

الفصل السابع

النتائج العامة للدراسة و التصور

المقترح لتحسين بيئة العمل في جامعة قاريونس

أولاً: النتائج العامة للدراسة:-

أ- نتائج مرتبطة بالإطار النظري.

ب- نتائج مرتبطة بالدراسة الميدانية.

ثانياً: التصور المقترح لتحسين العمل في بيئة جامعة قاريونس.

أهداف التصور المقترح.

خطوات تنفيذ التصور المقترح.

أ- التدريس.

ب- البحث العلمى.

ج- خدمة المجتمع.

د- أعضاء هيئة التدريس.

الفصل السابع

النتائج العامة للدراسة والتصور

المقترح لتحسين بيئة العمل في جامعة قاريونس

في هذا الفصل سوف يتم :-

- أولاً: عرض أهم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها .
- ثانياً: وضع تصور مقترح يمكن أن يسهم في تحسين بيئة العمل في جامعة قاريونس .

عرض لأهم النتائج:-

لقد توصلت الدراسة إلى نوعين من النتائج وهما:

أ- نتائج مرتبطة بالإطار النظري :-

حيث تبين بأن التعليم الجامعي والعالي، أمام عدة تحديات في الدول العربية ، والمتمثلة في التحولات العلمية والتكنولوجية الهائلة ، والتغيرات الثقافية السريعة، وعصر مشكلات البيئة والغذاء والمياه، وعصر المعلومات الغزيرة، وثورة الاتصالات ، والعولمة والاقتصاد الحر والتوجه نحو مجتمع المعرفة. وكل هذا أمام عدد من المشكلات، التي يعاني منها أصلاً التعليم العالي، والجامعي والمرتبطة بـ :

- ١- الانفصال بين التعليم الجامعي ومتطلبات التنمية .
- ٢- عدم قدرة التعليم العالي والجامعي، على استيعاب من هم في سن التعليم العالي والجامعي، وذلك بسبب زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي والجامعي، بالرغم من التوسع الكمي الكبير في عدد الجامعات والكليات.
- ٣- عدم التوازن بين نسبة الخريجين في التخصصات النظرية والإنسانية، والخريجين في التخصصات العلمية والتطبيقية.
- ٤- التركيز في التوسع على الجامعات ذات النمط التقليدي ، وإهمال أنواع أخرى تستجيب بصورة أفضل للمستجدات العلمية والتكنولوجية .
- ٥- ضعف العلاقة بين التعليم العالي والجامعي وعالم العمل.
- ٦- ضعف الكفاءة الداخلية للأنظمة التعليمية، وارتفاع نسبة الفقد بها.
- ٧- عدم الموازنة في القبول بين الإناث والذكور في التعليم العالي والجامعي.
- ٨- غياب الأسلوب والآلية الواضحة لمراقبة نوعية التعليم وتحسينها.
- ٩- تركيز الجامعات على وظيفة التدريس ، وإهمالها لوظيفة البحث العلمي، وعدم مبالاتها لوظيفة خدمة المجتمع.

- ١٠- الاعتماد على طرق تدريس لا تتعدى في أغلب الجامعات أسلوب المحاضرة وإغفالها للطرق الأخرى للتدريس.
- ١١- معاناة الجامعات من مرض البيروقراطية في إجراءاتها وإداراتها .
- ١٢- الارتفاع الباهظ في تكاليف التعليم العالي والجامعي ونفقته.
- ١٣- انخفاض مستوى الكفاءات التدريسية.
- ١٤- محدودية التطوير في محتوى التعليم العالي والجامعي.
- ١٥- الاعتماد على التلقين والكتاب الواحد والملخصات في التدريس .
- ١٦- لغة التدريس بين العربية والإنجليزية.
- ١٧- عدم كفاية وكفاءة المباني ونقص التجهيزات والمعامل .
- ١٨- عدم القدرة على التوسع في الكليات التقنية والتطبيقية ، تحت وطأة ارتفاع تكاليف هذا النوع من التعليم ، وصعوبة تنفيذ التدريس والتدريب فيه.
- ١٩- التضخم في أعداد الطلاب في الجامعات.
- ٢٠- ارتباط التعليم بالنسبة للطلاب بأدائهم للامتحانات، دون التفكير في الإبداع والابتكار في ظل المتغيرات السريعة.
- ٢١- مجانية التعليم العالي والجامعي وتبعيته للدولة.
- ٢٢- الاعتماد على الكتاب الجامعي، وعدم القدرة على الاستغناء عنه، بالرغم مما يتصف به من كآبة في المحتوى وطريقة العرض.
- أما النوع الثاني من النتائج فهو متعلق بأهم المشكلات ، ونسبة وجودها في جامعات الدول العربية، حيث يتضح ورود المشكلات في الدراسات، التي أجرى عليها التحليل بشكل متفاوت، بعضها وصل وروده إلى ٩٤,١% من الدراسات ، وهذا يدل على معاناة الجامعات العربية من عدد من المشكلات ويمكن إجمالها في :-
- ١- قلة تشجيع الجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس، في الاشتراك في المؤتمرات والندوات العلمية سواء أكان ذلك في الداخل أم الخارج.
- ٢- قلة الكتب والمراجع العلمية ، وضعف العناية بالمكتبات الجامعية.
- ٣- النقص الكبير في المعامل والمختبرات وموادها الأساسية والوسائل التعليمية المختلفة.

- ٤- زيادة الأعباء التدريسية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- ٥- عدم كفاية المجالات والدوريات المخصصة لنشر الأبحاث.
- ٦- محدودية وعدم كفاية ما يخصص من أموال للتعليم العالي و الجامعي.
- ٧- الروتين و البيروقراطية في إدارة المؤسسات التعليمية للتعليم العالي و الجامعي.
- ٨- ضعف العلاقة القائمة بين الجامعات، ومجتمعاتها المحلية المحيطة بها.
- ٩- ضعف الإمكانيات المادية لأعضاء هيئة التدريس، في التعليم العالي و الجامعي.
- ١٠- ضعف التأهيل التربوي لبعض أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

ب- النتائج المرتبطة بالدراسة الميدانية :

توصلت الدراسة الميدانية إلى وجود جميع المشكلات بدرجة فوق المتوسط باستثناء مشكلة واحدة التي تحصلت على متوسط حسابي (١,٩٦٤٠) ، وهى قريبة جدا للمتوسط الحسابي العام، و يمكن أن نعرض النتائج على النحو التالي :-

أولاً: مشكلات كان متوسط وجودها بمستوى عال :-

أ- المشكلات الأكاديمية:-

- ١- تننى المستوى الأكاديمي و الثقافي للطلبة المقبولين في الجامعة.
- ٢- قصور المكتبة عن مجارة التحديث و التنوع العلمى.
- ٣- تننى مستوى التحصيل العلمى عند الطلاب.
- ٤- عدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة.
- ٥- اعتماد الطلبة الكبير على عضو هيئة التدريس.
- ٦- رغبة الكثير من الطلبة فى التأقن كطريقة للتدريس.
- ٧- عدم انتظام المجالات العلمية المحكمة فى الصدور على مستوى الكليات والجامعة.
- ٨- تركيز اهتمام الطلبة على العلامات فقط.
- ٩- ضعف دافعية الطلبة للتحصيل الأكاديمي.
- ١٠- قلة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فى الاشتراك فى الندوات والمؤتمرات العلمية.

- ١١- قلة رغبة الطلاب في استخدام المكتبة.
- ١٢- قلة رغبة الطلبة في إعداد البحوث والتقارير العلمية.
- ١٣- عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد في ميدان تخصصه.
- ١٤- قصور نظام المكتبة في استدعاء المعلومات وتخزينها.
- ١٥- الافتقار إلى تعلم اللغات الأجنبية لمواكبة التطور العلمي.
- ١٦- استنزاف التدريس الإضافي، والعمل خارج الجامعة لوقت عضو هيئة التدريس.
- ١٧- عدم مساعدة الجامعة لعضو هيئة التدريس كي ينمو مهنيًا.
- ١٨- عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية، والمؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع.
- ١٩- قلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية.
- ٢٠- عدم اهتمام المؤسسات بطلب الاستشارات العلمية من الجامعة.
- ٢١- نقشي ظاهرة الغش في الامتحانات عند بعض الطلاب.
- ٢٢- نقص الأجهزة التكنولوجية والمواد المعينة في التدريس.
- ٢٣- تدريس أعضاء هيئة التدريس لمواد لا تقع ضمن تخصصهم.
- ٢٤- ضعف الطلاب في اللغة الإنجليزية.
- ٢٥- ارتفاع عدد الطلبة في بعض الأقسام لبعض التخصصات.
- ٢٦- قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج.
- ٢٧- ضعف الطلاب في اللغة العربية.

ب- المشكلات الإدارية:-

- ١- غياب التخطيط العلمي لإعداد الأستاذ الجامعي، واستكمال له لدراسه العليا في فترة مبكرة من عمره.
- ٢- ضعف أو غياب دور نقابة أعضاء هيئة التدريس في دعم الأساتذة وتبني مشكلاتهم.
- ٣- لا يأخذ البحث العلمي أولوية في خطة عمل الجامعة.
- ٤- ندرة الكوادر الفنية المدربة لصيانة الأجهزة والآلات بالكليات.
- ٥- قبول طلبة غير قادرين على التكيف مع برامج الجامعة.

- ٦- عدم تسجيل وقبول الطلاب في الكليات في الزمن المحدد.
- ٧- اعتبار الموالاة لا الكفاءة عند التعيين في المناصب العلمية (عميد، وكيل، رئيس قسم)
- ٨- غلبة الروتين والبيروقراطية في العمل الإداري في الجامعة.
- ٩- قلة توفر فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنية الحديثة.
- ١٠- عدم الموضوعية في تقييم الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس.
- ١١- عدم توفر الخدمات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس (مكاتب، أجهزة طبع خاصة)
- ١٢- غياب التدريب والتطوير لكوادر الإدارة الجامعية.
- ١٣- صعوبة إجراءات الترفيع والترقية لأعضاء هيئة التدريس.
- ١٤- عدم اشتراك الجامعة في خدمة شبكة المعلومات (الانترنت) .
- ١٥- عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بقيامهم بعملهم.
- ١٦- عدم التقدير المعنوي من قبل إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس.
- ١٧- اعتماد الجامعة على المركزية في اتخاذ القرار.
- ١٨- عدم سعي الجامعة لتحسين تعلم الطلاب بشكل فعال.
- ٢٠- غياب الموضوعية عند تقويم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الجدد، لفرصة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية.

٢١- ضعف العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي.

ثانياً : مشكلات كان متوسط وجودها بمستوى متوسط.

أ-المشكلات الأكاديمية:-

- ١- ضعف جهود الجامعة في التشجيع على ترجمة الكتب المرجعية.
- ٢- ارتفاع نسبة الطلبة لعضو هيئة التدريس.
- ٣- عدم نشر البحوث في المؤتمرات العلمية ذات التخصص.
- ٤- ضعف تناول الأبحاث لمشكلات المجتمع.
- ٥- صعوبة الاستفادة من خدمات الحاسوب في الجامعة وكلياتها.
- ٦- غياب بعض الطلاب المتكرر عن حضور المحاضرات.

- ٧- قلة فاعلية مراكز البحث العلمي بالجامعة.
- ٨- ضعف التأهيل التربوي لبعض أعضاء هيئة التدريس.
- ٩- قلة خبرة عضو هيئة التدريس بعملية الإرشاد الأكاديمي.
- ١٠- ضعف خطط فاعلية طرق التدريس الجامعي وأساليبه.
- ١١- عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث في نقاط بحثية علمية
- ١٢- قلة قيام الجامعة بزيارات لمواقع العمل والإنتاج.
- ١٣- زيادة النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس.
- ١٤- ندرة الندوات والمحاضرات العامة في الجامعة.
- ١٥- قلة توفر الخدمات المكتبية كالطباعة والنسخ السريع.
- ١٦- دراسة بعض الطلاب في تخصصات يرغبون عنها.
- ١٧- ضعف انضباط الطلبة داخل قاعات التدريس.
- ١٨- اهتمام كثير من الطلاب بأمور بعيدة عن الدراسة.
- ١٩- عدم صلاحية القاعات المخصصة للتدريس.
- ٢٠- قصور نظام التفرغ العلمي.
- ٢١- قلة تشجيع البحوث الجماعية.
- ٢٢- ضعف العلاقة بين عضو هيئة التدريس و الطلبة.

ب- المشكلات الإدارية:-

- ١- عدم توفر السكن الملائم لعضو هيئة التدريس.
- ٢- عدم وجود قواعد ثابتة لا تتغير مع تغير رئيس الجامعة والعمداء فيها.
- ٣- انتشار الولاء والوساطة والمحسوبية عند تعيين الإداريين في الجامعة.
- ٤- ضعف أنجاز بعض المعاملات الإدارية التي تخص عضو هيئة التدريس.
- ٥- تعثر الإتصال العلمي الفعال بين الأقسام والكليات المناظرة داخل البلاد.
- ٦- عدم وجود تواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المختلفة.
- ٧- ضعف التنسيق بين الجهاز الإداري والأكاديمي في الجامعة.

- ٨- عدم احتساب نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس من متطلبات الترقية.
- ٩- ضعف وسائل الإتصال المباشر بين الجامعة و المناطق المحيطة بها.
- ١٠- عدم وجود خطط لتحديد أولويات البحوث لرسائل الماجستير والدكتوراه في الجامعة
- ١١- انتشار الولاء والمحسوبية عند تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- ١٢- عدم وضوح صلاحيات رئيس القسم الأكاديمي.
- ١٣- غياب الأسلوب الواضح لتوظيف نتائج الأبحاث.
- ١٤- روتينية الإجراءات التي يمر خلالها قبول البحث.
- ١٥- عدم كفاية مكافأة الإشراف على الرسائل العلمية .
- ١٦- عدم تكامل الجهاز الإداري الذي يخدم الجامعة .
- ١٧- عدم اشتراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة .
- ١٨- صعوبة عملية تطوير الخطط الدراسية في الجامعة.
- ١٩- غياب المكاتب الاستشارية داخل الجامعة .
- ٢٠- ضعف الرقابة الأمنية داخل مبنى الجامعة .
- ٢١- اتخاذ قرارات متناقضة من قبل إدارة الجامعة .
- ٢٢- عدم وجود قنوات اتصال واضحة، بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس .
- ٢٣- اهتمام الجامعة بحرفية الأنظمة والقوانين، والتعليمات دون اللجوء لروح النص فيها
- ٢٤- ندرة مساعدي الباحثين .
- ٢٥- ضعف الرعاية الصحية لعضو هيئة التدريس .
- ٢٦- انخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس.
- ٢٧- ضعف التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختلفة والكليات.
- ٢٨- وجود عراقيل أمام إجراءات منح العلاوات المستحقة.
- ٢٩- عدم الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة.
- ٣٠- تدخل المسؤولين الإداريين في القضايا الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٣١- عدم استقلال الكليات من الناحية الإدارية والمالية.

- ٣٢- عدم صرف مكافأة أعضاء هيئة التدريس خلال العام الجامعي.
- ٣٣- الاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين.
- ٣٤- بطء الجامعة كثيرا في إصدار التعليمات المستجدة.
- ٣٥- ضعف المستوى التعليمي للموظف الإداري.
- ٣٦- انشغال عضو هيئة التدريس ببعض الأعمال الإدارية.
- ٣٧- عدم احتساب العمل الخدمي للمجتمع جزءا من نصاب عضو هيئة التدريس.
- ٣٨- اهتمام الجامعة بالنشاط البحثي أكثر من النشاطات الأخرى لأغراض ترقية عضو هيئة التدريس.
- ٣٩- فرض المحاضرات لعضو هيئة التدريس على جميع أيام الأسبوع.
- ٤٠- عدم توافر أماكن ترفيهية في الجامعة خاصة بأعضاء هيئة التدريس.
- ٤١- ضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.
- ٤٢- غياب الجمعيات والروابط العلمية الأسرية.
- ٤٣- عدم تنسيق اختيار أوقات المحاضرات مع أعضاء هيئة التدريس.
- ٤٤- عدم وجود نادى خاص لأعضاء هيئة التدريس لقضاء وقت الفراغ.
- ٤٥- عدم التقدير الاجتماعي من قبل المجتمع لعضو هيئة التدريس.
- ٤٦- عدم وجود نشاط اجتماعي ورحلات ترويحية.
- ٤٧- عدم منح الصلاحيات المناسبة والكافية للإداريين.
- ٤٨- ضعف العلاقات الإنسانية و الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس.
- ثالثا:** مشكلة كان متوسطها منخفضا وهى مشكلة (عدم إتصال الطلبة بأساتذتهم خارج أوقات المحاضرات.
- رابعا:** هناك علاقة ارتباطية بين المشكلات الأكاديمية، والمشكلات الإدارية عند مستوى دلالة
- خامسا:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية و الإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس فى جامعة قاريونس وفقا لمتغير الجنسية.

- سادسا:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير الجنسية.
- سابعا:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير الجنسية.
- ثامنا:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية والإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث).
- تاسعا:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير الجنس.
- عاشرا:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير الجنس.
- أحد عشر:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية والإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير التخصص.
- اثنا عشر:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير التخصص.
- ثالث عشر:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير التخصص.
- رابع عشر:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية والإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
- خامس عشر:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
- سادس عشر:** هناك فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى (0,05) في المشكلات الأكاديمية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
- سابع عشر:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية والإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير مدة الخدمة.
- ثامن عشر:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الأكاديمية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير مدة الخدمة.
- تاسع عشر:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، في المشكلات الإدارية، كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس وفقاً لمتغير مدة الخدمة.
- عشرون:** أكد أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس، على علاقة المشكلات الأكاديمية والإدارية، بتدني مستوى التزاماتهم المهنية.

التصور المقترح لتحسين بيئة العمل في جامعة قاريونس

بهدف حل المشكلات في نوعيتها الأكاديمية والإدارية

إن التصور المقترح الذي نقدمه، ما هو إلا مجموعة من الأفكار، والآراء، التي تشكل نسق متكامل من الأساليب، والطرائق، والأبدال التي تشكل في مجموعها اتجاهاً عاماً أو خط سير مسار واضح المعالم، يؤدي اتباعه إلى تحقيق الأهداف، والغايات المنشودة.

ومن هنا ينحصر تصورنا، في اتباع مجموعة من الإجراءات، التي من شأنها أن تحدد من المشكلات الأكاديمية والإدارية، التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، في قيامهم بالتزاماتهم المهنية، المحددة وفقاً لقانون الجامعة.

ولذا فالتصور المقترح، لتحسين بيئة العمل الجامعي، يتطلب مجموعة من الأسس والعمليات، التي يعتمد عليها في تحقيق نتائج هذا التصور، وذلك من خلال الوقوف على المشكلات الأكاديمية والإدارية، التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس.

أهداف التصور المقترح:-

يهدف التصور المقترح إلى وضع واختيار الأساليب، التي تعمل على تحسين بيئة العمل الجامعي في جامعة قاريونس ، واقتراح السبل التي من شأنها معالجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، بما يعزز قيامهم بالتزاماتهم المهنية على الوجه الأكمل ، وذلك وفقاً لما قامت باتباعه بعض الدول المتقدمة في معالجة جوانب القصور في ذلك.

خطوات تنفيذ التصور المقترح:

تحدد خطوات تنفيذ التصور المقترح بالنظر في عدة محاور أساسية، من خلالها يمكن معالجة المشكلات التي تقف أمام تحسين بيئة العمل الجامعي وذلك على النحو التالي:

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| ١- التدريس | ٢- البحث العلمي |
| ٣- خدمة المجتمع | ٤- أعضاء هيئة التدريس |

أولاً: التدريس

بينت الدراسة في فصلها الثالث والرابع أن القصور واضح، في وظيفة التدريس، التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، وهذا القصور ناتج عن مشكلات عديدة، واجهت أعضاء هيئة التدريس، ابتداءً من المستوى الأكاديمي للطلاب المقبولين في الجامعة، ونقص الإمكانيات المادية، من أجهزة ومواد معينة للتدريس، وعدم فاعلية طرق التدريس، وعدم صلاحية القاعات ، وقلة انضباط انطلاب فيها ، والاعتماد على طريقة التلقين في التدريس

الجامعى، وكثافة الطلاب في القاعات، وساعات العمل المرهقة لأعضاء هيئة التدريس، وهذا ما أكدت عليه نتائج الدراسة الميدانية في جامعة قاريونس.

ومن هنا ينظر إلى التدريس على أنه موقف خبرة، يتواجد به طرفان المعلم والمتعلم، وبقدر ما يحدث بين هذين الطرفين من تفاعل، واحتكاك ومعايشة، من أجل تحقيق الأهداف التربوية يحدث التعلم، الذي هو تغير مرغوب في سلوك المتعلم، يتمثل في اكتسابه المعلومات والمعارف والمهارات الحركية والعقلية، والقدرات والكفايات والاتجاهات والمثل والقيم.^(١)

إن وظيفة التدريس الجامعى التي تركز على نمو الفكر لدى الطالب، وامتلاكه القدرة على التحليل والنقد، وتعميق اتجاهاته الإيجابية نحو المجتمع، تستوجب من عضو هيئة التدريس الجامعى استخداماً أمثل لطرائق التدريس، وقبولاً أرحب للطلبة، وحواراً متفتحاً معهم، لأن في كل ذلك إطمئناناً وتقوية لشخصية الطالب، مما يساعد على نموه نمواً متوازناً، وهذا ما تسعى إليه الجامعة.^(٢)

لكن نتيجة للتغيرات التي يمر بها العالم من عولمة، وثورة تكنولوجية، وغيرها مما يتطلب الأمر من وظيفة عضو هيئة التدريس، إلى التغير في استراتيجياتها، وأهدافها، فلم تعد وظيفة عضو هيئة التدريس محددة، بل أصبحت تواجه خليطاً غير متجانس من الطلبة، يختلفون فيما بينهم في العديد من الصفات، وتدفق عليه سيل المعرفة الذي أربكه، وجعله غير قادر على إعطاء الطلبة كل هذه العلوم، الأمر الذي أدى به إلى عدم التركيز، على تلقين المعلومات، لحفظها واسترجاعها من قبل الطلاب، بل على الطريقة التي تساعد الطالب على الحصول على المعلومات، التي يحتاجها وفقاً لقدراته وإمكانياته، وكل هذا دفع بأعضاء هيئة التدريس، إلى التعرف على الفروق الفردية بين الطلاب، من حيث مستوى الذكاء، والخبرات، والميول والاتجاهات، حتى يتمكنوا من بناء استراتيجيات تدريسية مناسبة، مع الأهداف المحددة لمجموعة الطلبة، وحاجات كل طالب بمفرده، وهذه الأهداف أساساً تم اشتقاقها من حاجات الطلبة، وكذلك يحتم على عضو هيئة التدريس، تغيير طريقته في التدريس من الطريقة القديمة، التي تعتمد على التلقين، باعتبارها لا تتلاءم مع متطلبات العصر، إلى البحث عن طرائق جديدة، يمكنها استثارة قدرات الطالب وإمكانياته، ومن هنا تم استحداث طرائق تدريس، تأخذ باعتبارها

(١) محمود كامل الناقة: التدريس الجامعى العمود الفقري للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة، المؤتمر القومي السنوي لانساق لمرکز تطویر التعلیم الجامعی والتنمية المهنية لانساق الجامعة فی عصر المعلوماتية، من

٢٣ - ٢٤ نوفمبر ١٩٩٩، جامعة عين شمس، ص ١٥.

