

الملاحق

ملحق رقم (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القاهرة
معهد الدراسات التربوية
قسم أصول التربية

الموضوع إستثمار مقابلة

إعداد
عيسى حسن عمر غلام

العام الجامعى
(٢٠٠٤/٢٠٠٣)

بعد التحية...

السؤال الأول :

ما المشكلات الأكاديمية التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي ؟

Blank handwriting practice lines.

السؤال الثاني :

ما المشكلات الإدارية التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي؟

Blank handwriting practice paper with horizontal dotted lines and a diagonal watermark reading "billionaire.com".

السؤال الثالث :

ما الحلول التي تقترحونها لمواجهة المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي في نوعيتها الأكاديمية و الإدارية ؟

Blank handwriting practice paper with horizontal dotted lines.

ملحق رقم (٢) .

أسماء الأخوة الأساتذة الذين تم إجراء المقابلات معهم وهم:

١. مقابلة مع الأستاذ / أحمد فوزي المانع ، يوم ٢٥/٥/٢٠٠٤ .
٢. مقابلة مع الأستاذ / خالد الهدار (أمين قسم الآثار) ، يوم ٢٦/٥/٢٠٠٤ .
٣. مقابلة مع الأستاذ / صالح حويل (أمين قسم المكتبات) ، يوم ٢٦/٥/٢٠٠٤ .
٤. مقابلة مع الأستاذ / عبدالله الرحيبي ، يوم ٢٧/٥/٢٠٠٤ .
٥. مقابلة مع الأستاذ / محمد الصيد يوم ٢٥/٥/٢٠٠٤ م .
٦. مقابلة مع الأستاذ / محمد مامي يوم ٢٨/٥/٢٠٠٤ .
٧. مقابلة مع الأستاذ / يحيى لموم (أمين قسم التربية البدنية) ، يوم ٢٦/٥/٢٠٠٤ .
٨. مقابلة مع الأستاذة / فاطمة بن عطية ٢٧/٥/٢٠٠٤ .
٩. مقابلة مع الدكتور / حبيب عز الدين (مدير إدارة شئون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة) ، يوم ٢٠٠٤/٦/١ .
١٠. مقابلة مع الدكتور / الكيلاني عبد الكريم (أمين نقابة أعضاء هيئة التدريس - جامعة قارونس) يوم ٢٨/٥/٢٠٠٤ .
١١. مقابلة مع الدكتور / بن عيسى حودانة ، يوم ٢٩/٥/٢٠٠٤ .
١٢. مقابلة مع الدكتور / عبد الكريم أبو سلوم يوم ٢٤/٥/٢٠٠٤ .
١٣. مقابلة مع الدكتور / عبد الله عريف يوم ٢٨/٥/٢٠٠٤ .
١٤. مقابلة مع الدكتور / عبدالرحيم البدري (أمين قسم التربية وعلم النفس) ، يوم ٢٧/٥/٢٠٠٤ .
١٥. مقابلة مع الدكتور / عبدالقادر محمد شهاب (عميد كلية القانون) ، يوم ٣٠/٥/٢٠٠٤ .
١٦. مقابلة مع الدكتور / عبدالله الطاهر مسعود (أمين قسم التفسير) ، يوم ٢٥/٥/٢٠٠٤ .
١٧. مقابلة مع الدكتور / عبدالله بلقاسم العرفي ، يوم ٢٤/٥/٢٠٠٤ .
١٨. مقابلة مع الدكتور / فتحى الأشهب (أمين قسم الكيمياء) يوم ٢٩/٥/٢٠٠٤ .
١٩. مقابلة مع الدكتور / فتحى عوض قعير (أمين نقابة كلية الآداب) يوم ٢٥/٥/٢٠٠٤ .
٢٠. مقابلة مع الدكتور / محمد العبود (عميد كلية الهندسة) يوم ٢٦/٥/٢٠٠٤ .
٢١. مقابلة مع الدكتور / محمد المبروك الدويب (عميد كلية الآداب) يوم ٢٦/٥/٢٠٠٤ .
٢٢. مقابلة مع الدكتور / محمد سعد الصغير ، يوم ٢٣/٥/٢٠٠٤ .
٢٣. مقابلة مع الدكتور / محمد عبد الله لامة (أمين قسم الجغرافيا) ، يوم ٢٤/٥/٢٠٠٤ .
٢٤. مقابلة مع الدكتور / محمد فرج دغيم يوم ٢٤/٥/٢٠٠٤ .
١٥. مقابلة مع الدكتور / مرعى مسلم (أمين قسم الفيزياء) ، يوم ٢٥/٥/٢٠٠٤ .
٢٦. مقابلة مع الدكتور / ناجى مسعود محارب (أمين قسم التخطيط التربوي) ، يوم ٢/٦/٢٠٠٤ .

٢٧. مقابلة مع الدكتور / الافي إريس (أمين قسم الأعلام) ، يوم ٢٤/٥/٢٠٠٤ .
٢٨. مقابلة مع طلاب الدراسات العليا بكلية الآداب في يوم ٦/٦/٢٠٠٤ .
٢٩. مقابلة مع عدد من طلاب الدراسة الجامعية يوم ٥/٦/٢٠٠٤ .
٣٠. مقابلة مع الدكتور / محمد بوزقيه (عميد كلية الصحة العامة) يوم ٢٧/٥/٢٠٠٤ .
٣١. مقابلة مع الدكتور / إبراهيم أحمد المهداوى - يوم ٢٤/٥/٢٠٠٤ .

ملحق رقم (٣)

بسم الله الرحمن الرحيم

استبيان استطلاعي

أستاذي الفاضل /

تحية طيبة .. وبعد

يروم الباحث القيام بدراسة للحصول علي درجة الدكتوراه في التربية بعنوان المشكلات الأكاديمية والإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس وعلاقتها بالتزاماتهم المهنية ، ويود الباحث أن يجري استطلاعاً أولياً لأرائكم حول المشكلات الأكاديمية والإدارية التي يمكن أن تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة تمهيداً لتطوير استبيان في هذا الصدد .

ويضع بين أيديكم عدد من المشكلات التي قام بحصرها من الدراسات السابقة حتى يتسني لكم الإطلاع عليها ومقارنة وجودها من حيث الأهمية في جامعتكم وفق تحديدكم لدرجة أهميتها في (مهمة ، مهمة إلى حد ما ، غير مهمة) ، بالإضافة إلى اقتراحاتكم لمشكلات غير واردة ترونها .

