدمات شبكة المعلومات وكانت قيمة (ز) (٢,٥٨٣١) ومستوى دلالة (٠,٠٢٢٧٢٤) لصالح الدراسات المصرية، حيث كانت نسبة وجودها ١٠٠% ، والمشكلة رقم (٣) والمتضمنة لعدم صرف مكافآت أعضاء هيئة التدريس، خلال العام الجامعي بقيمة (ز) (٢,٥٨٣١) ومستوى دلالة (٠,٠٢٢٧٢٤) والمشكلة (٤) بخصوص انخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس بقيمة (ز) (٢,٥٨٣١) ومستوى دلالة (٠,٠٢٢٧٢٤) والمشكلة رقم (٥) والتي تشير إلى عدم احتساب العمل الخدمي للمجتمع جزءاً من نصاب عضو هيئة التدريس، وكانت قيمة (ز) (٢,٥٨٣١) ومستوى دلالة (٠,٠٢٢٧٢٤) . وكانت جميع هذه المشكلات في الدراسات المصرية بنسبة مئوية ١٠٠% .

ولم نلاحظ الفروق في الدراسات العربية ، ويفسر الباحث هذه الفروق بأن هناك عدة أسباب منها إمكانيات بعض الجامعات المصرية، وكثرة عدد الطلاب فيها، وكذلك وجود وظيفة خاصة بوكيل الجامعة لخدمة المجتمع، في الهيكل الإداري في الجامعات المصرية، السبب الذي يرجع إلى اهتمام الجامعة بخدمة المجتمع، مما تفرض على عضو هيئة التدريس، المشاركة في خدمة المجتمع، والتي ينظر لها عضو هيئة التدريس، بأن يكون جزء من نصاب عضو هيئة

التدريس يجب أن يكون مقابل تلك الخدمة .

رابعاً : تقسيم المشكلات إلى مجموعات أو فئات بحسب النسبة المئوية والتكرارات :

بعد أن قام الباحث بالتعرف على النسبة المئوية، والتكرارات الحسابية للمشكلات، بشكل عام كما وردت في الدراسات، والتعرف عليها من حيث تقسيمها إلى دراسات مصرية، ودراسات عربية ، وإيجاد الفروق بينها ، قام بتقسيم المشكلات إلى فئات، لغرض تحديد نسبة المشكلات في كل مستوى من المستويات كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول (٤)

يبين تقسيم المشكلات إلى خمسة مستويات

م	الفئات %	التكرار	النسبة %	المستوى
١	١ - ٢٠	٢٥	٢٠,٢	منخفض جداً
٢	٢١ - ٤٠	٤٢	٣٣,٩	منخفض
٣	٤١ - ٦٠	٤٠	٣٢,٣	متوسط
٤	٦١ - ٨٠	١٣	١٠,٥	مرتفع
٥	٨١ - ١٠٠	٤	٣,٢	مرتفعة جداً
	المجموع	١٢٤	١٠٠%	

يتبين من الجدول السابق بأن الفئة المئوية الأولى ضمت (٢٥) مشكلة بنسبة ٢٠,٢% بمستوى منخفض جداً ، و(٤٢) مشكلة تحصلت على نسبة مئوية ٣٣,٩% بمستوى منخفض والمتوسط احتوى على (٤٠) مشكلة بنسبة ٣٢,٣% في حين ثلاثة عشرة مشكلة حصلت على نسبة مئوية ١٠,٥% وبمستوى مرتفع بينما تحصلت أربع مشكلات على نسبة ٣,٢% وبمستوى مرتفع جداً .

ويلاحظ من الجدول السابق بأن مجموع المشكلات، التي تحصلت على مستوى متوسط فما فوق، يصل (٥٧) مشكلة من المشكلات، وكان باقي المشكلات يقع بين مستوى منخفض ومنخفض جداً .

وهذا التقسيم إلى الفئات المئوية الخمس، استخدمه الباحث لإيجاد تحليل التباين لمعنوية الفروق بين المتوسطات الحسابية لتكرار المشكلات الواردة في الدراسات موضوع التحليل .

جدول (٥)

يبين تحليل التباين لمعنوية الفروق بين المتوسطات الحسابية لتكرار المشكلات

الواردة في الدراسات موضوع التحليل

مستوى المشكلات	عدد المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة
منخفض جداً	٢٥	٢,٢٨	٠,٧٣٧	٤ ١١٩	٤٣٩,٥٥٤	٠,٠٠٠
منخفض	٤٢	٤,٩٥	٠,٨٢٥			
متوسط	٤٠	٨,٢٣	١,٠٠٠			
مرتفع	١٣	١١,٩٢	٠,٨٦٢			
مرتفع جداً	٤	١٥,٢٥	٠,٩٥٧			
المجموع	١٢٤	٦,٥٣	٣,٤٢٧			

يتبين من الجدول السابق، وجود فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى دلالة ٠,٠٥% وكانت قيمة (ف) المحسوبة ٤٣٩,٥٥٤ ودرجة الحرية (٤) ، فالمستوى المنخفض جداً كان المتوسط الحسابي (٢٠,٢٨) ، وانحراف معياري ٠,٧٣٧ ، والمستوى منخفض بمتوسط حسابي ٤,٩٥ ، وانحراف معياري ٠,٨٢٥ ، ومستوى متوسط بمتوسط حسابي ٨,٢٣ ، وانحراف معياري ١,٠٠٠ ، وفي المستوى مرتفع ومرتفع جداً متوسطات حسابية ١١,٩٢ و ١٥,٢٥ على التوالي وانحرافات معيارية ٠,٨٦٢ ، ٠,٩٥٧ ، ولمعرفة الفروق لصالح أي من المستويات تم إيجاد اختبار (شيفيه) للاختبارات البعدية كما هو مبين في الجدول التالي .

جدول (٦)

مصدر التباين للفروق بين مجموعات الدراسات من حيث تكرار مستوى ورود المشكلات فيها

مستوى الدلالة	منخفض		متوسط		مرتفع جداً		مستوى الدلالة
	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	
منخفض جداً	٢,٦٧٠ -	٠,٠٠٠	٥,٩٥ -	٠,٠٠٠	٩,٦٤ -	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
منخفض			٣,٢٧ -	٠,٠٠٠	٦,٩٧ -	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
متوسط					٣,٧٠ -	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
مرتفع							٠,٠٠٠

يتبين من الجدول السابق، بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين كل المستويات عند

مستوى دلالة ٠,٠٥ ، وهذا يعزز بأن جميع المشكلات، التي حصرها الباحث في الدراسات السابقة، التي قام بعرضها كانت موجودة ويشعر بوجودها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية المختلفة، والاختلاف يرجع إلى درجة الشعور بها من حيث الأهمية النسبية لها ، وسوف نعرض إلى الفروقات بشكل أكثر وضوحاً، في أثناء تناولها في محاور رئيسية .
وللموضوعية قام الباحث بإيجاد تحليل التباين، لمعنوية الفروق بين المتوسطات الحسابية للنسبة المئوية للمشكلات الواردة في الدراسات موضوع التحليل كما هو مبين في الجدول التالي.

جدول (٧)

يبين تحليل التباين لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابية للنسب المئوية للمشكلات الواردة في الدراسات موضوع التحليل

مستوى المشكلات	عدد المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة
منخفض جداً	٢٥	١٣,٤٠٨	٤,٣٠٤٣	٤ ١١٩	٤٤١,٤٢٣	٠,٠٠٠
منخفض	٤٢	٢٩,١١٩	٤,٨٦٧٤			
متوسط	٤٠	٤٨,٣٨٥	٥,٨٥٤١			
مرتفع	١٣	٧٠,١٤٦	٥,٨٧٧			
مرتفع جداً	٤	٨٩,٧٠٠	٥,٦٠٥٤			
المجموع	١٢٤	٣٨,٤٢٢	٢٠,١٦٣٣			

بالاطلاع على الجدول السابق، يتبين بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين نسبة ورود المشكلات في المستويات الخمسة، التي وزعت المشكلات عليها ، ويتضح بأن المتوسط الحسابي للنسبة المئوية الكلى هو ٣٨,٤٢٢، والانحراف المعياري ٢٠,١٦٣٣، وكانت قيمة (ف) المحسوبة (٤٤١,٤٢٣) ودرجة الحرية (٤) وبمقارنة متوسطات النسبة المئوية للمشكلات حسب المستويات والمتوسط الحسابي للنسبة العامة، تبين بأن المستوى مرتفع جداً، حصلت على متوسط حسابي ٨٩,٧٠٠ ، وانحراف معياري ٥,٦٠٥٤ ، وفي المستوى مرتفع المتوسط الحسابي للنسبة المئوية كان ٧٠,١٤٦ ، والانحراف المعياري ٥,٨٧٧ ، أما المشكلات التي جاءت في المستوى المتوسط وعددها ٤٠ مشكلة حصلت على مستوى حسابي ٤٨,٣٨٥ ، وانحراف معياري ٥,٨٥٤١ ، في حين كان المتوسط الحسابي للمشكلات التي حصلت على مستوى منخفض ٢٩,١١٩ ، وانحراف معياري ٤,٨٦٧٤ . في حين كان المتوسط الحسابي لنسبة المشكلات في مستوى منخفض جداً ١٣,٤٠٨ وانحراف معياري ٤,٣٠٤٣ ، ويتضح بأن المشكلات التي وقعت في مستوى متوسط ومرتفع ومرتفع

جداً، كان متوسطها الحسابي أكبر من المتوسط العام، والمشكلات التي وقعت في مستوى منخفض -منخفض جداً كانت متوسطاتها أقل من المتوسط العام . ولتحديد مصدر التباين بين المشكلات وفقاً للنسبة المئوية في المستويات الخمس، لتوزيع المشكلات قام الباحث باستخدام اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية المتعددة .

جدول (٨)

يبين مصدر التباين للفروق بين نسبة ورود المشكلات في الدراسات موضوع التحليل

	منخفض		متوسط		مرتفع		مرتفع جدا	
	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة
منخفض جدا	١٥,٧١١-	٠,٠٠٠	٣٤,٩٧٧-	٠,٠٠٠	٥٦,٧٢٨-	٠,٠٠٠	٧٦,٢٩٢-	٠,٠٠٠
منخفض			١٩,٢٦١-	٠,٠٠٠	٤١,٠٢٧	٠,٠٠٠	٦٠,٥٨١	٠,٠٠٠
متوسط					٢١,٧٦١	٠,٠٠٠	٤١,٣١٥	٠,٠٠٠
مرتفع							١٩,٥٤٠	٠,٠٠٠

من الجدول السابق، يتضح بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى ٠,٠٥ بين المستويات المختلفة حيث كان الفرق بين المتوسطين في المستوى منخفض جداً ومنخفض هو (١٥,٧١١-) ، بين المستويين منخفض جداً ومتوسط كان (٣٤,٩٧٧-) وبين المستويين منخفض جداً ومرتفع كان (٥٦,٧٢٨-) وبين مستوى منخفض جداً ومرتفع جداً (٧٦,٢٩٢) ، وبين المستويين منخفض ومتوسط كان (١٩,٢٦٦-) ، وبين المستويين منخفض ومرتفع (٤١,٠٢٧) وبين المستويين منخفض ومرتفع جداً (٦٠,٥٨١-) ، وبين المستويين متوسط ومرتفع كان (٢١,٧٦٢) ، وبين متوسط ومرتفع جداً (٤١,٣١٥) ، وبين المستويين مرتفع ومرتفع جداً كان (١٩,٥٥٤-) ، وبهذا يتضح بأن جميع المشكلات الواردة في الدراسات من حيث نسبتها المئوية، يشعر بوجودها كل أعضاء هيئة التدريس .