(٢) محمود حمد ساد: مرجع سابق، ص ١٦٩.

الطلبة كأفراد متميزين، يتعلمون بأنفسهم حسب قدراتهم واستعداداتهم، على أن يكون دور عضو هيئة التدريس موجهاً للتعلم ومحفزاً عليه وضابطاً له. (١)

ففي الجامعات الأمريكية، تطور التدريس، وذلك من خلال استحداث طرق مختلفة في التدريس، والاعتماد عليها، وفقاً لما يتناسب مع مستوى الطلبة، والمادة التعليمية، وفي الطرق المستحدثة كانت المحاضرة والمناقشة، والتدريس الفردي الإرشادي، والتعليم المبرمج، والتدريس الشخصي، والتعليم الميداني، ودراسة الحالة، وحل المشكلات (*).

وكذلك بالنسبة لجامعات المملكة المتحدة، حيث وفرت التقنيات التعليمية التكنولوجية، وأن وظيفة التدريس التي ينفذها الأستاذ الجامعي، بهذه الجامعات بطرائق مختلفة، ويستعين لأدائها بمصادر تعلم متعددة تتخذ من الطالب محوراً أساسياً لها، ومن الحوار وتفتح الفكرة قائماً مشتركاً بحيث بات عضو هيئة التدريس، يدرك أن جوهر كل طريقة هو الحوار، وأن هدف كل الطرق طالب مفكر مبدع متكيف مع الحياة.

وتوفر جامعات الولايات المتحدة الأمريكية، أعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى حد أن تشمل القاعة ١ - ٢٥ طالب، لكل عضو هيئة تدريس، وتقوم هذه الجامعات بتحديد عدد ساعات التدريس للعضو من ٦ - ١٢ ساعة، وهذا المدى في أثنائه لمن يقوم بالثلاث وظائف مجتمعة، وأقصاه لمن يقوم بوظيفة التدريس فقط، ووفرت جامعات المناطق القطبية في كندا المتطلبات الدراسية من قاعات ومعامل وورش، وبقية المرافق التي تتطلبها وظيفة التدريس الجيد. (٢)

وما يساعدنا على الوقوف على هذه المشكلات، التي تعيق التدريس الجامعي في جامعاتنا العربية، يمكن أن نقف على الكيفية التي عالجت بها بعض الدول المتقدمة هذه المشاكل ومنها:

١ - تدنى المستوى الأكاديمي والثقافي للطلبة المقبولين في الجامعة:-

كشفت الدراسة في فصلها الثالث والرابع، عن تدنى مستوى الطلاب الملتحقين بالجامعة بشكل عام، في كل من الجامعات العربية موضوع التحليل، وجامعة قاريونس، وكان وراء ذلك انعدام التنسيق والإشراف الجامعي، على مراحل التعليم السابقة للتعليم الجامعي، حيث

(1) Patrick A. O Dohnel, Charles W. Lavoron: Elements of individualized instruction, the educational digese Michigan, American vol. xxx no. 1 sept, 1970, p. 15-19.

*- للتعرف على هذه الطرق يمكن الرجوع إلى الفصل الثاني من الدراسة ص ٦٠ - ٦٢.

(٢) عائدة فؤاد إبراهيم: "العوامل التي تعوق إرادة التفكير التربوي لدى عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء"، المؤتمر السنوي الثالث من ٢١ - ٢٣ يناير ١٩٩٥: إرادة التغيير في التربية وإدارته في الوطن العربي، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، الجزء الثاني.

وضعت خطط وبرامج التعليم الجامعي، دون اعتبار لما تقوم عليه المناهج في المدارس الثانوية، والخلفيات الأكاديمية لطلبتها، وقابليتهم واهتماماتهم، وهذا راجع إلى الفصل القائم بين مراحل التعليم المختلفة، وبالذات فيما يتعلق بالإشراف، ففي الغالب يقوم بالإشراف على التعليم الأساسي والثانوي وزارة التربية والتعليم، في أغلب البلدان العربية، في حين تقوم بالإشراف على التعليم الجامعي وزارة أخرى، تحت مسمى وزارة التعليم العالي، هي الأخرى لها اختصاصاتها وواجباتها ناهيك عن العلاقة المعدومة بين الجامعة، وقطاعات المجتمع الأخرى، الذي أدى إلى الفصل الكامل بين المستويين في التعليم .

فالجامعات لا يحق لها أن تتدخل في برامج ومناهج التعليم قبل الجامعي، وفي المقابل نجد أن الجامعات مصطرة، لاستقبال أعداد من الطلبة من ذوى المستويات المتدنية؛ بسبب سياسة القبول فيها، واعتمادها على معيار وحيد للقبول وهو معدل الحصول على الشهادة الثانوية العامة، بالإضافة إلى سياسة القبول الاستثنائي، التي تفرض على الجامعات في بعض الأحيان، تلبية لظروف بعض المناطق النائية، أو لأصحاب المصالح والمناصب الإدارية في الدولة كأبناء ضباط القوات المسلحة، وأبناء أسانذة الجامعة والموظفين فيها وغيرهم، تحت بند قبول استثنائي،... إلخ الأمر الذي يفرض على الجامعة تلبية رغبات الفئات المختلفة ساقفة الذكر، لعدم استطاعة أبنائهم الدخول إلى الجامعات وفقا لمعيار التنافس بها.

في حين نجد جامعات الولايات المتحدة، والمملكة المتحدة تتولى الإشراف على مراحل التعليم قبل الجامعي، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة باعتبارها، جزءاً من وظيفتها في خدمة المجتمع، فهي تعمل على التأكد من قدرة الطالب الأكاديمية، وذلك من خلال توجيه وإرشاد الطلاب بالمرحلة الثانوية، وتبصيرهم بالمهن المختلفة، حتى يتمكنوا من اختيار المهنة التي تناسب قدراتهم واستعداداتهم .

وفي اليابان يقوم المعلمون في المدارس الثانوية، بإرشاد الطلاب وتوجيههم، إلى أي المقررات يركزون عليها، ثم يخبرونهم بأي الجامعات يستطيعون اجتياز امتحانات القبول فيها.^(١)

ويخضع الطلاب المتقدمون إلى كل كلية جامعية لامتحان خاص للقبول بها، ضماناً لمستوى الطلبة الداخلين إلى التعليم الجامعي، وقدرتهم على التكيف مع المتطلبات الأكاديمية، التي تحددها الجامعات في المملكة المتحدة.

(١) ايناس ميالكورتانين: "التوجيه المهني في اليابان"، مجلة مستقبلات، القاهرة، مركز مطوعات اليونسكو .

المجلد التاسع عشر، عدد ١/١٩٩٩، ص ٥٢.

أما في الجامعات الأمريكية ينشط التنسيق، والإرشاد بينها وبين مراحل التعليم قبل الجامعي، ويتضح ذلك من إشرافها، وتقويمها للمراحل العليا من التعليم قبل الجامعي، ويتم ذلك عن طريق ضبط مستوى الطلبة الداخلين لهذه المرحلة، وتقويم الطلبة المتخرجين منها، بالإضافة إلى الاختبارات الخاصة، بكل كلية أو جامعة لضبط المستوى.

وبذلك يمكن إقتراح بعض الإجراءات، التي يمكن اتخاذها حتى نضمن علاج مشكلة تدنى مستويات الطلاب المقبولين في الجامعة ومنها :-

١- ضرورة أن يتم تنسيب الطلاب في مرحلة الثانوية التخصصية، وفق معايير محددة، منطلقة من مستوى الطالب، في مرحلة التعليم الأساسي.

٢- أن يكون في المدارس الثانوية التخصصية، موجهين قريبين من الطلاب وذلك لتبصيرهم بأهمية التخصصات المختارة، في سنوات مبكرة من عمرهم، بالإضافة إلى إرشادهم لتحديد التخصص الجامعي، وفقاً لمستويات تحصيلهم في سنوات التعليم الثانوي.

٣- أن يخضع الطلاب إلى امتحان إتمام الدراسة الثانوية التخصصية؛ يحتوى على جزء عملي وجزء نظري.

٤- أن يترك للجامعات والكليات حرية تحديد مقاييس، واختبارات للطلاب وإجراء المقابلات قبل أن يتم تسجيلهم، في التخصص الراغبين الالتحاق به.

٥- أن يخضع الطلاب إلى دورات تأهيلية، الغرض منها إعطاء فكرة كاملة للطلاب الداخلين للجامعة، حول نظام الدراسة، ومحتويات المناهج في التخصصات المختلفة، وتبصيرهم بالقوانين واللوائح التنظيمية داخل الجامعة، وبالذات فيما يتعلق بلوائح التأديب والفصل، والنظام داخل الجامعة في الفصل الأول، من التحاقهم بالكلية أو القسم.

٢- قلة توافر المعامل والمختبرات والوسائل المعينة والقصور في تجهيزها وتزويدها بمستلزمات التدريس :-

كشفت الدراسة النظرية للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، في الجامعات العربية على معاناة الجامعات من ندرة المعامل، والمختبرات والوسائل المعينة، والقصور في تجهيزاتها، وتزويدها بالمواد المساعدة على التدريس، وكذلك تبين في الفصل الرابع من الدراسة معاناة جامعة قاريونس، من قلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية، وهذا ما أكد عليه بعض من أعضاء هيئة التدريس بها في قصور معامل اللغة الإنجليزية، بالإضافة إلى افتقار الكليات إلى الوسائل المعينة على التدريس الحديثة والمتطورة، والاقتصار في أغلب الأحيان على السبورة، ويرى أعضاء هيئة التدريس، بأن عدم توفر هذه المعامل والمختبرات، والوسائل

المعينة والقصور في تجهيزها ذو تأثير مباشر، على قيام عضو هيئة التدريس بوظائف الجامعة، وخاصة فيما يتعلق بوظيفة التدريس، والبحث العلمي اللتان يتوقف عليهما تطوير عضو هيئة التدريس وتنميته مهنياً.

في حين نجد مثل هذه المشكلات في جامعات الدول المتقدمة، قد تجاوزتها، وذلك بتوفيرها للمعامل والمختبرات المجهزة بأحدث الأجهزة، مراعية بذلك التخصصات الدقيقة، وحاجتها للمختبرات والمعامل المتخصصة، وحاجة الطالب للتدريب على هذه الأجهزة والتعايش معها.

وتعمل الجامعات الأمريكية، على تحسين المعرفة علمياً من خلال توفيرها للمعامل والمختبرات، ذات التخصص الدقيق، التي تساعد عضو هيئة التدريس، على إنجاز أبحاثه واكتشافاته، وبهذا ترى أن المعامل والمختبرات تندرج تحت فرعين هما: خدمة حاجات الطلبة التدريسية أثناء التدريس، وتحقيق حاجات أعضاء هيئة التدريس البحثية، التي تنعكس بدورها على تنمية العلم والتدريس. (١)

ولهذا يجب على الجامعة أن تحشد كل إمكانياتها، لتزويد كلياتها المختلفة بالمعامل والورش الصناعية لكليات الهندسة، وتسخير التكنولوجيا والمختبرات لكليات العلوم، والعمل على توفير حقول التجارب لكليات الزراعة، والمعامل والإذاعات المرئية والمسموعة والأفلام، والصحف والمجلات للكليات الإنسانية المختلفة، والمستشفيات التعليمية لكليات الطب حتى تضمن تحسين جودة التعليم الجامعي، وتطوير وتحسين مستوى نمو الأساتذة، وهذا لا يتحقق إلا من خلال العمل على الاستغلال الأمثل للموارد المادية للجامعة.

ولمحدودية إمكانيات الجامعة نرى أن نقدم بعض الاقتراحات:

١- أن تعمل الجامعة بالتعاون مع المؤسسات المجتمعية الأخرى، كأن تلجأ إلى المستشفيات في المدينة لتدريب طلابها، ووضعها تحت مسمى المستشفيات التعليمية.

٢- أن تلجأ إلى الدراسات الميدانية في بعض التخصصات، التي تعتمد في الوقوف على برامجها على الواقع أو الطبيعة.

٣- أن تشترك أكثر من كلية في تخصصات متقاربة في إنشاء معامل متكاملة، كأن تكون معامل كليات العلوم تخدم كليات العلوم، وكليات الطب في بعض جوانبها التعليمية.

(١) محمد عمر عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٣٩٠ - ٣٩٧.

٤- إنشاء معامل مركزية لتدريس اللغات داخل الجامعة ووضع برنامج أسبوعي لتحديد وقت كل كلية.

٦- أن تلجأ الكليات إلى الاعتماد على الذات في تطوير معاملها، وإيجاد بعض المواد الأولية لمعاملها، وذلك من خلال تبنيها إلى دراسة بعض المشكلات، بالتعاون مع المؤسسات المجتمعية ، ويتم من خلالها الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس في الدراسة ، وبالمقابل تقوم المؤسسات بدعم هذه الكلية مادياً أو عينيّاً، من خلال توفيرها للأموال المطلوبة لشراء بعض الأجهزة، أو تقوم هي بتوريد بعض الأجهزة، لهذه الكليات مقابل حصولها على استشارات ونتائج تخص تطورها.

٧- العناية بالقاعات والمدرجات، وذلك من خلال إجراء الصيانة الدورية عليها، من حيث الإضاءة والتكيف ، بالإضافة إلى السعي بتزويدها بالوسائل الحديثة المعينة على التدريس، من أجهزة عرض مرئي وتقنى.

ثانياً :- البحث العلمي

من واجبات عضو هيئة التدريس في الجامعة، البحث العلمي ، والبحث العلمي : هو كل عمل منظم يهدف إلى إنتاج معارف جديدة، أو تطوير معارف قائمة ترتبط بفهم الإنسان للظواهر المحيطة والسيطرة على الطبيعية، ومن المعلوم أن للجامعات دوراً كبيراً في عمليات إجراء البحوث وتنفيذها، وذلك فهي بطبيعة الأدوار الموكلة إليها يمكن اعتبارها، مراكز للبحوث ولتكوين الباحثين المدربين.

ولقد أصبحت استراتيجية البحث العلمي تعبيراً عن طموحات الأمم، وتطلعاتها المستقبلية وأصبح تقدم الأمم يقاس بمقدار تقدمها العلمي والتكنولوجي ، وما لديها من الابتكارات وتراكمات الخبرة العلمية والتكنولوجية ، كوسائل لديمومة الحياة المعاصرة بأبهى صورها، واعتباره أحد العوامل التي تجعلها تتبوأ مكاناً لائقاً ومسانداً من التحديات، التي تحق بأمنها واستقلالها. (١)

والمشكلات الأكاديمية والإدارية المعيقة للبحث العلمي، في جامعاتنا كبيرة جداً ، وهذا ما تم عرضه في الفصل الثالث من الدراسة الحالية ، وأكدت عليها في فصلها الرابع، من معاناة أعضاء هيئة التدريس من عدد من المشكلات، ومنها ما يتعلق بالمكتبات وإمكانياتها من كتب

(١) محمد غانم: تكامل البحث العلمي في الجامعات العربية وأثره في التنمية الصناعية العربية، مجلة اتحاد

الجامعات العربية عدد ٣٧، يناير ٢٠٠٠، ص ١٨٤.

ودوريات ومصادر، وعدم قدرتها على مواكبة التقدم السريع في المعرفة ، وقصور نظام استدعاء المعلومات بها ، والقصور في إعداد القائمين على العمل فيها ، وساعات العمل التي تفتح فيها أبوابها أمام روادها من الطلاب والأساتذة، بالإضافة إلى قلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية ، التي تعين الأستاذ الباحث والطلاب في إنجاز بحوثهم ، وعدم الانتظام في صدور المجلات والدوريات، التي تنشر فيها بحوث أعضاء هيئة التدريس ومحدوديتها ، ناهيك عن قلة مساعدة الجامعة لاشتراك أعضاء هيئة التدريس، في المؤتمرات العلمية داخليا وخارجياً ، وعدم أخذ البحث العلمي الأولوية المناسبة من قبل الجامعة ، وعدم وجود الخطط التي يمكن من خلالها تحديد أولويات البحث العلمي، وتحديد الأسلوب الواضح، لتوظيف نتائج البحوث، وسيطرة الروتين والإجراءات التي يمر بها قبول البحث، وضعف الإنفاق على البحث العلمي، سواء أكان ذلك في ميزانية الجامعة أم ميزانية الدولة.

إن معظم دول العالم المتقدم، تحرص أشد الحرص على البحث العلمي بها، مما دفع بعض الدول إلى إنشاء مؤسسات وجامعات، متخصصة في البحث العلمي ، وهذا ما تبنته الولايات المتحدة الأمريكية من خلال تبنيها للمفهوم الألماني، فيما يختص بالدراسات العليا والبحث العلمي ، وأنشئت جامعة "جون هويكنز"، لذلك وقصرت هذه الجامعة جهودها على الدراسات العليا والبحث العلمي ، وتم تحويل جامعة كلارك التي أنشئت عام ١٨٨٨م إلى مدرسة للأساتذة تختص بالبحث العلمي، والتدريس على أعلى مستوى ، وتوالت بعدها إنشاء الجامعات على النمط الألماني. (١)

وربطت جامعات بريطانيا البحث العلمي، بخطط الدولة القومية بما يحقق أهداف هذه الخطط.

وتوفر جامعات الدول المتقدمة الحرية الأكاديمية، لإجراء البحوث العلمية بكم وكيف مناسبين، ونجد أيضا الاهتمام بتوفير الدعم المالي له، فتحصل جامعات الولايات المتحدة الأمريكية من الحكومة الفيدرالية على بلايين الدولارات للأبحاث العلمية ، ولا يوجد روتين إداري يعوق صرفها، (٢) وسعت الجامعات في الدول المتقدمة إلى تسهيل إجراء البحث العلمي، وذلك من خلال توفيرها لمتطلباته من مال، وإمكانيات بحثية مختلفة ، ولعل من أبرز الاتجاهات

معداً عن مصدر:-

(2) M, Charles: **Graduate Education Today**, (New York" The center for Applies Research in Education, Inc. 1980, p p 1 – 15.

معداً عن عائدة:

(1) The carhegie council on policy studies for Higer Education three thousand futures The next twenty gears for Higher Education san Francisco. Jossy Bress Publishers, 1981, P 11.

التي قامت فيها بذلك هي محاولتها للتغلب على نواحي القصور، في متطلبات البحث العلمي، وذلك وفقاً للآتي:

أ- قصور المكتبات في تأمين المصادر والدوريات وفقرها لاستخدام التقنية الحديثة:-

تبين من خلال الدراسة النظرية في الفصل الثالث، من أن مكتبات الجامعات في الدول العربية تعاني من النقص الشديد في مراجعها، وتزويدها بالمصادر والدوريات، وعدم قدرتها على مجاراة التطور في اقتنائها للوسائل الحديثة، التي تقدم المعرفة لروادها من أجهزة حاسوب، وميكرو فيلم وميكرو فاش، ووسائل تعليمية حديثة وتواترت هذه المشكلات في مكتبات جامعة قاريونس، كما هو مبين في الفصل الرابع أيضاً، من فقر المكتبة المركزية، وعدم قدرتها على تزويد روادها من المراجع والكتب والتقنية الحديثة للطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، وهذا ما أكد عليه مدير إدارة مكتبات جامعة قاريونس، حين أورد بأن المكتبات تعاني من عدة مشاكل منها، قلة مواكبتها للمكتبات العالمية، من حيث احتوائها على الكتب والدوريات والوسائل الحديثة، لتوفير المعلومات لطلابها من الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى افتقارها إلى الموظفين المؤهلين لإدارتها وتطويرها، وعدم القدرة على افتتاح ساعات الدوام اليومية أكثر من الساعة الثانية ظهراً، والروتين الإداري في إدارتها، وعن الوقت والجهد الذي يستغرقه روادها في الحصول على المعلومات التي يحتاجون إليها لإنجاز أبحاثهم.

في حين توفر المكتبات الجامعية في الولايات المتحدة، واليابان، والمملكة المتحدة، المصادر والدوريات، والتقنيات الحديثة من خلال نظم المعلومات الحديثة، التي ترتبط بها الجامعات ومؤسسات البحث العلمي محلياً ودولياً، كما يتوفر لها النظم الإدارية المتطورة والمنظمة والتسهيلات الخدمية، التي تيسر لأعضاء هيئات التدريس الباحثين أفضل بيئة بحثية ممكنة، وهذا مرده إلى الاهتمام بالبحث العلمي، وبقدرته على تحقيقه للمجتمع المتقدم، وإلى الظروف الاقتصادية المريحة التي تتوفر للجامعات من مصادر متعددة، أهمها الحكومة والقطاع الخاص، واستثمارات الجامعات، بالإضافة إلى العقلية الإدارية المتفتحة لرؤساء الجامعات، والنابعة من الحياة العامة للناس في كل من الولايات المتحدة الأمريكية، والمملكة المتحدة، والمتحررة من قيود البيروقراطية والانغلاق على نفسها، وبعيدة عن التقاليد الجامعية القديمة، وتسعى إلى الاستثمار وتحقيق العوائد المالية.