شاكراً لكم تكرمكم وتعاونكم في إيضاح بعض المشكلات التي يمكن أن تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي .

ولكم مني جزيل الشكر والتقدير والاحترام...

الباحث

عيسي حسن عمر غلام

الرجاء وضع علامة (✓) أمام الحقن المناسب

المحاور	مهمة	مهمة الى حد ما	غير مهمة
المحور الأول: مشكلات البحث العلمي والمناخ العلمي بالجامعة			
١- عدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة			
٢- قصور المكتبة عن مجاراة التحديث والتنوع العلمي			
٣- ارتفاع عدد الطلبة في بعض الشعب لبعض التخصصات			
٤- قلة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس في الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية			
٥- قلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية			
٦- ارتفاع نسبة الطلبة لعضو هيئة التدريس			
٧- قلة توفر الخدمات المكتبية كالطباعة والنسخ السريع			
٨- قصور نظام المكتبة في استدعاء المعلومات وتخزينها			
٩- عدم وجود مجلة علمية محكمة للجامعة			
١٠- نقص الأجهزة والمواد المعينه في التدريس			
١١- ضعف فعالية طرق التدريس الجامعي وأساليبه			
١٢- وجود أكثر من امتحانين خلال العام الدراسي عدا الامتحانات النهائي والمرهق للطلاب والأساتذ			
١٣- فرض رسوم مرتفعة لنشر الأبحاث العلمية لكل من المجلات والمؤتمرات العلمية			
١٤- عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث في نقاط بحثية علمية			
١٥- قلة تشجيع البحوث الجماعية			
١٦- قصور نظام التفرغ العلمي			
١٧- عدم نشر البحوث في المؤتمرات العلمية ذات التخصص			
١٨- صعوبة الاستفادة من الحاسوب في الجامعة			
١٩- عدم صلاحية القاعات المخصصة للتدريس			
٢٠- عدم كفاية مدة المحاضرة لبعض الدروس			
٢١- عدم توفر لجان لتصحيح اوراق الامتحانات			

أي مشكلات أخرى ترون إضافتها

.....

.....

.....

المحاور	مهمة	مهمة الى حد ما	غير مهمة
المحور الثاني : مشكلات تتعلق بالطلاب :			
١- تدني المستوى الأكاديمي والثقافي للطلبة المقبولين في الجامعة			
٢- ضعف العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطلبة			
٣- ضعف انضباط الطلبة داخل قاعات التدريس			
٤- تركيز اهتمام الطلبة على العلامات فقط			
٥- اعتماد الطلبة الكبير على عضو هيئة التدريس			
٦- قلة رغبة الطلبة في إعداد البحوث والتقارير العلمية			
٧- تدني مستوى التحصيل العلمي عند الطلاب			
٨- قلة رغبة الطلاب في استخدام المكتبة			
٩- ضعف الطلاب في اللغة العربية			
١٠- رغبة الكثير من الطلبة في التلقين كطريقة للتدريس			
١١- عدم اتصال الطلبة بأساتذتهم خارج أوقات المحاضرة			
١٢- تسجيل طلبة في تخصصات وسنوات مختلفة في المساق نفسه			
١٣- شعور الطلبة بعدم جدوي التعليم الجامعي نتيجة لتفشي البطالة بين صفوف الخريجين			
١٤- دراسة بعض الطلاب في تخصصات لا يرغبونها			
١٥- اهتمام كثير من الطلاب بأمر بعيدة عن الدراسة			
١٦- غياب بعض الطلاب المتكرر عن حضور المحاضرات			
١٧- ضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس			
١٨- تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات عند بعض الطلاب			

أي مشكلات أخرى ترون إضافتها

.....

.....

.....

.....

.....

.....

المحاور	مهمة	مهمة	مهمة غير مهمة
المحور الثالث: مشكلات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس			
١- زيادة النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس			
٢- ضعف التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختلفة والكليات			
٣- ضعف التأهيل التربوي لبعض أعضاء هيئة التدريس			
٤- قلة خبرة عضو هيئة التدريس لعملية الإرشاد الأكاديمي			
٥- انشغال عضو هيئة التدريس ببعض الأعمال الإدارية			
٦- ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس			
٧- الافتقار إلى تعلم اللغات الأجنبية لمواكبة التطور العلمي			
٨- عدم توافر السكن الملائم لعضو هيئة التدريس.			
٩- انخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس			
١٠- عدم وجود نشاط اجتماعي ورحلات ترويحوية			
١١- عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد من طرائق التدريس ونظرياته			
١٢- قضاء فترة زمنية قد تصل إلى عشرة سنوات في التعاقدات بالدول العربية			
١٣- عدم الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة			
١٤- تدريس أعضاء هيئة التدريس لمواد لا تقع ضمن تخصصهم			
١٥- تنافس أعضاء هيئة التدريس في وضع العلامات مما يجعلها غير حقيقية			
١٦- استنزاف التدريس الإضافي لوقت عضو هيئة التدريس			
١٧- تأخر تسليم الرواتب في موعدها			
١٨- ضعف الرعاية الصحية لعضو هيئة التدريس			
١٩- اهتمام عضو هيئة التدريس بالكتاب المقرر كأساس يعتمد عليه في محاضراته			
٢٠- عدم وجود تواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المختلفة			

أي مشكلات أخرى ترون إضافتها

.....

.....

.....

.....

