

آفاق تطوير جودة الأداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية

محمد علي محمد

عضو هيئة تدريس، جامعة عمر المختار، ليبيا

مقدمة:

إن عملية البحث عن جودة الأداء العلمي تتطلب التطوير المستمر والدائم لفاعلية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس الجامعي، لأنهم ركائز الجامعات، فتميزهم من تميزها، وسمعتهم من سمعتها، ومستواهم من رفعة مستواها، بهم تزهو و تفخر وعليهم تعتمد وإليهم تستند، لهذا فإن توفير الظروف العلمية والمهنية لهم تجعلهم أكثر كفاءة واستقراراً وإنتاجاً.

إن عضو هيئة التدريس الذي تحتاجه الجامعات هو الذي يقوم بعدة مهام وأدوار متغيرة غير ثابتة لمجارة التطوير الحادث في مجاله، خاصة في هذا العصر الذي يشهد تدفقاً للمعلومات، وتنوعاً في أساليب التربية والتعليم، وثورة في وسائل الاتصال وتقنية المعرفة.

موضوع البحث:

تعد مجهودات تطوير جودة الأداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس على رأس الأنشطة التي تمارسها الجامعات، والتي تعبر - في ذات الوقت - عن مدى حرصها على متابعة كل جديد، والتي تتصف بالتطوير والتغيير، ومن ثم يكون عليها البحث عن افكار جديدة و جيدة، لتقديم خدمات علمية متطورة، بالإضافة إلى أن تطوير جودة الاداء العلمي عملية مستمرة في حياة الجامعات، مما يتطلب اهتماماً ورعاية بعضو هيئة التدريس من جميع النواحي المادية والمعنوية حيث يقدم أفضل ما لديه.

مشكلة البحث:

لقد ادركت الجامعات العالمية منذ وقت بعيد الاهتمام بجودة الاداء العلمي، لما له من أثر ملموس على التطوير ونمو الجامعات، وبالتالي المجتمعات المتواجدة بها.

وبناءً عليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة على شكل اسئلة كالتالي:

١- ماهي النقاط التي يجب التركيز عليها لتطوير الأداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية؟

٢- ما هي منطلقات تطوير جودة الأداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية؟

٣- ما هي الاستراتيجية التي تسهم في تحقيق جودة الاداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية؟

فرضيات البحث:

- ١- إن انخفاض مستوى جودة الاداء العلمي لعضو هيئة التدريس يعود إلى انخفاض مستوى الخدمات المقدمة له بالجامعات الليبية.
- ٢- إن انخفاض مستوى جودة الاداء العلمي لعضو هيئة التدريس ناجم عن انخفاض مستوى الحوافز الممنوحة له.
- ٣- إن انخفاض مستوى جودة الاداء العلمي لعضو هيئة التدريس يأثر سلباً بالأمان الوظيفي.
- ٤- هل ثمة علاقة ارتباط بين درجة أهمية العوامل المؤثرة في جودة الاداء العلمي لعضو هيئة التدريس.

أهمية البحث:

- ١- تتطرق الدراسة الى مجال لم يحظ بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين والدراسين، وبالتالي فإنها تعتبر محاولة لإثارة اهتمامهم بموضوع تطوير ورفع جودة الاداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
- ٢- لا تقتصر الدراسة على بعد واحد، وإنما تتناول ابعاده المختلفة.
- ٣- يمكن أن تساهم هذه الدراسة في زيادة الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس في المجالات المختلفة، الأمر الذي ينتج عنه زيادة قدراتهم ورفع كفاءتهم وتحسين أوضاعهم.

أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ١- خلق الظروف الملائمة لجذب أفضل الكفاءات العلمية للعمل بالجامعات واستقرارهم بها.
- ٢- اقتراح الطرق و الوسائل التي تساعد على ذلك، منها منح المميزات التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العالمية، للاستفادة منها، وتطبيق ما يتناسب منها على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

مجتمع البحث:

لقد أجريت الدراسة على عينة من الجامعات الليبية تتكون من خمس جامعات وفقاً للاعتبارات الآتية:

- ١- وجود هذه الجامعات في أكثر وأهم المدن الليبية كثافة سكانية؛ حيث أنها تخدم أيضاً عدة مدن مجاورة لها ذات كثاف سكانية عالية أيضاً.
- ٢- تخضع كل الجامعات الليبية لنفس القوانين واللوائح والنظم والسياسات والاجراءات المعمول بها.

منهجية البحث:

لقد اعتمد الباحث في إنجاز هذا البحث على الدراسة النظرية والميدانية:

- ١- الدراسة النظرية: ويهدف هذا الجانب إلى وضع خلفية نظرية من خلال الدراسات العلمية ذات العلاقة، والتي تهتم بجانب جودة الأداء، و ذلك من أجل بناء الإطار النظري.
- ٢- الدراسة الميدانية: وتنقسم إلى:

(١) الاستبيان: تعد استمارة الاستبيان الأداة الرئيسية لتجميع البيانات.