خامساً : تقسيم المشكلات الواردة في الدراسات موضوع الدراسة، إلى خمسة محاور أساسية:
بعد أن قام الباحث بإيجاد الفروق بين المشكلات، وفقاً لتكراراتها ونسبتها المئوية، رأى تقسيم المشكلات إلى خمس محاور أساسية، حتى يتمكن من إيجاد الفروق بينها، وفقاً لهذا التصنيف وهي :

المحور الأول: يتعلق بمشكلات البحث العلمي والمناخ العلمي بالجامعة :

١- عدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة .

- ٢- قصور المكتبة في مجارة التحديث والتنوع العلمي .
- ٣- ارتفاع عدد الطلبة في بعض الشعب لبعض التخصصات .
- ٤- قلة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس، في الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية
- ٥- قلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية .
- ٦- ارتفاع نسبة الطلبة لعضو هيئة التدريس .
- ٧- قلة توفر الخدمات المكتبية كالطباعة والنسخ السريع .
- ٨- قصور نظام المكتبة في استدعاء المعلومات وتخزينها .
- ٩- عدم وجود مجلة علمية محكمة للجامعة .
- ١٠- نقص الأجهزة والمواد المعينة في التدريس .
- ١١- ضعف فعالية طرق التدريس الجامعي وأساليبه .
- ١٢- وجود أكثر من امتحانين خلال العام الدراسي، عدا الامتحان النهائي المرهق للطلاب والأستاذ
- ١٣- فرض رسوم مرتفعة لنشر الأبحاث العلمية، لكل من المجالات والمؤتمرات العلمية
- ١٤- عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس، للبحث في نقاط بحثية علمية
- ١٥- قلة تشجيع البحوث الجماعية .
- ١٦- قصور نظام التفرغ العلمي .
- ١٧- عدم نشر البحوث في المؤتمرات العلمية ذات التخصص .
- ١٨- صعوبة الاستفادة من الحاسوب في الجامعة .
- ١٩- عدم صلاحية القاعات المخصصة للتدريس .
- ٢٠- عدم كفاية مدة المحاضرة لبعض الدروس .
- ٢١- عدم توفر لجان لتصحيح أوراق الامتحانات .

المحور الثاني : مشكلات تتعلق بالطلاب :

- ١- تدنى المستوى الأكاديمي والثقافي للطلبة المقبولين في الجامعة .
- ٢- ضعف العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطلبة .
- ٣- ضعف انضباط الطلبة داخل قاعات التدريس .
- ٤- تركيز اهتمام الطلبة على العلامات فقط .
- ٥- اعتماد الطلبة الكبير على عضو هيئة التدريس .
- ٦- قلة رغبة الطلبة في إعداد البحوث والتقارير العلمية .
- ٧- تدنى مستوى التحصيل العلمي عند الطلاب .

- ٨- قلة رغبة الطلاب في استخدام المكتبة .
- ٩- ضعف الطلاب في اللغة العربية .
- ١٠- رغبة الكثير من الطلبة في التلقين كطريقة للتدريس .
- ١١- عدم اتصال الطلبة بأساتذتهم خارج أوقات المحاضرة .
- ١٢- تسجيل طلبة في تخصصات وسنوات مختلفة في المساق نفسه .
- ١٣- شعور الطلبة بعدم جدوى التعليم الجامعي نتيجة لتفشي البطالة بين صفوف الخريجين
- ١٤- دراسة بعض الطلاب في تخصصات لا يرغبونها .
- ١٥- اهتمام كثير من الطلاب بأمور بعيدة عن الدراسة .
- ١٦- غياب بعض الطلاب المتكرر عن حضور المحاضرات .
- ١٧- ضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس .
- ١٨- تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات عند بعض الطلاب.

المحور الثالث : مشكلات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس :

- ١- زيادة النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس .
- ٢- ضعف التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختلفة والكليات .
- ٣- ضعف التأهيل التربوي لبعض أعضاء هيئة التدريس .
- ٤- قلة خبرة عضو هيئة التدريس لعملية الإرشاد الأكاديمي .
- ٥- انشغال عضو هيئة التدريس ببعض الأعمال الإدارية .
- ٦- ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس .
- ٧- الافتقار إلى تعلم اللغات الأجنبية لمواكبة التطور العلمي .
- ٨- عدم توفر السكن الملائم لعضو هيئة التدريس .
- ٩- انخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس .
- ١٠- عدم وجود نشاط اجتماعي ورحلات ترويحية .
- ١١- عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد من طرائق التدريس ونظرياته .
- ١٢- قضاء فترة زمنية قد تصل إلى عشرة سنوات في التعاقدات بالدول العربية .
- ١٣- عدم الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة .
- ١٤- تدريس أعضاء هيئة التدريس لمواد لا تقع ضمن تخصصهم .
- ١٥- تنافس أعضاء هيئة التدريس في وضع العلامات مما يجعلها غير حقيقية .
- ١٦- استنزاف التدريس الإضافي لوقت عضو هيئة التدريس .

- ١٧- تأخر تسليم الرواتب في موعدها .
- ١٨- ضعف الرعاية الصحية لعضو هيئة التدريس.
- ١٩- اهتمام عضو هيئة التدريس بالكتاب المقرر كأساس يعتمد عليه في محاضراته .
- ٢٠- عدم وجود تواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المختلفة .

المحور الرابع : مشكلات تتعلق بالجانب الإداري :

- ١- غلبة الروتين والبيروقراطية في العمل الإداري في الجامعة .
- ٢- اعتماد الجامعة على المركزية في اتخاذ القرار .
- ٣- صعوبة إجراءات نظام الترفيع والترقية لأعضاء هيئة التدريس .
- ٤- عدم الموضوعية في تقييم الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس .
- ٥- قبول طلبة غير قادرين على التكيف مع برامج الجامعة التعليمية .
- ٦- عدم وجود الانسجام بين الإداريين والأكاديميين .
- ٧- عدم اشتراك الجامعة في خدمات شبكة المعلومات (الإنترنت) .
- ٨- عدم توفر الخدمات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس "مكاتب أجهزة طبع خاصة " .
- ٩- عدم مساعدة الجامعة لعضو هيئة التدريس كي ينمو مهنيًا .
- ١٠- اتخاذ قرارات متناقضة من قبل إدارة الجامعة .
- ١١- عدم وجود قنوات اتصال واضحة بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس .
- ١٢- عدم التقدير المعنوي من قبل إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس .
- ١٣- وجود عراقيل أمام إجراءات منح العلاوات المستحقة .
- ١٤- عدم صرف مكافآت أعضاء هيئة التدريس خلال العام الجامعي .
- ١٥- عدم احتساب نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس في متطلبات الترقية .
- ١٦- ضعف التنسيق بين الجهاز الإداري والأكاديمي في الجامعة .
- ١٧- روتينية الإجراءات التي يمر خلالها قبول البحث .
- ١٨- اهتمام الجامعة بالنشاط البحثي أكثر من النشاطات الأخرى لأغراض ترقية عضو هيئة التدريس .
- ١٩- عدم وجود نادى خاص لأعضاء هيئة التدريس لقضاء وقت الفراغ .
- ٢٠- عدم توفر أماكن ترفيهية في الجامعة خاصة بعضو هيئة التدريس .
- ٢١- ندرة الكوادر الفنية المدربة لصيانة الأجهزة والآلات بالكلية .
- ٢٢- قلة توفر فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنية الحديثة .

- ٢٣- عدم احتساب العمل الخدمي للمجتمع من نصاب عضو هيئة التدريس .
- ٢٤- عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بقيامهم بعملهم .
- ٢٥- عدم اشتراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة .
- ٢٦- اهتمام الجامعة بحرفية الأنظمة والقوانين والتعليمات دون اللجوء لروح النص فيه .
- ٢٧- عدم تكامل الجهاز الإداري الذي يخدم الجامعة .
- ٢٨- فرض المحاضرات لعضو هيئة التدريس على جميع أيام الأسبوع .
- ٢٩- صعوبة عملية تطوير الخطط الدراسية في الجامعة .
- ٣٠- غياب الأسلوب الواضح لتوظيف نتائج الأبحاث .
- ٣١- عدم تنسيق اختيار أوقات المحاضرات مع أعضاء هيئة التدريس .
- ٣٢- بطء الجامعة كثيراً في إصدار التعليمات المستجدة .
- ٣٣- عدم استقلالية الكليات من الناحية الإدارية والمالية .
- ٣٤- ضعف إنجاز بعض المعاملات الإدارية التي تخص عضو هيئة التدريس .
- ٣٥- ضعف المستوى التعليمي للموظف الإداري .
- ٣٦- عدم تسجيل وقبول الطلاب في الكليات في الزمن المحدد .
- ٣٧- عدم وضوح صلاحيات رئيس القسم الأكاديمي .
- ٣٨- عدم كفاية مكافآت الإشراف على الرسائل العلمية .
- ٣٩- غياب الرقابة الأمنية داخل مبنى الجامعة .
- ٤٠- فرض المسؤولين الإداريين لأرائهم في القضايا الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس .
- ٤١- انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية عند تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة .
- ٤٢- انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية عند تعيين الإداريين في الجامعة .
- ٤٣- عدم وجود قواعد ثابتة لا تتغير مع تغير رئيس الجامعة والعمداء فيها .
- ٤٤- عدم منح الصلاحيات المناسبة والكافية للإداريين .
- ٤٥- عدم إعطاء الجامعة الأولوية والأهمية القصوى لعملية تدريس وتعليم الطلاب الفعال
- ٤٦- عدم سعي الجامعة لتحسين تعلم الطلاب بشكل فعال .
- ٤٧- انعدام الموضوعية عند تقويم الجامعة أعضاء هيئة التدريس الجدد لفرصة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية .
- ٤٨- لا تؤخذ الكفاءات العلمية بالحسبان عند التعيين في المناصب العلمية (عميد ، وكيل ، رئيس قسم) .

- ٤٩- لا يأخذ البحث العلمي أولوية في خطة عمل الجامعة .
- ٥٠- لا خطط تنسيق تحدد أولويات البحوث لرسائل الماجستير والدكتوراه في الجامعة
- ٥١- لا تعمل الجامعة على تشجيع ترجمة الكتب المرجعية .
- ٥٢- عدم توفر العدد اللازم لمساعدتي الباحثين .
- ٥٣- الاعتماد على المحاضرين غير المنقرعين .

المحور الخامس : مشكلات تتعلق بعلاقة الجامعة بالمجتمع :

- ١- ضعف وسائل الاتصال المباشرة بين الجامعة والمناطق المحيطة بها .
- ٢- قلة تمويل الأبحاث العلمية من قبل مؤسسات المجتمع .
- ٣- ضعف العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي .
- ٤- ضعف تناول الأبحاث لمشكلات المجتمع .
- ٥- عدم التقدير الاجتماعي من قبل المجتمع لعضو هيئة التدريس .
- ٦- عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع .
- ٧- بعد الجامعة عن مواقع الجامعات الأخرى ومراكز البحث والمعلومات في المجتمع
- ٨- قلة قيام الجامعة بزيارات لمواقع العمل والإنتاج .
- ٩- قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج .
- ١٠- عدم اهتمام المؤسسات بطلب الاستشارات العلمية من الجامعة .
- ١١- قصور في برامج التعليم المستمر لشرائح المجتمع المختلفة .
- ١٢- بُعد الجامعة عن مراكز التجمع السكاني .

ولإيجاد الفروق بين المحاور الرئيسية للمشكلات، التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الدراسات موضوع التحليل قام الباحث باستخدام تحليل التباين لإيجاد الفروق بينها كما هو موضح في الجدول التالي .