المحاور	مهمة	مهمة الي حد ما	غير مهمة
المحور الرابع : مشكلات تتعلق بالجانب الإداري :			
١- غلبة الروتين والبيروقراطية في العمل الإداري في الجامعة			
٢- اعتماد الجامعة على المركزية في اتخاذ القرار			
٣- صعوبة إجراءات نظام الترفيع والترقية لأعضاء هيئة التدريس			
٤- عدم الموضوعية في تقييم الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس			
٥- قبول طلبة غير قادرين على التكيف مع برامج الجامعة التعليمية			
٦- عدم وجود الانسجام بين الإداريين والأكاديميين			
٧- عدم اشتراك الجامعة في خدمات شبكة المعلومات (الانترنت)			
٨- عدم توفر الخدمات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس (مكاتب أجهزة طبع خاصة)			
٩- عدم مساعدة الجامعة لعضو هيئة التدريس كي ينمو مهنيًا			
١٠- اتخاذ قرارات متناقضة من قبل إدارة الجامعة			
١١- عدم وجود قنوات اتصال واضحة بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس			
١٢- عدم التقدير المعنوي من قبل إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس			
١٣- وجود عراقيل أمام إجراءات منح العلاوات المستحقة			
١٤- عدم صرف مكافآت أعضاء هيئة التدريس خلال العام الجامعي			
١٥- عدم احتساب نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس في متطلبات الترقية			
١٦- ضعف التنسيق بين الجهاز الإداري والأكاديمي			
١٧- روتينية الإجراءات التي يمر خلالها قبول البحث			
١٨- اهتمام الجامعة بالنشاط البحثي أكثر من النشاطات الأخرى لأغراض ترقية عضو هيئة التدريس			
١٩- عدم وجود نادي خاص لأعضاء هيئة التدريس لقضاء وقت الفراغ			
٢٠- عدم توفر أماكن ترفيهية في الجامعة خاصة بعضو هيئة التدريس			
٢١- ندرة الكوادر الفنية المدربة لصيانة الأجهزة والآلات بالكلية			
٢٢- قلة توفر فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنية الحديثة			
٢٣- عدم احتساب العمل الخدمي للمجتمع جزء من نصاب عضو هيئة التدريس			
٢٤- عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بقيامهم بعملهم			
٢٥- عدم اشتراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة			
٢٦- اهتمام الجامعة بحرفية الأنظمة والقوانين والتعليمات دون اللجوء لروح النص فيه			
٢٧- عدم تكامل الجهاز الإداري الذي يخدم الجامعة			

المحاور	مهمة	مهمة الي حد ما	غير مهمة
٢٨- فرض المحاضرات لعضو هيئة التدريس على جميع أيام الأسبوع			
٢٩- صعوبة عملية تطوير الخطط الدراسية في الجامعة			
٣٠- غياب الأسلوب الواضح لتوظيف نتائج الأبحاث			
٣١- عدم تنسيق اختيار أوقات المحاضرات مع أعضاء هيئة التدريس			
٣٢- بطء الجامعة كثيرا في إصدار التعليمات المستجدة			
٣٣- عدم استقلالية الكليات من الناحية الإدارية والمالية			
٣٤- ضعف إنجاز بعض المعاملات الإدارية التي تخص عضو هيئة التدريس			
٣٥- ضعف المستوى التعليمي للموظف الإداري			
٣٦- عدم تسجيل وقبول الطلاب في الكليات في الزمن المحدد			
٣٧- عدم وضوح صلاحيات رئيس القسم الأكاديمي			
٣٨- عدم كفاية مكافآت الإشراف على الرسائل العلمية			
٣٩- غياب الرقابة الأمنية داخل مبنى الجامعة			
٤٠- فرض المسؤولين الإداريين لأرائهم في القضايا الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس			
٤١- انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية عند تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة			
٤٢- انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية عند تعيين الإداريين في الجامعة			
٤٣- عدم وجود قواعد ثابتة لا تتغير مع تغير رئيس الجامعة و العمداء فيها			
٤٤- عدم منح الصلاحيات المناسبة والكافية للإداريين			
٤٥- عدم سعي الجامعة لتحسين تعلم الطلاب بشكل فعال			
٤٦- انعدام الموضوعية عند تقويم الجامعة أعضاء هيئة التدريس الجدد لفرصة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية			
٤٧- لا تؤخذ الكفاءات العلمية بالحسبان عند التعيين في المناصب العلمية (عميد - وكيل - رئيس قسم)			
٤٨- لا يأخذ البحث العلمي أولوية في خطة عمل الجامعة			
٤٩- لا خطط لتنسيق تحدد أولويات البحوث لرسائل الماجستير والدكتوراه في الجامعة			
٥٠- لا تعمل الجامعة على تشجيع ترجمة الكتب المرجعية			
٥١- عدم توفر العدد اللازم لمساعدتي الباحثين			
٥٢- الاعتماد على المحاضرين غير المنقرخين			

أي مشكلات أخرى ترون إضافتها

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

أي مشكلات أخرى ترون إضافتها

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ملحق رقم (٤)

استبيان آراء المحكمين

أستاذى الفاضل/.....

يقوم الباحث بدراسة علمية حول المشكلات الأكاديمية و الإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس فى جامعة قاريونس وعلاقتها بالتزاماتهم المهنية ، للحصول على درجة دكتور فلسفة فى التربية ، وبما أنكم خبراء متخصصون نضع بين أيديكم استبياناً راجياً إبداء ملاحظاتكم بالخصوص وذلك بالحذف أو التعديل أو الإضافة ، وستكون آراؤكم موضع التقدير و الاحترام .

ولكن منى جزيل الشكر و التقرير...

ملاحظة: مع العلم بأن بدائل الإجابة (مشكلة كبيرة ، مشكلة الى حد ما ، ليست مشكلة)

الباحث

الرجاء وضع علامة () أمام الحقل المناسب

المشكلات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل و التعديل المقترح
١- عدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة			
٢- قصور المكتبة عن مجارة التحديث والتنوع العلمي			
٣- ارتفاع عدد الطلبة في بعض الشعب لبعض التخصصات			
٤- قلة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس في الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية			
٥- قلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية			
٦- ارتفاع نسبة انطية لعضو هيئة التدريس			
٧- قلة توفر الخدمات المكتبية كالطباعة والنسخ السريع			
٨- قصور نظام المكتبة في استدعاء المعلومات وتخزينها			
٩- عدم وجود مجلة علمية محكمة للجامعة			
١٠- نقص الأجهزة والمواد المعينه في التدريس			
١١- ضعف فعالية طرق التدريس الجامعي وأساليبها			
١٢- عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث في نقاط بحثية علمية			
١٣- قلة تشجيع البحوث الجماعية			
١٤- قصور نظام النشر العلمي			
١٥- عدم نشر البحوث في المؤتمرات العلمية ذات التخصص			
١٦- صعوبة الاستفادة من الحاسوب في الجامعة			
١٧- عدم صلاحية القاعات المخصصة للتدريس			
١٨- تدنى المستوى الأكاديمي والثقافي للطلبة المقبولين في الجامعة			
١٩- ضعف العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطلبة			
٢٠- ضعف انضباط الطلبة داخل قاعات التدريس			
٢١- تركيز اهتمام الطلبة علي العلامات فقط			
٢٢- اعتماد الطلبة الكبير علي عضو هيئة التدريس			
٢٣- قلة رغبة الطلبة في إعداد البحوث والتقارير العلمية			
٢٤- تدنى مستوى التحصيل العلمي عند الطلاب			
٢٥- قلة رغبة الطلاب في استخدام المكتبة			