(٢) تحليل البيانات: لقد تم توزيع (١٠٠) استمارة استبيان في الجامعات الخمسة، وقد اعتمد الباحث أسلوب التحليل الإحصائي باستخدام النسبة المئوية والتكرارات كأسلوب لعرض وتحليل، وأيضاً القياس، (Likert) ذو الخمس درجات، لكي يتسع لآراء وتقييم إجابة عينة البحث والوصول إلى درجة عالية من الدقة، كما تم استخدام درجة قوة الإجابة، والتي تم استخراجها كما يلي:

[عدد الاجابات اللي نالت (جيد جدا) * وزنها + + عدد الإجابات التي نالت (ضعيف جدا) * وزنها] مقسوماً على عدد الإجابات.

أما النسبة المئوية لدرجة قوة الإجابة، فقد تم استخراجها كما يلي:

درجة قوة الإجابة مقسوماً على ٥ (والتي تمثل عدد درجات المقياس)، ومربع كأي Chi_square؛ حيث تم إجراء اختبار الاستقلالية test of Independence للإجابات حسب صيغة المعادلة الآتية:

$$X^2 = (c - 1) \cdot e1 / e1$$

حيث تمثل:

X^2 : قيمة مربع كاي المحسوبة.

1 c: التكرارات المشاهدات (الإجابات).

1 e: التكرارات المتوقعة.

وبدرجة حرية $(n-1) (m-1) = V$ ، ويكن تفريغ البيانات في جدول مزدوج يسمى جدول التوافق Contingency Table ، والذي يتكون من (X) من المصفوف ، و (C) من الأعمدة، ومجاميع الصفوف والأعمدة يسمى التكرارات الحدية، ومن أجل اختبار الفرضية الصفرية (العدم) فإنه يتوجب احتساب المشاهدات المتوقعة لكل خلية من خلايا الجدول، وقد تم احتساب التكرارات المتوقعة (CJ) على أساس فرضية العدم (H_0) مجموع العمود الذي يحتوي على خلية X مجموع الصف الذي يحتوي على الخلية بموجب المعادلة السابقة (معادلة X) تحت الفرضية (H_0) أكبر من قيمة X^2 الجدولية وتحت مستوى معنوية 5%.

معامل التوافق: Coefficient of Contingency

وذلك لمعرفة مدى التوافق بين الإجابات، ودرجة العلاقة بين متغيرين، فكلما زادت قيمته، زادت درجة العلاقة بين المتغيرين، وذلك استخدام المعادلة التالية:

$$C = \sqrt{X^2 / (X^2 - T)}$$

حيث أن:

C: معامل التوافق، و X^2 : قيمة مربع كاي المحسوب، و T: المجموع الكلي للتكرارات.

الجودة و الموارد البشرية:

- يعتبر العنصر البشري من أهم الجوانب التي يجب أن تخضع للتحسن والتطور الدائم والمستمر وفق خطط وبرامج معدة مسبقاً، وهذا بدوره يؤدي إلي:
- ١ - معالجة كافة الصعوبات التي تواجه المنظمة ويحول دون تفاعلها.
- ٢ - الاستفادة من الوقت والجهد في تنفيذ الأعمال، مما يحول دون تكبد تكاليف باهظة في الوقت والجهد دون طائل.
- ٣ - الاهتمام بالبيانات والمعلومات وتوظيفها التوظيف الأمثل لتحقيق الأهداف.
- ٤ - بناء كوادر ذات قدرات عالية في إنجاز الأعمال.

٥- زيادة رضا الأفراد عن أعمالهم وبناء وتعزيز العلاقات الإنسانية بينهم.

مبادئ جودة الأداء:

وهي تقوم على أهمية تقدير العنصر البشري والأخذ بآرائه في جو مفعم بالتقدير والاحترام، بغرض تحسين أدائه، وذلك عن طريق تقليل أخطائه في العمل ومعالجة القصور إلى الحد الأدنى الممكن تحقيقاً للجودة المطلوبة، وهذه المبادئ هي:

١- وضع هدف دائم يتمثل في التحسين والتطوير الدائم والمستمر لجودة الأداء العلمي.
٢- انتهاج فلسفة جديدة: تتبنى هذه الفلسفة قراراً مشتركاً يتحمل مسؤوليته كل عضو هيئة تدريس بالجامعة، لأن الجهود الغير متحمسة لتحسين وتطوير جودة الأداء للجامعات لن تحقق النتائج المتوقعة والمرجوة على المدى الطويل، فتحسين وتطوير الجودة عملية كلية متكاملة.