جدول (٩)

يبين تحليل التباين لتوزيع المشكلات الواردة في الدراسات موضوع التحليل وفقاً للمحاور الخمسة

المحاور الأساسية للمشكلات	عدد المشكلات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة
(١) مشكلات البحث العلمي والمناهج العلمي بالجامعة	٢١	٥٤,٠٦٧	٢٤,٩٧٦	٤	٥,٦٨٣	٠,٠٠٠
(٢) مشكلات تتعلق بالطلاب	١٨	٣٠,٠٦١	١٩,٨٦١٩			
(٣) مشكلات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس	٢٠	٣٨,٢٣	١٧,٣٣٤٩			
(٤) مشكلات تتعلق بالجانب الإداري	٥٣	٣٣,٧٣٦	١٥,٤٠٠٨			
(٥) مشكلات تتعلق بعلاقة الجامعة بالمجتمع	١٢	٤٤,٦٠٠	٢٠,٩٠٧٨			
المجموع	١٢٤	٣٨,٤٢٢	٢,١٦٣٣	١٩		

يتضح من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين المحاور الخمس للمشكلات ، حيث كانت قيمة ف (٥,٦٨٣) ، وكان المتوسط العام للمشكلات حسب ورودها في المحاور هو ٣٨,٤٢٢ وانحراف معياري ٢,١٦٣٣ ، وبمقارنة المتوسطات الفرعية للمحاور بالمتوسط العام لها، يتبين بأن المحور المتعلق بمشكلات البحث العلمي، والمناهج العلمي بالجامعة حصل على متوسط حسابي (٥٤,٠٦٧) وانحراف معياري (٢٤,٩٢٧٦) وكان محور المشكلات المتعلقة بعلاقة الجامعة بالمجتمع، في الترتيب الثاني من حيث المتوسط . وكان (٤٤,٦٠٠) وانحراف معياري (٢٠,٩٠٧٨) وكان متوسط محور المشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس (٣٨,٢٣٠) وانحراف معياري (١٧,٣٣٤٩) وجاءت المشكلات المتعلقة بالجانب الإداري في المرتبة الرابعة من حيث المتوسط وكان (٣٣,٧٣٦) وانحراف معياري (١٥,٤٠٠٨) وفي الأخير محور المشكلات المتعلقة بالطلاب، وبلغ المتوسط الحسابي له (٣٠,٠٦١) والانحراف المعياري (١٩,٨٦١٩) ، ونلاحظ بأن متوسطات المحاور الأربعة الأولى كانت فوق المتوسط العام وهي تضم أكثر من ١٠٠ مشكلة من المشكلات الواردة في

الدراسات في حين كانت المشكلات المتعلقة بالطلاب أقل من حيث المتوسط العام بقليل ، وهذا يدل على أن جميع المشكلات الواردة بالرغم من تقسيمها إلى عدة محاور يشترك في الشعور بها أعضاء هيئة التدريس .

وللتعرف على إمكانية إيجاد الفروق بين المحاور الواردة في الدراسات موضوع التحليل ، قام الباحث باستخدام اختبار المقارنات المتعددة (شيفيه) كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول (١٠)

يبين مصدر التباين لمحاور المشكلات في الدراسات
موضوع التحليل حسب نسبتها المئوية

المحاور	مشكلات تتعلق بالطلاب		مشكلات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس		مشكلات تتعلق بالجانب الإداري		مشكلات تتعلق بعلاقة الجامعة بالمجتمع	
	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة
مشكلات تتعلق بالبحث العلمي والمناخ العلمي بالجامعة	٢٤,٠٠٦	٠,٠٠٥	١٥,٨٣٧	٠,١٢٩	٢٠,٣٣١	٠,٠٠٢	٩,٤٦٧	٠,٧٤٧
مشكلات تتعلق بالطلاب	-	-	٨,١٦٩	٠,٧٧٤	٣,٦٧٦	٠,٩٧٢	١٤,٥٣٩	٠,٣٧٠
مشكلات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس	-	-	-	-	٤,٤٩٤	٠,٩٣٤	٦,٣٧	٠,٩٢٩
مشكلات تتعلق بالجانب الإداري في الجامعة	-	-	-	-	-	-	١٠,٨٦٤	٠,٥١٦

من خلال الجدول السابق، يتبين بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين في محور المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي والمناخ العلمي بالجامعة ، ومحور المشكلات المتعلقة بالطلاب حيث كان فرق المتوسطين بينهما (٢٤,٠٠٦) ، وبين المحورين المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي، والمناخ العلمي بالجامعة ، ومحور المشكلات المتعلقة بالجانب الإداري بالجامعة، بفرق بين متوسطين (٢٠,٣٣١) بينما لا توجد فروق في المتوسطات بين المحاور الأخرى .

بعد هذا العرض التحليلي للمشكلات، التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، في بعض الجامعات العربية المختلفة، كما ورد في الدراسات موضوع التحليل، يمكن التوصل إلى النتائج التالية :

- ١- عدد الدراسات التي تم عرضها وصل إلى سبع عشرة دراسة، في دول عربية مختلفة كما هو مبين في الجدول (١) .
- ٢- حصر الباحث أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، حسب ورودها في

الدراسات موضوع التحليل في مائة وأربع وعشرين مشكلة .

- ٣- نسبة ورود هذه المشكلات بين الدراسات موضوع التحليل تتراوح بين ٥,٩% إلى ٩٤,١%.
 - ٤- هناك فروق بين الدراسات في المشكلات، التي وردت في الدراسات، بحسب الدول العربية التي تنتمي إليها .
 - ٥- عند تقسيم المشكلات إلى خمس فئات مئوية، كان عدد المشكلات التي حصلت على أكثر من ٥٠% في الدراسات ٥٧ مشكلة، أما للمشكلات الأخرى، تراوحت نسبة وجودها بين ١-٥٠%.
 - ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى ٠,٠٥ في ورود المشكلات في الدراسات حسب تكرارها فيها .
 - ٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين ورود المشكلات في الدراسات موضوع التحليل حسب نسبتها المئوية .
 - ٨- تم تقسيم المشكلات الواردة في الدراسات موضوع التحليل، إلى خمسة محاور رئيسية .
 - ٩- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٥ بين المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الدراسات موضوع التحليل في المحاور .
 - ١٠- هناك فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى ٠,٥ بين المحور الأول المتعلق بمشكلات البحث العلمي، والمناخ العلمي والمحور الثاني للمشكلات المتعلقة بالطلاب .
 - ١١- هناك فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى ٠,٥ بين المحور الأول، المتعلق بمشكلات البحث العلمي والمناخ العلمي بالجامعة، وبين المحور الرابع المتعلق بالجانب الإداري بالجامعة .
 - ١٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى ٠,٥ بين المحاور الأخرى المختلفة .
- وبناء على التحليل السابق للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، في الجامعات العربية لاحظ الباحث بأن بعضها تعاني منه جميع جامعات الدول العربية بشكل كبير جداً، وهذه المعاناة راجعة إلى الإمكانات والسياسات، التي تتخذها كل دولة بشكل منفرد حول التعليم الجامعي وتطوره، ومن خلال التعرض إلى هذه المشكلات من وجهة نظر الباحثين الآخرين، سوف نعطي مفهوماً أعمق وأوسع على أسباب الشعور بها في مجتمعاتنا العربية، الأمر الذي يمكننا من المساعدة في اقتراح الحلول المناسبة لها، خلال وضع التصور المقترح لمعالجة هذه المشكلات في نهاية هذه الدراسة، ومن هذه المشكلات :

أولاً : قلة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس، في الاشتراك في المؤتمرات والندوات العلمية :

تعاني أغلب جامعات الدول العربية من عدم تشجيع أعضاء هيئة التدريس فيها في الاشتراك في المؤتمرات والندوات العلمية، بالرغم مما يلعبه حضور مثل هذه المؤتمرات

والندوات من نمو مهني لعضو هيئة التدريس ، فحضور المؤتمرات والندوات العلمية سواء كان في الداخل أو الخارج له دوره الكبير في ذلك النمو .

وتعد المؤتمرات العلمية، من أهم وسائل النمو المهني، حيث يتطلع أعضاء هيئة التدريس إلى الالتقاء بزملائهم في مجال التخصص ، فتتولد المعرفة الجديدة، وترسخ جذور العمل الجيد وتستبعد الأعمال الضعيفة دون المستوى، عن طريق تلك المؤتمرات واللقاءات العلمية، وما يدور فيها من مناقشات حرة بناءة .^(١)

ويتم عن طريق هذه المؤتمرات النقاش العلمي الحر الهادف، الذي يقود إلى الأصح والأسلم والأفضل ، فنجد مثل هذه اللقاءات في الدول المتقدمة، مخططاً لها على مدار العام الدراسي ، بحيث لا نجد أستاذاً أو باحثاً يخلو جدولته من عدد منها، سواء كان ذلك على المستوى المحلي، أو الإقليمي أو القومي أو الدولي ، ويذهب كل منهم إلى هذه اللقاءات وهو يعلم ماذا سيدور فيها مقدماً من خلال البرامج المعدة سلفاً لذلك .^(٢)

وقد أجرى حكيم في عام ١٩٩٢ دراسة على الحوافز المهنية والرضا الوظيفي بكليات المعلمين، وجد بأن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن عامل النمو والتطور كان ضعيفاً وعبروا عنه بعدم فتح المجال والاعتمادات للاشتراك في المؤتمرات، والندوات العلمية التي تساعد في النمو والتطور في مجال تخصصهم .^(٣)

إن ضعف الاهتمام بحضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات، والندوات العلمية يعتبر في مقدمة المعوقات المرتبطة بتطور عضو هيئة التدريس، في وظيفتي التدريس والبحث العلمي ، فالمؤتمرات العلمية، هي أساس مهم من أسس تطوير أعضاء هيئة التدريس، وهي فرصة جيدة للنقاش العلمي والإطلاع بصورة منتظمة على نتائج الآخرين ، ولا يخفى على أحد إن عدم حضور عضو هيئة التدريس للمؤتمرات العلمية، يؤخر من الحصول على ما يستجد من تطوير وأبحاث في مجال اختصاصه، وعن مصادرها بصورة مباشرة .^(٤)

إن العلماء والباحثين الذين ينزلون في مجتمعاتهم العلمية المصغرة، في أوطانهم يدورون في حلقات مفرغة في كثير من الأحيان ، حقيقة قد يحرزون بعض التقدم ، وقد يتوصلون إلى بعض

(١) سهام ياسين أحمد عبد الحليم : مرجع سابق، ص ٧٩.

(٢) محمد عبد العليم مرسى : "معوقات البحث العلمي" ، ندوة عضو هيئة التدريس بالجامعات العربية المنعقدة بجامعة الملك سعود في ٢٧/٢ - ٢٨/٢/١٩٨٣ ، ص ١٠ .

(٣) منتظر بن حمزه حكيم : "الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين" ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز ، العلوم التربوية ، مجلد ٨ ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٩٥ . ص ١٢٦-١٢٧ .

(٤) محمد غانم : "تكامل البحث العلمي في الجامعات العربية وأثره على التنمية الصناعية العربية" ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد ٣٧ ، يناير ٢٠٠٠ ، ص ٢٢٧ - ٢٢٨ .