المشكلات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل و التعديل المقترح
٢٦- ضعف الطلاب في اللغة العربية			
٢٧- رغبة الكثير من الطلبة في التلقين كطريقة للتدريس			
٢٨- عدم اتصال الطلبة بأساتذتهم خارج أوقات المحاضرة			
٢٩- دراسة بعض الطلاب في تخصصات لا يرغبونها			
٣٠- اهتمام كثير من الطلاب بأمور بعيدة عن الدراسة			
٣١- غياب بعض الطلاب المتكرر عن حضور المحاضرات			
٣٢- ضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس			
٣٣- تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات عند بعض الطلاب			
٣٤- زيادة النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس			
٣٥- ضعف التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختلفة والكليات			
٣٦- ضعف التأهيل التربوي لبعض أعضاء هيئة التدريس			
٣٧- قلة خبرة عضو هيئة التدريس لعملية الإرشاد الأكاديمي			
٣٨- انشغال عضو هيئة التدريس ببعض الأعمال الإدارية			
٣٩- ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس			
٤٠- الافتقار الي تعلم اللغات الأجنبية لمواكبة التطور العلمى			
٤١- عدم توافر السكن الملائم لعضو هيئة التدريس.			
٤٢- انخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس			
٤٣- عدم وجود نشاط اجتماعى ورحلات ترويحية			
٤٤- عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد من طرائق التدريس ونظرياته			
٤٥- عدم الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة			
٤٦- تدريس أعضاء هيئة التدريس لمواد لا تقع ضمن تخصصهم			
٤٧- استنزاف التدريس الإضافي لوقت عضو هيئة التدريس			
٤٨- ضعف الرعاية الصحية لعضو هيئة التدريس			
٤٩- عدم وجود تواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المختلفة			
٥٠- غلبة الروتين والبيروقراطية في العمل الإدارى في الجامعة			

المشكلات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل و التعديل المقترح
٥١- اعتماد الجامعة على المركزية في اتخاذ القرار			
٥٢- صعوبة إجراءات نظام الترفيع والترقية لأعضاء هيئة التدريس			
٥٣- عدم الموضوعية في تقييم الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس			
٥٤- قبول طلبة غير قادرين على التكيف مع برامج الجامعة التعليمية			
٥٥- عدم وجود الانسجام بين الإداريين والأكاديميين			
٥٦- عدم اشتراك الجامعة في خدمات شبكة المعلومات (الانترنت)			
٥٧- عدم توفر الخدمات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس (مكاتب اجهزة طبع خاصة)			
٥٨- عدم مساعدة الجامعة لعضو هيئة التدريس كي ينمو مهنيًا			
٥٩- اتخاذ قرارات متناقضة من قبل إدارة الجامعة			
٦٠- عدم وجود قنوات اتصال واضحة بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس			
٦١- عدم التقدير المعنوي من قبل إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس			
٦٢- وجود عراقيل امام إجراءات منح العلاوات المستحقة			
٦٣- عدم صرف مكافآت أعضاء هيئة التدريس خلال العام الجامعي			
٦٤- عدم احتساب نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس في متطلبات الترقية			
٦٥- ضعف التنسيق بين الجهاز الإداري والأكاديمي			
٦٦- روتينية الإجراءات التي يمر خلالها قبول البحث			
٦٧- اهتمام الجامعة بالنشاط البحثي أكثر من النشاطات الأخرى لأغراض ترقية عضو هيئة التدريس			
٦٨- عدم وجود نادى خاص لأعضاء هيئة التدريس لقضاء وقت الفراغ			
٦٩- عدم توفر أماكن ترفيهية في الجامعة خاصة بعضو هيئة التدريس			

المشكلات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل و التعديل المقترح
٧٠- ندرة الكوادر الفنية المدربة لصيانة الأجهزة والآلات بالكلية			
٧١- قلة توفر فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنية الحديثة			
٧٢- عدم احتساب العمل الخدمي للمجتمع جزءاً من نصاب عضو هيئة التدريس			
٧٣- عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بقيامهم بعملهم			
٧٤- عدم اشتراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة			
٧٥- اهتمام الجامعة بحرفية الأنظمة والقوانين والتعليمات دون اللجوء لروح النص فيه			
٧٦- عدم تكامل الجهاز الإداري الذي يخدم الجامعة			
٧٧- فرض المحاضرات لعضو هيئة التدريس على جميع أيام الأسبوع			
٧٨- صعوبة عملية تطوير الخطط الدراسية في الجامعة			
٧٩- غياب الأسلوب الواضح لتوظيف نتائج الأبحاث			
٨٠- عدم تنسيق اختيار أوقات المحاضرات مع أعضاء هيئة التدريس			
٨١- بطء الجامعة كثيراً في إصدار التعليمات المستجدة			
٨٢- عدم استقلالية الكليات من الناحية الإدارية والمالية			
٨٣- ضعف إنجاز بعض المعاملات الإدارية التي تخص عضو هيئة التدريس			
٨٤- ضعف المستوى التعليمي للموظف الإداري			
٨٥- عدم تسجيل وقبول الطلاب في الكليات في الزمن المحدد			
٨٦- عدم وضوح صلاحيات رئيس القسم الأكاديمي			
٨٧- عدم كفاية مكافآت الإشراف على الرسائل العلمية			
٨٨- غياب الرقابة الأمنية داخل مبنى الجامعة			
٨٩- فرض المسؤولين الإداريين لأرائهم في القضايا الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس			
٩٠- انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية عند تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة			