٣- الجودة هي الأساس الذي تركز عليه الجامعات والتخلص من الإخفاقات السابقة إن وجدت.

٤- وجود تطوير مستمر في طرق الأداء: وذلك بمتابعة المستجدات التي ترافق الأداء وتحسينه بشكل مستمر فمهما وصل مستوى الجودة اليوم، لابد أن يكون أساسياً للتحسين في المستقبل فالمعايير الثابتة وغير المتغيرة من أسباب انهيار الأداء العلمي في الجامعات.

٥- وجود قيادة فعالة بالجامعات: وذلك بصقل وتنمية هذه الصفة، وتحقيق التناسق بين الإشراف والأداء، وذلك بالتفاعل والالتزام، فالقائد الفعال يكون المساند والمساعد والحريص على تحسين أداء عضو هيئة التدريس الذي معه، وزرع الثقة في أوساطهم والسعي للتحسين المستمر؛ حيث أن حسن تصرفهم وأدائهم يقودهم نحو تحقيق الأهداف الموضوعة، فالقيادة الفعالة والمتميزة هي النتاج الطبيعي للإبداع المتواصل والعمل الجاد والقدرة على تحفيز الآخرين.

٦- إزالة الخوف: إن الاهتمام بجودة الأداء العلمي يستلزم أن يشعر عضو هيئة التدريس بالأمان داخل الجامعات التي ينتمون إليها، وتوفير عنصر الاستقرار لهم، لأن ذلك يكلف الولاء والشعور بالانتماء لها، وإبداء عقبة الخوف، وهذا ما يجعل عضو هيئة التدريس يعمل ويؤدي عمله بفاعلية وكفاءة أكثر دون خوف.

٧- إعداد برامج للتعليم والتحسين: وذلك بعمل برامج تطويرية دائمة ومستمرة، والتركيز على عملية التطوير والتحسين الذاتي واكتساب المعارف والمهارات الجديدة، لأن الأدوات والتقنيات والمعلومات في تغير وتطور مستمر.

وظائف الجامعات:

إن أدبيات هذا الموضوع تؤكد على أن الجامعات أهم المؤسسات بالتعليم العالي، وتقوم بثلاث وظائف أساسية وهي: وظيفة التدريس، وظيفة إنتاج المعرفة، ووظيفة خدمة المجتمع.

١ - وظيفة التدريس:

هذه الوظيفة تعد من وظائف الجامعات الأساسية إن لم يكن أهمها، وهذا يلتقي بالعبء على الجامعات لمتابعة التطوير والنمو العلمي والسعي نحو احلال الأساليب الحديثة والمعاصرة في هذا المجال والتي تعتمد أساساً على التعلم، وليس التلقين، وبالتالي على الطالب ودوره في العملية التعليمية قبل الأستاذ، وذلك بمساعدة في أن يتعلم كيف يتعلم وتكون لهم سيطرة وتحكم أفضل على المعاني التي تشكل حياتهم.

٢ - وظيفة إنتاج المعرفة:

وتعتبر من شروط التنمية، فجامعات بدون إنتاجها للمعرفة يجعلها أشبه ما تكون بمنظمة خدمات مهمتها إعداد النماذج وتصديقها وتلقين للطلاب بالأشكال الذهنية والصور، دون أن يكون لديهم المام وإدراك بها، أو مساهمته في إنتاج أو تطوير أو الاستفادة منها، والمقصود بالمعرفة كل المعلومات والآراء والأفكار والعلاقات التي يقدمها العقل البشري منفرداً أو مجتمعاً مع غيره من خلال تفاعله وتكامله مع الحياه والانسان والأشياء والكون، عليه فالمعرفة تبني وتبدأ من ملاحظتها للأحداث والأشياء من خلال المفاهيم التي بحوزتنا مسبقاً، أن المعرفة لا يتم اكتشافها مثل الذهب والنفط، ولكنها تبني مثل الإنشاء والمصانع.

٣ - وظيفة خدمة المجتمع:

لقد مرت هذه الوظيفة بجدل وتطور كبير منذ الفلسفة الإغريقية حتى يومنا هذا، فكان الاعتقاد بأن الجامعات تسعى للمعرفة والحقيقة المجردة، ولكن تطور الحضارة الإنسانية نقل هذه الوظيفة إلى ناحية عملية تطبيقية تتمثل في امكانية تطبيق المعرفة أو ما بعد المعرفة، ونتائجها لخدمة الإنسان والمجتمع في حياته اليومية، ويبدو أن تطوير الإنسانية في

صالح التيار العلمي التطبيقي وفلسفة المنفعة, بمعنى ضرورة استفادة الإنسان من إنتاجه المعرفي.