إن الفقر في الكتب والدوريات ومحتويات المكتبات بصفة عامة، وعدم قدرتها على مواكبة التطور واستخدام أدوات التقنية الحديثة، في الأعمال المكتبية، مرده إلى الظروف المادية أي ما يخصص لهذه المكتبات من موارد مالية من ميزانية الجامعة، وبالعقلية المتمترنة التي تقود الجامعة وجعلها مؤسسة بعيدة عن التفكير الاقتصادي الحديث، والمتمثل في استغلال

إمكانياتها بطريقة استثمارية، يمكن من خلالها تطوير نفسها، وتطوير مرافق خدماتها ، وحتى تتمكن مكتبات الجامعة من مواكبة التطور، وقدرتها على تزويد روادها من الطلاب والباحثين من أعضاء هيئة التدريس بما يحتاجون إليه يمكن أن نقترح الآتي :

١- أن تحرص المكتبات الجامعية، والمكتبة المركزية بها على تقديم خدماتها، إلى من يحتاجون إليها من طلاب وباحثين، وأعضاء هيئة التدريس بصفة جيدة ، وذلك من خلال تسخير إمكانياتها أمامهم، وتزويدها بأعضاء متخصصين، في إدارة المكتبات ، وتزويدها بالحديث من المراجع والدوريات، والوسائل التقنية المساعدة.

٢- على الجامعة أن تفرض رسوماً محددة للانتساب إلى المكتبة المركزية.

٣- أن تعمل المكتبة المركزية على تقديم خدمات التصوير والسحب، إلى من يحتاج إليه بمقابل أجر مادي بسيط ، حتى يعينها على استجلاب المراجع، والاشتراك في الدوريات الحديثة.

٤- أن تعمل المكتبة على فتح قاعة كبيرة، للرسائل الجامعية المختلفة، التي يحتاج إليها الباحثون ، ويكون ذلك بمقابل أجر مادي، من خلال اشتراك الطلاب في الانتساب إلى المكتبة ، وتزويدها بآلات التصوير والتصغير، أسوة بما هو متبع في مكتبة الرسائل العلمية بجامعة عين شمس في جمهورية مصر العربية.

٥- أن تعمل المكتبة على إنشاء مكتبة إلكترونية، من شأنها تقديم الخدمات للباحثين ، وتسهيل عملية حصولهم على مراجع من أماكن ومواقع مختلفة ، ويكون ذلك بمقابل على كل ورقة يتم سحبها.

٦- أن تتوفر للمكتبة شبكة معلومات، تربط بينها وبين المكتبات داخل الجامعة ، ومكتبات الجامعات الليبية في الداخل ، والجامعات العربية والعالمية، ومراكز البحوث المختلفة.

٧- انتظام أعضاء المكتبة في دورات تدريبية بين الحين والآخر، يتم من خلالها تبصيرهم بأحدث الوسائل التي تساعدهم في تسيير أمور المكتبة.

٨- أن تعمل الجامعة على فتح صالات للطلاب، والراغبين في تصفح الإنترنت، في مكتباتها ويكون ذلك بدفع مقابل من جراء استخدام أجهزة الكمبيوتر، بالإضافة إلى سعيها إلى فتح مركز للتدريب، على استخدام الحاسب الآلي للطلاب، والموظفين الراغبين في استخدامه.

٩- إن الخدمات التي تقدمها المكتبة من تصوير ونسخ، وتدريب على استخدام الحاسب الآلي. كلها يمكن أن تكون مراكز استثمارية، من شأنها أن تدر بعض الأرباح التي يمكن استغلالها في تطوير المكتبة المركزية للجامعة ، وذلك من خلال اشتراكها في الدوريات المختلفة.

١٠- أن تعمل المكتبة على فتح أبوابها أمام محبي الثقافة من أفراد المجتمع، والمؤسسات المجتمعية ، وذلك من خلال إتاحة الفرصة لهم في الانسحاب إليها، وتقديم خدماتها لهم في ساعات متأخرة من اليوم ، حتى يتسنى لهم الحضور إليها بعد أوقات عملهم الرسمي، ويكون ذلك بدفعهم مبالغ مالية، مقابل الاشتراك في المكتبة.

١١- أن تتبنى الجامعة فكرة معارض الكتاب في مكباتها، وذلك بإتاحة الفرصة لدور النشر لبيع إصداراتها للطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ومحبي الثقافة من أفراد المجتمع، ويتم ذلك من خلال دفعهم لرسوم عرضهم الذي من شأنه أن يصبح كمورد استثماري للجامعة يساهم في تطوير المكتبات وتزويدها بما تحتاج إليه.

١٢- الاهتمام بمكتبات الكليات من خلال إعدادها الإعداد الجيد، وتزويدها بالمراجع والمصادر التي تخدم أعضاء هيئة التدريس، في الكلية بأقسامها المختلفة ، بالإضافة إلى تزويدها بوسائل التقنية الحديثة من وسائل وأجهزة تساعد على توفير المعلومات المطلوبة لإثراء عملية التدريس والبحث، وجعلها ميسرة الاستخدام لكل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

١٣- أن ترتبط مكتبات الكليات في الجامعة مع المكتبة المركزية بالجامعة، بشبكة للمعلومات تلبي حاجات رواد المكتبات من المراجع، والدوريات والمصادر الحديثة.

١٤- ربط مكتبات الكليات والمكتبة المركزية بالجامعة بالمكتبات، والمراكز البحثية والجامعات الأخرى محلياً وعربياً وعالمياً.

١٥- إقامة مكتبات خاصة بطلاب الدراسات العليا، في كل كلية من كليات الجامعة ، تقدم خدماتها لهذه الفئة من الطلاب في أوقات تتناسب مع وقت محاضراتهم ، وتكون مزودة بجميع الوسائل الحديثة من حواسيب ، وميكرو فيلم وميكرو فاش وإنترنت ، يسمح بالدخول للمواقع التي تتطلب اشتراك خاص، مثل مواقع البحوث التي يحتاج إليها هؤلاء الطلاب.

١٦- رفع ما يخصص للبحث العلمي من ميزانية سواء أكان ذلك في ميزانية الجامعة أم ميزانية الدولة.

١٧- إنشاء مراكز بحثية في الكليات المختلفة كل حسب تخصصه ، من شأنه القيام بإجراء الدراسات لمؤسسات المجتمع العامة والخاصة، بمقابل أجر مادي من شأنه أن يدعم ميزانية البحث العلمي للجامعة وتطوير مكباتها.

ب- القصور في الدوريات العلمية الخاصة بنشر أبحاث عضو هيئة التدريس الجامعي على المستوى المحلي:-

تفتقر الجامعات العربية إلى وجود الدوريات المتعددة المتخصصة، لنشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس فيها ، وروتين الإجراءات التي يمر بها نشر البحث، وتشاطر جامعة قاربيونس هي الأخرى جامعات الدول العربية، في فقرها للدوريات الصادرة، كما هو مبين في الفصل الثالث والرابع من هذه الدراسة، ولا يخفى على أحد ما لهذه الدوريات من أهمية بالغة، في تقدم البحث العلمي ، وفي دفع عضو هيئة التدريس، على إجراء البحوث ، وعقد المحاورات العلمية على صفحات هذه الدوريات بين مجموعة التخصص الواحد، وأرجع أعضاء هيئة التدريس القصور الواضح في إصدار الدوريات، إلى الإمكانيات المادية، التي تخصص لها من قبل ميزانية الجامعة، وعدم اهتمام المسؤولين أصلاً بعملية وجود مثل هذه الدوريات.

في حين نجد أن جامعات الدول المتقدمة، تتوفر فيها الدوريات العلمية الخاصة بنشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس، بشكل يرضيهم ويشبع طموحاتهم العلمية ، فقد نجد عدداً من الدوريات تصدر عن جامعة واحدة، كما تجد عدداً منها يصدر عن كلية واحدة في الجامعة ، أي أن كل الجامعات والكليات العلمية، تعمل على استصدار مجلات دورية محكمة، تيسر لعضو هيئة التدريس الجامعي فيها نشر أبحاثه وخلاصات دراساته ، وتجاربه وبشكل يبتعد عن الإجراءات الإدارية الروتينية المملة، هذا وقد نجد بعض الأقسام العلمية الدقيقة، يصدر مجلة أو مجلات دورية خاصة به.

إن اهتمام الجامعات في الدول المتقدمة بإصدار الدوريات على المستويات المختلفة من الجامعة والكلية أو الأقسام، ما هو إلا دليل على سعيها في توفير البيئة البحثية المناسبة، وحرصها على إطلاع العضو على كل المستجدات العلمية في مجال تخصصه ، بالإضافة إلى إشباع طموحات الأعضاء العلمية في نشر أبحاثهم، ولقاء أقرانهم على صفحات الدوريات العلمية، ويشجع على كل ذلك الظروف الاقتصادية الحسنة للجامعات، ورغبة المجتمع في تطور البحث العلمي وتقدمه، والاطلاع على نتائجها ، وبهذا يمكن أن نقترح :

١- أن تعمل الجامعة على إصدار دورية علمية محكمة، تنشر الأبحاث المميزة بغض النظر عن التخصص ، كما تصدر كل كلية دورية علمية محكمة تنشر الأبحاث المتخصصة لأعضائها، أو لأعضاء آخرين من جامعات أخرى مساهمة منها في إطلاع الأعضاء على الجديد في ميدان تخصصهم.

٢- أن تبعد إجراءات النشر في هذه الدوريات، عن التعقيد الإداري والروتين في الإجراءات التي تتخذها في قبول البحوث، مع عدم الإخلال بالمعايير العلمية وشروط النشر.

٣- أن تصدر الجامعة مجلة خاصة بعد كل مؤتمر، أو لقاء علمي ، تنشر فيه الأبحاث والأوراق التي تمت مناقشتها بعد تعديلها وضمن صلاحيتها.

٤- أن يشترك أكثر من قسم في الكلية الواحدة، على إصدار دورية خاصة بهم، وتيسير نشر بحوث الأساتذة فيها، كأن تكون مجلة خاصة بأقسام التاريخ والآثار والجغرافيا، أو أقسام التخطيط التربوي والإدارة التعليمية، وقسم التربية وعلم النفس...أو أقسام المكتبات والمعلومات، والإعلام...إلخ.

٥- العمل على إيجاد دار نشر خاصة بالجامعة، أو اشتراك أكثر من جامعة في هذه الدار وتتولى نشر مطبوعات الجامعة من دوريات، وكتب ومؤتمرات علمية ، ويمكن أن تساهم في طباعة بعض المذكرات، التي يحددها أعضاء هيئة التدريس للطلاب ، ويكون ذلك بمقابل أجر مادي، متمشياً مع إمكانيات الطلاب ، ويعد جزء من استثمارات المكتبة. التي تعود عليها، ومن خلاله يتم المساهمة في تحديث المكتبة.

ج- القصور في نظام التفرغ العلمي:-

إن نظم التفرغ العلمي تتشابه فيها جامعات الدول العربية، حيث تبين أن القصور واضح في استغلال هذه السنة من قبل أعضاء هيئة التدريس، في الجامعات العربية ، كما هو مبين في الفصل الثالث من هذه الدراسة. وكذلك يبين سوء استعمالها في جامعة قاربونس من خلال عدم رضاهم على المعاملات، والروتين الإداري الذي تمر به حتى يحصل عليها عضو هيئة التدريس، وكما أشرنا في الفصل السابق، بأنه يحق لعضو هيئة التدريس، الحصول على سنة دراسية للتفرغ للبحث ، ويتم تقسيمها بين ثلاث شهور تقضى خارج البلاد في جامعات ودول، يمكن أن يستفاد منها عضو هيئة التدريس، في تجديد إمكانياته العلمية والبحثية ، بالإضافة إلى تفرغه داخل البلاد في الأشهر الأخرى؛ ولكن اعتراضهم كان على حصولهم على الموافقة النهائية للسفر إلى الدولة أو الجامعة المستضيفة لهم ، هذا ولا يخفى على أحد من أعضاء هيئة التدريس في استغلال هذه السنة، لغرض زيادة المربود المادي ، وذلك من خلال قيامه بالتدريس كمتعاون مع بعض الجامعات، والكليات أثناء العام الدراسي ، وحصولهم على المبلغ المادي من خلال الزيارة إلى الجامعة المستضيفة، دون أن يتم محاسبته على الطريقة التي استغل بها هذه الإجازة.

والواقع نفسه في الجامعات العربية الأخرى ، حيث تستغل هذه السنة في التدريس داخل حدود الدولة أو خارجها ، ويعدّها الكثير منهم فرصة لتحسين الوضع الاقتصادي لهم، فضلا عن فئة المؤتمرات العلمية والمحلية والدولية، التي يحضرها التي من شأنها أن تعمل على الرقي بالمستوى المهني، والعلمي لأعضاء هيئة التدريس.

فغياب الجدية الإدارية في تطبيق شروط السنة العلمية، من قبل الجهات المسؤولة هو السبب الذي جعل عدم اكتراث أعضاء هيئة التدريس، في استغلالها الاستغلال الأمثل في تطوّرهم ونموهم العلمي.

أما في جامعات الدول المتقدمة ، هناك تفاوت في نظام التفرغ العلمي، فقد تكون سنة في بعض الجامعات بعد كل أربع سنوات ، وقد تكون في جامعات أخرى بعد كل خمس أو ست سنوات . وعضو هيئة التدريس يقوم بإعداد خطة بحثية مسبقة لهذه السنة، ويتولى التنسيق مع جامعة والجامعة المصيفة من خلال اتصاله مع الجهات المعنية لأخذ الموافقة على الخطة من جامعة، وعلى الإقامة وإجراء الأبحاث من الجهة المضيف، وتعمل الجامعات في هذه الدول على تشجيع الأبحاث الجماعية، باعتبارها فرصة لعضو هيئة التدريس، للاطلاع على أبحاث ومهارات الغير، إضافة إلى اهتمام جامعات الدول المتقدمة، باللقاءات والندوات العلمية، وحضور أعضاء هيئات التدريس للمؤتمرات المحلية، والخارجية كلاً في مجال تخصصه.

إن هذا الاهتمام لسنة التفرغ العلمي من قبل الجامعات، وأعضاء هيئة التدريس في الدول المتقدمة يدل على جدّيتهم ، وذلك في إجرائهم للبحوث، وسعى العضو لتحقيق الهدف من هذه السنة العلمية.

وبهذا يمكن أن نقترح الآتي بخصوص التفرغ العلمي:

تكون سنة التفرغ العلمي، وكما هو منصوص عليها في لائحة أعضاء هيئة التدريس، سنة دراسية في كل درجة علمية ، يتحصل عليها أستاذ الجامعة ، والتي تبدأ من أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ، ويمكن أن تعطى سنة تفرغ للعضو في درجة محاضر، وذلك في السنة الأخيرة من الفترة التي يقضيها فيها، ومن المعروف بين كل درجة علمية وأخرى، مدة أربع سنوات. ويجب على عضو هيئة التدريس، الحاصل على سنة التفرغ أن يتقيد بالأمور التالية:

١- أن يقوم عضو هيئة التدريس، بوضع خطة بحثية لعام التفرغ، مبينا فيها موضوعات البحث ومكان إجراؤه ومدى توافقه مع خطة البحث المعتمدة في الجامعة، ويقدمها إلى رئيس القسم وهو بدوره ينقلها إلى جهات الاختصاص الأخرى.

ب- أن يحدد العضو البحث ، هل سيقوم به بمفرده، أو يقوم به بالاشتراك مع آخرين من أعضاء هيئة التدريس؟

ج- أن يحدد المستلزمات البحثية المحتاج إليها، ومدى توافرها أو السعي بطلب توافرها.

د- أن يتم التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس لتأمين العضو البديل له في حالة تفرغه.

هـ- أن تعمل الجامعة على رصد الأموال لتغطية نفقات البحث ، وأخذ موافقة الجهات التي سيجري البحث في مؤسساتها إن كانت خارج الجامعة، أو الدولة بمعرفة عضو هيئة التدريس قبل موعد التفرغ.

و- أن تؤمن الجامعة تذاكر سفر العضو المتفرغ، ومنحته في الوقت المناسب لقضاء الفترة المحددة من السنة خارج الدولة ، حتى يتسنى لعضو هيئة التدريس الوصول إلى الجامعة المستضيفة في الموعد المحدد من قبلها.

ز- أن يقدم عضو هيئة التدريس المتفرغ تقريراً كاملاً على السنة العلمية ، وبالذات فيما يتصل بالبحوث التي أجراها، والنتائج التي تم التوصل إليها، فور عودته من الإجازة العلمية.

ثالثاً: خدمة المجتمع :-

يمتد الحوار بين الجامعة والمجتمع إلى ساحات وشعاب متعددة الهوم والقضايا، يتردد بعضها في الخطاب الرسمي ، وفي الإجراءات والممارسات الموسمية واليومية، لكل من الأساتذة والطلاب، وخدمة المجتمع أصبحت مهمة مؤسسية لا جانبية لرسالة الجامعة. (١)

وتواترت المشكلات المتعلقة بدراستنا هذه في فصلها الثالث والرابع، بخصوص علاقة الجامعة بالمجتمع، فكانت في ضعف الاتصال بين الجامعة والمجتمع المحيط بها، وعدم وجود أي نوع من الاتصال بينهما ، وندرة الندوات والمحاضرات التي تقيمها الجامعة مع مؤسسات المجتمع. حتى نحد من العزلة بينها وبين مجتمعها ، وذلك من خلال تبنيها لمشكلاتها والتنسيق بينها ، بالإضافة إلى قلة قيام الجامعة بالزيارات الميدانية، أو عدم اهتمام المؤسسات بطلب الاستشارات العلمية من الجامعة، وعدم مساهمة المجتمع ومؤسساته في دعم البحوث.

ويحدد تقرير اليونسكو الذي يتناول استراتيجيات تطوير التعليم العالي دور الجامعة في خدمة المجتمع في :- (١)

(١) حامد عمار: م همونا الجامعية" ، دراسات في التعليم الجامعي، مجلة غير دورية تصدر من مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ١٩٩٣، ص ٢٧.

١- أن تكون الجامعة موقعا لتدريب المواطنين، على مستوى يمكنهم من التصرف بكفاءة، وفاعلية في الأنشطة المختلفة التي يمارسونها.

٢- أن تكون مكاناً للتأهيل الفكري و المشاركة في برامجها مع التأكيد على مبدأ المساواة.

٣- أن تكون مكانا لإعادة التأهيل العلمي للذين فاتتهم الفرصة.

٤- أن تشجع التعاون مع القطاعات الصناعية والخدمية الموجودة في الدولة .

٥- أن تكون موقعا لتشخيص وحل المشاكل المحلية، والإقليمية والدولية عن طريق مشاركة المواطنين في مناقشة هذه القضايا واقتراح الحلول .

٦- أن تكون مؤسسة تعتمد عليها الحكومة والدوائر، والمؤسسات العامة في الحصول على الدراسات اللازمة لصنع القرار .

٧- أن تكون مؤسسة لتطوير العلوم والمعرفة التكنولوجية .

٨- أن تكون بمثابة هيئة تدافع عن قيم المساواة والحرية والديمقراطية .

وقد بات من واجبات الجامعات الاهتمام بالعلوم التطبيقية والفنون الإنتاجية ، وأن تسخر البحوث لحل المشكلات التنموية، وهذا يتطلب أن تخطط برامج التعليم، والبحث العلمي في الجامعات وفق احتياجات ومتطلبات التنمية.^(١)

إن دور الجامعة العصرية الرائدة يجب أن لا ينفصل عن المجتمع ، بل يجب عليها الالتصاق في المجتمع وسياسته ومستقبل أبنائه ، وتنميته الاقتصادية وتطوراته الاجتماعية، وأن تهتم بالأوضاع الدولية الجارية ، وجعلها من ضمن برامجها الأساسية ، وبهذا أصبح دور الجامعة لا يقف عند نهاية المرحلة الجامعية الأولى، أو الدراسات العليا ، بل يجب أن يمتد إلى مراكز الخدمة العامة بالجامعة وغيرها من المنظمات، عن طريق برامج التعليم المستمر والتدريب أثناء الخدمة والتعليم الجامعي المفتوح والانتساب...إلخ.

فالجامعات العربية غير قادرة على تحقيق النهضة لمجتمعاتها ، وذلك ببعدها عنها . وتعاني من قصور في اللحاق بركب الحضارة المتقدمة ، وهذا ما أكد عليه الكثير من العلماء والتربويين. حيث توصلت إحدى الدراسات إلى أن الأبحاث الجامعية، سواء أكانت أبحاثاً

(١) محمد عني نصر : "تفعيل دور الجامعة في تحقيق التنمية الشاملة" ، المؤتمر القومي السنوي السابع لمركز

تطوير التعليم الجامعي، الجامعة في المجتمع ، ٢١-٢٢ نوفمبر ٢٠٠٠، ص ١١ ، ١٢.

(٢) محمد حمدي النشار: مرجع سابق. ص ١٢.