الاكتشافات الجديدة أو التطبيقات المستخدمة ، ولكن هذه الأمور تظل محلية الصبغة بعيدة عن التجريب العلمي العالمي، أو بعيدة عن النقد الذي يراها على البعد ، والذي يكون مفيداً جداً لنموها وتعميقها .^(١) وبالتالي فتركيز الجامعات على إتاحة فرصة المشاركة لأعضائها في المؤتمرات، والندوات العلمية سوف يساعد على تطورها في اللحاق بركب الجامعات، في الدول المتقدمة من خلال احتكاك أعضائها بزملائهم في الجامعات المتقدمة .

ومن خلال تلك المؤتمرات والندوات العلمية، التي تدارس في أغلبها مواضيع ذات أهمية كبيرة للجامعات، وتطورها وتطور المجتمعات بشكل عام ، فطرحها لمشكلات ذات ظروف مختلفة في منشئها ، ومن خلال الحوار والنقاش والاجتهادات، من قبل الأعضاء في المؤتمر يتم اقتراح الحلول لها وتطويرها ، ففي الغالب تطرح مشكلة في دولة معينة في مؤتمر معين . فعن طريق المناقشة والاجتهاد فيها، تتطور وتتبلور عن طريق هذه المؤتمرات، وتصل إلى حلول يمكن تطبيقها في حل المشكلة المطروحة .

فالفكرة التي يقول بها عالم من اليابان في مؤتمر بكندا، يتلقفها عدد من العلماء من مختلف أنحاء العالم فيعملون فيها فكرهم ، ويضيفون إليها من رصيد خبراتهم ، فإذا هي تكبر . وتتفرع جوانبها، وتتعدد وإذا بهؤلاء العلماء يلتقون مرة ثانية، في مؤتمر ثان وقد أصبحت الفكرة عملاً علمياً كبيراً اشتغل فيه الكثيرون ووضعوه موضع التجريب والتنفيذ .^(٢)

ثانياً : قلة الكتب والمراجع العلمية، وضعف العناية بالمكتبة الجامعية :

إن مكتبات الجامعات في الدول العربية، تعاني الكثير من المشاكل المتعلقة، بتزويدها بالكتب والمراجع والدوريات، والكادر القائم على ترتيبها، وكذلك الإمكانيات التكنولوجية الحديثة، أسوة بالمكتبات الجامعية في الدول المتقدمة، وحتى إن وجدت هذه الوسائط التكنولوجية، يلاحظ عنها قدمها وتعاني من أعطال كثيرة، وحتى الكتب هي الأخرى قديمة، حيث زودت بها المكتبة في بداية تأسيس بعض الجامعات.

وبعد فترة انشغالها يلاحظ بأن تزويدها بالكتب والمراجع العلمية، والدوريات فيه نوع من البطء والقلّة ، ومن المعروف أن توافر المراجع والكتب العلمية الحديثة المنتظمة المتخصصة ، وتيسير الإطلاع والقراءة والتصوير، هو معيار أساسي يدل على رقة الجامعة، وعلى مكانتها بين غيرها .^(٣) وفي دراسة أجريت عام ١٩٧٧ وجدت أن ما بين ١٦٠ مليون مطبوع ومخطوط تضمها

(١) محمد عبد العليم مرسى : "ترشيد جهود أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الخليجية في مجال البحث العلمي"، رسالة الخليج العربي ، عدد ١٦ ، سنة ٥ ، ١٩٨٥ ، ص ١٠٢ - ١٠٣ .

(٢) المرجع السابق ، ص ١٠٣ .

(٣) محمد إبراهيم محمد شطلاوي : مرجع سابق ، ص ٩٧ .

مكتبات العالم يوجد ٤٥,٦ مليون في المكتبات الوطنية بالاتحاد السوفييتي سابقا وأمريكا و ٥٠ مليون في مكتبات دول أوروبية، والباقي يتوزع على باقي دول العالم ومنها الدول العربية .^(١)

ويشكو معظم الباحثين في الجامعات العربية، من نقص المراجع والكتب ومصادر المعرفة للبحث العلمي . ففي دراسة قام بها أفعير ٢٠٠١ ، وجد بأن جامعة قاريونس تعاني مكتباتها من نقص واضح في المراجع والكتب العربية، والأجنبية الحديثة ونقصاً في المجلات والدوريات العربية والأجنبية، وعدم وجود تعاون بين المكتبة وأعضاء هيئة التدريس، فيما يتعلق بإحاطة عضو هيئة التدريس علماً بالمراجع، والكتب التي صدرت حديثاً في مجال تخصصه .^(٢)

وهذا ما أكدته أيضاً الدراسات الأردنية، من قصور خدمات مكتبات الجامعات الأردنية، التي تقدمها للباحثين سواء ما يتعلق منها بمتابعة ما يستجد من العلوم، في الكتب والدوريات . وخلاصة المؤتمرات والندوات، أو ما يتعلق بالتجهيزات المكتبية الحديثة، كنظام الفهرسة بالحاسوب وحفظ الكتب والرسائل العلمية بالميكرو فيلم . وفوق ذلك كله النظام الإداري المعمول به في هذه المكتبات وتسيير أمور الإطلاع أمام الباحثين .^(٣)

وتعاني المكتبات بالجامعات المصرية كلها، من عدم توافر الكتب والمراجع العلمية، والدوريات اللازمة للتعرف على أحدث الدراسات في الجامعات الأجنبية ، وكذلك افتقارها إلى التسهيلات المتقدمة كنظم المعلومات، والحاسبات الإلكترونية، وافتقارها إلى الخدمات المكتبية البسيطة، كالنسخ والتصوير وإلى سوء خدمات الإدارة والتنظيم بها .^(٤)

وبين مراد ١٩٩٩ في دراسته إلى عدم وجود سياسة مكتوبة، لتنمية المجموعات المكتبية، وضالة ميزانية المكتبة المركزية، المخصصة لها في الجامعة لاقتناء الكتب والدوريات . هذا بالإضافة إلى عدم تخصيص ميزانية، لشراء المواد السمعية والبصرية وأجهزتها .^(٥) وهذا ما أكدت عليه ندوة عضو هيئة التدريس، التي عقدت عام ١٩٨٣ بجامعة الملك سعود بأن هناك

(١) عبد الباسط محمد دياب شحاته : دراسة لبعض مشكلات إدارة كليات التربية في جمهورية مصر العربية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، سوهاج ، جامعة جنوب الوادي ، ١٩٩٧ ، ص ١٥٨ .

(٢) فتحي عوض أفعير : الكفاية الداخلية لنظام التعليم بجامعة قاريونس (بنغازي) رسالة دكتوراه غير منشورة ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠١ ، ص ٢٦٩ .

(٣) محمود أحمد محمود مساد : مرجع سابق ، ص ١٠٩ .

(٤) سعيد إسماعيل عثمان القاضي : مرجع سابق ، ص ٩٣ .

(٥) محمد يونس مراد : "بناء وتنمية المجموعات في المكتبة المركزية بجامعة عين شمس" ، ملخص رسالة ماجستير في الآداب ، جامعة القاهرة ، كلية الآداب ، قسم المكتبات والوثائق ١٩٩١ ، مجلة دراسات في التعليم العالي ، مجلد ١ ، عدد ٤ ، ١٩٩٦ ، ص ٢٥١ .

إجماعاً على أن هذا البعد هو من المعوقات الرئيسية، لمسيرة البحث العلمي في جامعات الوطن العربي . (١)

إن هذا القصور في المكتبات وقلة تزويدها بالمراجع والكتب، والدوريات العلمية الحديثة ومحاولة تطويرها لمسيرة التقدم العلمي ، وافتقادها للوسائل التعليمية الحديثة، يرجع في الكثير منه إلى محدودية الإمكانيات المادية لها، نظراً لاتجاه الانفاق على جوانب أخرى، كاستيعاب الطلاب من هم في سن الالتحاق بالتعليم الجامعي، ورواتب أعضاء هيئة التدريس والإداريين ... الخ .

ثالثاً : نقص المعامل والمختبرات العلمية والوسائل التعليمية :

تشكو الجامعات العربية من النقص الكبير في المعامل، والمختبرات العلمية وتجهيزاتها والوسائل العلمية المختلفة . فتجهيز المعامل والمختبرات، يرفع من مستوى أعضاء هيئة التدريس، والطلاب ويساعد على النمو والتطوير من الناحية التدريسية والبحثية ، وتعتمد جميع الدول العربية في تزويد معاملها على الخارج، مما يجعل الحصول عليها في كثير من الأحيان بحاجة إلى وقت طويل ، ومن المشاكل الأخرى التي تتدرج تحت نقص المعامل هي صيانتها . ففي الغالب ، هذه الأجهزة يتم استيرادها من شركات خارجية ، ونلاحظ بأن هذه الشركات الصانعة لا تؤمن عملية صيانتها وإصلاحها ، وتفتقر الجامعات العربية إلى العناصر الفنية المؤهلة، التي تقوم بعمليات التصليح والصيانة لهذه الأجهزة، والمعامل إذا ما توقفت . وحتى إن وجدت فهذه الأجهزة بالكليات والمعامل ، ليست بالحدثة المطلوبة حيث وصفت زينب في دراستها : بأنه من العسير على القائمين بالدروس العملية أن يقوموا بعملهم المطلوب، نظراً لقلة الإمكانيات المحلية والمكتنية، التي تشكل قمة العمل الجامعي وسداه ، وقالت بأنه ربما تتوافر الأموال لشراء الأجهزة ، لكنها تخزن ولا يستفاد منها، حتى إذا بدأت الظروف بعد ذلك في التحسن، كان بعضها قد أصابه التلف، نتيجة للتخزين وعدم الصيانة . بل ونجد البعض منها قد تجاوزته التطورات العلمية والمنجزات التكنولوجية . (٢)

وفي دراسة أخرى، تبين بأن كليات الجامعة وخاصة الكليات التطبيقية، تعاني من قلة التجهيزات العملية، من أجهزة ومعدات حديثة ، وقلة المواد الخام ، وتقيداً في استخدام المعامل لإجراء البحوث ، بالإضافة إلى أن هناك نقصاً في الوسائل التعليمية، المتمثلة في

(١) محمد عبد العليم مرسى : التعليم العالي ومسؤولياته في تنمية دول الخليج العربي ، دراسة تحليلية لأعمال الندوة الفكرية الأولى لرؤساء ومديري الجامعات الخليجية ، مركز التربية العربي لدول الخليج العربي ، ١٩٨٥ ، ص ٨٠ .

(٢) زينب حسن حسن : "دراسة تحليلية لتجربة الجامعات الإقليمية في مصر" ، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس ، التعليم الجامعي في الوطن العربي ، القاهرة، المجلد ١٣ ، دار الفكر العربي ، ١٩٨٧ ، ص ١٧٨ .

النماذج والعينات وأجهزة الكمبيوتر، وأجهزة العرض ومعامل اللغات . (١)

ويبين حافظ ومعمار في دراستهم ١٩٩١ ، بأن من أهم المشكلات، التي تعاني منها كلية المعلمين بالمدينة المنورة بصفة دائمة، هي نقص التجهيزات والأدوات والخدمات التعليمية . (٢)

وفي دراسة أخرى تبين بأن هناك عوامل علمية، يحتاج إليها أعضاء هيئة التدريس، للقيام بالأبحاث منها المراجع والدوريات والوثائق ، والمعامل والأجهزة العلمية ، لإتمام بحوثهم والوصول إلى ما يرجى إليه من إتقان وسداد، وخلص إلى أن معظم الجامعات، والكليات التابعة لها تواجه افتقاراً ملحوظاً لإمكانات البحث العلمي، سواء من حيث الأجهزة والمعدات والمراجع العلمية . (٣)

إن النقص في إمكانيات البحث الناتج، عن القصور في المعامل والمختبرات، وعدم توفر الأجهزة العلمية الحديثة، والتسهيلات اللازمة للبحث، يشكل عاملاً أساسياً من عوامل هروب أعضاء هيئة التدريس من الجامعات العربية، إلى جامعات الدول المتقدمة، التي تتاح فيها مثل هذه الإمكانيات البحثية، ناهيك عن العوامل الأخرى، التي تنتج عن ذلك النقص من تأخير في إنجاز الأبحاث العلمية، وتأخير إعداد أعضاء هيئة التدريس، في الأوقات المناسبة حتى يتمكنوا من سد العجز من أعضاء هيئة التدريس بجامعاتهم .