طرق التدريس الحديثة:

وهي تقوم على طرق منها:

- ١- طريقة الحوار والنقاش: وهذه تقدم أكثر في علوم الانسانية, بدلاً من أن يقوم الاستاذ بتقديم نظريات ومعلومات مبوبة ومصنفة في سياق منطقي أو تاريخي يقوم بتقديمها في شكل مشكلة أو قضية أو موضوع للحوار والنقاش ويسمح الاستاذ لطلابه بأن يقدموا آرائهم وجهات نظرهم حول هذا الموضوع أو القضية.
- ٢- طريقة المشروعات: أي قيام الطلاب بمشروع فردي أو جماعي.
- ٣- طريقة توظيف المعلومات: وذلك بتصميم البرامج في مختلف المجالات.
- ٤- طريقة العمل العلمي الميداني: أي تشجيع الطلاب للخروج من عالم القاعات الدراسية والنظريات العلمية إلى عالم الواقع, وملاحظة سلوك الظاهر على الطبيعة, وتكوين آراء وملاحظات علمية حول هذه الظاهرة.
- ٥- طريقة حل المشكلات: أي التدريس بطريقة الحالات الدراسية, و معالجة أي معضلة مهما كانت انسانية أو طبيعية.

دور اعضاء هيئة التدريس في جودة الاداء العلمي بالجامعات:

تستدعي عملية البحث عن جودة الاداء العلمي التطوير والتحسين الدائم والمستمر لفاعلية وكفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس, باعتبارهم ركن من اركان الجامعات وتوفير المناخ الملائم لنموهم العلمي والمهني, وجعلهم أكثر فاعلية وكفاءة واستقرار وانتاجاً, وهذا يتطلب تطوير اللوائح والنظم التي تتعلق بهم, بحيث تتحقق من تطبيقها فرصاً عادلة في تقدير كفاءة وجهد وانجاز أعضاء هيئة التدريس وما يترتب على ذلك من حصولهم على مميزات علمية ومالية على الاستمرار والاستقرار في اعمالهم بالجامعات, فمسؤولية أعضاء هيئة التدريس تنقسم الى ثلاث فئات رئيسية:

- ١- المسؤولية تجاه الطلاب.
- ٢- المسؤولية تجاه الجامعة.
- ٣- المسؤولية تجاه البحث العلمي وتطوره.

حقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس الجامعي:

وتنقسم إلي:

١- حقوق أعضاء هيئة التدريس : ومنها :

- (١) الحصول علي الترقيات إذا استكمل شروطها.
- (٢) الحصول علي الإجازات المختلفة ومن ضمنها إجازة التفرغ العلمي.
- (٣) حضور المؤتمرات العلمية والندوات وورش العمل المحلية والإقليمية والدولية المتعلقة بتخصصه.

(٤) الحصول علي بدل التكليف بعمل إداري إلي جانب عمله الأصلي.

٢- واجبات أعضاء هيئة التدريس : ومنها :

- (١) الالتزام بالتدريس الإضافي فوق النصاب المقرر إذا دعت الحاجة لذلك.
 - (٢) المشاركة في الامتحانات ، وذلك بإعدادها وتصحيحها والإشراف عليها.
 - (٣) المشاركة في اجتماعات الأقسام واللجان والجمعيات المختلفة في الكلية والجامعة.
 - (٤) الاتصال بكل جديد في مجال تخصصه ومتابعة ما استجد من بحوث ودوريات ومؤلفات في مجاله.
 - (٥) إرشاد الطلاب وتوجيههم.
 - (٦) الإشراف علي البحوث والرسائل العلمية.
 - (٧) القيام بالبحوث والدراسات وورش العمل والكتابات الإبداعية والتحليلات الهادفة التي تسهم في تقدم المعرفة وخدمة المجتمع.
- ٣- الإشراف الميداني أو العملي في متطلبات المواد التي يدرسها:
- (١) المشاركة مع أعضاء قسمه وكليته وجامعته في إعداد الخطط العلمية وتطوير برامجها.

تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

المقدمة:

تعد المخرجات العلمية هي هدف الجامعات، وبقدر رضي المجتمع عن هذه المخرجات بقدر ما تكون الجامعات ناجحة في تحقيق أهدافها المختلفة.

أولاً: اختيار عينة البحث:

لقد أجريت الدراسة علي خمسٍ من الجامعات الليبية لاعتباراتٍ مذكورة في مجتمع البحث.

ثانياً: خصائص عينة البحث:

لقد اتضح للباحث من الدراسة ما يلي:

١ - تصنيف المستقضي منهم بناءً علي المؤهل العلمي:

يلاحظ من الجدول (١) أن ما نسبته ٤٠٪ من حملة المؤهلات العليا، في حين أن ٤٠٪ من حملة المؤهلات الجامعية، و ٢٠٪ من الطلاب.