المشكلات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل و التعديل المقترح
٩١- انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية عند تعيين الإداريين في الجامعة			
٩٢- عدم وجود قواعد ثابتة لا تتغير مع تغير رئيس الجامعة و العمداء فيها			
٩٣- عدم منح الصلاحيات المناسبة والكافية للإداريين			
٩٤- عدم سعي الجامعة لتحسين تعلم الطلاب بشكل فعال			
٩٥- انعدام الموضوعية عند تقويم الجامعة أعضاء هيئة التدريس الجدد لفرصة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية			
٩٦- لا تؤخذ الكفاءات العلمية بالحسبان عند التعيين في المناصب العلمية (عميد - وكيل - رئيس قسم)			
٩٧- لا يأخذ البحث العلمي أولوية في خطة عمل الجامعة			
٩٨- لا خطط تنسيق تحدد أولويات البحوث لرسائل الماجستير والدكتوراه في الجامعة			
٩٩- لا تعمل الجامعة على تشجيع ترجمة الكتب المرجعية			
١٠٠- عدم توفر العدد اللازم لمساعدتي الباحثين			
١٠١- الاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين			
١٠٢- ضعف وسائل الاتصال المباشرة بين الجامعة والمناطق المحيطة بها			
١٠٣- ضعف العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي			
١٠٤- ضعف تناول الأبحاث لمشكلات المجتمع			
١٠٥- عدم التقدير الاجتماعي من قبل المجتمع لعضو هيئة التدريس			
١٠٦- عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع			
١٠٧- قلة قيام الجامعة بزيارات لمواقع العمل والإنتاج			
١٠٨- قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج			
١٠٩- عدم اهتمام المؤسسات بطلب الاستشارات العلمية من الجامعة			

أى إضافات أخرى ترونها :

Blank handwriting practice paper with horizontal dotted lines.

ملحق رقم (٥)

أسماء الأخوة أعضاء هيئة التدريس المحكمين للاستبيان .

قسم التخطيط التربوي والإدارة التعليمية	أستاذ الإدارة التعليمية	عبد الله بلقاسم العرفي	الأستاذ الدكتور
قسم علم الاجتماع	أستاذ مناهج البحث	عبد الله عامر الهمالى	الأستاذ الدكتور
قسم التربية و علم النفس	أستاذ علم النفس	عبد الله محمد عريف	الأستاذ الدكتور
قسم التربية و علم النفس	أستاذ علم النفس التربوي	بشير الشيباني	الأستاذ الدكتور
قسم التربية و علم النفس	أستاذ الإحصاء التربوي	صلاح الدين سالم ابو النجا	الأستاذ الدكتور
قسم علم الاجتماع	أستاذ المناهج و طرق البحث	محمد عبد الحميد الطبولي	الأستاذ الدكتور
قسم التخطيط التربوي و الإدارة التعليمية	أستاذ طرق البحث و الإحصاء	ميكانيل إدريس الرفادي	الأستاذ الدكتور
قسم علم الاجتماع	أستاذ علم الاجتماع التربوي	عوض عبد الرحمن الأحيول	الأستاذ الدكتور
قسم التربية و علم النفس	أستاذ علم النفس	عبد الكريم سليمان أبو سلوم	الأستاذ الدكتور
قسم التربية و علم النفس	أستاذ أصول التربية	عبد الكريم أجوبلى عبد العال	الأستاذ الدكتور
قسم التربية و علم النفس	أستاذ التربية المقارنة	عبد العباس مجيد تايه اللامى	الأستاذ الدكتور
قسم التربية و علم النفس	أستاذ التربية المقارنة	عبد العزيز حيدر حسين	الأستاذ الدكتور
قسم التربية و علم النفس	أستاذ طرق التدريس	أحمد جبر دريب الربيعي	الأستاذ الدكتور
قسم التربية و علم النفس	أستاذ علم النفس	باقر عبد الهادي عبد الرسول	الأستاذ الدكتور
قسم التربية و علم النفس	أستاذ أصول التربية	فتحى عوض قعير	الأستاذ الدكتور
قسم التربية و علم النفس	أستاذ علم النفس	مهدي خطاب ضحى	الأستاذ الدكتور

ملحق رقم (٦)

(الصورة النهائية للاستبيان)

الأخ الأستاذ / عضو هيئة التدريس

تحية طيبة وبعد...،

يقوم الباحث بإعداد رسالة للحصول على درجة دكتور الفلسفة فى التربية وعنوانها المشكلات الأكاديمية والإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس فى جامعة قاريونس وعلاقتها بالتزاماتهم المهنية .

والهدف من هذه الدراسة التعرف على أهم المشكلات الأكاديمية والإدارية التى تواجه عضو هيئة التدريس الجامعى .

والبحث يحتاج إلى مساعدتكم من خلال الإجابة عن بنود الاستبيان للحصول على معلومات ذات قيمة بالنسبة للبحث ، والمرجو منكم الإجابة عن جميع فقرات الاستبيان التى بين أيديكم مع مراعاة الصراحة والموضوعية ، علماً بأن سرية المعلومات مكفولة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمى .

شاكراً لكم تعاونكم ، وتفضلوا بقبول التقرير والأحترام ،،

ملاحظة : بدائل الإجابة هى :

مشكلة كبيرة مشكلة إلى حد ما ليست مشكلة

الرجاء وضع علامة () أمام الحقل المناسب الذى ترونه يمثل مستوى الشعور بالمشكلة.

الباحث

أولاً : معلومات أولية :

..... الكلية :

الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

الجنسية : ☐ ليبي ☐ مغترب

المؤهل العلمي : ☐ دكتوراه ☐ ماجستير

عدد سنوات الخدمة : من ١ - ١٠ ☐

من ١١ - ٢٠ ☐

من ٢١ - فما فوق ☐

ثانياً : الاستبيان

الرجاء وضع علامة (✓) أمام الحقل المناسب

المشكلات	مشكلة كبيرة	مشكلة الى حد ما	ليست مشكلة
المحور الأول : المشكلات الأكاديمية			
١- عدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة			
٢- قصور المكتبة عن مجاراة التحديث والتنوع العلمي			
٣- ارتفاع عدد الطلبة في بعض الأقسام لبعض التخصصات			
٤- قلة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس في الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية			
٥- قلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية			
٦- ارتفاع نسبة الطلبة لعضو هيئة التدريس			
٧- قلة توفر الخدمات المكتبية كالطباعة والنسخ السريع			
٨- قصور نظام المكتبة في استدعاء المعلومات وتخزينها			
٩- عدم انتظام المجلات العلمية المحكمة في الصدور على مستوى الكليات والجامعات			
١٠- نقص الأجهزة والمواد المعينة في التدريس			
١١- ضعف فعالية طرق التدريس الجامعي وأساليبه			
١٢- ضعف الطلاب في اللغة الإنجليزية			
١٣- قلة فعالية مركز البحث العلمي بالجامعة			
١٤- عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث في نقاط بحثية علمية			
١٥- قلة تشجيع البحوث الجماعية			
١٦- قصور نظام التفرغ العلمي			