رابعاً : زيادة الأعباء التدريسية، والإدارية لأعضاء هيئة التدريس :

لقد زادت أعباء الأساتذة في جامعاتنا العربية، زيادة كبيرة بحكم عوامل كثيرة، من بينها الضغط المتزايد من جانب الأعداد الوفيرة، من الطلاب الحاصلين على الشهادة الثانوية ، وضعف قدرة الأقسام على التخرج ، والتوسع في الإعارة الخارجية، والأحوال الاجتماعية والسياسية وضعف التقدير المادي، والمعنوي لهيئات التدريس . (٤)

ومع كثرة أعداد الحاصلين على شهادة إتمام مرحلة التعليم الثانوي، أو ما يعادلها بالإضافة إلى كثرة أعداد المقبولين في الجامعة، ومحاولة الدولة توفير مكان لكل ناجح منهم في الجامعة ، بالرغم من النقص الواضح في الوسائل، والإمكانات اللازمة للعملية التعليمية، والتي لا تتناسب مع الكم

(١) فتحى عوض قعير : مرجع سابق ، ص ٢٧٠ .

(٢) محمد صبري حامد ، وصالح درويش معمار : "بعض مشكلات كلية المعلمين بالمدينة المنورة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب" ، مجلة العلوم التربوية ، تصدر عن معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، العدد ٣ ، يوليو ٢٠٠٠ ، ص ٩٧ .

(٣) مراد صالح مراد زيدان : "الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بكفاءتهم في تعليم الطلاب" ، المؤتمر السنوي الثامن لقسم أصول التربية ، الأداء الجامعي في كليات التربية الواقع والطموح ٧ - ٩ سبتمبر ١٩٩١ ، جامعة المنصورة ، ص ١٦٨ - ١٨٣ .

(٤) ضياء الدين زاهر : مرجع سابق ، ص ٢٢٩ .

الكبير من الطلاب ، أصبح عضو هيئة التدريس محملاً بأكثر مما يطبق من الأعباء التدريسية، سواء أكان ذلك في جامعتة الأصلية أم في الجامعة المنتدب لها، لغرض الحصول على أجر إضافي له ، وهذا ماينعكس على قضاء معظم أوقاتهم في سفريات وتنقلات، تؤثر في إنهاك قواهم الجسمية والعقلية وتبين الصورة الواضحة في زيادة العبء الدراسي، والإداري لعضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية، التي يقضى بأن تزدحم جداول أعضاء هيئة التدريس، بساعات عمل إضافية بجانب الساعات الرسمية، بشكل لا يوفر الكفاية المادية . الأمر الذي يضطر فيه كثيرا من أعضاء هيئة التدريس، إلى البحث عن الانتدابات التدريسية، وفق صفقات انتدابات ، ومجاملات وتنازلات معينة لتوفير عائد مالي، يكاد يتوافق مع أعباء الحياة المعيشية، التي تتزايد نفقاتها يوماً بعد يوم ، فإذا أضفنا إلى ذلك وجود ساعات عمل، غير منظورة كالتحضير للمحاضرات التي تستهلك من وقت أعضاء هيئة التدريس الكثير، فالسؤال الذي يطرح نفسه هو كم من الوقت والطاقة والجهد يبقى للقراءة، والاطلاع والبحث العلمي الحقيقي، لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مثل هذا المناخ العلمي الراهن ؟^(١)

وأشار البدرى في دراسته ٢٠٠٣م : إلى أن الأعباء التدريسية الإدارية الملقة، على عاتق أعضاء هيئة التدريس، وانشغال البعض منهم في أعمال خارج الجامعة، سعيًا وراء تحسين دخولهم المتدنية مقارنة بمتطلبات المعيشة صاحبه تدنى كبير في مستوى الأداء .^(٢)

ونظراً لقلّة أعضاء هيئة التدريس العاملين، في الكثير من الجامعات العربية، فإن أغلبهم مثقل بالأعباء التدريسية . ففي جامعة الكويت مثلاً يزيد النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس على ١٤ ساعة أسبوعياً في نصف كليات الجامعة تقريباً، كما أن نسبة الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الكليات تتراوح في مجملها ما بين ١٦ - ١٥ طالب لكل عضو هيئة التدريس الواحد ، وفي الجامعات الأردنية فإن متوسط نصاب عضو هيئة التدريس يتراوح ما بين (١٠) ساعات و ١٤ ساعة أسبوعياً ونسبة الطلاب تصل إلى ٢٤ طالب لكل أستاذ .^(٣)

وفي الجامعات المصرية، يتضح من خلال اتفاق دراستين أجريتا على عدد من هيئات التدريس بجامعتي القاهرة وعين شمس، مع نتائج دراسة أخرى أجريت على أعضاء هيئات التدريس بجامعة أسيوط ، في أن ٨٠% تقريباً من هيئات التدريس يعملون فوق النصاب الرسمي ، إذ أن متوسط ساعات المحاضرات النظرية يتراوح ما بين ١٦,٣ ساعة للأستاذ و

(١) جابر محمود طلبه : مرجع سابق ، ص ١٨٢ .

(٢) عبد الرحيم محمد البدرى : الكفاية الداخلية لإدارة الدراسات العليا في الجامعات الليبية ، بنغازى ، ط ١ ، منشورات جامعة قاريونس ، ٢٠٠٣ ، ص ٤١٢ .

(٣) عبد الباسط محمد دياب شحاته : مرجع سابق ، ص ١٤٢ .

٢٣,١ للمدرس ،كما أثبتت الدراسة أن متوسط ساعات العمل الإجمالية من تدريس وبحث علمي، وإشراف على طلاب الدراسات العليا ، ونشاطات اجتماعية لبعض أعضاء هيئات التدريس وصل إلى ٥٥,٦ ساعة للأستاذ بمتوسط ٩,٣٠ ساعة يومياً بالإضافة إلى ساعات عمل غير منظورة لم ترد في الاستجابات كالتحضير للمحاضرات . (١)

وكانت زيادة نصاب التدريس واضحة في إحدى الجامعات الليبية للأستاذ الجامعي في الأسبوع حيث تتجاوز ١٦ ساعة يومياً حتى أصبحت قريبة من المعدل الذي نراه في المدارس الثانوية . (٢)

ومن ذلك يتبين بأن نسبة أعضاء هيئة التدريس، إلى الطلاب منخفضة عن الحدود المقبولة وعن المعدلات العالمية ، حيث تبلغ هذه النسبة في العالم العربي بصفة عامة ١ : ٢٩ عام ١٩٨٤ ، وكان معدل عضو هيئة التدريس للطلاب، في التخصصات العلمية والتقنية من ١:١٣ عام ١٩٩١م و ١ : ١٢ عام ١٩٩٦م ، في حين كان مجال الدراسات الإنسانية، والاجتماعية من ١ : ٤٠ و ١ : ٤٧ (٣) على التوالي. وهذا مع العلم بأن هناك أعداد كبيرة، من حملة الماجستير يقومون بالتدريس، ويلاحظ بأن هناك فارق كبير بين الدول العربية، في هذه النسبة، (٤) ويبين الجدول التالي النسبة والتناسب بين أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب .

(١) ضياء الدين زاهر : مرجع سابق ص ٢٣١ .

(٢) عبد الرحيم محمد البدري : مرجع سابق ، ص ٤١٢ .

(٣) مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية -مرجع سابق ، ص ١٦٢ .

(٤) محمد نبيل نوفل : مرجع سابق ، ص ٤٣ .

جدول (١١)

يبين نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب في بعض جامعات الدول العربية

حسب الكليات العملية والنظرية خلال الفترة من ١٩٩٥ - ٢٠٠٠ م.*

م	الدولة	أقرب سنة لعام ١٩٩٥			أقرب سنة لعام ٢٠٠٠		
		السنة	عملية	نظرية	السنة	عملية	نظرية
١	الأردن	١٩٩٤	١٣	٥٠	١٩٩٩ / ٢٠٠٢	١٤	١٠٨
٢	تونس	١٩٩٢	١٢	٣٣	٢٠٠٠	١٥	٣٤
٣	السودان	-	-	-	٩٨ / ٩٧	٤٩	١٧٣
٤	سوريا	٩١-٩٠	٦٩	٢٩٣	٢٠٠١ / ٢٠٠٠	٢١	١٠٤
٥	قطر	١٩٩١	٧	١٧	١٩٩٨	٩	٢٢
٦	ليبيا	-	-	-	٢٠٠٠	٦٣	١٣١
٧	مصر	٩١/٩٠	٩	٧٤	٢٠٠٢ / ٢٠٠٠	١٤	١٠٩
٨	المغرب	٩١ / ٩٠	١٤٥	١٤٤	٢٠٠١ / ٢٠٠٠	١٦	٨٤
٩	اليمن	١٩٩٠	١٠	٢٠٩	٢٠٠٠	١٩	١٥٠

إن كثرة الأعباء التدريسية والإدارية، التي يكلف بها أعضاء هيئة التدريس، كتولي المناصب الإدارية، وحضور اللجان المتعددة، وحضور مجالس الأقسام والكليات، والجامعات بالإضافة إلى قيامهم بالإعداد لمحاضراتهم، ومتابعة الجديد في مجال تخصصهم، أدى ببعض منهم إلى اقتصره على المحاضرة فقط، دون أن تتاح له الفرصة لقضاء وقت ممتد في مكتبه، يجلس فيه لمقابلة بعض طلابه ممن يريدون الاستفادة منه، مما انعكس سلباً على العلاقات التفاعلية بينه وبين طلابه، بل أن قصر الوقت المتاح لإنهاء المقرر الدراسي، يقضى على إتاحة الفرصة للطلاب، وأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الأنشطة الثقافية، والاجتماعية والرياضية في كلياتهم، وبالتالي حرمانهم من ممارسة الحياة الجامعية، بكل معانيها نظراً لضيق وقت أعضاء هيئة التدريس، وانشغالهم بصفة مستمرة في المحاضرات والامتحانات. (١)

* المصدر : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : تنمية القوة البشرية في الوطن العربي في مجالات التربية والثقافة والعلوم ومحو الأمية ، خلال الفترة من ١٩٩٠ - ٢٠٠٠ ، تونس ٢٠٠٤ ، ص ١٠٧ .

(١) محمود عوض عيد السلام : تقييم تطبيق نظام الفصلين الدراسيين في كلية التربية جامعة الإسكندرية . المؤتمر القومي السنوي الرابع لمركز تطوير التعليم الجامعي ، عين شمس ، تطوير المناهج في الجامعات، رؤية مستقبلية ، من ١٦-١٨ ديسمبر ، ١٩٩٧ ، ص ٣٤ - ٨٠ .