جدول رقم (١): المؤهلات العلمية لعينات البحث

المؤهل	التكرار	النسبة المئوية (%)
طالب	٢٠	٢٠
شهادة جامعية أولي	٤٠	٤٠
ماجستير	٢٥	٢٥
دكتوراه	١٥	١٥
المجموع	١٠٠	١٠٠ %

٢ - الدرجة:

تبين أن نسبة ٢٠٪ منعينة الدراسة هي من طلاب، ٢٥٪ موظفين، ٣٥٪ أعضاء هيئة تدريس، ١٥٪ رؤساء أقسام، ٥٪ مدراء إدارة.

٣ - تصنيف المستقضي منهم بناءً علي سنوات الخبرة:

يلاحظ من الجدول (٢) أن سنوات الخبرة ٥ - ١٩ تعد الأغلبية الساحقة وينسبة ٦٥٪ من عينة البحث، وهذا يدل علي أنهم من ذوي الخبرة التي لا يستهان بيها، ولغرض التعرف علي العلاقة بين سنوات الخبرة والحوافز الممنوحة لهم، وذلك بتطبيق أسلوب مربع كاي Chi-Square.

جدول رقم (٢): العلاقة بين سنوات الخبرة لدى عينة البحث والحوافز الممنوحة لهم

الحوافز الممنوحة	يتم منح حوافز لهم	لا يتم منح حوافز لهم	المجموع
سنوات الخبرة		لهم	
أقل من ٥ سنوات	٢	١٨	٢٠
٥ - ٩ سنوات	٣	٢٢	٢٥
١٠ - ١٤ سنة	٤	١٨	٢٢
١٥ - ١٩ سنة	٦	١٢	١٨
٢٠ سنة فأكثر	٧	٨	١٥
المجموع	٢٢	٧٨	١٠٠

جدول رقم (٣): التكرارات المشاهدة والمتوقعة للعلاقة بين سنوات الخبرة لدى عينة البحث والحوافز الممنوحة لهم

الحوافز الممنوحة	يتم منح حوافز لهم	لا يتم منح حوافز لهم	المجموع
سنوات الخبرة			
أقل من ٥ سنوات	٢	١٨	٢٠
	(٤.٤)	(١٥.٦)	
٥ - ٩ سنوات	٣	٢٢	٢٥
	(٥.٥)	(١٩.٣)	
١٠ - ١٤ سنة	٤	١٨	٢٢
	(٤.٨)	(١٧.٢)	
١٥ - ١٩ سنة	٤	١٢	١٨
	(٣.٩٦)	(١٤.٠٤)	
٢٠ سنة فأكثر	٧	٨	١٥
	(٣.٣)	(١١.٧)	
المجموع	٢٢	٧٨	١٠٠

فإسلوب مربع كاي يمكن أن يبين ما إذا كان المتغيرين مستقلين عن بعضهما البعض أم لا، وقد تم إعداد جدول التوافق Contingency؛ حيث تم احتساب المشاهدات المتوقعة لكل خلية من خلايا الجدول، ويتم وضعها بين قوسين لتمييزها عن المشاهدات

الحقيقية، والتي بقية طليقة، وقد تم التوصل إلي الجدول رقم (٣) بعد إجراء العمليات الحسابية اللازمة.

ومن أجل دراسة العلاقة بين الخبرة والحوافز الممنوحة، سواء كانت معتمدة أو مستقلة، فقد تم وضع الفرضية الآتية

الفرضية الصفرية (العدم) (H₀): إن سنوات الخبرة مستقل عن ظاهرة منح الحوافز.

الفرصة البديلة (H₁): هناك علاقة بين سنوات الخبرة و ظاهرة منح الحوافز.

و لاحتساب مربع كاي، يتم استخدام القانون الآتي:

$$X^2 = (c_j - e_i)^2 / e$$

حيث أن: c_j تمثل التكرارات المشاهدات، e_i تمثل التكرارات المتوقعة.

$$\begin{aligned} X^2 = & [(2 - 4.4)^2 / 4.4] + [(18 - 15.6)^2 / 15.6] + [(3 - 5.5)^2 / 5.5] \\ & + [(22 - 19.3)^2 / 19.3] + [(4 - 4.8)^2 / 4.8] + [(18 - 17.2)^2 / 17.2] + \\ & [(4 - 4)^2 / 4] + [(12 - 14)^2 / 14] + [(7 - 3.3)^2 / 3.3] + [(8 - 11.7)^2 / \\ & 11.7] = 8.7 \end{aligned}$$

إذا، فإن القيمة المحسوبة لمربع كاي = ٨.٧٠.