المشكلات	مشكلة كبيرة	مشكلة الى حد ما	ليست مشكلة
١٧- عدم نشر البحوث في المؤتمرات العلمية ذات التخصص			
١٨- صعوبة الاستفادة من الحاسوب في الجامعة			
١٩- عدم صلاحية القاعات المخصصة للتدريس			
٢٠- ندرة الندوات والمحاضرات العامة في الجامعة			
٢١- ضعف العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطلبة			
٢٢- ضعف انضباط الطلبة داخل قاعات التدريس			
٢٣- تركيز اهتمام الطلبة على العلامات فقط			
٢٤- اعتماد الطلبة الكبير على عضو هيئة التدريس			
٢٥- قلة رغبة الطلبة في إعداد البحوث والتقارير العلمية			
٢٦- تدنى مستوى التحصيل العلمي عند الطلاب			
٢٧- قلة رغبة الطلاب في استخدام المكتبة			
٢٨- ضعف الطلاب في اللغة العربية			
٢٩- رغبة الكثير من الطلبة في التلقين كطريقة للتدريس			
٣٠- تدنى المستوى الأكاديمي والثقافي للطلبة المقبولين في الجامعة			
٣١- ضعف دافعية الطلبة لتحصيل الأكاديمية			
٣٢- دراسة بعض الطلاب في تخصصات لا يرغبونها			
٣٣- اهتمام كثير من الطلاب بأمور بعيدة عن الدراسة			
٣٤- غياب بعض الطلاب المتكرر عن حضور المحاضرات			
٣٥- تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات عند بعض الطلاب			
٣٦- زيادة النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس			
٣٧- ضعف التأهيل التربوي لبعض أعضاء هيئة التدريس			
٣٨- قلة خبرة عضو هيئة التدريس بعملية الإرشاد الأكاديمي			
٣٩- الافتقار الى تعلم اللغات الأجنبية لمواكبة التطور العلمي			
٤٠- عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد في ميدان تخصصه			
٤١- تدريس أعضاء هيئة التدريس لمواد لا تقع ضمن تخصصهم			
٤٢- استئراف التدريس الإضافي والعمل خارج الجامعة لوقت عضو هيئة التدريس			

المشكلات	مشكلة كبيرة	مشكلة الى حد ما	ليست مشكلة
٤٣- عدم مساعدة الجامعة لعضو هيئة التدريس كي ينمو مهنيا			
٤٤- ضعف جهود الجامعة في التشجيع على ترجمة الكتب المرجعية			
٤٥- ضعف تناول الأبحاث لمشكلات المجتمع			
٤٦- عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية والمؤسسات الإنتاجية وخدمية في المجتمع			
٤٧- قلة قيام الجامعة بزيارات لمواقع العمل والإنتاج			
٤٨- قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج			
٤٩- عدم اهتمام المؤسسات بطلب الاستشارات العلمية من الجامعة			
المحور الثاني : المشكلات الإدارية			
١- عدم اتصال الطلبة بأساتذتهم خارج أوقات المحاضرة			
٢- ضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس			
٣- ضعف التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختلفة والكليات			
٤- انشغال عضو هيئة التدريس ببعض الأعمال الإدارية			
٥- ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس			
٦- عدم توفر السكن الملائم لعضو هيئة التدريس			
٧- انخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس			
٨- عدم وجود نشاط اجتماعي ورحلات ترويحية			
٩- غياب التخطيط العلمي لإعداد الأستاذ الجامعي واستكمالته لدراسته العليا في فترة مبكرة من عمره			
١٠- عدم الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة			
١١- غياب الجمعيات والروابط العلمية الأسرية			
١٢- تعثر الاتصال العلمي الفعال بين الأقسام والكليات المناظرة داخل البلاد			
١٣- ضعف الرعاية الصحية لعضو هيئة التدريس			
١٤- عدم وجود تواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المختلفة			

المشكلات	مشكلة كبيرة	مشكلة الى حد ما	ليست مشكلة
١٥- غلبة الروتين والبيروقراطية في العمل الإداري في الجامعة			
١٦- اعتماد الجامعة على المركزية في اتخاذ القرار			
١٧- صعوبة إجراءات نظام الترفيع والترقية لأعضاء هيئة التدريس			
١٨- عدم الموضوعية في تقييم الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس			
١٩- قبول طلبة غير قادرين على التكيف مع برامج الجامعة التعليمية			
٢٠- عدم اشتراك الجامعة في خدمات شبكة المعلومات (الانترنت)			
٢١- عدم توفر الخدمات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس "مكاتب أجهزة طبع خاصة"			
٢٢- اتخاذ قرارات متناقضة من قبل إدارة الجامعة			
٢٣- عدم وجود قنوات اتصال واضحة بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس			
٢٤- عدم التقدير المعنوي من قبل إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس			
٢٥- وجود عراقيل أمام إجراءات منح العلاوات المستحقة			
٢٦- عدم صرف مكافآت أعضاء هيئة التدريس خلال العام الجامعي			
٢٧- عدم احتساب نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس في متطلبات الترقية			
٢٨- ضعف التنسيق بين الجهاز الإداري والأكاديمي في الجامعة			
٢٩- روتينية الإجراءات التي يمر خلالها قبول البحث			
٣٠- اهتمام الجامعة بالنشاط البحثي أكثر من النشاطات الأخرى لأغراض ترقية عضو هيئة التدريس			
٣١- عدم وجود نادي خاص لأعضاء هيئة التدريس لقضاء وقت الفراغ			
٣٢- عدم توفر أماكن ترفيهية في الجامعة خاصة بعضو هيئة التدريس			
٣٣- ندرة الكوادر الفنية المدربة لصيانة الأجهزة والآلات بالكلية			