إن زيادة العبء الدراسي، والإداري للأستاذ الجامعي يؤثر على مستوى إنتاجيته العلمية .
ففي دراسة حول العوامل المؤثرة، في إنتاجية أستاذ الجامعة العربي ، تبين غنايم : " أن زيادة
عدد ساعات التدريس، وتولى المناصب القيادية من ضمن العوامل المؤثرة، على إنتاجية
الأستاذ، فمع زيادة عدد ساعات التدريس، لا يتوفر لدى الأستاذ الوقت اللازم لإجراء البحوث
العلمية ، وكذلك تقلد المناصب القيادية والإدارية، يؤثر على الإنتاجية العلمية بدرجة كبيرة
أيضا وينعكس تأثيره على البحث أكثر من التدريس . (١)

وعليه فإن ما يكلف به أعضاء هيئة التدريس، من ساعات تدريسية وما يقابله من زيادة
في أعداد الطلاب، داخل القاعات الدراسية، وعدد المساقات التي يقوم بتدريسها الأستاذ
الجامعي، سواء كان ذلك في جامعته الأصلية، أو من خلال الانتدابات إلى الجامعات الأخرى
وتقلده لمناصب إدارية سواء كانت داخل الجامعة أم خارجها ، جميعها تنعكس على انخفاض
إنتاجيته في قيامه بوظائف الجامعة المتمثلة، في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع .

خامساً : عدم كفاية المجلات والدوريات المتخصصة لنشر الأبحاث :

من عوامل تحفيز عضو هيئة التدريس الجامعي للعمل ، هي إطلاعه على إنتاجه العلمي
بين أفراد المجتمع العلمي والأكاديمي ، ويتحقق ذلك من خلال نشر بحثه في الدوريات،
والمجلات العلمية . فالملاحظ في جامعاتنا العربية، هي قلة هذه الدوريات والمجلات التي تعنى
بنشر بحوث الأساتذة ، حتى وإن وجدت في بعض الجامعات، نجدها غير منتظمة في صدورها
في بعض الأحيان وتأخذ في الغالب دورة في صدور أعدادها، كأن تكون فصلية أو نصف سنوية
أو ربما في بعض الجامعات سنوية .

ويمثل قلة أعداد الدوريات والمجلات المتخصصة، في جامعاتنا العربية قوة طاردة
لأعضاء هيئة التدريس، في حين نجدها في جامعات الولايات المتحدة الأمريكية، قوة جذب لهم ،
وهذا ما عكسته إجابات العلماء العرب، الذين فضلوا البقاء في أمريكا، حيث ذكر أكثر من
٩٤% من هؤلاء العلماء بأن التسهيلات البحثية ومعيناتها، متوفرة بشكل كبير في الولايات
المتحدة الأمريكية، إذا ما قورنت بتمثيلاتها في بلدانهم الأصلية . (٢)

إن توفر مثل هذه المجلات والدوريات، يعد من الوسائل الضرورية، لإجراء البحوث
والتطوير الذاتي في مجال التخصص ، أخذاً في الاعتبار التطور العلمي الهائل، على مستوى

(١) مهنى محمد إبراهيم غنايم : "العوامل المؤثرة في إنتاجية أستاذ الجامعة العربي" ، مجلة التربية والتنمية ،
القاهرة ، سنة ٢ ، عدد ٧ ، مايو ١٩٩٤ ، ٢١٤ .

(٢) محمد عبد العليم مرسى : نزيف العقول البشرية ، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٨٢ ، ص ١٠٣ - ١٠٥ .

العالم ، والانفجار المعرفي الذي لا يتوقف، وهذا ما أجمع عليه عدد من الباحثين في ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، وعن خطورة هذا الجانب وأهميته ، وفى نفس الوقت عدم كفاية القدر المناسب من هذه الدوريات والمجلات، التي يمكن أن تستوعب عمل أساتذة الجامعات العربية.(١)

وتهتم الدول المتقدمة بالمجلات العلمية، والدوريات المتخصصة بشكل كبير جداً . وهذا ما أشار إليه مرسى في دراسته : حين كتب بأن عدد هذه المجلات والدوريات، يصل مقدارها إلى الآلاف خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، وفى اليابان باعتبارها المتنفس العلمي الطبيعي لبحوث الأساتذة، وبدونها تختنق هذه البحوث وتموت في أدراج المكاتب وعلى الرفوف . (٢)

إن محدودية هذه المجلات، والدوريات داخل جامعاتنا العربية، أدى إلى اشتراك أكثر من كلية في مجلة واحدة ، فهل يكفى مثلاً أن تصدر في كلية، تضم ما لا يقل عن خمسة أقسام أكاديمية مختلفة ، ولكل منها تخصصه مجلة علمية واحدة ، ولمرة واحدة في العام، لكي تنشر فيها بحوث أعضاء هيئة التدريس، من هذه الأقسام جميعاً . إن في ذلك خلطاً بين البحوث التي تعالج موضوعات مختلفة في ميادين مختلفة ، ولا يجد فيها الباحث المتخصص الحافز الذي يشجعه على نشر بحوثه في مثل هذا الخليط العجيب . (٣)

إن هذه المحدودية في أعداد المجلات، والدوريات المتخصصة لنشر بحوث الأساتذة، وعدم انتظام صدورها وزمنية صدورها بأن تكون فصلية أو نصف سنوية أو سنوية ، سبب في عزوفهم على البحث، بالإضافة إلى الفترة التي يأخذها نشر البحث . نتيجة إلى روتينية الإجراءات في ذلك ابتداء من التحكيم، إذ يطلب من الباحث الذي قبل بحثه، الانتظار وقتاً طويلاً حتى يأتي دوره ، وهذا الانتظار غير معقول؛ لأن عملية البحث مستمرة ومتجددة بالإضافة إلى أنه يجرى البحث أحياناً من قيمته العلمية، بما يؤدي إلى إحباط عضو هيئة التدريس، الذي كان قد أجهده نفسه بالبحث والتتقيب ، ثم لا تسنح له الفرصة لنشر النتائج التي توصل إليها لتكون في متناول المتخصصين من زملائه . (٤)

إن ندرة المجلات والدوريات المتخصصة، قد يدفع بأعضاء هيئة التدريس، إلى نشر

(١) محمد ابراهيم محمد شطلاوى : مرجع سابق ، ص ٩٨ .

(٢) محمد عبد العليم مرسى : حتى يكون هناك شيء من الإنصاف لعضو هيئة التدريس في الجامعة العربية، مرجع سابق ، ص ٢٥٧ .

(٣) محمد عبد الرحمن الربيعي : "معوقات البحث العلمي في الجامعات العربية" ، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية ، المنعقدة بجامعة الملك سعود من ٢/٢٧ - ٣/٢ ، ١٩٨٣ ، ص ١٣ .

(٤) فيكتور بلا : "أهمية توفير متطلبات البحث العلمي للباحث العربي"، ندوة واقع البحث العربي ، دمشق . الجمهورية العربية السورية ١٩٨٨ ، ص ١١ .

أبحاثهم في مجالات خارج الوطن ، مما يؤدي إلى قلة الاطلاع عليها .. ويعوق الباحثين عن الاستفادة منها، كما أن وجود هذه الدوريات في دول أجنبية، يكلف أعضاء هيئة التدريس الجهد والوقت والمال للحصول عليها، وهم في أشد الحاجة إلى ذلك، علاوة على ما يمكن حدوثه من ضياع الكثير من جهودهم في تكرار التجارب، والأبحاث نتيجة عدم علمهم بما تم في مجالات تخصصاتهم من أبحاث.

سادساً : عدم كفاية الأموال المخصصة للتعليم العالي :

من الأشياء التي أدت إلى قلة إمكانيات الجامعات العربية، سواء أكان ذلك في مجال التدريس، أم البحث هو قلة ما يخصص للجامعات من ميزانية، من نسبة الدخل العام ، فلا تجد معظم الجامعات ميزانيات كافية لتمويل البحوث العلمية، التي يمكن أن تنهض بها، وسواء كانت هذه الجامعات في الدول المتقدمة، أم كانت في الدول المتخلفة ، ويفسر ذلك بأن رواتب أعضاء هيئة التدريس، والموظفين تلتهم النسبة الكبرى، مما يخصص للجامعات من أموال ، وتبلغ في المتوسط حوالي ٨٠% أو أكثر ويطلب من النسبة الصغيرة المتبقية أن تغطي كافة الإنفاق الأخرى مما ينعكس سلباً على كل شيء.^(١)

وترتبط قدرة وكفاية التعليم العالي، والبحث العلمي حجماً ونوعاً، بحجم التمويل الذي يكون قاصراً في أغلب أقطار الوطن العربي.^(٢)

ووصل حجم الإنفاق الكلي على التعليم الجامعي في البلاد العربية عام ١٩٩٢م إلى ما يعادل ٠,٧٦% من حجم الناتج المحلي للبلاد العربية، وكان مصدر الإنفاق على التعليم الجامعي في معظم البلاد العربية من قبل الدولة . إذ الدولة هي التي تتولى تغطية موازنة التعليم الجامعي فيها باستثناء بعض الدول العربية مثل الأردن ولبنان وفلسطين . إذ تغطي أقساط الطلبة في فلسطين والأردن ما بين ١٥% - ٢٥% من حجم الإنفاق الكلي على التعليم الجامعي ، وفي لبنان تغطي الجهات غير الهادفة للربح حوالي ٧٠% من الإنفاق على التعليم الجامعي.^(٣)

وعلى الرغم من إرتفاع نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم في بعض الدول العربية خلال الفترة ٩٥ / ٢٠٠٠ وذلك واضح من خلال تخصيص ما يقرب من ٤٠% من الإنفاق الحكومي للجانب التعليمي، في كل من ليبيا والكويت، وأكثر من ٢٢,٨ % في السعودية وقطر (٢٥,٣

(١) عبد الله جمعه الكبيسي ، ومحمود مصطفى قمبر : مرجع سابق ، ص ١٤٠ .

(٢) يونس ناصر : "الجامعة وتحديات المستقبل" ، المجلة العربية للتربية ، مجلد ٢١ ، عدد ١ ، يونيو ٢٠٠١ ، ص ١٤ .

(٣) على أحمد مذكور : التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل ، القاهرة ، ط ١ ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٠ ، ص ص ١٥٧ - ١٥٨ .

(%) في المغرب و (٢٤,٩%) موريتانيا و (٢١,٤%) باليمن و تراوح بين (١٤,١٠%) من إجمالي الإنفاق في كل من الأردن والبحرين ، وجيبوتي وسوريا، وكان بين ١٦ : ١٨% في دولة الإمارات وتونس، وعمان ومصر، بينما كانت أقل نسبة للإنفاق في السودان والصومال والعراق ولبنان^(١).

إلا أن الزيادة المستمرة في تكاليف التعليم العالي، سواء كان لها ما يبررها أم لم يكن لها ما يبررها أصبحت حقيقة واقعة^(٢).

ومع الأزمات الاقتصادية تفاقمّت أزمة تمويل للتعليم، في كافة الجوانب بدءاً من الرواتب إلى التجهيزات إلى الأبنية^(٣).

وأشارت دراسة قعير ٢٠٠١ إلى أن موارد الجامعة المالية لا تكفي لمواجهة متطلبات الخدمات التعليمية والأنشطة المتعلقة بها ، وأوضحت أن تعطل بعض المشاريع والأبحاث العلمية، يعود إلى قلة الموارد المالية، بالإضافة إلى عدم وجود تخطيط سليم للميزانية^(٤).

إن قلة التمويل للتعليم الجامعي، تنعكس بصورة مباشرة، على القيام بوظائفه بالصورة المطلوبة، فالبحث العلمي يحتاج إلى الأموال الطائلة، للإنفاق على تجهيز المكتبات بأحدث الدوريات والمراجع ، والمعامل والمختبرات، وتجهيزها بأحدث ما وصل إليه العلم من وسائل ووسائل تكنولوجيا حديثة، بالإضافة إلى الحاجة للأموال الكافية لإجراء الدراسات الميدانية، ونشر البحوث وعقد المؤتمرات، والندوات العلمية، فبالأموال السخية المخصصة للتعليم الجامعي ، يستطيع الباحث أن يجد ما يتطلبه بحثه، من أدوات ومعدات ومراجع، وإحصائيات وغيرها مما لا يتحقق بحث علمي في عصرنا الحاضر بدونها^(٥).