وبمقارنة القيمة المحسوبة لمربع كاي مع القيمة الجدولية لدرجة حرية (٢) لدرجة معنوية (٠.٠٥)، نجدها تساوي ٥.٩٩١٤٧؛ حيث نلاحظ أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، لذا نرفض الفرضية الصفرية (العدم)، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أن علاقة بين سنوات الخبرة و منح الحوافز، وأن الظاهرتين غير مستقلتين؛ حيث أن كلما زادت سنوات الخبرة كلما تم منحه حوافز أكثر.

١- الجنس: وجد أن ما نسبته ٨٠٪ من الذكور، ٢٠٪ من الاناث.

٢- العمر: وجد أن ما نسبته ٥٥٪ تقل اعمارهم عن اربعين سنة، وأن نسبة ٢٠٪ اعمارهم بين ٤١ - ٥٠ سنة، و أن نسبة ٢٠٪ اعمارهم ما بين ٥١ - ٦٠، و نسبة ٥٪ اعمارهم من ٦١ فأكثر.

٣- مدى ضرورة الاهتمام بجودة الاداء العلمي: كل العينة أجابت بنعم.

٤- ما نسبته ٦٠٪ ترى ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية، وما نسبته ٢٥٪ الحصول على الترقيات، و ١٥٪ حضور المؤتمرات والندوات وورش العمل.

- ٥- رأي عينة البحث في جودة الاداء العلمي: ما نسبته ٦٠٪ ترى ان جودة الاداء العلمي متوسطة, بينما ترى نسبة ٦٪ أنها جيدة, ونسبة ٤٪ إنها منخفضة جداً, ونسبة ٣٠٪ منخفضة, وفي العموم ترى عينة البحث ضرورة الاهتمام وتطوير وتحسين جودة الاداء العلمي.
- ٦- عوامل نجاح جودة الاداء العلمي: ترى عينة البحث أن ما نسبته ٥٠٪ ضرورة الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً, وما نسبته ٢٥٪ ضرورة تنوع الخدمات المقدمة له, و ما نسبته ١٠٪ الإدارة الكفوة بالجامعات والكليات والاقسام.
- ٧- الجهات المعنية بتطوير جودة الاداء العلمي: ترى العينة البحث أن ما نسبته ٤٥٪ من عينة البحث ترى أن الجهات المعنية مهتمة جزئياً, بينما ترى ما نسبته ١٥٪ ليست مهتمة, بينما ترى نسبة ٤٠٪ مهتمة, ولكن حسب الامكانيات.
- ٨- الخدمات المقدمة: ترى ما نسبته ٣٠٪ غير كافية, و ٥٠٪ كافياً جزئياً, و ٢٠٪ كافية حسب الواقع الحالي.
- ٩- أولوية سبل تطوير جودة الاداء العلمي: ترى ما نسبته ٤٠٪ تطوير الخدمات المقدمة وزيادتها, ونسبة ٣٠٪ اتباع طرق التدريس الحديثة, ٣٠٪ رفع مستوى التأهيل لدى موظفي الجامعات.

النتائج والتوصيات

إن تطوير جودة الاداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية في عصر العولمة وثورة الاتصالات والتواصل وتقنية المعرفة يعد قضية مهمة بالنسبة للجامعات, لأنه الوسيلة الأهم لحل مشكلاتها المختلفة, مما يجعلها دائماً بوابة المستقبل, وإن التفكير فيها وتجديدها فيها وتطويرها امر لا مفر منه, كما تعد ضرورة لتقوية مناعة الجامعات كي تتفاعل ايجابياً مع تحديات العولمة ومفاجأتها العلمية والتقنية والمعرفية التي تتابع بسعر نفوق التوقعات.

أولاً: النتائج:

- ١- التعليم الجامعي يتأثر ويؤثر بالتعليم الأساسي الذي يعتبر اساساً له.
- ٢- إن التعليم الجامعي يعد أساساً لأي تغيير تنموي في المجتمع, ومن عوامل نجاحه.
- ٣- إن عناصر العملية التعليمية تؤثر سلباً على التعليم الجامعي إذا تم تجاهلها أو اهمالها.
- ٤- تطوير واعداد اعضاء هيئة التدريس لاستخدام الوسائل الحديثة في التعليم.

- ٥- تطوير العملية التعليمية من خلال تنفيذ الاتفاقية بين الجامعات المحلية والدولية.
- ٦- إن تحقيق التأهيل للطلاب يتطلب العناية والاهتمام بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم ادلة التطوير العملي.