المشكلات	مشكلة كبيرة	مشكلة الى حد ما	ليست مشكلة
٣٤- قلة توفر فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنية الحديثة			
٣٥- عدم احتساب العمل الخدمي للمجتمع جزءاً من نصاب عضو هيئة التدريس			
٣٦- عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بقيامهم بعملهم			
٣٧- عدم اشتراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة			
٣٨- اهتمام الجامعة بحرفية الأنظمة والقوانين والتعليمات دون اللجوء لروح النص فيه			
٣٩- عدم تكامل الجهاز الإداري الذي يخدم الجامعة			
٤٠- فرض المحاضرات لعضو هيئة التدريس على جميع أيام الأسبوع			
٤١- صعوبة عملية تطوير الخطط الدراسية في الجامعة			
٤٢- غياب الأسلوب الواضح لتوظيف نتائج الأبحاث			
٤٣- عدم تنسيق اختيار أوقات المحاضرات مع أعضاء هيئة التدريس			
٤٤- بطء الجامعة كثيراً في إصدار التعليمات المستجدة			
٤٥- عدم استقلالية الكليات من الناحية الإدارية والمالية			
٤٦- ضعف إنجاز بعض المعاملات الإدارية التي تخص عضو هيئة التدريس			
٤٧- ضعف المستوى التعليمي للموظف الإداري			
٤٨- عدم تسجيل وقبول الطلاب في الكليات في الزمن المحدد			
٤٩- عدم وضوح صلاحيات رئيس القسم الأكاديمي			
٥٠- عدم كفاية مكافآت الإشراف على الرسائل العلمية			
٥١- ضعف الرقابة الأمنية داخل مبني الجامعة			
٥٢- تدخل المسؤولين الإداريين في القضايا الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس			
٥٣- انتشار الولاء والوساطة والمحسوبية عند تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة			
٥٤- انتشار الولاء والوساطة والمحسوبية عند تعيين الإداريين في الجامعة			

المشكلات	مشكلة كبيرة	مشكلة الى حد ما	ليست مشكلة
٥٥- عدم وجود قواعد ثابتة لا تتغير مع تغير رئيس الجامعة والعمداء فيها			
٥٦- عدم منح الصلاحيات المناسبة والكافية للإداريين			
٥٧- عدم سعي الجامعة لتحسين تعلم الطلاب بشكل فعال			
٥٨- غياب الموضوعية عند تقويم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الجدد لفرصة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية			
٥٩- اعتبار الموالاة لا الكفاية عند التعيين في المناصب العلمية (عميد ، وكيل ، رئيس قسم)			
٦٠- لا يأخذ البحث العلمي أولوية في خطة عمل الجامعة			
٦١- لا خطط لتنسيق تحدد أولويات البحوث لرسائل الماجستير والدكتوراه في الجامعة			
٦٢- ندرة مساعدي الباحثين			
٦٣- الاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين			
٦٤- ضعف أو غياب دور نقابة أعضاء هيئة التدريس في دعم الأساتذة وتبني مشاكلهم الإدارية			
٦٥- غياب المكاتب الاستشارية داخل الجامعة			
٦٦- غياب التدريب والتطوير لكوادر الإدارة الجامعية			
٦٧- ضعف وسائل الاتصال المباشرة بين الجامعة والمناطق المحيطة بها			
٦٨- ضعف العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي			
٦٩- عدم التقدير الاجتماعي من قبل المجتمع لعضو هيئة التدريس			

جامعة القاهرة
معهد الدراسات التربوية
قسم أصول التربية

المشكلات الأكاديمية والإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس
في جامعة قاريونس وعلاقتها بالتزاماتهم المهنية

ملخص رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتور الفلسفة في التربية
تخصص " أصول التربية "

إعداد
عيسى حسن عمر غلام

إشراف

الدكتورة
نجوى يوسف جمال الدين
أستاذ أصول التربية المساعد
ورئيس قسم أصول التربية
معهد الدراسات والبحوث التربوية
جامعة القاهرة
محور البحث

الأستاذ الدكتور
محمود مصطفى قمبر
أستاذ أصول التربية
معهد الدراسات والبحوث التربوية
جامعة القاهرة

مختار

٢٠٠٥ م

- ٣- حظيت ٦٠% من المشكلات الواردة في الدراسة بمستوى متوسط في الشعور بها .
- ٤- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.١% بين المشكلات الأكاديمية والإدارية
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية والإدارية ترجع إلى متغيرات الدراسة (النوع - الجنسية - المؤهل العلمي - التخصص - مدة سنوات الخدمة) .
- ٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الإدارية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح أعضاء هيئة التدريس من حملة درجة الدكتوراه .
- ٧- هناك علاقة بين المشكلات الأكاديمية والإدارية ومستوى الالتزامات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس .

وأخيراً اقترحت الدراسة تصوراً لتحسين بيئة العمل بجامعة قاريونس حتى تتمكن الجامعات الليبية والجامعات العربية الاهتمام بها في معالجة بعض مشكلاتها، وذلك بالنظر لعدة محاور تخص أعضاء هيئة التدريس متمثلة في وظائف الجامعة الثلاث (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع) حيث تم طرح إعادة النظر في تحسين وظيفة التدريس من خلال تيسير حصول أعضاء هيئة التدريس على الامكانيات المساعدة في تحقيقها ، والعمل على الرفع من مستوى الطلاب المقبولين في الجامعة من خلال تبصيرهم بما يجب أن يقوموا به داخل الجامعة . وفيما يتعلق بوظيفة البحث العلمي محاولة الوقوف على السبل التي من شأنها أن تنشيط البحث العلمي من إمكانيات مكتبية ومعملية وتكنولوجية مساعدة ، وخطط بحثية معتمدة ، وإيجاد دوريات ومجلات علمية معتبرة ، أما في مجال خدمة المجتمع العمل على تقريب العلاقة بين المجتمع والجامعة ، وكسر الحاجز بينهما وذلك من خلال تبنيها لمشكلاته وحلها ودعم المؤسسات المجتمعية للجامعة .

أما ما يخص أعضاء هيئة التدريس ينبغي العمل على تحسين سبل اختيارهم والرفع من مستواهم وذلك من خلال طرح بعض البدائل والمقترحات التي من شأنها أن تعمل على تحسين الوضع المهني لهم ويتم ذلك من خلال انضمامهم إلى دورات تأهيلهم بمراكز تطوير التعليم الجامعي ، والعمل على تحسين البيئة التعليمية من خلال الحفاظ على المعدل التناسبي العالمي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ، وتوفير الاحتياجات اللازمة من المكتبات والمعامل التي تساعد على ذلك ، والاهتمام بأعضاء هيئة التدريس من الناحية المادية والمعنوية ويتم ذلك من خلال تحسين مرتباتهم بما يتناسب مع مستويات المعيشة في المجتمع ، والتقليل من ضغوط العمل عليهم ، وتوفير الرعاية الصحية لهم ، ودعمهم في الجانب المعنوي من خلال التقدير والاحترام والمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية التي تهمهم وتهم العملية التعليمية داخل الجامعة .