للماجستير أم الدكتوراه أم أبحاثاً للترقية فهي لا ترتبط مباشرة بمشكلات المجتمع ، وإذا كانت بعض الأبحاث ترتبط بحل مشكلات المجتمع فإن نتائجها لا تستغل بطريقة نافعة ومفيدة. (١)

وبين مرسى: أيضاً أن الجامعات العربية، هي جامعات تتفصل عن مجتمعاتها، وتبعد عنها، وهذه حقيقة لا مفر من الاعتراف بها بل أصبحت مسلمة من مسلمات العصر. (٢)

أما في الدول المتقدمة تسعى مجتمعاتها للانفتاح على الجامعات، وتقدم عليها بطلب إجراء البحوث التطبيقية التي تقيد في مجال التنمية والتطوير، وإن كان ذلك يتم مع إقبال الجامعات عليه من خلال المؤتمرات والندوات وحلقات المناقشة، وما تقدمه المجتمعات من تبرعات من خلال مجالسها البلدية، وجمعياتها المختلفة أمر وارد بشكل كبير، ومشاركة الجهات المختلفة في دعمها للجامعات يبين مدى المرونة والتحمس للانفتاح على هذه الجامعات. (٣)

إن الاهتمام بخدمة المجتمع واعتبارها كوظيفة من وظائف الجامعة الأمريكية ، عرف من قبل القرن التاسع عشر ، حين تم إنشاء المعاهد الميكانيكية، ومعهد المزارعين ويعتبر قانون موريل الصادر في عام ١٩٦٢ وإنشاء كليات المنح الأرضية البداية الفعلية، لتطور وظيفة خدمة المجتمع وفي أوائل القرن العشرين تم إنشاء كليات المجتمع، والجامعة بلا أسوار لسد المطالب الاجتماعية والنهوض بخطط التنمية.

وتطور هذا الاتجاه عندما تم دمج الجامعة بالمجتمع، وذلك عندما تم إنشاء جامعة المجتمع جامعة (وسكونسن جرين باي) المتخصصة في دراسة البيئة، وحل مشكلاتها من خلال التعليم والبحث العلمي. (٤)

أما جامعات المملكة المتحدة ، بداياتها وإلى عهد قريب لا تقبل الاقتراب من المجتمع ، وتعتبر الجامعة لها قدسيته الخاصة ، ويتعزز من خلال عزلتها عن المجتمع ، إلا أن هذا الأمر بدأ يتغير عندما دخلت المملكة المتحدة، وأوروبا مرحلة التطور التكنولوجي والاجتماعي، وحست الجامعة بحاجتها إلى الاقتراب من مجتمعاتها، وأصبحت احتياجات المجتمع تأخذ الأولوية فوق

(١) رجب عبد الوهاب: "واقع التعليم الجامعي وأولويات إصلاحه ، دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ١٩٨٤، ص ٦٤.

(٢) محمد عبد العليم مرسى: "حتى يكون هناك شيء من الإنصاف لعضو هيئة التدريس الجامعي"، مرجع سابق ص ٢٣٢.

(٣) عائدة فؤاد: ، مرجع سابق، ص ٢١١.

(٤) عادل عبد الفتاح سلامة: دراسة مقارنة للاتجاه البيئي في بعض الجامعات لجمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٨٤، ص ص ١٤٠-١٤٥.

كل اعتبار عند تخطيط التعليم الجامعي وتنفيذه، أو تطويره ، وأصبحت احتياجات المجتمع هي التي تحدد عدد الخريجين وتخصصاتهم ، وبالتالي يتحدد عدد الكليات اللازمة لتوفير ذلك كله، كما تحدد منهج الدراسة ومدته ونوعيته ووسائل تقويم الطلبة ، وغير ذلك من جوانب التعليم الجامعي المختلفة. (١)

إن طبيعة التغير الاجتماعي والتكنولوجي الحاصل في العالم، والمستجدات العلمية وسرعة نموها وزيادتها اقتضى من الجامعات البحث عن إيجاد نوع من التكيف في برامجها وأنظمتها وإدارتها ، حتى تتمكن من فهم هذا التغير ، وتندمج معه وتبقى هي في الطبيعة فابتماعها عن الروتين، والتعقيد والبيروقراطية كلها من شأنها أن تدفع بها إلى التطور، ولهذا كانت الجامعات الأمريكية حريصة كل الحرص، على أن تكون الإدارة الجامعية واعية تماماً، لحاجات العاملين بداخلها ، وأفراد المجتمع باعتبارها الداعم لها والمستفيد من فكرها، الأمر الذي يتطلب بأن يكون هناك اتصالاً في جميع الاتجاهات داخل المؤسسة الاجتماعية رأسياً وأفقياً ، كما يتطلب تسويقاً للجامعة في مؤسسات المجتمع ، وتحسيناً لمكانتها الأكاديمية ، تحقيقاً لدعم المجتمع الاقتصادي لها، وإنجازاً للأهداف الجامعية بكاملها ، الأمر الذي يفرض على الإدارة الجامعية أن تخطط بحكمة لربط الجامعة بالجامعات الأخرى، ومراكز البحوث ومؤسسات المجتمع المختلفة؛ لأنها السوق لمخرجاتها ومصدر قوتها الأكاديمية والاقتصادية. مما يساعدها على تعزيز سمعتها اللائقة. (٢)

إن قصور قنوات الاتصال بين الجامعة ومؤسساتها الخارجية، في المجتمع عالجته الجامعات الإنجليزية، من خلال جهود راسمي السياسة التربوية فيها ، وذلك عندما وقفوا على مفترق الطرق واجتهدوا في طريق التغيير، وقد أكدوا وتبنوا ذلك في مجموعة القوانين والأنظمة والتعليمات المختلفة بواجبات الإدارة الجامعية وقالوا: (٣)

١- أن تسعى الإدارة الجامعية إلى استثمارية المؤسسة، وتطورها وشهرتها وبناء القاعدة المالية لها، وتحسين مركزها التنافسي وأن تنبأ المكان المرموق اللائق بها.

٢- أن تعمل على تحسين الاتصالات الرأسية، والأفقية بين العاملين في الجامعة وأن تطور نظام المساءلة وتسهل الإجراءات، وترفع الإنتاجية وتزيد الدافعية عند أعضاء هيئة التدريس.

(2) Dalinto ffler: Futureschock, pam books, S. L. T. D. London scohd printing, 1972. P: 27 - 52.0 .

(٢) محمود احمد سعاد: ، مرجع سابق، ٢٢٣ - ٢٣٤.

(٣) المرجع السابق، ص ١٩٠ - ١٩٢.

٣- أن تتعاون مع الجامعات الأخرى والمؤسسات التربوية، ومعاهد البحوث لرفع سوية المجتمع، وتتبادل معه المنافع وتحقق له طموحات خططه التنموية، وتزيد الدافعية عند أعضاء هيئة التدريس.

إن العزلة التي تعيشها جامعة قاريونس موضوع دراستنا هذه، ما هي إلا أحد الجوانب الأساسية في ابتعادها عن مجتمعها، وكما تبين في الدراسة الميدانية في الفصل الرابع، عدم قدرة الجامعة على تقديم آرائها وأفكارها، وطموحاتها لمجتمعها، وهذا ما أكد عليه أعضاء هيئة التدريس، أثناء مقابلتهم بعدم وجود أي مفهوم لخدمة المجتمع لديهم، وهذا راجع إلى عدم محاولة الجامعة ربطهم بمجتمعهم، وتركيزها المفرط على وظيفة التدريس فقط، باعتبارها المحدد الأساسي لعمل عضو هيئة التدريس.

إن الجامعات العصرية هي الجامعات التي تتدمج مع مجتمعها باعتبارها من أهم المؤسسات التي يعول عليها في تقدمه من خلال تزويده بالخريجين القادرين على قيادة حركة التطور والتنمية فيها، وباعتبارها المؤسسة التي يخول لها دراسة مشكلاته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وكما تبين في الصفحات السابقة العلاقة بين الجامعة ومجتمعها، والسبل التي قامت بها الجامعات في الدول المتقدمة، من خلال قيامها بسن القوانين التنظيمية والإدارية لتعزيز علاقتها بمجتمعها، وبهذا يجب على الجامعات في دولنا العربية، وجامعتنا موضوع الدراسة أن تتحرر من القوانين الإدارية المتجمدة، والقرارات التي تعتمد على الروتين والبيروقراطية، والتي تعزز عزلة جامعاتنا على الاتصال بمجتمعاتها، وأن تعمل على فتح باب الحوار بينها وبين مؤسسات المجتمع وبين العاملين داخلها من موظفين وأعضاء هيئة التدريس.

وحتى تتمكن من القضاء على هذه العزلة، يتطلب الأمر أخذ تجارب الدول المتقدمة في محاولتها للانفتاح على مجتمعاتها، وتطوير إدارتها وتحريرها من قيود الروتين، والبيروقراطية القائلة لها بالإضافة إلى تحسين علاقتها، وتطوير قنوات الاتصال بينها وبين المجتمع، وحتى يتم ذلك نقترح الآتي:

تعزيز مفهوم خدمة المجتمع في برامج الجامعة، ومناهجها وهيكلها الإداري وذلك من خلال:

١- استحداث وظيفة في الهيكل الإداري للجامعة، بخصوص خدمة المجتمع، كما هو متبع الآن في الجامعات المصرية، والتي تتضمن في هيكلها الإداري: وكيل الجامعة لخدمة المجتمع.

٢- محاولة الجامعة إنشاء دائرة للحوار بين الجامعة ومؤسسات المجتمع، وذلك من خلال حث المؤسسات على مدى الاستفادة من الجامعة، باعتبارها منبعاً للخبرة والمستشارين الذين يمكن أن تلجأ لهم المؤسسات، في علاج ما يعترضها من مشكلات.

٣- أن تحقق الجامعة نوعاً من الاتصال المتبادل بينها وبين الجامعات، والمراكز العلمية داخل الدولة الواحدة، وذلك من خلال التعاون فيما بينها إلى دراسة مشكلات المجتمع. وعقد المؤتمرات العلمية والندوات والحوارات، التي من شأنها أن تجد نوعاً من التعاون بين المؤسسات العلمية من جامعات، ومراكز بحثية في علاج مشاكل المجتمع.

٤- البعد عن الروتين والبيروقراطية والإجراءات الإدارية المتجمدة في الاتصال بين مؤسسات المجتمع والجامعات فيها.

٥- أن تتبوأ الجامعات والمراكز البحثية مكان الصدارة في مؤسسات المجتمع، باعتبارها المؤسسات التي يمكن الاعتماد عليها في معالجة مشكلات المجتمع، وتحسين مركزها التنافسي مع الجامعات الأجنبية.

٦- دعم العمل الاجتماعي في المجتمع، وذلك من خلال توجيه أعضاء هيئة التدريس، في مجالات بحوثهم وتدريسهم بالاعتماد على دراسة مشكلات المجتمع، واقتراح الحلول لهذه المشكلات، والوقوف العملي على هذه المشكلات من قبل الطلاب.

٧- تضمين شروط ترقية أعضاء هيئة التدريس، وظيفة خدمة المجتمع، مع شروط البحث، حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من الاجتهاد في إقامة الندوات، وتقديم الاستشارات المطلوبة منهم، ووضعها من ضمن أولويات وظائف العمل الجامعي.

٨- العمل على الدفع بمؤسسات المجتمع العامة، والأهلية في دعم الجامعات من الناحية المادية والمعنوية.

٩- إنشاء مراكز للتعليم المفتوح، والتعليم عن بعد، والتعلم الإلكتروني، بداخل الجامعة، وذلك لغرض:-

أ- تقديم التعليم الجامعي، كفرصة ثانية للكبار، الذين فاتتهم الفرصة الأولية، في الحصول على التعليم الجامعي في سنوات عمرهم المبكرة.

ب- تقديم برامج لتعليم الكبار.

ج- تقديم دورات تدريبية؛ لتلبية احتياجات سوق العمل من العمالة المؤهلة.

رابعا: أعضاء هيئة التدريس:

الجامعة بهيئتها التدريسية أساساً هي المسؤولة عن إعداد القيادات الفكرية، والعلمية والأدبية والفنية بمستوياتها، ولجميع مؤسسات وقطاعات هذه المؤسسات ومرافقها،

وعمليات التغيير العميق والشامل في المجتمع لا يمكن أن تتم، ما لم تتوافر قيادات مؤهلة أكاديمية وفنية مؤمنة بالتغيير والتطوير وقادرة على أدائها بخلق وأمانة ومسئولية.^(١)

ويعد الأستاذ الجامعي عصب الحياة العلمية وبعثتها الرئيسي ، وهو القوة المحركة لها ، ومن هذا المنطلق، فإن النمو المهني لأستاذ الجامعة ضرورة حتمية، تفرضها طبيعة الحياة المتسارعة الخطى نحو القرن الحادي والعشرين ، الذي نحن في بدايته، ولا بد من أن نفتح له مزودين بالتكنولوجيا المتطورة في ظل ثورة المعلومات المتلاحقة والتقنيات الحديثة.^(٢)

ويتطلب من عضو هيئة التدريس الجامعي ممارسته لوظائفه داخل الجامعة بحرية كاملة واستقلالية، وعلى الجامعة مساعدته في ذلك من خلال توفيرها لمستلزمات التدريس، والبحث العلمي وتحقيقها لخدمة المجتمع، وذلك من خلال أجواء إدارية مريحة ومحفزة للإبداع ، وعلى عضو هيئة التدريس إثباته لجدارته والارتفاع إلى مستوى أهداف وطموحات جامعتة ؛ الأمر الذي يتطلب منه أن يكون متمكناً من مادته العلمية، وإجادته لأساليب تدريسية جيدة واكتسابه لمهارات بحثية راقية، ومهارات التعامل مع أفراد مجتمعه وقدرته على متابعة الجديد من المعرفة في ميدان تخصصه.

ولقد أبرزت الدراسة الحالية مشكلات يعانيها أعضاء هيئة التدريس في جامعاتهم على مستوى الوطن العربي؛ تتعلق بالجانب الأكاديمي، والمتمثلة في ارتفاع نسبة الطلاب، وعدم وجود الأماكن الجيدة من قاعات ومدرجات ومعامل وكتب ، والقصور في برنامج التأهيل التربوي ، وقلة التشجيع لحضور المؤتمرات المحلية والدولية، والافتقار إلى تعلم اللغات الأجنبية لبعض أعضاء هيئة التدريس.

وفي الجانب الإداري، كانت المشكلات متعلقة بعدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الإدارية، المتعلقة بهم وبعملهم، وإجراءات الترقية من مرتبة إلى أخرى وتعهدياتها، والروتين الإداري في جميع جوانب العملية التعليمية، وسوء الإمكانيات المتاحة لهم في الجانب المادي، والجانب الخدمي وغيرها مما يتطلبه عضو هيئة التدريس لحياة كريمة، تتحقق من خلالها طموحاته المادية والمعنوية والاجتماعية، ونتيجة لجوانب القصور التي أشار إليها أعضاء هيئة التدريس، في جامعة قاريونس نرى النظر إليها وفق نقاط محددة، واقفين على معالجتها من قبل بعض الدول المتقدمة.

(١) رفيق محمود المصري، محمود حسن الأستاذ: "الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات التربية الحكومية بغزة من منظور طلبتهم"، مجلة جامعة الأقصى، مجلد ٥، عدد ١، الجزء الأول يناير ٢٠٠١ ص ٩٥ .

(٢) صبري عبد اللطيف وآخرون : ، مرجع سابق، ص ١٣٦ .

أ- توزيع جهد عضو هيئة التدريس الجامعي بين أعباء التدريس للطلاب وقيامه ببعض الأعمال الإدارية الأخرى:-

بينت الدراسة في فصلها الثالث، بأن أعضاء هيئة التدريس في جامعات الدول العربية لا يقومون بتوزيع جهدهم ووقتهم بين وظيفة التدريس، ووظيفة البحث العلمي وخدمة المجتمع بشكل متعادل ، وجل تركيزهم كان منصباً على التدريس الجامعي، وما تكتنفه من ظروف صعبة تكثر فيها العوائق، هذا إذا ما تم إسناد بعض المهمات الإدارية لبعضهم ، نجد عضو هيئة التدريس مشتت الجهد بين أعباء وظائفه الرسمية، وأعبائها الإضافية، فهو لا يملك مهارات توزيع الوقت بين وظائفه، كما أن قانون الجامعات لا يساعده في تحقيق أعبائه، بما يتناسب مع تحقيق النجاح المطلوب لهذه الأعمال .

واشترك أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس، مع زملائهم في الجامعات العربية الأخرى، في نفس الظروف والمشاكل، كما هو مبين في الفصل الرابع من هذه الدراسة، وبالوقوف على واقع الأمر، نجد العبء التدريسي للعضو في جامعة قاريونس مرتفعاً، مقارنة بأقرانه بجامعات الدول المتقدمة، إضافة إلى أن عضو هيئة التدريس في جامعة قاريونس، يأخذ أكثر من نصف عبئه كعمل إضافي ، الأمر الذي يرهقه ويجعله مشتتاً بين عدة جامعات ومعاهد عليا، ويعتمد في طريقة تدريسه على طريقة المحاضرة السهلة، قليلة الجهد في التحضير والأداء، وبعبء عن التركيز وبلوغ حد الكفاية والفاعلية والأداء.

ويرتبط العمل الإضافي لعضو هيئة التدريس بالواقع المادي له، وحرصه على تحسين مستوى معيشتة في مجتمع سيطرت عليه الجوانب المادية في حياة أفرادها ، وكذلك يرتبط العمل الإداري الذي يسعى إليه عضو هيئة التدريس بالمركز الاجتماعي، والهيبة الاجتماعية التي يحققها من ورائه، وبالمردود المادي ، وكل ذلك يجعل من الاهتمام بالمستوى الأكاديمي للطلاب، وتفوقهم في آخر اهتمامات عضو هيئة التدريس.

أما عضو هيئة التدريس في جامعات الدول المتقدمة، فهو يقوم بتوزيع وقته بين مهام وظائفه بالتساوي تقريباً، والنصاب التدريسي يسمح للعضو . بالتركيز على التدريس وتحقيق حد الكفاية. والفاعلية المطلوبة ويتضافر هذا بتوفر الإمكانيات المتصلة بمصادر التعلم ، وعند إسناد أية مهام إدارية للعضو تخفف عليه من عبئه التدريسي، مع تمسك العضو ببقاء مهام وظائفه الأساسية، بعيدة عن التأثير أو الهبوط في مستوى الأداء، وتوزيع عضو هيئة التدريس لجهوده بين المهام الثلاثة، اقتناعاً منه بأهمية كل وظيفة منهم، وترابطهم مع بعضهم البعض، فالبحث العلمي وخدمة المجتمع ترتبطان ارتباطاً كبيراً بتقديم تدريس فعال ، وتفاعل الجامعة مع المجتمع يفرض على العضو العمل في البحث العلمي وخدمة المجتمع، ومما ساعده في ذلك نص

القوانين والأنظمة ومهام الوظيفة ومناسبة العبء التدريسي للعضو ، وعدم انتشار فرص العمل الإضافي، والعوائد المالية المتحصلة من البحث، وخدمة المجتمع، بالإضافة إلى اعتبار العمل في البحث العلمي، والتدريس وخدمة المجتمع معايير أساسية في الترقية.

وتحرص الجامعة على تخفيف عبء عضو هيئة التدريس الجامعي، عند إسناد أية مهام إدارية إليه حتى تضمن استمرار العمل الأساسي للعضو ، والعمل الإداري بمستوى الكفاية المطلوبة، ويعتمد هذا التوجيه على دوافع اقتصادية، تتصل بتحقيق درجة إنقاف عالية للأعمال المنوطة بالجامعة.

ويتحدد عدد ساعات التدريس للعضو في هذه الجامعات ما بين ٦ - ١٢ ساعة، وهذا المدى أدناه لمن يقوم بالثلاثة وظائف مجتمعة ، وأقصاه لمن يقوم بوظيفة التدريس فحسب. (١)

وبناء على ذلك يجب أن يخطط لعمل عضو هيئة التدريس، ويوزع وقته بين مهام وظائفه الثلاثة في الجامعة بشكل متعادل، ومتناسب بما يحقق الكفاءة والجودة لعمله ويتم ذلك من خلال:

١- التقليل بقدر الإمكان من تعاون عضو هيئة التدريس الإضافي وجعله في أضيق الحدود.

٢- نصاب عضو هيئة التدريس في حده الأعلى لا يتجاوز (١٢) ساعة أسبوعياً، ويمكن أن تكون متفاوتة بحسب الدرجات العلمية كالآتي:

الأستاذ لا يتجاوز (٦) ساعات معتمدة.

الأستاذ المشارك والأستاذ المساعد (٨) ساعات معتمدة.

المحاضر والمحاضر المساعد (١٠) ساعات معتمدة.

ويضمن أن يتحصل عضو هيئة التدريس على المقابل المادي لهذه الساعات، وفق نظام المرتبات المعدل في لائحة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، في الجماهيرية العظمى رقم (١٩٩) لسنة ٢٠٠١م ، والتخلي عن النظام الذي حددته اللائحة، والمعمول به الآن في الجامعات والذي يقوم على قيام عضو هيئة التدريس بتدريس عدد من الساعات يتراوح بين ١٨ - ٢٠ ساعة للعضو، حتى يتمكن من الحصول على مرتبة كاملاً بالساعات الإضافية .

٣- أن تخصص بعض من الساعات، كأن تخصص ثلاث ساعات أسبوعياً، لعضو هيئة التدريس لقضائها في إجراء البحوث، وتحدد وفق درجة الأستاذ ، والعمل على إدراج خدمة المجتمع من ضمن العبء العام لعضو هيئة التدريس الجامعي.

(١) عبد فؤاد أبو زيد عبد عباس: مرجع سابق ص ٣٩.

٤- يعتمد تقييم العضو وترقيته على مهام وظيفته الثلاثة التدريس ، والبحث العلمي، خدمة المجتمع.

٥- عند إسناد الجامعة أو مؤسسات المجتمع أي عمل إداري لعضو هيئة التدريس، يستوجب منها تخفيض عبئه التدريسي بما يتناسب مع العمل المكلف به مع حرصها على بقاء العضو مهتماً بوظائفه الأساسية ، وعدم الإخلال بمستوى أدائها، ويتحقق ذلك من خلال التقييم الذي يعد معياراً موضوعياً مبيناً لمستوى أداء عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

٦- توفير الإمكانيات المساعدة لعضو هيئة التدريس لقيامه بالتدريس والبحث العلمي.