ثانياً: التوصيات:

- ١- إعادة النظر في رؤية التعليم العالي, وتحدث رؤية ورسالة كل مؤسسة جامعية بما يعكس سمات العصر ومتطلباته.
- ٢- إعادة تحديد الاهداف طويلة المدى على ضوء المتغيرات المحلية والاقليمية والدولية.
- ٣- تحديد عناصر التميز لكل جامعة من الجامعات الليبية.
- ٤- الاستفادة من التجارب الاقليمية والدولية في هذا المجال.
- ٥- عمل برامج متكاملة لتطوير أعضاء هيئة التدريس في جميع الجوانب.
- ٦- حضور الندوات و المؤتمرات العلمية وورش العمل الدولية.
- ٧- عقد الندوات والمؤتمرات العلمية بالجامعات الليبية بحيث يشارك فيها شخصيات دولية متميزة للاستفادة من تجاربها.
- ٨- إقامة المشاريع مع الجامعات لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس ودعم برامج التوأمة وتبادل الخبرات, ووضع برامج لتبادل الاساتذة الزائرين بين الجامعات المحلية والإقليمية والدولية.
- ٩- مراجعة مقررات التعليم وأساليب التدريس دورياً, لأنها أساس مدخلات التعليم الجامعي.
- ١٠- تحديث وتطوير المقررات الدراسية بالجامعات وأساليب تدريسها.
- ١١- إعداد اعضاء هيئة التدريس وتطويرها, ووضع البرامج التدريبية لهم لاستخدام التقنية الحديثة في التعليم.
- ١٢- دعم تبادل الخبرات بين الجامعات الليبية والدولية.
- ١٣- العمل على تفعيل الاتفاقيات الدولية والثنائية لتطوير العملية التعليمية.
- ١٤- وضع معايير للجودة والامتياز العلمي لأعضاء هيئة التدريس, مع على حضور المؤتمرات والمشاركة بالأبحاث العلمية بها محلياً ودولياً.
- ١٥- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث- لما لها من أهمية - في هذا المجال.

المراجع

المراجع العربية:

- ١- الهانسي, مختار محمود (١٩٨٤)، طرق التحليل الاحصائي، بيروت، دار النهضة العربية.
- ٢- الحوّات, علي (٢٠٠٣)، التنمية البشرية في ليبيا، طرابلس المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية.
- ٣- الحوّات, علي، تاريخ التعليم العالي في ليبيا - الواقع والافاق، طرابلس، مكتبة طرابلس العالمية.
- ٤- مذكور, علي احمد (١٩٩٩)، الشجرة التعليمية، القاهرة، دار الفكر العربي.
- ٥- مجموعة من اساتذة الجامعات (١٩٨٩)، دراسات في التعليم العالي، عمان، مكتبة الجامعة الاردنية.
- ٦- حجازي, مصطفى، صورة طالب التعليم العالي، الكويت، كلية التربية.
- ٧- شحاتة, حسن؛ ١٩٩٣؛ اساسيات التدريس الفعال في الوطن العربي؛ الدار المصرية اللبنانية للنشر.
- ٨- شحاتة, حسن (٢٠٠١)، التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، القاهرة، الدار العربية للكتاب.
- ٩- جيمس بوكيتين وآخرون (٢٠٠١)، التعليم وتحديات المستقبل، ترجمة: عبد العزيز القوصي، القاهرة، المكتب المصري الحديث.
- ١٠- مركز, العجيلي، وناجي خليل (١٩٩٣)، نظريات التعليم، طرابلس، دار الحكمة.
- ١١- باربرا سيلز؛ وريتا ريتشي؛ ١٩٩٨ ؛ تكنولوجيا التعليم - التعريف ومكونات المجال؛ ترجمة: بدر بن عبد الله الصالح؛ الرياض؛ مكتبة الشفري.
- ١٢- ديمنج ادوارد (٢٠٠٩)، ادارة الجودة الشاملة - مبادئ وتطبيقات، ترجمة: هند رشدي، القاهرة، كنوز للطباعة والنشر.
- ١٣- ابراهيم, مجدي (١٩٩٤)، المنهج التربوي وتحديات العصر، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.

الدوريات:

- ١- كعبية, محمد سالم (١٩٩٨)، التعليم الجامعي وسوق العمل في ليبيا، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد التاسع، العددان الاول والثاني.
- ٢- الشريف, علي مصطفى (٢٠٠٠)، التوسع في التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد الحادي عشر، العددان الاول والثاني.
- ٣- بوطانة, عبد الله (١٩٩٥)، سياسة التغيير والنمو في مجال التعليم العالي، المجلة العربية للتعليم العالي، تونس، العدد الاول.
- ٤- نوفل, محمد نبيل (١٩٩١)، تأملات في فلسفة التعليم العالي والجامعي، المؤتمر التربوي الثاني، جامعة البحرين، كلية التربية.
- ٥- الحوات، علي (١٩٩٣)، التعليم العالي في ليبيا - نشأته وتطوره وانجازاته، مجلة الجامعي، النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، العدد الاول.
- ٦- عمار, حامد (١٩٨٨)، حول التعليم العالي العربي والتنمية، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، العدد ٤٦.
- ٧- الفرجاني, نادر (١٩٩٨)، مساهمة التعليم العالي في التنمية، مجلة المستقبل العربي، دراسات الوحدة العربية، بيروت، العدد ٢٣٧.
- ٨- عبد الدائم, عبد الله (١٩٩٨)، التعليم العالي وتحديات اليوم والغد؛ مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، العدد ٢٣٧.
- ٩- بوطانة, عبد الله (١٩٩٨)، الجامعات وتحديات المستقبل، مجلة عالم الفكر، الكويت.
- ١٠- النير, مصطفى (٢٠٠٢)، التعليم العالي والتنمية والتحديث بين تطلعات المخططين ومحددات الواقع، المركز الافريقي للبحث التطبيقي والتدريب في مجال الانماء الاجتماعي، طرابلس.
- ١١- المركز الوطني لتخطيط التعليم والتدريب (٢٠٠٢)، كتيب عن التعليم والتدريب.