ملخص الرسالة باللغة العربية

المشكلات الأكاديمية والإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس

في جامعة قاريونس وعلاقتها بالتزاماتهم المهنية

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف المشكلات الأكاديمية والإدارية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس ، ومدى وجود علاقة بين هذه المشكلات في نوعيتها الأكاديمية والإدارية ، وكذا مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المشكلات في نوعيتها الأكاديمية والإدارية وفقاً لمتغيرات الدراسة (النوع ، والجنسية . والمؤهل العلمي ، والتخصص ، ومدة الخدمة) ، بالإضافة إلى تعرف العلاقة بين المشكلات الأكاديمية والإدارية والالتزامات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، واقتراح تصور من شأنه تحسين بيئة العمل الجامعي في جامعة قاريونس .

تكونت عينة الدراسة من (٢٢٧) عضواً ، واستخدمت الدراسة منهجاً مركباً استخدم من خلاله وسائل متعددة للحصول على البيانات ممثلة في الاستبانة، والمقابلة، والملاحظة ، واعتمدت على وسائل إحصائية (النسبة المئوية والتكرارات ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية ، وتحليل التباين ، واختبار (ز) لفروق النسب ، واختبار (ت) للفروق .

وتمت الدراسة سبعة فصول رئيسية وهي :-

الفصل الأول : الإطار العام للبحث ، محتوياً على مشكلة البحث ، وهدفه ، وأهميته ، ومنهجيته ، وحدوده ، الفصل الثاني: عرض للدراسات السابقة .

الفصل الثالث : " التعليم الجامعي " أهدافه ، مشكلاته ، تحدياته ، وأعضاء هيئة التدريس أعدادهم والتزاماتهم المهنية .

الفصل الرابع : " دراسة استعراضية نظرية لمشكلات جامعية في بعض جامعات بعض الدول العربية " .

الفصل الخامس : " إجراء الدراسة الميدانية .

الفصل السادس : عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

الفصل السابع: أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ، والاستراتيجية المقترحة لتحسين بيئة العمل الجامعي .

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها :

١- يعاني التعليم الجامعي العربي من عدد كبير من المشكلات التي تحد من تطوره ومواكبته للتعليم في الدول المتقدمة .

٢- تبين من الدراسة الميدانية بأن هناك أكثر من ٤٠% من المشكلات الواردة في الدراسة كان الشعور بها عالٍ .

Cairo University
The Institute of Studies and Educational Researches
Department of Foundations of Education

**The Academic and Managerial Problems as Seen by the Staff
of the University of Garyounis and their Relation to the
Conventional Obligations**

A Summary of a Proposed Study for the Ph.D. Degree in Philosophy of Education
Department of Foundations of Education

By:
Eissa Hassan Omar Ghoulam

Supervision

ProfL Mohmoud Mostafa Kumer
Professor of Education Foundations
Institute of Education Studies and
Researches
Cairo University

Dr. Nagwa Gamal Eddin
Assist. Prof. Of Education Foundations
Head of Education Foundations Dept.
Institute of Education Studies and
Researches
Cairo University

The Academic and Managerial Problems as Seen by the Staff of the University of Garyounis and their Relation to the Conventional Obligations

This study aims at knowing the academic and managerial problems as seen by the teaching staff members of the University of Garyounis. And also aims at getting to know the relation(s) between those academic and managerial problems and their academic and managerial types, and the extent of the existence of statistically valid differences among these problems and their academic and managerial types according to the variables of the study (type, nationality, level of education, specialization, and service duration); in addition to defining the relation between the academic problems and the managerial problems, the professional obligations of the teaching staff, and the suggestion of a view that would be able to improve the University working environment at the University of Garyounis.

The sample of the study included (227) staff members> The Study used a complex approach through which numerous methods were used to obtain the data represented in the questionnaire, interview, and observation, and it relied on statistical methods (the percentage, repetition, mediums, standard deviations, differentiation analysis, the Z-test for the ratio difference, and T-test for differences).

The study included five main chapters as follows:

Chapter One: the General framework of the study including the problem of the study, its aim and significance, its methodology, its limits.

Chapter Two: the previous studies.

Chapter Three: University Education, its objectives, its challenges, its problems; teaching staff members, their numbers, and their professional obligations.

Chapter Four : A reviewing theoretical study of university problems in some universities in some Arab countries.

Chapter Five:. The field study.

Chapter six: its methodological procedures and its results.

Chapter seven: The most important results that the study had reached, the suggested proposal to improve the university work environment.

The study reached a number of results. Of these results:

- 1- Education in the Arab world is suffering from a number of problems that hinder its progress and its matching of education in the developed countries.
- 2- The empirical study showed that the feeling of 40% of the problems mentioned in the study was high.
- 3- 60% of the problems had a medium level of awareness of it.
- 4- There is a statistically valid relation at the level of 1% between the academic and the managerial problems.

- 5- There are no statistically valid differences between academic and managerial problems relating to the variables of the study (Type, nationality, level of education, specialization, and service duration).
- 6- There are statistically valid differences in the managerial problems relating to the variable of level of education for the benefit of the teaching staff members who hold a Ph.D.
- 7- There is a relation between the academic and managerial problems on one hand and the level of professional obligations of the teaching staff members at the University of Garyounis.

Finally, the study made a proposal to improve the working environment at the University of Garyounis, so that the Libyan and Arab universities would be able to be guided by it to treat some of their problems, by looking at a number of fields that concern the teaching staff members, represented in the three main jobs of a university (teaching, Research, and public service) where reconsidering the teaching job was proposed through facilitating getting the aids for it that the staff members seek to achieve it, upgrading the level of the accepted students to university, through their orientation with what they should do in the university.

Regarding the research job, the attempt to get to know the means that would activate scientific research such as library means, labs, technological aids, research approved plans, and the availability of recognised periodical journals.

As for serving the public, Work should be to make the relation between the society and the university closer and to break the barrier between them through the university's adoption of the problems of the society and attempt to solve them, and to support the social institutions of the university.

As for what concerns teaching staff members, their methods of selection should be improved, and to upgrade their levels, by availing a number of alternatives and proposals which would improve their professional condition; that would be carried out through their joining in training courses in the university education development institutes, and working for the improvement of the university environment through keeping the international ratio of teachers and students at universities, availing the needed equipment of libraries and labs that would help that; taking care of teaching staff members both materially and spiritually by improving their salaries in accordance to the standards of living in the society, and to lessen the work pressure on them, provide them with health care, their moral support through respect, appreciation, and participation in administrative decision making which concern them and the education process at the university.