ب- النسبة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب:-

بينت الدراسة في فصلها الثاني والثالث، معاناة جامعات الدول العربية، بارتفاع نسبة الطلاب للأستاذ الواحد في جامعاتها المختلفة، وشاظرت جامعة قاريونس شقيقتها في ارتفاع هذه النسبة حسب المعدلات العالمية ، ويقوم بالتدريس في بعض الجامعات أعضاء هيئة التدريس من حملة الماجستير ، وهذا ما نجده واضحاً في جامعة قاريونس ، وذلك من خلال الإحصائيات التي تبين أن حوالي (٥٠%) من أعضاء هيئة التدريس فيها من حملة الماجستير. والذين يعدون في الجامعات الأخرى تحت واقع الإعداد ، لأنهم لم يكملوا المؤهل الذي يؤهلهم بالتدريس في الجامعة، في حين نجد أن هذه النسبة في جامعات اليابان مثلاً لا تتعدى أستاذ (١ - ١١) لكل إحدى عشر طالباً، وفي جامعات أخرى تصل إلى (١ - ٨).

ويتوافر لدى معظم الجامعات الأمريكية الأعداد المناسبة من أعضاء هيئة التدريس ، فقد تبين من إحصائية اليونسكو في عام ١٩٧٧، أن نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب والجامعات تصل (١ : ١٠) أي بواقع عشرة طلاب لكل عضو هيئة تدريس ، وتراوحت هذه النسبة من (١ : ١٥) إلى (١ : ١٧) وذلك في الفترة من ١٩٨٥ وحتى عام ١٩٩٤ وكانت في الكليات العلمية تتراوح بين (٨ : ١)، و(١٢ : ١) في العام الدراسي ١٩٩٢/١٩٩٣.^(١)

أما في جامعاتنا تصل في بعض أقسام العلوم الإنسانية إلى المئات، مقابل الأستاذ الواحد ولعل هذا ما أورده بعض أعضاء هيئة التدريس أثناء مقابلتهم وشكواهم من ارتفاع عدد الطلاب في المواد العامة، وبعض أقسام العلوم الإنسانية ولهذا نرى أن نقترح:

تحقيق المعدل العالمي لنسبة الطلاب والأستاذ ويمكن أن يتم ذلك من خلال:

(١) عبد الباسط محمّد نياض شحاتة : مرجع سابق، ص ٣١٣.

أ- تقسيم الطلاب إلى مجموعات مناسبة تراعى فيها المعدل العالمي، كأن تكون المجموعة في الكليات العلمية (١ - ٨) وكليات العلوم الإنسانية حسب التخصص، فالأقسام التي لا يتطلب الدراسة فيها المعلم، والوقوف على بعض الوسائل التعليمية الدقيقة يمكن أن تكون المجموعات فيها لا تقل عن (٢٥) طالب.

ب- زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس ، وذلك من خلال إعداد خطة عمل للجامعة تقوم من خلالها بحصر عدد الطلاب في الجامعة، وعدد الطلاب الذين سوف يلتحقون بها في سنوات قادمة ، ويتم ذلك من خلال العمل على فتح برامج للدراسات العليا في الداخل تمنح المؤهلات العلمية المطلوبة، من حملة الماجستير والدكتوراه، ويتم ذلك من خلال دعم المكتبات الجامعية بالمراجع، والمصادر والتقنية الحديثة ، واستجلاب بعض من أعضاء هيئة التدريس المشهود لهم بالكفاءة في تخصصاتهم من الدول العربية، والأجنبية لتدعيم برنامج الدراسات العليا في جميع التخصصات ، بالإضافة إلى الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس المحليين، والمؤهلين بالتدريس لحملة الماجستير والدكتوراه.

ج- العمل على تنشيط البعثات لأعضاء هيئة التدريس من حملة الماجستير على الأقل في التخصصات النادرة إلى الدول المتقدمة، لاستكمال دراستهم وحصولهم على درجة الدكتوراه مع محاولة السير في فتح دراسات للحصول على درجة الدكتوراه بشكل متوازي مع البعثات.

ج- عضو هيئة التدريس الجامعي والإمكانات المتاحة له:-

يعانى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من عدد كبير من المشكلات، ابتداء من المرتبات إلى الترقيات وحضور المؤتمرات ، وهذا ما تبين في الفصلين الثاني والثالث ، فأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية ينظرون إلى أنفسهم، متقلين بعبء العمل التدريسي، وأنهم لا ينالون ما يستحقون على ذلك من أجر ، بالإضافة إلى أن ظروف الحياة وقسوتها المادية تتابعهم في عملهم، الأمر الذي جعل منهم طارقين لأبواب التعاون خارج كلياتهم، والدوائر الرسمية والخاصة ، وعلى حساب صحتهم وعملهم الرئيسي في جامعتهم، من تدريس وبحث علمي وكل ذلك من أجل الحصول على المرتبات التي تكفي للقامة العيش .

ويعانى أعضاء هيئة التدريس من النقص الشديد، في الوسائل المساعدة على قيامهم بوظائفهم على الشكل المطلوب، حيث لا توجد مكاتب لهم بل يشترك في المكتب الواحد أكثر من أستاذ مما يحد من استغلاله في مراجعة دروسه واستقبال طلابه، وأن توفر المكتب فهو عبارة عن حجرة بها عدة كراسي وطاولة وتفنقر إلى أجهزة الهاتف والكمبيوتر، التي من شأنها

أن تجعل من عضو هيئة التدريس متابعاً لما يحدث في مجال تخصصه، عن طريقة اتصاله بشبكة الإنترنت العالمية بالإضافة إلى عدم توفر تكييف خاص بالمكتب...إلخ.

أما أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات الأمريكية، تتوافر لهم الإمكانيات اللازمة. (١)

فيتوفر لعضو هيئة التدريس مكتب مجهز تجهيزاً متكاملاً، وهو مرتبط مع شبكة المعلومات العالمية من خلال أجهزة الكمبيوتر، بالإضافة إلى خدمات الفيديو توكس المرتبطة بالمكتبات، ومراكز البحوث ومصادر المعلومات داخل الجامعة وخارجها، وهذه الخدمات إضافة إلى البيئة التعليمية المتكاملة، توفر لعضو هيئة التدريس الوقت والجهد، والمال الذي يمكنه من الكفاية والتحليل والاكتشاف. (٢)

وفيما يتعلق بالجانب المادي فإن متوسط المرتب السنوي لأعضاء هيئة التدريس، يختلف في الجامعات الأمريكية بين الولايات المختلفة، فوصل في بعض الولايات إلى نصف المتوسط القومي وأكثر قليلاً من ثلث المتوسط السنوي لأعضاء هيئة التدريس في بعض الولايات، مما انعكس على أداء المدرسين الذي يختلف من ولاية لأخرى. (٣)

وبينت الإحصاءات ارتفاع متوسط مرتبات أعضاء هيئة التدريس في ٩٧٩ كلية بالنسبة لكل العاملين بتلك الكليات من أعضاء هيئة التدريس والإداريين، وبشكل عام زاد متوسط مرتبات الجامعات الخاصة والعامة نتيجة للارتفاعات الأمريكية. (٤)

وأستاذ الجامعة هو محور الأداء الجامعي في وظائف الجامعة الثلاث، تدريس، بحث علمي، خدمة المجتمع، وإن أي ارتفاع في أداء الأستاذ الجامعي يرتفع معه أداء الجامعة ككل.

وبالنظر إلى وضع عضو هيئة التدريس الحالي، في جامعاتنا العربية نجد أن أدائه قد تدنى وأصبح بعيداً عن تحقيق المهام الأساسية، التي ينبغي أن يقوم بها، وترجع أسباب ذلك إلى:

أ- نظام تعيين أساتذة الجامعة.

(١) محمود صالح خالد: دراسة مقارنة لنظام تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعات مصر العربية في ضوء خبرات كل من إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٣، ص ٩.

(٢) محمود أحمد محمود مساد: مرجع سابق، ص ٢١٨.

(٣) عبد الغني عود: الأيديولوجيا التربوية مدخل لدراسة التربية المقارنة، القاهرة، ط٤، دار الفكر العربي، ١٩٩٠، ص ٦٤٣.

(٤) عبد الباسط محمد دياب: مرجع سابق، ص ٣٢٨.

ب- ضعف الإمكانيات المادية المخصصة لعضو هيئة التدريس الجامعي، للقيام بمهامه، سواء أكانت في مجال البحث أم التدريس.

ج- انخفاض دخل عضو هيئة التدريس، مما صرفه عن العمل الجامعي، وعدم التفرغ التام وقيامه بتنمية موارده الخاصة خارج الجامعة، وداخل الجامعات بالتكالب على التدريس، واللجان وإصدار المذكرات والكتب التي تلعب دوراً كبيراً في التلقين وواد الفكر والابتكار.

د- التدهور والتسبب الحادث في طرق تقييم وترقية أستاذ الجامعة من قبل لجان الترقيات. ولكل ذلك نرى اقتراح الآتي:

١- تحديد توصيف دقيق لعمل عضو هيئة التدريس الجامعي في الوظائف الثلاث، التي يجب أن يؤديها من تدريس وبحث علمي، وخدمة مجتمع، ويجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تقديم عضو هيئة التدريس للترقي.

٢- يتم تعيين عضو هيئة التدريس في الجامعة، بإتاحة الفرصة أمام الراغبين، وذلك بعد تقويم أدائهم وتجربتهم لمدة عام دراسي على الأقل.

٣- استحداث لجان الترقيات لأعضاء هيئة التدريس من داخل الأقسام والكليات.

٤- تنشيط نظام البعثات الخارجية لأعضاء هيئة التدريس، في مهمات علمية وزيارات ميدانية علمية لجامعات أجنبية ذات مستوى عالٍ.

٥- تحسين الوضع المادي لعضو هيئة التدريس، من خلال إتاحة الفرصة له في الاشتراك في البحوث لمؤسسات المجتمع، والندوات التي يعقدها القسم بمقابل أجر مادي، بالإضافة إلى الاعتماد عليهم بتقديم الاستشارات إلى المؤسسات الاقتصادية كلاً في مجال تخصصه.

٦- توفير مكتب خاص لكل عضو هيئة تدريس، ويكون مزود على الأقل بخط هاتفي وجهاز كمبيوتر، حتى يتمكن من الاتصال بشبكة المعلومات المحلية والعالمية.

٧- تسهيل حضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات العلمية المحلية والدولية، وذلك من خلال الاعتماد على الأقسام في تولى إيفاد الأساتذة حتى تتمكن من تقليل الإجراءات الإدارية، بالإضافة إلى وضع معيار من شأنه أن يتيح الفرصة لاشتراك جميع أعضاء هيئة التدريس في القسم الواحد بغض النظر عن الرتبة الأكاديمية.

٨- الدعم المادي لحضور المؤتمرات، وذلك من خلال المشاركة في تغطية حضور العضو للمؤتمرات الدولية (من تذاكر سفر) وإقامة ورسوم اشتراك.

٩- زيادة مرتبات أعضاء هيئة التدريس، بما يتناسب مع رجال الدولة من قضاة، ووزراء وبما يتناسب مع المستوى المعاشي له ، ويكون ذلك بمتابعة التغيرات التي تطرأ على ارتفاع مستوى المعيشة، والعمل على مواكبة المرتبات الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس، للتغيرات التي تطرأ على زيادة الأسعار.

١٠- رصد الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية في العمل الجامعي، بما يؤدي إلى خلق التنافس العلمي الشريف الذي يدفع بعضو هيئة التدريس، نحو تنمية معارفه وإبراز قدراته فيعكس إثارها على كافة أوجه نشاطات العمل الأكاديمي بالجامعة، مما يزيد من ازدهارها وزيادة إنتاجها وتحسين جودتها وبالأذات فيما يتعلق بجانب التأليف والبحث العلمي.

١١- توفير الجو العلمي المناسب، والمناخ العلمي الأكاديمي السليم للعمل الجامعي، من حرية أكاديمية للعضو في مجال التدريس والبحث والنشر، وإقامة الحوارات الفكرية الهادفة والمناقشات العلمية الجادة، مما يسهم في إثراء البحث العلمي وصقل كفاءات عناصر الجامعة ، لأن توفر البيئة المناسبة، يحقق هدف العلماء والباحثين وهيئات التدريس بالجامعة، إذ إن التحدي العلمي فيها يشد قدراتهم ويبعث فيهم روح التحدي العلمي وذلك النوع من التحدي الذي لا يعرف حدوداً، والذي تتسع أفاقه باتساع العالم، وتتعلم أبعاده بقدر ما يستطيع العقل البشري أن يقوم وأن يبحث بفضل ما وضع الله فيه سبحانه وتعالى من قدرة. (١)

د- القصور في إعداد عضو هيئة التدريس:-

بينت الدراسة في فصلها الثالث والرابع القصور الواضح في إعداد وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي، مع الاتفاق على أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية والأجنبية، يتم إعدادهم وفق برامج مشابهة تبدأ بتفوقه في المرحلة الجامعية، ومن بعدها حصوله على درجة الماجستير ثم درجة الدكتوراه .

وهناك اختلاف كبير بين التدريس، والبحث فلكل منهم طبيعته ومهاراته، فالقدرة على إجراء البحوث لا تعنى القدرة على التدريس. (٢)

وبالتالى لا يكفى أن يكون عضو هيئة التدريس ملماً بالمادة التعليمية، و متمكناً فيها كي يكون ناجحاً في تدريسه ، بل يجب أن تقترن هذه القدرة العلمية بقدرة مهنية متمثلة في كيفية

(١) محمد عبد العليم مرسى: نزيف العقول البشرية، الرياض، عالم الكتب، ١٩٨٣، ص ١٠٧.

(٢) لبنة أبو نوار. عبد الله أبو بطانة: "الحاجة إلى التصوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية فى الجامعات العربية"، مجلة التربية الجديدة، عدد ٥١، ١٩٩٥، ص ١٢٢.

إيصال المعلومات إلى الطلبة، بما يساعدهم على الاستيعاب، والفهم من خلال كفاءة أسلوب عرض المادة العلمية ، والقدرة على التعبير والإيضاح وتحفيز الطلبة. (١)

وأدركت جامعات كثيرة في العالم أهمية تطوير الكوادر التدريسية، وبادرت بإعداد برامج تأهيلية لهم واستحداث مراكز تربوية لمساعدة أعضاء هيئات التدريس في الأمور المتعلقة، بتحسين عملية التعليم والتعلم وإعطاء الأولوية في برامجها إلى تدريب أساتذة الجامعات مهنيًا قبل الخدمة وأثناءها. (٢)

وكانت هناك محاولات مختلفة لغرض تطوير إعداد المدرس الجامعي، تحت تمويل مؤسسة فورد حيث صممت وعملت سلسلة من البرامج، التي تبدأ بالتعرف على الطالب الذي له ميول للتدريس الجامعي. ثم إعداده لذلك ابتداء من السنة الجامعية الثالثة وحتى السنة الأولى في الدراسات العليا.

وفي جامعة ميتشيجان أنشئ مركز لتعليم التدريس، والذي يكون من ضمن وظائفه إجراء بحوث حول التدريس الجامعي، مع إعطاء أهمية لدراسة استخدام الأجهزة التكنولوجية الحديثة من التعليم الجامعي، مثل التعليم المبرمج ومكتبة التدريس. (٣)

ولقد أدركت جامعات مصرية عديدة، وخاصة جامعة عين شمس أن النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي أمر حتمي تفرضه الكثير من المتغيرات العلمية والتكنولوجية والمجتمعية.

وأنشئ مركز تطوير التعليم الجامعي في جامعة عين شمس، لغرض إعداد المعلم الجامعي الذي تضمنت أهداف إنشائه، ومهامه في إجراء البحوث العلمية لتقويم وتطوير البرامج التعليمية بكليات الجامعة، وعقد الندوات والمؤتمرات والتدريب وغيرها، مما ساعد على التطوير الحقيقي لمستوى المعلم الجامعي وخاصة من الناحية المهنية. (٤)

وقامت عدة برامج ودراسات أخرى، لتطوير التعليم الجامعي من قبل بعض الأساتذة في الجامعات العربية المختلفة، ولعل من أبرزها دراسة الدكتور عبدالفتاح جلال حول إعداد هيئة التدريس بالجامعة، والتي بين فيها أن أعضاء هيئة التدريس من أهم مدخلات التعليم الجامعي،

(١) هادي محمود شموخي: مرجع سابق، ص ٢٥٤.

(٢) عماد زكري ، مهني غنايم، "التأهيل التربوي للمدرس الجامعي"، دراسة ميدانية بجامعة الملك فيصل، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد ٢٦، ١٩٩١، ص ٩٧ - ١١١.

(٣) صبحي عبد الحفيظ القاضي: "عضو هيئة التدريس الجامعي إعداد، مسؤولياته، مشكلاته"، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية ، المنعقدة بجامعة الملك سعود من ٢٧/٢-٢٢/٣، ١٩٨٣، ص ٨ - ٩.

(٤) أحمد حسين اللقاني: "النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي"، دراسات في التعليم الجامعي، مجلة غير دورية تصدر عن مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ١٩٩٣، ص ٥٣.

وأكد على أن إعداد عضو هيئة التدريس، يجب أن لا يقتصر على الجانب العملي بل لابد من تزويدهم بكفايات التدريس الجامعي، وبكفايات التوجيه العلمي للطلاب، والتوجيه في الإشراف على بحوث الطلاب. (١)

إن ما يواجهه التعليم الجامعي من مشكلات وتحديات، يفرض علينا إيجاد نوعية من أعضاء هيئة التدريس تتوافق وتتلاءم مع هذه التحديات، التي وضعت أمام عضو هيئة التدريس الجامعي، وأشار أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس، إلى غياب السبل الجيدة التي تعمل على إعداد وتنمية عضو هيئة التدريس تربوياً، ومهنياً بما يتناسب ومتطلبات العصر من تكنولوجيا، وتدفق معلومات، واستحداث طرائق للتدريس، الأمر الذي أدى إلى قول أحد الأساتذة إلى أن عضو هيئة التدريس ينقصه في بعض الكليات الإعداد التربوي اللازم للتعامل مع أعداد الطلاب الكبيرة، وبحاجة إلى معرفة بطرق التدريس المناسبة، وأنواع الامتحانات وكيفية وضعها، بالإضافة إلى استغلال التكنولوجيا الحديثة من حاسب آلي وإنترنت والاستفادة منها، وربما العدد الكبير من أعضاء هيئة التدريس الشباب، ينقصه تعلم اللغة الأجنبية المناسبة، ومن هنا يجب علينا العمل على مساعدة نمو عضو هيئة التدريس، وتنميته ولا يتأتى ذلك إلا من خلال الوقوف على برامج الإعداد، والتي أقامتها بعض الجامعات العربية، واقتراح السبل للرفع من إمكانيات عضو هيئة التدريس إلى مستوى زملائه في الدول العربية والدول الأجنبية. وبالرجوع إلى البرامج التي قامت بإعدادها الجامعات، في بعض الدول العربية يمكن أن نقترح الآتي:

أن إنشاء مركز متخصص تحت اسم مركز تطوير التعليم الجامعي الهدف من إنشائه، يتمثل في إعداد البرامج، والندوات وورش العمل التي تعمل على تحسين مستوى التعليم الجامعي، وذلك من خلال الوقوف على مشكلاته، وأهم السبل لعلاجها والقيام بإعداد دورات تنمية تربوية لأعضاء هيئة التدريس، الجامعي، وتبصيرهم بما يتناسب مع التطورات العالمية في مجال تنمية أعضاء هيئة التدريس ويتولى هذا المركز الإشراف على إعداد عضو هيئة التدريس وتنميته وذلك من خلال:

١- عندما يحصل المعيد على الماجستير، ينبغي أن ينضم إلى دورة تدريبية مكثفة لا تقل مدتها عن ثلاثة شهور يدرس خلالها بعض الجوانب النظرية، والتطبيقية في العلوم التربوية، وضرورة إلمامه بالمهارات الأساسية اللازمة للعمل في مهنة عضو هيئة التدريس

(١) أحمد محمود عياد: إعداد عضو هيئة التدريس بالجامعة، مرجع سابق، ص ٢٤٠ - ٢٦٢.

الجامعى ؛ حيث يتناول دراسات متعمقة تحدد من خلالها المعارف، والمفاهيم والاتجاهات والمهارات الأساسية اللازمة للأستاذ الجامعى.

٢- قد تتعاقد الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس من خارجها من حملة الدكتوراه، وكذلك قد يحصل بعض من أعضاء هيئة التدريس، على درجة الدكتوراه من الخارج، ينبغي التعرف على ما حصل عليه كلا منهما من دراسات تربوية إن كانت مناسبة أو غير مناسبة؛ حيث من خلال ذلك يمكن أن يعفى بعضهم، أو أن تكون شرطاً من شروط انضمامه لعضوية هيئة التدريس فى الجامعة.

٣- أن يعمل المركز على عقد دورات تجديدية يحضرها كل من يتقدم لشغل وظيفة أعلى من الوظيفة السابقة تقدم فيها كل المستحدثات فى العلوم التربوية، والتجارب الجديدة ونتائج البحوث والإبداعات المحلية والعربية والعالمية.

٤- تنظيم برنامج ندوات سنوي يدعى إليه كل أعضاء هيئة التدريس، بحيث يتم تناول قضايا التعليم الجامعى ومشكلاته والجامعة ووظائفها الثلاث، والأستاذ الجامعى ومواصفاته والتزاماته، والقيادة التربوية الناجحة، وتجديد العملية التعليمية فى التعليم الجامعى وسبل رفع الكفاية فى التعليم العالى والجامعى، واستراتيجيات التقويم.

٥- تعريف عضو هيئة التدريس بطرق التدريس الجامعى، والمنهج الجامعى وأسس التعليم ونظرياته، وخصائص الطالب فى التعليم الجامعى، والتوجيه التربوي والإرشاد النفسى للطالب.

٦- عقد ورش عمل يتم من خلالها تبصير أعضاء هيئة التدريس فى الدرجات العلمية المختلفة بتكنولوجيا التعليم، وتقويم العملية التربوية والإدارة العلمية التعليمية.

٧- تنظيم مؤتمر سنوي على مستوى الجامعة، تختار لكل منها موضوعاً محورياً مهماً، يتناول إحدى القضايا الأساسية فى مجال التعليم الجامعى، ويعمل المؤتمر على جذب أصحاب الخبرات المحلية والعربية والعالمية، مما يساعد على احتكاك أعضاء هيئة التدريس بمثل هذه الخبرات.