المراجع الأجنبية:

- 1- Marc J.Rosenberg; Strategies for delivering knowledge in the Digital Age; McGraw Hill; 2001.
- 2- Jim Mishinskie; How to keep E-Learners form escape; The ASTD E-Learning Handbook; McGraw Hill; 2002.

- 3- Armando Rocha Trindade; 1993; Basics of distance education;
Europesn distance education network.
4- UNESCO; 2001; Keys to the 21st center; Paris.

المراجع الالكترونية:

- 1- <http://www.almishkat.org>.
2- <http://www.aai-t.org>.

استمارة استبيان

ضع علامة امام الخيارات الاتية:

١- المؤهل

شهادة جامعية اولى	<input type="checkbox"/>	طالب	<input type="checkbox"/>
دكتوراه	<input type="checkbox"/>	ماجستير	<input type="checkbox"/>

٢- التخصص

٣- الوظيفة :

رئيس قسم	<input type="checkbox"/>	موظف	<input type="checkbox"/>	طالب	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	عضو هيئة تدريس	<input type="checkbox"/>	مدير ادارة	<input type="checkbox"/>

٤- الجنس

انثى	<input type="checkbox"/>	ذكر	<input type="checkbox"/>
------	--------------------------	-----	--------------------------

٥- العمر

<input type="checkbox"/> ٥٠-٤١	<input type="checkbox"/> ٤٠-٣١	<input type="checkbox"/> ٣٠-٢٠
	<input type="checkbox"/> ٦١ فأكثر	<input type="checkbox"/> ٦٠-٥١

٦- الخبرة :

<input type="checkbox"/> ١٥-١١	<input type="checkbox"/> ١٠-٥	<input type="checkbox"/> اقل من ٥
	<input type="checkbox"/> ٢٠ فأكثر	<input type="checkbox"/> ٢٠-١٦

٧- هل ترى ضرورة الاهتمام بجودة الأداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس؟

☐ نعم
 ☐ لا
 ☐ جزئياً

٨- إذا كانت الاجابة السابقة (نعم) فإن نوعية هذا الاهتمام يتمثل في:

☐ حضور المؤتمرات والندوات ودروس العمل المتعلق بالتخصص
☐ منح الحوافز المادية والمعنوية
☐ الحصول على الترقيات
☐ أخرى (نأمل توضيحها)

٩- بين رأيك في جودة الاداء العلمي المقدم في الوقت الحاضر

☐ جيد جداً
 ☐ جيد
 ☐ متوسط
 ☐ منخفض جداً
 ☐ منخفض

١٠- نأمل إعطاء درجات تقييم لعوامل نجاح جودة الاداء العلمي, وذلك في الجدول التالي:

العوامل	جيد جداً	جيد	وسط	منخفض	منخفض جداً
الادارة الكفوة بالجامعات والكليات والاقسام					
عقد المؤتمرات والندوات وورش العمل					
تنوع الخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس					
الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً					

١١- هل تعتقد ان الجهات المعنية مهتمة بتطوير جودة الأداء العلمي لأعضاء هيئة

التدريس؟

☐ نعم
 ☐ لا
 ☐ جزئياً

١٢ - هل تعتقد ان الخدمات المقدمة حاليا لأعضاء هيئة التدريس غير كافية؟

☐

جزئيا

☐

لا

☐

نعم

١٣ - بين حسب الأولوية سبل تطوير جودة الاداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس

☐

تطوير الخدمات المقدمة وزيادتها

☐

اتباع أساليب وطرق تدريس تتناسب وجودة الاداء العلمي المتبع في جامعات العالم

☐

رفع مستوى تأهيل موظفي الجامعات

☐

أخرى (نأمل توضيحها)

١٤ - ملاحظات وآراء ترغب في إضافتها

.....

.....

.....

.....

.....

.....