والجدول التالي يبين الإنفاق الجاري على التعليم العالي، في بعض الدول من عام ١٩٩٠-٢٠٠١.

-
- (١) محمود أحمد محمود مساد : مرجع سابق ، ص ١٠٩
 - (٢) مهني محمد غنايم ، وسمير عبد القادر بهاء : التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين، ط١، ٢٠٠٢، ص ٣٦ .
 - (٣) حامد عمار : الجامعة بين الرسالة والمؤسسة ، مرجع سابق ، ص ٧٦.
 - (٤) فتحي عوض قعير : مرجع سابق، ص ٢٧
 - (٥) عبد الغني عبود : دراسة مقارنة لنظام البحث العلمي في جمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد السوفييتي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٧٢ ، ص ١٠٨ .

جدول (١٢)

يبين حجم الإنفاق على التعليم العالي في بعض الدول
في عامي ١٩٩٠ - ١٩٩٩ / ٢٠٠١*

الدولة	١٩٩٠	٢٠٠١ / ١٩٩٩
السويد	١٣,٢	٢٨,٠
كندا	٢٨,٦	٣٥,٧
الولايات المتحدة الأمريكية	-	٢٦,٣
اليابان	-	١٥,١
فرنسا	١٣,٨	١٧,٦
الأرجنتين	٤٦,٧	١٨,٤
الكويت	١٦,٠	-
ليبيا	-	٥٢,٧
عمان	٧,٤	١,٨
السعودية	٢١,٢	-
تركيا	-	٣٢,٢
تونس	١٨,٥	٢١,٧
إيران	١٣,٦	١٨,٥
سوريا	٢١,٣	-
جنوب أفريقيا	٢١,٥	١٤,٥
المغرب	١٦,٢	٠,٣
تشاد	٢٤,٩	١٦,٦
موريتانيا		١٤,١

يبين الجدول السابق، حصة من الإنفاق العام الإجمالي الجاري على التعليم ١٩٩٠ - ٢٠٠١/١٩٩٩ (بالنسبة المئوية) ومن خلال القراءة الفاحصة للبيانات السابقة، يتضح التفاوت الكبير بين الدول العربية، وبعض الدول المتقدمة، سواء أكان ذلك في حجم الإنفاق، على التعليم الجامعي أو من حيث البيانات والحصول عليها. وينبغي أن نأخذ في الاعتبار حجم الدخل القومي. فالدخل القومي في الأقطار المتقدمة، يبلغ أضعاف عديدة للدخل القومي في أي قطر من الأقطار العربية، والنامية بما في ذلك الأقطار النفطية.

ففي الأقطار العربية أن نسبة ما يخصص للتعليم العالي، من الدخل القومي، لم يتطور تطورا كبيرا، بالرغم من أن عدد الطلبة قد أخذ في التوسع الكمي، الأمر الذي بين زيادة توسع أعداد الطلبة،

* المصدر: تقرير التنمية البشرية للعام ٢٠٠٤، الحرية الثقافية في عالمنا المتنوع، بيروت، ص ص ١٧٤

دون أن يقتصر بزيادة الموارد المخصصة للتعليم العالي، مما اضطر الكثير من الجامعات العربية، إلى ضغط إنفاقها وتباطؤ تطورها العلمي، مقارنة ببعض الجامعات الجيدة في العالم^(١).

إن الجامعات العربية، لا يمكن أن تؤدي دورها في التنمية والتقدم، ما لم يمنح لها التمويل الكافي، والذي يجعلها تؤدي رسالتها وتقوم بوظائفها، وتحقق أهدافها بكفاية وفاعلية ومسؤولية، إذ أن ما يخصص للجامعات العربية، من تمويل هو قليل جداً إذا ما قورن بما يخصص للجامعات في الدول المتقدمة، وباختصار لا يمكن النهوض بالجامعات العربية، لأداء دورها في التنمية والتقدم ما لم يوفر لها ما تحتاجه من تمويل^(٢).

سابعاً : الروتين والبيروقراطية :

من مشكلات جامعاتنا العربية، كما أشار إلى ذلك الأستاذ الدكتور حامد عمار، حين قال : من الملاحظ والأعم في نشاط المؤسسة الجامعية، السيطرة والاهتمام الملح بالجانب البيروقراطي في أولوياتها وهمومها، وحركة الأداء في مهماتها اليومية والموسمية، ويتجلى ذلك في مختلف مستوياتها التنظيمية، سواء على مستوى الجامعة أو الكلية، أو القسم وفي مسائل القبول والتحويل، وتوزيع الطلاب والامتحانات والترقيات، والإعارات والتعليمات والمخالفات المالية، والسلوكية إلى غير ذلك من المسائل الإدارية، ومع أهمية هذه الأمور، إلا أنها تطغى على معالجة القضايا العلمية، والفنية والتخطيطية، بما يدفعها إلى المرتبة الثانية، وقليلاً ما نجد مناقشة لقضايا فاعلية التدريس أو البحوث أو توجيه الطلاب ورعايتهم ما تستحقه من مساحة أو تركيز^(٣).

إن الاعتماد على البيروقراطية والروتين الإداري، يؤدي إلى عرقلة الإجراءات أكثر مما يفيد، ويسرع في تنفيذها، وتبدو المشكلة هنا، في وجود عقليتين إداريتين مختلفتين تمام الاختلاف، فتجد عقلية الإداري الأكاديمي، الذي اتخذ القرار العلمي بكل حماسة ونظرة مستقبلية، وفي المقابل، نجد عقلية الإداري التنفيذي، الذي ينفذ القرار عملياً. فهذا الأخير، لا يهمه أن ينفذ القرار في مدة قريبة أو بعيدة، بقدر ما يهمه تطابق القرار مع اللوائح والتشريعات الإدارية^(٤).

-
- (١) على أحمد مذكور: التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل، مرجع سابق، ص ١٦٤.
 - (٢) ميسر إبراهيم وآخرون : التعليم العالي العربي، المشكلات وآفاق المستقبل، بحوث مستقبلية، عدد ٢، ٢٠٠٠، ص ١٥٤.
 - (٣) حامد عمار : مواجهة العولمة في التعليم والثقافة، القاهرة، ط ١، مكتبة الدار العربية للكتاب، ٢٠٠٠، ص ١٥٨.
 - (٤) عبد القادر محمد شهاب، وعبد الله شامية : "الدراسات العليا بجامعة قار يونس الواقع والطموحات"، بحث مقدم للمؤتمر الثاني للدراسات العليا بالجامعات الليبية المنعقدة بجامعة الفاتح، ص ١٢ - ١٤ مايو ١٩٩٢، ص ١٣، ١٤.

وأشار الأستاذ الدكتور محمد سيف الدين فهمي ، إلى أن البيروقراطية العنيفة الموجودة في الجامعة، تشير إلى تسيير العمل في الجامعة، من قبل الإداريين ، وأن إدارة الجامعة جسم بدون رأس ، جسم تتحكم فيه اللوائح ، وهذه اللوائح ، لا مفر منها . إطلاقاً .. فهي سيف مسلط على رقبة رئيس الجامعة ، وعلى رقاب العمداء ، وأن غياب الديمقراطية والاستقلالية للجامعات العربية، إضافة إلى سيادة البيروقراطية الرهيبة ، الأمر الذي يجعل من العمل الموجود في الجامعات كله عملاً روتينياً وليس عملاً إبداعياً .^(١)

وإن توفر قدر كبير من الاستقلالية الإدارية، والمالية لمؤسسات التعليم العالي، يتيح لها التحرر من الإجراءات البيروقراطية، التي تنعكس على عملها .^(٢)

إن واقعنا الاجتماعي ينعكس على جامعاتنا ، وهذا شيء طبيعي لأنها جزء منه ، ومن هنا فإن كثيراً من علمائنا يشعرون بهذا العبء البيروقراطي المعوق لأعمالهم العلمية ، بل إن كثيراً من علمائنا الذين استقروا في الولايات المتحدة، قد عبروا عن هذا الجانب وقالوا أن الوضع في الولايات المتحدة الأمريكية، يختلف تماماً عن عالمهم العربي .^(٣)

إن الجامعة مؤسسة علمية تحتاج إلى السرعة، في إنهاء الإجراءات الإدارية ، وبالذات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس . ومن غير المعقول التقيد باللوائح الإدارية المتجمدة .

ويبين العاجز في دراسته إلى أن التعقيدات الإدارية، تعد من أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي، فنجد في بعض الأحيان، احتياج عضو هيئة التدريس إلى تصريح لإجراء بعض العمليات المتعلقة ببحوثه، في بعض المؤسسات الحكومية ، ولكنه لا يستطيع الحصول عليه مما يدفعه إلى إنجاز بحوثه سراً، إن استطاع أو اللجوء إلى الوساطة والمحسوبية، إن كانت له علاقات مع أصحاب اتخاذ القرار أو عدم إتمامه لبحث .^(٤)

ثامناً : واقع العلاقة القائمة بين الجامعة والمجتمع المحيط بها :

إن الجامعات العربية ينقصها الترابط بمؤسسات المجتمع المختلفة ، حيث يمكن القول ، بأن الجامعات ، بها الكفاءات العلمية القادرة على البحث، والتجريب والاختراع والتدريب،

(١) عبد الغنى عيود ، جابر عبد الحميد جابر : الإدارة الجامعية في الوطن العربي ، القاهرة ، ط ١ ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠١ ، ص ٥٥ .

(٢) أحمد بطاج وصالح عيسان ، "صنع القرار التربوي في الجامعات العربية وجامعة السلطان قابوس نموذجاً"، ٢٣ - ٢٥ يناير ١٩٩٩ ، دار الفكر العربي ومكتبة النهضة ، المعرفة ، ١٩٩٩ ، ص ٢٠٢ .

(٣) محمد إبراهيم محمد شطلاوي : مرجع سابق ، ص ١٠٣ .

(٤) فؤاد على العاجز : مشكلات البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية ومقترحات لعلاجها" ، مؤتمر جامعة القاهرة للبحوث والدراسات العليا والعلاقات الثقافية " من ٢٧ - ٢٨ مارس ، ٢٠٠٠ ، ص ١١٢ - ١١٩ .

وإعادة التدريب، بينما الشركات والمؤسسات الكبرى، في المنطقة العربية تحتاج لكل هذا ، ولكنها تتجه لمكاتب استشارية بعيدة عن الجامعات، سواء في داخل الوطن العربي أو خارجه ، ولو أنها اتصلت بالجامعات العربية ، أو اتصلت بها تلك الجامعات، لكان في ذلك خير للطرفين، حيث إن جامعاتنا على درجة اليقين ، أدري بالظروف التي تعيش فيها هذه الشركات، والمؤسسات من المكاتب الاستشارية .^(١)

ومن خلال علاقة الجامعة بمحيطها يمكن توفير الوسائل والآليات التي تلبى وتستجيب لحاجات المحيط من ناحية، وقيامها بوظائفها على اعتبار كونها مؤسسة من ناحية أخرى ، فعبر الجامعة إذن ، يصبح المجال فضاء يتيح أو يساهم في الإنتاج، عبر القنوات الجامعية ويستوعب هذا الإنتاج باعتباره المصدر الأساسي .^(٢)

ومن المؤسف أنه ليست هناك صلة وطيدة بين أعضاء هيئات التدريس، وبين الشركات الكبرى والمؤسسات الضخمة في منطقتنا العربية .