٨- تيسير حضور المؤتمرات المتخصصة فى موضوع تطوير التعليم الجامعى، وخاصة من حيث نظم القبول، ونظم الدراسة، ومحتويات المواد الدراسية، وأسلوب تنظيمها، وأنماط عرض المادة العلمية، وما يرتبط بها من أنشطة ميدانية معملية، وأساليب التقويم.

٩- أن يقوم المركز بإصدار نشرة ربع سنوية، تضم كل ما هو جديد في ميدان التجارب، والبحوث والتجديدات واحتوائها على آراء أعضاء هيئة التدريس حول قضايا التعليم الجامعي، وتساؤلاتهم حول ما يتعرضون له من مشكلات أثناء ممارستهم لعملهم.

١٠- تصحيح المناهج الدراسية، والوحدات والموديلات والخصائص التعليمية، وغيرها من أشكال التجديد التربوي، والتدريب على مهارات التدريس، من خلال أسلوب التدريس المصغر، والتدريس للمجموعات الصغيرة، والتدريب على استخدام الأجهزة، وإعداد المواد التعليمية اللازمة بما في ذلك الحواسيب الإلكترونية، وأساليب تعليم المجموعات الكبيرة، والتدريب على إعداد الجداول وبناء الأسئلة وتصميم الأوراق الامتحانية النظرية، والعملية وطرق إعداد وسائل التقويم المناسبة لتقويم المنهج، ولتقويم أنماط التدريس والتفاعلات أثناء التدريس.

١١- تنظيم برامج لربط أعضاء هيئة التدريس بقطاعات الإنتاج، والخدمات ومحاولات العمل التطبيقي المناسبة لتخصصاتهم، وذلك لاكتساب الخبرة العملية، وإجراء البحوث الميدانية وتقديم الاستشارات العلمية لتلك الجهات، وتجميع المعلومات التي تفيد في تطوير المواد التعليمية التي يقدمها لطلابه.

١٢- تنمية فرص البحث العلمي المشترك بين الأقسام والكليات كوسيلة لفتح آفاق المعرفة المتكاملة لأعضاء هيئة التدريس.

١٣- تيسير حصول أعضاء هيئة التدريس على المعلومات العلمية المتخصصة، من خلال شبكة الإنترنت وذلك من خلال فتح قاعة داخل المركز للإنترنت، وتكون مجهزة بأحدث الأجهزة ويناح استخدامها لهم في فترة طويلة من اليوم.

١٤- أن يعمل المركز بالتعاون مع أقسام اللغات في الجامعة، على فتح دورات تأهيلية لأعضاء هيئة التدريس، لإجادة اللغات الأجنبية والعربية، وذلك من خلال توفير الإمكانيات الحديثة من معامل وأساتذة لتعلم اللغة، وأن يراعى في أوقاتها مناسبتها مع أوقات أعضاء هيئة التدريس، ودون الإخلال بقيام عضو هيئة التدريس بوظائفه في التدريس والبحث.

هـ- القصور في النظام الإداري للجامعة والكليات والأقسام بها:-

إن النظام الحالي للتعليم الجامعي في الدول العربية، يعاني من أوجه قصور كبيرة، مما يجعله غير قادر على تحقيق مهامه، وذلك راجع في جزء منه إلى عدم مقدرة إدارة الجامعات على التطوير السريع لملاحقة المنجزات العلمية والتكنولوجية في العالم، وذلك نتيجة لخضوعها

لنظم جامعة غير مستقلة لا تسمح لها بالحركة، والتطور بما يتلاءم مع التقدم السريع، والمذهل الحاصل في العلوم والمعارف والتكنولوجيا، ومن ثم التغيير السريع في متطلبات التنمية.

وهذا ما كان واضحاً في دراستنا هذه في فصليهما الثالث والرابع، والمتمثل في البيروقراطية التي تعاني منها إدارات الجامعات، والروتين الإداري الممل في عملها، بالإضافة إلى عدم وجود الاستقلالية الذاتية، للجامعات والكليات والأقسام فيها، فلا تزال تحت قيادة مركزية منطلقة من (الوزارة الخاصة بالتعليم) على مستوى الدولة، فالجامعات الأمريكية تتميز بالتنوع والتعدد ما بين الحكومة (العامة) والخاصة، كما أنها جميعاً مستقلة في النواحي العلمية، والتعليمية والإدارية رغم اعتمادها على المعونات الحكومية، إلى جانب التبرعات والهبات من المؤسسات الاجتماعية، والأفراد الموسرين ومشروعاتها البحثية الإنتاجية، وغيرها ولا توجد سلطة عليا تفرض سيطرتها على الجامعات الأمريكية، سواء أكانت عامة أم خاصة. (١)

وتعتبر جامعات المملكة المتحدة جامعات أهلية مستقلة، بالرغم من أنها تنشأ بمراسيم ملكية تتحدد فيها واجباتها، ووظائفها وهيكلها الإدارية، وتعتمد في تمويلها على المنح الحكومية، وهي مستقلة في توزيع موازنتها كيفما تشاء، وتحدد مستويات تأهيل طلابها بالقدر الذي تقابل به احتياجات المجتمع الحاضرة والمستقبلية، بجانب تحديدها لمستويات القبول وأعداد الطلاب وتعيين أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم. وهذا ما يلاحظ في باقي جامعات الدول المتقدمة من حصولها على استقلالها الإداري والمالي.

ومما سبق نلاحظ بأن قضية استقلال الجامعة، هي أهم القضايا على الإطلاق، والتي من شأنها إذا ما حسمت أن تنتهي كل أوجه القصور الأخرى، التي تشوب العملية التعليمية بالجامعة، وفي هذا الإطار فإن التدخل السياسي، والبيروقراطي في أمور الجامعة، أدى إلى تأصيل السلبية وعدم الانتماء لكل من الطالب والأستاذ على حد سواء (٢)، وبناء على ذلك يمكن أن نقترح الآتي:

١- إعادة بناء التعليم الجامعي على مستويات أربعة على النحو التالي (٣):

أ) المستوى الأول (مجلس الأمناء) يجب أن يمثل الحكومة وقطاعات الأعمال الخاصة، وقطاعات الصناعة، والمصارف لضمان تمويل الجامعة، وبالتالي ضمان استقلاليتها وتوفير التوجيه الملائم.

(١) The International Encyclopedia of Higher Education, vol.7, (San francisco: Jossey – Basspublishers 1977), P. 3216.

(٢) خالد عبد السلام الشاذلي: "ورقة جامعة الإسكندرية"، كلية الزراعة، مؤتمر جامعة القاهرة لتطوير التعليم

الجامعي، رؤية لجامعة المستقبل في ٢٢ - ٢٤/ مايو ١٩٩٩، الجزء الثاني، ص ٦٦٨.

(٣) مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية: مرجع سابق، ص ص ١٤٤-١٤٦.

ب) المستوى الثانى (مجلس الجامعة): يغطى هذا المستوى الاستراتيجية، وخطة العمل وضمنان تنفيذ البرامج المختلفة والتقييم .

ج) المستوى الثالث (مجلس الكلية) ويختص بتطوير المناهج والمقررات ذات الموضوع الاكاديمى الواحد أو الموضوعات الأكاديمية المتعددة أو المتداخلة .

د) المستوى الرابع (مجلس القسم): وهو الوحدة الأساسية للإشراف على التعليم، والأبحاث لضمان جودتها وتميزها.

ويجب أن تخول الأقسام العلمية والكليات وعملائها ورئيس الجامعة ونوابه، صلاحيات تنفيذ البرنامج وإعداد ميزانية الجامعة بأكثر الطرق فاعلية، من أجل توفير تعليم ذو مستوى متميز .

٢- تمكين واضعى السياسة الجامعية من العمل على تحقيق استقلال الجامعة الإداري والمالى، وتكون لها حريتها الكاملة، في اتخاذ قراراتها الداخلية في نظامها والبت في أمورها، ثم تكون لها إيراداتها الخاصة بها والتي يمكن أن تحصل عليها من استثماراتها لمراقفها، وتقديم خدماتها والمصروفات المحصلة من الطلبة، والتي يفضل أن تزداد بقدر الضعف من الطلبة الراغبين، وكذلك المبالغ المتحصل عليها من أجور أبحاث يقوم بها أعضاء هيئة التدريس لمؤسسات الدولة المختلفة، العامة والخاصة، بالإضافة إلى ما يخصص لها من الميزانية العامة للدولة، بشرط أن لا تتدخل في طريقة إنفاقه، وينبغي أن لا يكون الروتين الإداري عائقاً يحول دون صرف الاعتمادات المخصصة للجامعة.

٣- منح الصلاحيات الإدارية الكاملة للكليات، فيما يخص قبولها لأعداد الطلاب بما يتناسب مع إمكانياتها، والسماح لها بإيجاد بعض المصادر الذاتية، من خلال استثمارها في بعض مراقفها، وتشجيع فتح نظام الانتساب في بعض أقسام الكليات، التي تسمح بذلك للأفراد القادرين على دفع رسوم الانتساب في فترات مسائية أو ليلية.

٤- ترك حرية الأقسام فى الكليات لاختيارها لأعضاء هيئة التدريس ، تعيينهم وترقيتهم. وتحديد أعداد الطلاب التي يمكن أن يتم استيعابها فيها.

٥- أن يسمح لأعضاء هيئة التدريس فى كل قسم بدراسة المناهج الدراسية، وتحديثها بما يتناسب والتطورات العلمية، مع تسهيل الإجراءات المطلوبة في ذلك.

٦- إبعاد الإدارة العامة فى الجامعة والكليات عن الروتين والبيروقراطية، فى إتمام إجراءات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بترقياتهم وأجورهم المالية.

٧- تحديث الإدارة داخل الجامعة من خلال استخدامها للحاسب الآلي، في عملها الإداري وتزويدها بأفراد يتمتعون بقدرات إدارية جيدة، يسهل تعاملهم مع أعضاء هيئة التدريس.

٨- إدخال الأسلوب الحديث في الإدارة، وذلك من خلال القيام بدورات تدريبية للموظفين على الأجهزة الحديثة في الإدارة، مع تزويدهم بالأساليب الإدارية الحديثة في التعامل مع الأفراد.

٩- أن تقوم الجامعة بتشكيل مجلس يتكون من مجموعة منتقاة، ومتميزة من الكفاءات الإدارية والقانونية بمشاركة مؤسسات المجتمع، ويقوم هذا المجلس بتنمية موارد الجامعة المالية، ويكون رئيس الجامعة عضواً بهذا المجلس، بحكم منصبه ولا يقوم برئاسته، وعلى هذا المجلس التخطيط للجامعة، وتصبح استراتيجياتها بعيدة المدى، ويقوم بتقييم أداء الجامعة ومدى ما تحقق من أهداف خطة الجامعة، وما تم جذبه من موارد وأموال لدعم الجامعة.

١٠- منح الجامعة الاستقلالية في وضع لوائحها الداخلية، وتعديل مناهجها الدراسية وهيكلها العام بما يتواءم مع التوجهات الوظيفية، والإقليمية والعالمية في مجالات العلوم والتنمية.

١١- تشجيع تعاقب رئيس الجامعة ونواب رئيس الجامعة، وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام لإتاحة الفرصة لنمط جديد من الإدارة، بالإضافة إلى السماح إلى الأساتذة بألا يكونوا غائبين لفترة طويلة عن أبحاثهم وانشطتهم الأكاديمية.

وفيما يتعلق بتحسين مستوى الالتزامات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ينبغي الأخذ بالمقترحات السابقة التي تعمل على توفير المصادر المختلفة، لعضو هيئة التدريس من كتب ودوريات ومراجع ووسائل تكنولوجية، يمكنه استغلالها في الحصول على المعرفة حتى يتمكن من تطوير نفسه في التدريس، والتقليل من النصاب التدريسي له، وذلك في تخفيض عدد الساعات بما يتناسب ووظائفه، التي ينبغي أن يقوم بها وتقليل عدد الطلاب في القاعات وذلك من خلال الاعتماد على النسبة العالمية بين الطالب والأستاذ.

ومع السعي في نفس المستوى لتحسين الظروف المادية له، حتى يتسنى له التفرغ الكامل للقيام بوظائفه داخل الجامعة مبتعداً عن التعاون المرهق له في الجامعات والكليات والمؤسسات الأخرى، ويجب أن تعمل الجامعة على مساعدة عضو هيئة التدريس، للارتقاء بمستواه المهني، بما يتناسب مع زملائه في الدول المتقدمة، وذلك من خلال تيسير الاطلاع له على كل حديث في مجال تخصصه وتشجيعه على الاشتراك في المؤتمرات المحلية، والعالمية وفتحها لمراكز من شأنها تقريب ما يحدث في العالم من تطور إليه، سواء أكان ذلك في استخدام التكنولوجيا أم بوقوفه على نتائج البحوث في مجال تخصصه.

وأن تعمل الجامعة على الربط بينها وبين مؤسسات المجتمع، وذلك من خلال تيسيرها ومساعدتها على إحياء العلاقة فيما بينهما من خلال عقد الندوات المشتركة والبحث والغوص في مشاكل المجتمع ومؤسساته واعتماده كواقع للدراسة الميدانية للجامعة وطلابها.

وكذلك يجب أن يتعزز دور النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس، ونقابات الجامعات والكليات في مساعدتها لأعضاء هيئة التدريس في تبنى مشاكلهم، والاشتراك في إيجاد الحلول لها، والعمل على اشتراكها في اتخاذ القرارات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، على المستوى العام للنقابة العامة، أو على مستوى نقابة الجامعة، فهي التي تكون لديها العلم بما يصلح لأعضاء هيئة التدريس باعتباره أساس من أسس تكوينها.

وتكثيف مشاركة أعضاء هيئة التدريس على مستوى القسم والكلية، والجامعة في القرارات الصادرة على كل مستوى، والعمل على إيجاد نوع من المناخ العلمي بين هذه المستويات المختلفة والمناخ الاجتماعي العائلي بين أعضائه.

التوصيات العامة التي يرى الباحث طرحها :

- ١- يجب على الجامعة بكلياتها المختلفة العمل على تحسين تعليم الطلاب بشكل فعال.
- ٢- تفعيل دور نقابة أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال حثها على مساعدة أعضاء هيئة التدريس في حل مشاكلهم، واشتراكها في صناعة القرارات المتعلقة، بمهنة أعضاء هيئة التدريس.
- ٣- العمل على اشتراك أعضاء هيئة التدريس في القرارات التي تخدم العملية التعليمية في الجامعة وخارجها.
- ٤- على الجامعة منح الاستقلال الذاتي، للكليات في البحث عن مصادر تمويلية لها وذلك من خلال استفادتها من المواقع الاستثمارية بداخلها.
- ٥- الحرص على تشكيل لجنة تختص بترقية عضو هيئة التدريس، تكون من ذوي الكفاءات الإدارية العالية والمشهود لها بالنزاهة العلمية والموضوعية.
- ٦- العمل على الحد من دخول الأشخاص الخارجيين إلى الجامعة، وذلك بوضع ضوابط تنظم الدخول وجعلها مقتصرة على الأساتذة، والطلاب والموظفين والزائرين من ذوي الحاجة للجامعة ومرافقها.
- ٧- تنظيم العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي مما يساعد على دراسة مشكلات المجتمع.

- ٨- العمل على فتح مركز لتطوير التعليم الجامعي أسوة بالجامعات العربية والدولية، الغرض منه دراسة مشكلات التعليم الجامعي، وعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وعقد المؤتمرات العلمية الدورية، والإشراف على صدور المجلات العلمية وتزويدها بالبحوث.
- ٩- إعادة النظر في أهداف التعليم الجامعي والفلسفة المبنية عليها، بما يتناسب مع التطورات العصرية وأهداف تقدم الأمة العربية والإسلامية والعالم بأسره.
- ١٠- العمل على تحسين طرق تعلم الطلاب، من خلال الإسهام في إدخال الأدوات التكنولوجية الحديثة في معامل الجامعة.
- ١١- العمل على ربط الجامعة مع غيرها من الجامعات الليبية، والجامعات العربية والعالمية عن طريق شبكة معلومات.
- ١٢- العمل على تبادل الخبرات بين الجامعة، والجامعات الأخرى على المستوى المحلي والعربي والدولي.
- ١٣- العمل على إبعاد العمل الإداري في الجامعة عن الروتين، والبيروقراطية وتسهيل تنفق الإجراءات الإدارية بين الجامعة والكليات والأقسام بيسر.
- ١٤- يجب على الجامعة أن تعمل على تزويد الإدارة العامة، بالوسائل التكنولوجية الجديدة كالحاسوب؛ لإتمام وتيسير إجراءات أعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين.
- ١٥- العمل على رفع المستوى الوظيفي للإداريين في الجامعة، وذلك من خلال فتح دورات تدريبية لهم بين الحين والآخر، على استخدام الحاسوب وتقنياته وتبصيرهم بأهم الأساليب الإدارية الحديثة.
- ١٦- العمل على تحديد مواعيد بداية العام الدراسي، في كليات الجامعة والعطلات الرسمية، بالإضافة إلى تحديد زمن محدد لتسجيل الطلاب في الكليات والأقسام المختلفة.
- ١٧- العمل على تحديد نهاية العام الدراسي، والسماح للكليات بتحديد مواعيد امتحاناتها النهائية، كل حسب الاستعداد والوقت المخصص.
- ١٨- العمل على تحسين وتدعيم أعضاء هيئة التدريس، تجاه التزاماتهم المهنية المتعلقة بالتدريس، والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- ١٩- إعادة النظر في توزيع الساعات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لما ورد في اللائحة الجديدة والعمل على توزيعها ما بين الوظائف الثلاثة للجامعة.

٢٠- العمل على إيجاد قيود لتعاون الأساتذة خارج نطاق الجامعة، والتدريس في الجامعات والمعاهد الأخرى، والذي يعد استنزافاً كبيراً لطاقة ووقت عضو هيئة التدريس إزاء التزاماته المهنية في جامعته من خلال إخلاله بالتدريس الجيد، والبحث العلمي وخدمة المجتمع ومقابلته لطلابه في أوقات خارج المحاضرة؛ لتدليل بعض الصعوبات التي تواجههم في حياتهم العلمية، والتي تعمل على زيادة الترابط والعلاقات الحميمة بين الأساتذة والطلاب.

٢١- أن تعمل الجامعة على تضمين قراراتها ولوائحها مفهوم خدمة المجتمع، ويتم ذلك باستحداث مكاتب في الهيكلية الإدارية للجامعة والكليات، تختص بتنظيم العلاقة بين الجامعة والمجتمع أسوة بالجامعات في بعض الدول العربية والدول الأجنبية.

٢٢- تبصير أفراد المجتمع المحلي بالدور الذي يمكن أن تلعبه الجامعة في تطوير المجتمع، من خلال إشرافها على تقديم الاستشارات العلمية، والدراسات المتعلقة بالمشكلات التي يعاني منها المجتمع في شتى الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

٢٣- أن تعمل إدارة الجامعة على تنمية الشعور لدى أعضاء هيئة التدريس، بالانتماء والولاء لكلياتهم وجامعتهم وتعزيز مقومات ظاهرة الولاء المهني، لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، كالتضحية من أجل رفع السمعة الأكاديمية للتخصص، وحب المهنة، والاعتزاز بها، ورفع مستوى المعرفة الأكاديمي، وحب النمو والتطور أكاديمياً ومهنياً.^(١)

٢٤- إعادة النظر في نظام الدراسة المعتمد في الكليات، بما يتناسب مع إمكانيات كل كلية وكل تخصص.

٢٥- أن تعمل الجامعة على توفير متطلبات الحياة الكريمة، التي تليق بعضو هيئة التدريس، حتى يتمكن من التفرغ لأداء واجباته المهنية، في التدريس والبحث وخدمة المجتمع.

٢٦- أن تعمل الجامعة على التنسيق، في استغلال مرافق الكليات من قاعات، ومدرجات بين الكليات بما يساعد على تخفيف كثافة القاعات، أي النظر إلى استغلال هذه المرافق وفق وجهة نظر مركزية للكليات جميعها.

٢٧- أن تعمل الجامعة على مد فترة الدوام الرسمي داخل الجامعة، إلى الفترة المسائية؛ مما يساعد على استمرار إعطاء المحاضرات في جميع الكليات، وبما يؤدي إلى الاستغلال الأمثل لمرافق الجامعة.

(١) - محمد سرحان خالك : أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة

صنعاء - كليات التربية، مجلة جامعة دمشق، المجلد ١٧، عدد ٢/ ٢٠٠١ ص ٢١٤

المراجع

أولاً: المراجع العربية

ثانياً: المراجع الأجنبية

المراجع

المراجع العربية

أولاً: التقارير واللوائح :-

- ١- أمانة اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي: قرار الأمين رقم (٨٠) لعام ١٩٨١، بشأن تشكيل لجان لإعادة النظر في البيئة التعليمية ، ونظام التعليم فى ليبيا، طرابلس، ١٩٨١.
- ٢- أمانة مؤتمر الشعب العام :مدونة الإجراءات الرسمية، قانون ٨٣ رقم ١، سياسة تنظيم التعليم الجامعى، مادة ٢، ١٩٩٢ .
- ٣- _____ :مدونة الإجراءات الرسمية ، السنة الأولى العدد ١ ، ٢٠٠٢ .
- ٤- البنك الدولي: تقرير عن التنمية البشرية في العالم، واشنطن، ١٩٨٨ .
- ٥- تقرير المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (المركز العربي لبحوث التعليم العالى) ، المؤتمر الرابع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالى والبحث العلمى فى الوطن العربى ، دمشق، ١٩٨٦ .
- ٦- تقرير التنمية البشرية فى العالم (الحرية الثقافية فى عالمنا المتنوع) بيروت، ٢٠٠٤.
- ٧- تقرير التنمية البشرية فى الوطن العربى (جعل الخدمات تعمل لصالح الفقراء (٢٠٠٣).
- ٨- البنك الدولي: بناء مجتمعات المعرفة والتحديات الجديدة التى تواجه التعليم العالى، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط،(ميريك)، ٢٠٠٣ .
- ٩- جامعة قاريونس: تقرير نقابة أعضاء هيئة التدريس العام الدراسي ٩٨/٩٩م.
- ١٠- _____: تقرير نقابة أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بتاريخ ٢٣/٤/٢٠٠٤
- ١١- _____: تقرير نقابة أعضاء هيئة التدريس في العام الجامعى ٩٧/٩٨
- ١٢- _____: تقرير نقابة أعضاء هيئة التدريس في العام الجامعى ٢٠٠٣/٢٠٠٤
- ١٣- _____: تقرير نقابة أعضاء هيئة التدريس كلية الآداب ، العام الجامعى ٢٠٠٠ .
- ١٤- _____: تقرير نقابة كلية الآداب العام الجامعى ٩٧ ، ٩٨ .
- ١٥- _____: نشرة إحصائية عن جامعة قاريونس ، ٢٠٠٣
- ١٦- _____:لائحة أعضاء هيئة التدريس الجامعى مواد ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ .
- ١٧- اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالى: لائحة الدراسات العليا بجامعات الجماهيرية العظمى، الباب الأول، الفصل السابع، مادة (٥٠) تاريخ ٢٢/٩/٢٠٠٣.

- ١٨- اللجنة الشعبية للتعليم العالي والبحث العلمي ، لائحة الإيفاد للدراسة بالداخل، القرار رقم ٧٦٣ الصادر في ١٠/٩/١٩٩٤.
- ١٩- اللجنة الشعبية العامة: قرار اللجنة الشعبية العامة رقم ١٧، الفصل الأول، مادة ٢، سرت، ١٩٩٨.
- ٢٠- اللجنة الشعبية العامة: تقرير أمانة التعليم العالي، طرابلس، لسنة ١٩٨٩.

ثانياً: الكتب :-

- ١- أحمد إسماعيل حجي : الجامعة وقضايا المجتمع العربي في عصر المعلومات ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٢ .
- ٢- أحمد الفنيش وآخرون: التعليم العالي في ليبيا، دراسة مقارنة ، طرابلس، ط١، الهيئة القومية للبحث العلمي ، ١٩٩٨ .
- ٣- أحمد حسين اللقاني : مهارات التدريس الجامعي ، الأسس التربوية لإعداد المعلم الجامعي ، ط ٢ ، مطبوعات جامعة عين شمس ، ٢٠٠٠ .
- ٤- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات التربية والتعليم، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٨٠.
- ٥- أحمد سليمان عودة و فتحي حسن ملكاوي : أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، الزرقاء ، ط١، مكتبة المنار ،الأردن ، ١٩٨٧ .
- ٦- أحمد محمد عبدالسلام : القياس النفسي و التربوي ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٠ .
- ٧- بربرا ماتيز وأنا موانجي رث شليبتى : الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي. ترجمة: حسين عبد اللطيف بعارة ، وماجد محمد الخطايبه، عمان ، ط ١ ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن ، ٢٠٠٠ .
- ٨- بشير صالح الرشيدى: مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة ، الكويت ، ط١ ، دار الكتاب الحديث ، ٢٠٠٠ .
- ٩- ج.م.ع. : التعليم العالي مشكلاته وأسس تخطيطه، وزارة التعليم العالي، مطبعة القاهرة، ١٩٩٣ .
- ١٠- جابر عبد الحميد جابر و أحمد خيرى كاظم : مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة ، ط٢، دار النهضة، ١٩٧٨ .
- ١١- جابر محمود طلبة: التجديد التربوي من أجل جامعة المستقبل، المنصورة، مكتبة الإيمان ، ١٩٩٩ .

- ١٢- جون ويبست: **مناهج البحث التربوي** ، ترجمة عبد العزيز الغنام ، الكويت ، ط١ ، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي ، إدارة التأليف والنشر ، ١٩٨٨ .
- ١٣- جبر وناس : **التعليم العالي في مجتمع متعلم** ، ترجمة: شحدة فارح ، عمان ، دار البشير ، ١٩٩١ .
- ١٤- حامد عمار : **مواجهة العولمة في التعليم والثقافة** ، القاهرة ، ط١ ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، ٢٠٠٠ .
- ١٥- _____ : **الجامعة بين الرسالة والمؤسسة** ، القاهرة ، مطبعة الدار العربية للكتاب ، ١٩٩٦ .
- ١٦- _____ : **مواجهة العولمة والتعليم والثقافة** ، القاهرة ، ط١ ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، ٢٠٠٠ .
- ١٧- حسين عبد الحميد رشوان : **أصول البحث العلمي** ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، ٢٠٠٣ .
- ١٨- دليل كلية الآداب عام ٢٠٠٢ / ٢٠٠٣ م .
- ١٩- ديو بولد فاندلين : **مناهج البحث في التربية وعلم النفس** ، ترجمة محمد نبيل نوفل و آخرون ، القاهرة ، ط٣ ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧٩ .
- ٢٠- رجاء محمود أبو علام : **مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية** ، القاهرة ، ط١ ، دار النشر للجامعات ، ١٩٩٨ .
- ٢١- رشدي لبيب : **استراتيجيات التدريس وأشكاله** ، الأسس التربوية لإعداد المعلم الجامعي ، ط٣ ، مطبوعات جامعة عين شمس ، ٢٠٠٠ .
- ٢٢- روبرت بزور: **مسئوليات العالم وحرياته**، نظريات في التعليم الجامعي، ترجمة محمد توفيق رمزي، القاهرة ، دار المعرفة ، ١٩٦٣ .
- ٢٣- 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 .
- ٢٤- السيد محمد خيرى : **الإحصاء في البحوث النفسية و التربوية و الاجتماعية** ، القاهرة ، ط٢ ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٥ .
- ٢٥- شبل بدران . **جمال الدهشان : التجديد في التعليم الجامعي** ، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٠ .

- ٢٦- صلاح الدين معوض: المناخ المؤسسي السائد في إدارة التعليم الجامعي ، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس (التعليم الجامعي في الوطن العربي) ، مجلد ١٣ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٨٧ .
- ٢٧- ضياء الدين زاهر: مستقبل الجامعة في مصر تحديات وخيارات، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس ، المجلد الثالث عشر، التعليم الجامعي في الوطن العربي، القاهرة ، دار الفكر العربي، ١٩٨٧ .
- ٢٨- عبد الباسط محمد حسن : أصول البحث الاجتماعي ، القاهرة ، ط ٢ ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧١ .
- ٢٩- عبد الرحيم محمد البدرى : الكفاية الداخلية لإدارة الدراسات العليا في الجامعات الليبية ، بنغازي ، ط ١ ، منشورات جامعة قاريونس ، ٢٠٠٣ .
- ٣٠- عبد العزيز نبيل ونور الدين محمد عبد الجواد: الأدوار المطلوبة من جامعات دول الخليج العربي ، مكتب التربية لدول الخليج العربي ، ١٩٩٣ .
- ٣١- عبد الغنى عبود ، جابر عبد الحميد جابر : الإدارة الجامعية في الوطن العربي ، القاهرة ، ط ١ ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠١ .
- ٣٢- عبد الغنى عبود: الأيديولوجيا والتربية مدخل لدراسة التربية المقارنة، القاهرة ، ط ١ ، دار الفكر العربي، ١٩٩٠ .
- ٣٣- _____ : الجامعة من منظور مقارن ، الأسس التربوية لإعداد المعلم الجامعي ، ط ٣ ، مطبوعات جامعة عين شمس ، ٢٠٠٠ .
- ٣٤- عبد الفتاح أحمد حجاج: أستاذ الجامعة ، أوضاعه المهنية وبعض مشكلاته ، دراسة مقارنة ، القاهرة ، الأنجلو المصرية ، ١٩٨٦ .
- ٣٥- عبد القادر الشخلى : تطوير المستوى العلمي للطلاب الجامعي ، عمان ، دار النشر والتوزيع ، ١٩٨٣ .
- ٣٦- عبد الله السيد عبد الجواد: الجامعة وقضايا المجتمع العربي في عصر المعلومات ، المؤتمر السنوي العاشر ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٢ ، كلية التربية جامعة الزقازيق .
- ٣٧- عبد الله بشير : نظم التعليم العالي والجامعي، مصراته ، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان ، ليبيا ، ١٩٨٦ .
- ٣٨- عبد الله جمعة الكبيسي ، محمود مصطفى قمبر : دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية للمجتمع ، الدوحة ، ط ١ ، دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع ، قطر ، ٢٠٠١ .

- ٣٩- عبد الله عامر الهمالى : أسلوب البحث الاجتماعى وتقنياته، بنغازي، منشورات جامعة قاريونس، ١٩٨٤ .
- ٤٠- عبد الله محمد إبراهيم : أساليب التدريس وكيف تتطور ميادين العلوم المختلفة ، الأسس التربوية لإعداد المعلم الجامعي ، ط ٣ ، مطبوعات جامعة عين شمس . ٢٠٠٠ .
- ٤١- عبد المجيد عبد التواب شريحة: الاتفاق والاختلاف على أهداف التعليم العالي بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بإحدى كليات التربية ، الكتاب السنوي فى التربية وعلم النفس التعليم الجامعي فى الوطن العربي ، مجلد ١٤، دار الفكر العربى ، ١٩٨٧ .
- ٤٢- على أحمد مذكور : التعليم العالي فى الوطن العربي الطريق إلى المستقبل . القاهرة ، ط ١ ، دار الفكر العربى ، ٢٠٠٠ .
- ٤٣- على الحوات: التعليم العالي فى ليبيا الواقع والأفاق ، منشورات مكتبة طرابلس العلمية العالمية ، ١٩٩٦ .
- ٤٤- غازي حسين عناية: مناهج البحث ، الاسكندرية مؤسسة شباب الجامعة ، ٢٠٠٠ .
- ٤٥- فؤاد البهى السيد: علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشرى، القاهرة ، ط ٣، دار الفكر العربى، ١٩٧٨ .
- ٤٦- الكتيب الإحصائي : طرابلس ، منشورات الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق . ٢٠٠٢ .
- ٤٧- اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمى: إجازات ثورة الفاتح فى التعليم والتدريس، طرابلس ، منشورات المركز الوطنى للبحوث التعليمية والتربسية ، ١٩٩٦ .
- ٤٨- محمد السيد على: مصطلحات فى المناهج وطرق التدريس، المنصورة ، ط ٢ ، عامر للطباعة والنشر، ٢٠٠٠ .
- ٤٩- محمد حرب : الإدارة الجامعية ، عمان، ط ٢ ، دار اليازوري العلمى للنشر والتوزيع ، ٢٠٠١ .
- ٥٠- محمد حمدي النشار: الإدارة الجامعية - التطوير والتوقعات ، اتحاد الجامعات العربية - الأمانة العامة ، القاهرة ، ١٩٧٦ .
- ٥١- محمد صبحي أبو صالح ، عدنان سليم عايف: القياس والتقويم ، ط ١ ، اليمن ، مطابع الكتاب المدرسى ، وزارة التربية والتعليم ، ١٩٩٥ .

- ٥٢- محمد عبد العليم مرسى : التعليم العالي ومسئوليته في تنمية دول الخليج العربي، دراسة تحليلية لأعمال الندوة الفكرية الأولى لرؤساء ومديري الجامعات الخليجية ، مركز التربية العربي لدول الخليج العربي ، ١٩٨٥ .
- ٥٣- _____ : نزيف العقول البشرية ، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٨٢ .
- ٥٤- محمد فاضل الجمال : خبرات وآراء في الدراسة الجامعية ، القاهرة ، دار سعاد الصباح ، ١٩٩٣ .
- ٥٥- محمد محمد سكران : الطالب و الأستاذ الجامعي ، سلسلة بحوث و دراسات تربوية ، القاهرة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، ٢٠٠١ .
- ٥٦- _____ : الحرية الأكاديمية في الجامعات المصرية ، القاهرة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠١ .
- ٥٧- محمد نبيل نوفل : تأملات في مستقبل التعليم العالي ، مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية ، القاهرة ، دار سعاد الصباح ، ١٩٩٢ .
- ٥٨- محمود كامل الناقة : التدريس الجامعي رؤية تأصيلية ، الأسس التربوية لإعداد المعلم الجامعي ، ط ٣ ، مطبوعات جامعة عين شمس ، ٢٠٠٠ .
- ٥٩- محمود مصطفى قمبر : الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية، دراسة تحليلية نقدية مقارنة ، الدوحة ، دار الثقافة، ٢٠٠١ .
- ٦٠- مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية: التعليم والعالم العربي، تحديات الآلفية الثالثة، الإمارات العربية المتحدة، ط ١ ، ٢٠٠٠م.
- ٦١- المركز الوطني لتخطيط التعليم والتدريب: مسيرة التعليم والتدريب في الجماهيرية العظمى ١٩٩٩ .
- ٦٢- المركز الوطني للبحوث التعليمية والتدريبية : لمحة مختصرة عن إنجازات التعليم و التدريب .
- ٦٣- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: تنمية القوى البشرية في الوطن العربي في مجالات التربية والثقافة ومحو الأمية خلال الفترة ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ ، تونس ٢٠٠٤.
- ٦٤- مسارع الراوى: مشكلة الرسوب ومصير الخريجين ، بغداد ، مطبعة العاني . ١٩٩٦ .
- ٦٥- مصطفى أبو الخير: دليل التصنيف المهني ، اللجنة الشعبية العامة للخدمة العامة، روما ، منشورات مطابع ستارف .

- ٦٦- مصطفى عمر التير: مقدمة في مبادئ وأسس البحث الاجتماعي، طرابلس ، المنشأة الشعبية للنشر والتوزيع والإعلان .
- ٦٧- المعجم الوسيط: قام بإخراجه إبراهيم أنيس وآخرون ، مجمع اللغة العربية ، ط ٢
- ٦٨- مفتاح محمد عبد العزيز : المعرفة والتعليم التكنولوجي لمواجهة القرن الحادي والعشرين ، المركز الوطني للبحوث التعليمية ، طرابلس ، ليبيا ، ١٩٩٨ .
- ٦٩- مهني محمد غنايم ، وسمير عبد القادر بهاء : التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين، ط ١ ، ٢٠٠٢ .
- ٧٠- موسى فاروق عبد الفتاح : القياس النفسي والتربوي للأسوياء والمعوقين، القاهرة ، ط ١، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٩٠ .

ثالثاً الدوريات والمجلات :-

- ١- إبراهيم عبد الله الشامي : "بعض مهام أعضاء هيئة التدريس وواقع أدائها كما يدركه الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالاحساء" ، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر ، السنة الثالثة ، العدد السادس ، ١٩٩٤ .
- ٢- أحمد حسين اللقاني: "النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي"، دراسات في التعليم الجامعي، مجلة غير دورية تصدر عن مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ١٩٩٣.
- ٣- أحمد ربيع عبد الحميد: "دور الجامعة في خدمة المجتمع ، دراسة مطبقة على جامعة المنصورة" ، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، عدد ٥٨، أكتوبر ١٩٩٦ .
- ٤- أحمد علي كنعان: "البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق الأهداف والمعوقات وسبل التطوير"، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية . مجلد ١٧ ، عدد ٤ ، ٢٠٠١ .
- ٥- أنطوان رحمة: "تأملات في المشكلات والعقبات التي تواجه التنعيم العالي في المشرق العربي" ، قراءات حول التعليم العالي ، عدد ٤ ، ١٩٩٢ .
- ٦- ايناس مياكورتانايين: "التوجيه المهني في اليابان"، مجلة مستقبلات ، القاهرة، مركز مطبوعات اليونيسكو، المجلد التاسع عشر، عدد ١/١٩٩٩ .
- ٧- جاسم يوسف الكندري، وعلي محمد إبراهيم: "تحليل النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت"، مجلة رسالة الخليج العربي، عدد ٣٤ ، ١٩٩٥ .

٨- جان توما: "مشكلات وآفاق التعليم العالي" ، من كتاب مشكلات عالمية في التربية ، ترجمة: (ملكة أبيض) ، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي ، عدد ٢ ، ديسمبر ١٩٨٤ .

٩- حازم الخطيب ، ومناور حداد : "البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أربد الأهلية الأهداف ، الحوافز ، والرضا والمشكلات" ، مجلة أربد للبحوث والدراسات ، مجلد ٤ ، عدد ١ ، ٢٠٠١ .

١٠- حمدان أحمد الغامدي : "أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية" ، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية ، جامعة المنيا ، مجلد ٢٢ ، ١٩٩٦ .

١١- حامد عمار: "من همومنا الجامعية" ، دراسات في التعليم الجامعي ، مجلة غير دورية تصدر من مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٣ .

١٢- خليل قرايعين : "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات" ، مجلة دراسات ، مجلد ٢٧ ، عدد ٢ ، ٢٠٠٠ م .

١٣- خليل يوسف الخليلي: "مشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك" ، دراسات تربوية ، مجلد ٦ ، عدد ٣٥ ، ١٩٩١ م .

١٤- داخل حسن جريو : "الدراسات العليا وآفاقها المستقبلية في الجامعات العراقية" ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، عدد ٢٩ ، يناير ١٩٩٤ .

١٥- رجب عبد الوهاب: "واقع التعليم الجامعي وأولويات إصلاحه" ، دراسة ميدانية ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، ١٩٨٤ .

١٦- رفيق محمود المصري ، محمود حسن الأستاذ : "الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات التربية الحكومية بغزة من منظور طلبتهم" ، مجلة جامعة الأقصى ، مجلد ٥ ، عدد ١ ، الجزء الأول يناير ٢٠٠١ .

١٧- زينب عبد النبي أحمد: "دور جامعة قناة السويس في خدمة المجتمع المحلي" ، دراسات في التعليم الجامعي ، مجلد ١ ، عدد ٣ ، يناير ١٩٩٦ .

١٨- زينب محمد فريد : "دراسات في التربية" ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٨٢ .

١٩- سامح محافظة ، ومحمود حامد حسين المقدادي: "المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك" ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، عدد ٣٣ ، عمان ، ١٩٩٥ .

٢٠- سلامة طنّاش: "البحث العلمى لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الأردنية، الأهداف والحوافز، والرضا والمشكلات"، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد ١١، عدد ٢، ١٩٩٠ .

٢١- _____ : "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة الأردنية"، مجلة دراسات، مجلد ١٦، عدد ٣، الجامعة الأردنية، عمان، ١٩٩٥ م .

٢٢- سليمان بن محمد الخير: "الجامعة و المجتمع - دراسة لدور كلية التربية جامعة الملك سعود فى خدمة المجتمع"، مجلة التربية المعاصرة، عدد ٢٧، سنة ١٠، ١٩٩٣ .

٢٣- سهير الجيار : "الجامعة والشخصية القومية فى مواجهة تحديات القرن الحادى والعشرين"، مجلة التربية والتنمية، سنة ١٠، عدد ٢٥، مارس ٢٠٠٢ .

٢٤- شيخة عبد الله المسند : "الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد الأول، السنة العاشرة، ١٩٩٤ .

٢٥- عبد الرحمن عدس : "الجامعة والبحث العلمى" - دراسة فى الواقع والتوجهات المستقبلية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، يوليو ١٩٨٨ .

٢٦- عبد الستار السحباني : "واقع العلاقة بين الجامعة والمحيط فى الوطن العربى وآفاقها"، المجلة العربية للتربية، مجلد ٢١، عدد ١، ٢٠٠١ .

٢٧- عبد الفتاح أحمد جلال : "تحديات العملية التعليمية فى جامعة المستقبل"، مجلة العلوم التربوية تصدر عن معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مجلد ١، عدد ١، القاهرة، ١٩٩٣ .

٢٨- _____ : "جودة مؤسسات التعليم العالى ومقاييسها"، استراتيجيات فى تحقيق الكفاية والتقويم المستمر، مجلة العلوم التربوية تصدر عن معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، سنة ١، عدد ١، يوليو ١٩٩٣ .

٢٩- _____ : "أعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة"، مجلة العلوم التربوية، تصدر عن معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، سنة ١، عدد ١، يوليو ١٩٩٣ .

٣٠- عبد الله المجيدل : "المشكلات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس فى جامعة دمشق"، مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية والتربوية، مجلد ١٥، عدد ٣، ١٩٩٧ م .

- ٣١- عبد الله بو بطانة: "دور الجامعة في تعزيز الذاتية والثقافية العربية"، قراءات حول التعليم العالي، عدد ٢، يناير ١٩٩١.
- ٣٢- _____: "الجامعات وتحديات المستقبل"، مع التركيز على المنطقة العربية، عالم الفكر، مجلد ٨، عدد ٢، ١٩٩٨.
- ٣٣- عبد المنعم بن الصفي الجزار: "دراسة العلاقة بين تدوين المعلومات وبين تحصيلها خلال بعض أساليب التدريس الجامعي لدى طلاب العلوم الاجتماعية لكليات التربية بالمدينة المنورة"، دراسات في التعليم الجامعي، عدد ٢، ١٩٩٥.
- ٣٤- علي أحمد مذكور: "سياسات التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل"، مجلة العلوم التربوية، تصدر عن معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، عدد ٤، القاهرة، أكتوبر ٢٠٠٠.
- ٣٥- عماد زكري، مهني غنيم: "التأهيل التربوي المدرسي الجامعي"، دراسة ميدانية بجامعة الملك فيصل، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد ٢٦، ١٩٩١.
- ٣٦- عنتر لطفي محمد: "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الإسكندرية"، مجلة دراسات تربوية، القاهرة، مجلد ١٠، جزء ٧٣، ١٩٩٤ م.
- ٣٧- غازي الصواء، ويحيى على: "مشكلات الأكاديميين الحاصلين على الدكتوراه من الجامعات الأجنبية عينة من الأردن"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد ٢٧، عدد ١، ١٩٩٩.
- ٣٨- لبنه أبو نوار، عبد الله أبو بطانة: "الحاجة إلى التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية"، مجلة التربية الجديدة، عدد ٥١، ١٩٩٥.
- ٣٩- ليلى محمد صالح العبد الله الفضل: "مشكلات الأستاذ الجامعي في كليات التربية بدول الخليج العربي"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، رسالة الخليج العربي، العدد ٢٣ السنة الثامنة، ١٩٨٧، الرياض المملكة العربية السعودية، ١٩٨٧ م.
- ٤٠- محمد المصيلحي محمد إبراهيم سالم، وآخرون: "عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، عدد ١١٣، ٢٠٠٣.
- ٤١- محمد المصيلحي محمد سالم، وفرغلي عبد الحميد أحمد: "الضغوط المهنية للمعلم الجامعي" دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر بالقاهرة، عدد ٩٠، ٢٠٠٠ م.