إن وجود صلة بين الطرفين كان من الممكن، أن يعود عليهما بنفع كبير، حيث كان من الممكن أن توضع خبرة وعلم وتجارب أعضاء هيئة التدريس، في خدمة الشركات والمؤسسات وفي نفس الوقت تقوم هذه الشركات والمؤسسات، بمساعدة هؤلاء العلماء بالأموال اللازمة، لإجراء بحوثهم وتجاربهم وصقلها ونشرها .^(٣)

وليس هذا الكلام بعيداً عن توصيات مؤتمر وزراء التعليم العالي عام ١٩٨١م حين نادوا بإفساح مزيد من الفرص للاستفادة من الكفاءات العلمية العربية، وأساتذة التعليم العالي في مستودعات التنمية الاقتصادية، والاجتماعية التي تتولاها شركات الخبرة الأجنبية، في مختلف مراحل عملها تصميمياً وتنفيذاً وتقويمياً، حتى تتحقق مشاركتهم الفعالة في هذه المشروعات، وحتى تتاح المجالات العملية من خلال الممارسة الفعلية، لتوطيد الخبرة التكنولوجية والقدرة التنظيمية بين المتخصصين من أبناء الوطن العربي .^(٤)

إن الانفصام بين الجامعة ومحيطها، لا يقتصر على المشاركة في البحوث، بل يتعداها إلى عدم محاولة الباحثين دراسة المشكلات الواقعية لمجتمعاتهم . وبالتالي فإن ربط التعليم الجامعي بمؤسسات العمل، والإنتاج في المجتمع أصبح من المهارات الملحة للجامعة في خدمة المجتمع ،

(١) محمد إبراهيم محمد شطلاوي : مرجع سابق، ص ٩٩ .

(٢) عبد الستار السحباني : "واقع العلاقة بين الجامعة والمحيط في الوطن العربي وآفاقها" ، المجلة العربية للتربية، مجلد ٢١ ، عدد ١ ، ٢٠٠١ ، ص ٤٢ .

(٣) محمد عبد العليم مرسى : ترشيد جهود أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الخليجية في مجال البحث العلمي، مرجع سابق ، ص ١٧٠ .

(٤) المرجع السابق ١١٢ .

فلم تعد الجامعة مكاناً للمناقشات النظرية، والتأملات البعيدة عن واقع الحياة، ومشكلات الناس كما كانت في الماضي، بل أصبحت في العصر الحديث تعنى بمطالب المجتمع وقضاياها، وأصبح من مهامها الوفاء بمطالبه، من الحاجات المادية والبشرية. (١)

تاسعاً: ضعف الإمكانيات المادية لأعضاء هيئة التدريس:

إن انخفاض نسبة الإنفاق على التعليم والتعلم العالي بصفة خاصة، له تأثيره على مخرجات هذا التعليم كما أسلفنا سابقاً بأن أغلب الدول العربية، تعاني في جامعاتها من ضعف ما يخصص لها من الميزانية العامة لتسيير أمورها، وهذا الجزء المخصص يقسم على جوانب العملية التعليمية المختلفة، ومن هذه الجوانب المخصصات المادية، لأعضاء هيئة التدريس من مرتبات ومهيا وحوافز ومكافآت .

فتيسير الأحوال المادية، وتوفير الظروف المعيشية المناسبة لعضو هيئة التدريس، يؤثر تأثيراً مباشراً على أدائه الوظيفي والأكاديمي، وقيامه بمهامه المختلفة، نظراً لما يحدثه هذا التسيير في أحواله المادية من استقرار نفسي، ينعكس على إنتاجه وقدرته على الخلق والإبداع. (٢)

ويجد المتأمل لأوضاع هيئات التدريس بجامعات الدول النامية، ومنها الدول العربية أنها تنسم بعدم الاستقرار، فهم يعاملون معاملة الموظفين الحكوميين، ويتقاضون مرتبات لا تتفق ومكانتهم الأدبية ومسئولياتهم العلمية، والاجتماعية وعادة ما تكتمل مرتباتهم بمكاسب أخرى إضافية من جزاء الامتحانات، أو وظائف أخرى مكمل أو انتدابات أو استثمارات برغم أن اللوائح الجامعية تحضر عليهم القيام بأعمال كهذه باعتبارها تتعارض مع واجبات وظائفهم إلا بتصريح خاص. (٣)

إن عدم توفر الحوافز المادية، والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وعدم توافق مرتباتهم مع متطلبات الحياة وزيادة الأسعار دفع الكثير منهم إلى التدريس خارج الجامعة، إما على سبيل النذب بالكامل، أو الجزئي أو على سبيل التفاوت، أو ترك الجامعة مما أدى إلى فقدان الجامعات للعديد من الكفاءات الجيدة. (٤)

(١) عبد الفتاح أحمد حجاج : مرجع سابق، ص ١٤٧ .

(٢) سعيد عثمان عبد الله القاضي : مرجع سابق ، ص ٧٥ .

(٣) ضياء الدين زاهر : مرجع سابق ، ص ٢٢٩ .

(٤) عبد القادر محمد شهاب وعبد الله شاميه: مرجع سابق ، ص ٢٤ .

ومن أهم الحوافز التي تساهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، لعملهم على أكمل وجه هي الرواتب المناسبة، والترقيات، والعلاوات، والمكافآت التشجيعية، بالإضافة إلى تركيتهم والإشادة بمكانتهم العلمية^(١).

إن قلة الإمكانيات المالية لأعضاء هيئة التدريس، تحول دون حضورهم ورش العمل والندوات، والمؤتمرات العلمية الدولية والعربية والمحلية، التي تهدف إلى الإطلاع على الجديد في مجال تخصصهم، والأساليب العلمية المتطورة، وتبادل الخبرة وتحسين العمل الجامعي^(٢).

عاشراً :- نقص طبقة مساعدي الباحثين:

تعانى الجامعات العربية من عدم توفر مساعدي الباحثين، الذين يوكل لهم مساعدة أعضاء هيئة التدريس في المعامل، والامتحانات وجميع ما يتعلق بالعملية التعليمية، فهم الذين لهم دور كبير في نجاح البحوث العلمية، لما يقوموا به من أعمال تساعد الأساتذة، على إنجاز مهامهم البحثية، مثل المحافظة على الأجهزة العلمية الخاصة بالأساتذة، والقيام برصد الدرجات والنتائج، هذا في التخصصات التطبيقية، أما النظرية فيقوم المساعدون بالإشراف على الطلاب، والمعاونة الكتابية للأساتذة وتنسيق المحاضرات، وربط المواعيد وغيرها من المهام، وفي المعامل يحتاج الأساتذة لمن يقف معهم ليساعدهم في إعداد الأجهزة للشرح قبل المحاضرة، وفي أثناء الاختبارات^(٣).

بالإضافة إلى تلك المشكلات الرئيسية، التي وجدت في أغلب الدراسات العربية موضوع التحليل، وكانت نسبة وجودها عالية.

وهناك بعض المشكلات الأخرى المتباينة في وجودها منها .

١- الأمن والاستقرار الوظيفي: حيث لا يشعر كثير من أعضاء هيئة التدريس بالأمن، والاستقرار الوظيفي، نتيجة لوجود تشريعات تتيح الاستغناء عن خدماتهم، دون إبداء الأسباب، أو اللجوء إلى المحاكم المختصة^(٤).

٢- قبول الطلاب في أقسام غير راغبين فيها: فلا تزال قواعد القبول في الجامعات العربية قائمة، على أسس متخلفة عن أصول النظريات الحديثة لعلم التربية، وجوهر النظام الحالي

(١) عبد الباسط محمد دياب شحاته: مرجع سابق ، ص ٣٥٦ .

(٢) محمد حرب : الإدارة الجامعية ، ط٢ ، دار اليازوري العلمي للنشر والتوزيع ، ٢٠٠١ ، ص ١٧٦ .

(٣) جمال محمد أبو الوفا: "نحو رؤية مستقبلية للبحث العلمي في الجامعات المصرية في ضوء تحديات الثورة العلمية العالمية"، المؤتمر السنوى الأول للتعليم الجامعي في مصر "تحديات الواقع والمستقبل ص ٢٤-٢٦

سبتمبر ١٩٩٤، جامعة عين شمس، ص ٤٧٦.

(٤) محمد حرب : مرجع سابق ، ص ١٧٥ .

يتمثل في قبول مجموعة من الطلبة، وتوزيعهم على الكليات المركزية، والإقليمية على أساس المعدلات النهائية، التي حصلوا عليها جراء اجتيازهم امتحان الدراسة الثانوية .^(١)

٣- الاعتماد على التلقين كطريقة للتدريس : يستند الإعداد الجامعي إلى طريقة التدريس التقليدية، التي يتم التعليم منها في اتجاه واحد، من الأستاذ إلى الطالب المتعلم، وينحصر دور الأخير في تلقي المعلومات، والحقائق دون أن تتاح له فرصة مناقشتها، أو فهمها فهماً صحيحاً، ويتخذ التعليم في الجامعة شكل المحاضرة، التي تجسد هذه الطريقة أحسن تجسيد، وعلى أساس هذه الطريقة، لا تتكون لدى الطلاب الاتجاهات الإيجابية، نحو التعلم الذاتي، ولا يكتسبون المهارات اللازمة لذلك ، ومن ثم يفقد إعدادنا الجامعي مقوماً هاماً من مقومات التعليم، الذي يحتاجه إنسان عصري يرتقى بخطوات عملاقة نحو التقدم، بل ويهدد هذا الإعداد القائم على التلقين والسلبية للتعلم من جهة المتعلم، إمكانية تشكيل عقول شبابنا، وإكسابها القدرات العقلية، التي يستند إليها التفكير الصحيح، والفهم المنسق والتحليل الدقيق، والاستنتاج الصائب، والتوظيف الفعال للمعرفة وأخذ المبادرة والابتكار .^(٢)

٤- حاجة بعض أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية، إلى تطوير كفاياتهم وتجديد معرفتهم في مجال تخصصهم . فالعالم المعاصر يعيش ومنذ عقود كما هو معروف ثورة المعرفة، وفيها تتزايد هذه المعرفة، وفي جميع المجالات بتسارع كبير جداً ، وهناك بعض أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، لا يتابعون التطويرات في مجال اختصاصهم، مما ينعكس بدرجة كبيرة على وظيفتهم .

ومن الأشياء التي ينبغي على عضو هيئة التدريس الاهتمام بها، هي الإرشاد الأكاديمي والتوجيه والنصح لطلابه، إذ أصبح يشكل جانباً مهماً من جوانب الوظيفة التعليمية، لعضو هيئة التدريس في الجامعات الحديثة، وذلك ببناء شخصية هذا الطالب ، ومن الملاحظ أن أغلب الجامعات العربية لا يقوم فيها عضو هيئة التدريس بهذا الواجب ولا شك أن حرمان هذا الطالب من ذلك يعنى إخلالاً خطيراً في أداء الجامعة لرسالتها، وقصوراً شديداً في إنجاز أهدافها .^(٣) بالإضافة إلى الهوة ما بين الأكاديميين والإداريين ، وضعف الطلاب في اللغة العربية . كما أشرنا إلى ذلك أثناء عرضنا للمشكلات السابقة .

(١) عبد القادر الشخلى : تطوير المستوى العلمي للطلاب الجامعي، عمان، دار النشر والتوزيع، ١٩٨٣ ، ص ٩ .

(٢) شبل بدران، جمال الدهشان: مرجع سابق، ص ٥٠ .

(٣) ميسر إبراهيم أحمد وآخرون: "التعليم العالي العربي، المشكلات وآفاق المستقبل"، بحوث مستقبلية، العدد ٢، ٢٠٠٠ ، ٤٧ ، ١٤٨ .