- ٤٢- محمد حسن القيسي : "الجامعة بين النقد والتقويم - دراسة حالة جامعة قطر"، مجلة دراسات في المناهج و طرق التدريس، القاهرة، عدد ٦١ ، أكتوبر ١٩٩٩ .
- ٤٣- محمد سرحان خالد : "أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء - كليات التربية" ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد ١٧ ، عدد ٢ / ٢٠٠١ .
- ٤٤- محمد سيف الدين فهمي: "الأصول الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للتعليم المفتوح في الجامعات" ، دراسات في التعليم الجامعي ، مجلة غير دورية، مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٣ .
- ٤٥- 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 .
- ٤٦- محمد عبد العليم مرسى : "ترشيد جهود أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الخليجية في مجال البحث العلمي"، رسالة الخليج العربي ، عدد ١٦ ، سنة ٥ ، ١٩٨٥ .
- ٤٧- _____ : "مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وآثارها على هجرة أصحاب الكفاءات النادرة"، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي ، العدد الأول ، يونيو ١٩٨٤ .
- ٤٨- _____ : "حتى يكون هناك شئ من إنصاف عضو هيئة التدريس في جامعاتنا العربية" ، مجلة رسالة الخليج العربي، عدد ١٧ ، سنة ٩ ، ١٩٨٦ .
- ٤٩- محمد عمر عبد الرحمن: واقع وتوجهات البحث العلمي والتطور التكنولوجي ، التعليم العالي في الوطن العربي عام ٢٠٠٠" ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد الخاص ، ١٩٨٨ .
- ٥٠- محمد غانم : "تكامل البحث العلمي في الجامعات العربية وأثره على التنمية الصناعية العربية" ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد ٣٧ ، يناير ٢٠٠٠ .
- ٥١- 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 .

- ٥٢- مروة أحمد : "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية" ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، عدد ٢٩ ، ١٩٩٤ .
- ٥٣- مصطفى حداد: "إعداد أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم"، مجلة العلوم التربوية، تصدر عن معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مجلد ١، عدد ١، يوليو ١٩٩٣ .
- ٥٤- ملكة أبيض : "التعليم الجامعي ، تغيرات في السياق و استجابات لاحقة" ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد ٢٢ ، يناير ١٩٩٠ .
- ٥٥- _____ : "أنماط نظم التعليم العالي"، مجلة العلوم التربوية، تصدر عن معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة مجلد ١، عدد ١، يوليو ١٩٩٣ .
- ٥٦- 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 .
- ٥٧- مهدي حسن زويلف ومنصور السعيد : "المعوقات التي تواجه الباحث الجامعي في الجامعات الأردنية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٣٢ ، يناير ١٩٩٧ م .
- ٥٨- مهني محمد إبراهيم غنايم : "العوامل المؤثرة في إنتاجية أستاذ الجامعة العربي" ، مجلة التربية والتنمية ، سنة ٢ ، عدد ٧ ، مايو ١٩٩٤ .
- ٥٩- موفق حياوي على : "الأهمية النسبية للأدوار الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل"، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد ٢٨ ، يناير ١٩٩٣ .
- ٦٠- موفق علي: "دراسة مقارنة لإعداد وتدريب الأستاذ الجامعي ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، عدد ٢٢ ، ١٩٨٧ .
- ٦١- ميسر إبراهيم أحمد وآخرون : "التعليم العالي العربي المشكلات وآفاق المستقبل" ، بحوث مستقبلية ، العدد ٢ ، ٢٠٠٠ .
- ٦٢- نادية السيد الشرنوبى: "مصادر الضغوط لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وعلاقته بالاحترق النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية" ، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، عدد ٩٧ ، ٢٠٠١ .
- ٦٣- نعيمة محمد عيد : "أسس التدريس الجامعي ، مجلة العلوم التربوية ،تصدر عن معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مجلد ١ ، عدد ١، يوليو ١٩٩٣ .
- ٦٤- نوال أحمد نصر : "البحث العلمي بالجامعة المصرية وإمكانية إسهامه في تطوير قطاع الإنتاج" ، حولية كلية البنات ، جامعة عين شمس ، القسم الأدبي ، العدد ١٦ ، ١٩٩٩ .

٦٥- هادى محمود شموخي الزبيدي: "عضو هيئة التدريس في التعليم العالي في الوطن العربي" (مواصفاته معايير انتقائه، أعداداه مهنية) ، مجلة قاريونس العلمية، العدد الممتاز، السنة الحادية عشرة ، ١٩٩٨.

٦٦- يونس ناصر : "الجامعة وتحديات المستقبل" ، المجلة العربية للتربية ، مجلد ٢١ ، عدد ١ ، يونيو ٢٠٠١ .

رابعاً المؤتمرات والندوات :-

١. إبراهيم خليل أحمد: "مسئوليات عضو هيئة التدريس في جامعة الموصل تجاه المجتمع" ، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية المنعقدة في جامعة الملك سعود خلال الفترة من ٢٧ / ٢ إلى ٢ / ٣ / ١٩٨٣ .

٢. اتحاد مجالس البحث العلمي العربية - الأمانة العامة : "البحث العلمي في الأقطار العربية" ، المؤتمر الرابع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي ، الجمهورية العربية السورية ، ١٩٨٦ .

٣. أحمد السيد العدلي: "مسئوليات عضو هيئة التدريس بالجامعة" ، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، المنعقدة في جامعة الملك سعود ، من ٢٧/٢ إلى ٢٨/٢ / ١٩٨٣ .

٤. أحمد بطاح وصالح عيسان : "صنع القرار التربوي في الجامعات العربية وجامعة السلطان قابوس نموذجاً" ، المؤتمر السنوي السابع للإدارة الجامعية في الوطن العربي ٢٣ - ٢٥ يناير ١٩٩٩ ، دار الفكر العربي ومكتبة النهضة ، المعرفة . ١٩٩٩ .

٥. أحمد محمود عياد: "إعداد عضو هيئة التدريس بالجامعة" ، المؤتمر السنوي الأول للتعليم الجامعي في مصر (تحديات الواقع والمستقبل) ٢٤ - ٢٦ سبتمبر ١٩٩٤ ، مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس .

٦. جامعة الملك عبد العزيز: "المشكلات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في الجامعات العربية" ، تقرير مقدم من جامعة الملك عبد العزيز ، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، ١٩٨٣ .

٧. جمال محمد أبو الوفا: "نحو رؤية مستقبلية للبحث العلمي في الجامعات المصرية في ضوء تحديات الثورة العلمية العالمية ، المؤتمر السنوي الأول للتعليم الجامعي في مصر تحديات الواقع والمستقبل ص ٢٤-٢٦ سبتمبر ١٩٩٤ ، جامعة عين شمس .

٨. حامد عبد المقصود ، وعبد الله الفيصل الشمري : "وسائل وأساليب الإعداد التخصصي والتربوي لعضو هيئة التدريس بالجامعة" ، ندوة عضو هيئة التدريس في

الجامعات العربية المنعقدة بجامعة الملك سعود خلال الفترة من ٢٧ / ٢ إلى ٣ / ٢ / ١٩٨٣ .

٩. حسن أحمد تيم: "عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية اختياره وإعداده وتطويره"، ندوة عضو هيئة التدريس الجامعي في الجامعات العربية، المنعقدة بجامعة الملك سعود من ٢٧ / ٢ - ٣ / ٢ / ١٩٨٣ .

١٠. خالد عبد السلام الشاذلي: "ورقة جامعة الإسكندرية، كلية الزراعة"، مؤتمر جامعة القاهرة لتطوير التعليم الجامعي، رؤية لجامعة المستقبل في ٢٢-٢٤ / مايو ١٩٩٩، الجزء الثاني .

١١. سامي فتحى عمارة: "معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم، المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، من ٢٣ - ٢٤ - نوفمبر ١٩٩٩ .

١٢. صالحة سنقر: "معوقات البحث العلمي"، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية المنعقدة بجامعة الملك سعود من ٢٧ / ٢ - ٣ / ٢ / ١٩٨٣ .

١٣. صبحى عبد الحفيظ القاضى: "عضو هيئة التدريس الجامعي إعداد، مسؤولياته، مشكلاته"، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، المنعقدة بجامعة الملك سعود من ٢٧ / ٢ - ٣٢ / ١٩٨٣ .

١٤. صبري عبد اللطيف وآخرون: "المؤثرات التنموية و المدرس الجامعي بين المعنى والمبنى"، المؤتمر القومي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، (التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية)، من ٢٣ - ٢٤ نوفمبر ١٩٩٩، جامعة عين شمس .

١٥. صلاح المهدي العسكري، وعبد المنعم الوافي الغيطان: "تفعيل دور المؤسسات البحثية العربية بما يتلاءم ومتطلبات العصر"، المؤتمر العربي الثاني للجامعات والمؤسسات البحثية ودورها في أنشطة البحث والتطوير، القاهرة من ١١ - ١٣ / ٢٠٠٢ .

١٦. صلاح معوض: "دراسة تحليلية لبعض الأنشطة المرتبطة بالدور المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء بعض المتغيرات"، المؤتمر السنوي الثامن لقسم أصول التربية (الأداء الجامعي في كليات التربية الواقع والطموح) من ٧-٩ سبتمبر ١٩٩١، كلية التربية، جامعة المنصورة .

١٧. عايدة فؤاد إبراهيم عباس: "العوامل التي تفوق إرادة التغيير التربوي لدى عضو هيئة التدريس لجامعة صنعاء"، المؤتمر السنوي الثالث من ٢١ - ٢٣ يناير، ١٩٩٥ .

إرادة التغير في التربية وإدراته في الوطن العربي، الجمعية المصرية للتربية والإدارة التعليمية الجزء الثاني .

١٨. 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 ، ١٩٩٢ .

١٩. على إبراهيم ، ومحجوب الفاندي : "التعليم الجامعي والعالي وتحديات المستقبل في الجماهيرية الليبية ، المؤتمر الوطني للتعليم ، حول التعليم لمواجهة القرن الحادي والعشرين ، المركز الوطني للبحوث التعليمية والتربوية ، طرابلس ، ٢-١٩٩٦/١٢/٤ .

٢٠. عمر التومي الشيباني : "فلسفة و أهداف التعليم الجامعي بالجماهيرية"، الملتقى العلمي الأول حول إمكانية تطوير العمل العلمي المشترك في العلوم الاقتصادية و المالية ، جامعة الجبل الغربي ، ٦-٧ يونيو ١٩٩٠، غريان ، ليبيا.

٢١. فؤاد العاجز : "دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق التنمية الشاملة" ، (الجامعة وقضايا المجتمع العربي في مجتمع المعلومات) ، المؤتمر السنوي العاشر ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٢ .

٢٢. _____ : "مشكلات البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية ومقترحات لعلاجها"، مؤتمر جامعة القاهرة للبحوث والدراسات العليا والعلاقات الثقافية " من ٢٧ - ٢٨ مارس ، ٢٠٠٠ .

٢٣. مارش أحمد سعيد العديني: "إصلاح المناهج الخطوة الأولى لتطوير التعليم الجامعي في اليمن"، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العدد الثالث) لمركز تطوير التعليم الجامعي (التعليم الجامعي العربي: آفاق الإصلاح والتطوير- التعاون على مركز الدراسات المعرفية من ١٨ - ١٩ - ديسمبر، ٢٠٠٤ .

٢٤. محمد إبراهيم الشطلاوى : "بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية التي تحول دون تحقيقهم لبعض وظائف الجامعة"، المؤتمر السنوي الثامن لقسم أصول التربية للأداء الجامعي في كليات التربية ، الواقع والطموح ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، سبتمبر ١٩٩١ .

٢٥. محمد أحمد حمدان: "مسئوليات عضو هيئة التدريس الجامعي" ، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، المنعقدة في جامعة الملك سعود ، من ٢٧/٢ إلى ١٩٨٣/٣/٢ .

٢٦. محمد بن فاطمة: "عضو هيئة التدريس الجامعي المبدع ، ملامحه ، إعداده ، تدريبه ، واستراتيجية توفيره" ، المؤتمر الثامن للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي ، (الجودة النوعية للتعليم العالي في الوطن العربي لمواجهة التحديات المستقبلية) ، القاهرة ، من ٢٤-٢٧ ديسمبر ٢٠٠١ .

٢٧. 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 .

٢٨. محمد عبد العليم مرسى : "معوقات البحث العلمي" ، ندوة عضو هيئة التدريس بالجامعات العربية المنعقدة بجامعة الملك سعود في ٢/٢٧ - ٣/٢٨ ١٩٨٣ .

٢٩. محمد على نصر : "تفعيل دور الجامعة في تحقيق التنمية الشاملة" ، المؤتمر القومى السنوى السابع لمركز تطوير التعليم الجامعى ، الجامعة فى المجتمع ، ٢١-٢٢ نوفمبر ٢٠٠٠ .

٣٠. محمد محمد الهادي ، وسيد عبد الحميد مرسى ، والسيد الطيبي : "دراسة ميدانية عن المشاكل الإدارية والتنظيمية في ج . ع . م" ، الندوة العلمية للإدارة الجامعية ، مارس ١٩٧٠ ، المجلس الأعلى للجامعات.

٣١. محمود عوض عبد السلام : "تقييم تطبيق نظام الفصلين الدراسيين في كلية التربية جامعة الإسكندرية" ، المؤتمر القومى السنوي الرابع لمركز تطوير التعليم الجامعى ، عين شمس ، تطوير المناهج في الجامعات ، رؤية مستقبلية ، من ١٦-١٨ ، ١٩٩٧ .

٣٢. محمود كامل الناقة: "التدريس الجامعى العمود الفقرى للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة" ، المؤتمر القومى السنوى السادس لمركز تطوير التعليم الجامعى، التنمية المهنية لأستاذ الجامعة فى عصر المعلوماتية، من ٢٣ - ٢٤ نوفمبر، ١٩٩٩، جامعة عين شمس .

٣٣. محمود مصطفى قمبر ، شيخة المسند : "الرقابة على الجامعات : وقائع وتوجهات، مؤتمر التعليم العالي في مصر وتحديات القرن ٢١ ، جامعة المنوفية ٢٠/٢١ مايو ١٩٩٦ .

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

٣٥. مروان كمال : "مشكلات عضو هيئة التدريس"، ندوة عضو هيئة التدريس فى الجامعات العربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، ١٩٨٣ .

٣٦. مريم محمد فؤاد أمين تاج الدين: "معوقات أداء الجامعة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة وسبل مواجهتها"، المؤتمر السنوي السابع لمركز تطوير التعليم الجامعي (الجامعة في المجتمع) من ٢١ - ٢٢ نوفمبر ٢٠٠٠ .

٣٧. المنظمة العربية للثقافة والعلوم "المركز العربي لبحوث التعليم العالي": المؤتمر الرابع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي ، دمشق ١٩٨٦ .

٣٨. يسري بيومي ، وجيهان يحي السيد : "التعليم الجامعي في مصر المشاكل ومقترحات التطوير"، مؤتمر قضية التعليم في مصر أسس الإصلاح والتطوير ، أسيوط ، أكتوبر ١٩٩٠ .

خامساً الرسائل العلمية :-

١- إبراهيم عبد الحسن الكنانى: المهمات المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة بغداد ، ١٩٧٤ .

٢- أشرف عرندس حسين عبد العال : العلاقة بين التدريس والبحث ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة طنطا ، ١٩٩٢ .

٣- أماني درويش عثمان : المشكلات التنظيمية والإدارية لجامعات الأعداد الكبيرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ١٩٨٠ .

٤- أميمة عبد القادر أحمد: بعض العوامل الاجتماعية و الاقتصادية - المؤثرة على الإقبال على التعليم الجامعي ، دراسة ميدانية بجامعة المنيا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة المنيا ، ١٩٩٢ .

٥- أميمة عبد القادر الحسينى : دور الجامعة في خدمة المجتمع - دراسة ميدانية مطبقة على جامعة المنيا ومجتمع المنيا المحلي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية جامعة المنيا ، ٢٠٠١ .

٦- سالم عبد السلام رحومة: القيمة الاقتصادية للتعليم في ليبيا في ضوء التنمية البشرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٢ .

٧- سعيد اسماعيل عثمان عبد الله القاضى : دراسة ميدانية لبعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي في مصر ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية بأسوان ، جامعة أسيوط ، ١٩٨٧ .

٨- سهام ياسين احمد عبد العليم : الضغوط المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية وعلاقتها ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ببنى سويف ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠١ م .

- ٩- عادل عبد الفتاح سلامة: دراسة مقارنة للاتجاه البيئي في بعض الجامعات لجمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٨٤ .
- ١٠- 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 .
- ١١- عبد الرحمن السنوسي ميكائيل : التعليم الجامعي في ليبيا ، فلسفته ، واقعته ، مشكلاته ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة المنصورة ، ١٩٩٩ م .
- ١٢- عبد الغنى عبود : دراسة مقارنة لنظام البحث العلمي في جمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد السوفيتي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٧٢ .
- ١٣- عز الدين إبراهيم كاموكه : المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الليبية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة السابع من أبريل ، ٢٠٠١ .
- ١٤- على عبد الرؤوف محمد نصار : معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية دراسة ميدانية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، ٢٠٠١ .
- ١٥- فتحي عوض أفعير : الكفاية الداخلية لنظام التعليم بجامعة قاريونس (بنغازي) رسالة دكتوراه غير منشورة ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠١ .
- ١٦- محمد صبري حافظ: دراسة بعض مشكلات التعليم الجامعي الأزهرى ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، ١٩٨٧ .
- ١٧- محمد صديق حمادة سليمان : دراسة ميدانية لبعض مشكلات كليات التربية في الجامعات الإقليمية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ١٩٧٤ م .
- ١٨- محمود أحمد محمود مصاد : المشكلات التي تعوق عضو هيئة التدريس الجامعي عن تأدية وظائفه في كل من الأردن وجمهورية مصر العربية والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٩١ م .

١٩- محمود صالح خالد: دراسة مقارنة لنظام تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في

جامعات مصر العربية في ضوء خبرات كل من إنجلترا والولايات المتحدة

الأمريكية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٣ .

٢٠- محمود مصطفى الشال: تطوير التعليم الجامعي المصري في ضوء التغيرات

المجتمعية ، دراسة تحليلية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة

الإسكندرية ، ١٩٩٤ .

٢١- منى ياسين محي الدين : دراسة ميدانية لبعض مشكلات إدارة كليات التربية

النوعية في مصر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين

شمس ، ١٩٩٥ .

٢٢- نجيب محمد احمد الباشا : بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة

صنعاء، دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة

طنطا ، ١٩٨٩ م .

ثانيا: المراجع الأجنبية :-

1. Boyd, - ally; Wylie, -Cathy. : **Workload and stress in New Zealand Universities** , 1994, In the Eric Database.
2. Challmers, - Anna. : **Workload and Stress in New Zealand Universities.**, A follow up to the 1999 study, 1998, in the Eric Database.
3. Dalinto ffler; **Futureschock**, pam books, S. L. T. D, London scohd printing, 1972.
4. Divid ,edevoous: **Analyzing Social science data** London,sage pullicatiaas,2002.
5. Ebel , Robert: **Essentials of educational , measurement** (2nd-ed. New jersey , Prentic , Hall,1972.
6. Federico mayor: **Policy Papor – for change and development united nations educational**, scientific and cultural or germination Paris: 1995 .
7. Gloster, - Emily – D,: **A Faculty morale study in a community college** , 1975, In the Eric Database.

8. H. perkins , : **Defining the True Function of The University** ,
Question of freedom Versus control, Change, 16 July / August
1984 , P 20 – 29.
9. Happ - Albert - Charles,: **Stress, Job satisfaction and the
Community College Faculty** , as study of Pennsylvania
Community College Faculty, Ph.D, Dissertation Abstracts
International, No AA18807789, V. 49-04A, p. 707, 1987.
- 10.M, Charles: **Graduate Education Today**, (New York” The center
for Applies Research in Education, Inc. 1980.
- 11.MCBRIDE - Sysan - Abigail.: **Propensity to leave among
community college faculty** , Dissertation Abstracts International,
No. AA19625278, V. 5, -05A, P 1987, 1990.
- 12.McCracken - Caryolyn - G. : **The relationship between stress
levels and job satisfaction among community college faculty
inceast Tennessee** , Dissertation Abstracts International . No.
13031157, V. 62 - 10A, P. 3276. 2001.
- 13.Patrick A. O Dohnel, Charles W. Lavoron: **Elements of
individualized instruction**, the educational digese Michigan,
American vol. xxx no. I sept, 1970 .
14. Seegmiller, Jesse F.: **Job satisfaction of Faculty and Staff at the
College of Eastern Utah** , 1977, in the Eric Database.
- 15.Stunley juliane & Kenneth, p, hokins: **Educational and
psychological,measurement and evaluation**, sithed , new gerssy.
prentice, Hall, 1972 .
- 16.**The carhegie council on policy studies for Higer Education
three thousand futures The next twentg gears** for , Higher
Education san Francisco, Jossy Bress Publishers, 1981 .
- 17.**The Encyclopedia Americana** , International Edition , 1980.
- 18.**The International Encyclopedia of Higher Education**, vol.7.
(San francicco: Jossey – Basspulishers 1977 .
- 19.**Toresten husen: The idea of the University** , changing Roles ,
current criss and future challeng , Higher Education in an
international respective critical issues, UNESCO international
Bureau of Education, Ganha and publishing . Inc, Genpva, 1996.