

الصعوبات الإدارية والفنية التي تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعات الليبية

Administrative and Technical Difficulties Facing a Faculty Member in Libyan Universities

د. عبدالرزاق فرج بن حليم ، د. طارق عبدالله التركي
كلية التقنية الهندسية جنزور كلية التربية جامعة طرابلس

الملخص:

يهدف البحث إلى التعرف على الصعوبات الإدارية والفنية التي تواجه عضو هيئة التدريس من الناحية الشخصية أو التعليمية، والتي تُمثّل مشكلة البحث، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي في هذا البحث، أمّا في الإطار العملي فقد اشتملت عينة البحث على أعضاء هيئة التدريس من عدة كليات بمدينة طرابلس، وقد بلغ عدد أفراد العينة: 75 فرداً من إجمالي عدد العاملين بهذه الكليات وعددهم: 500 عضو هيئة تدريس تقريباً، أي بنسبة قدرها 6.66% من العدد الإجمالي.

وقد تمّ تقسيم الاستبيان إلى قسمين: هما البيانات الشخصية، والبيانات المتعلقة بالصعوبات الإدارية والفنية، وتمثّلت في أربعة محاور: الصعوبات الشخصية، والإدارية، والقانونية، والفنية التي تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

ومن خلال التحليل الإحصائي لاستجابات عينة البحث على أسئلة الاستبانة، ومن خلال اختبار فرضيات البحث، تمّ التوصل إلى أهم النتائج للتحليل الإحصائي، وهي أنّ نسبة الذكور من عينة الدراسة بلغت (56%)، بينما بلغت نسبة الإناث (44%). وأنّ هناك صعوبات إدارية، وشخصية، وفنية، وقانونية، وبنسب متفاوتة، وكانت الصعوبات الإدارية في المرتبة الأولى بنسبة بلغت (97.3%). وفي المرتبة الثانية جاءت الصعوبات الشخصية بنسبة بلغت (94.6%). يليها في المرتبة الثالثة الصعوبات الفنية بنسبة بلغت (89.3%). وأخيراً في المرتبة الرابعة جاءت الصعوبات القانونية بنسبة بلغت (88%).

وقد خلّصَ البحث إلى مجموعة من النتائج النظرية العامة أهمها يتمثل في: الصعوبات الشخصية التي تتجسّد في تدني قيمة المرتب والعلاوات التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس، وعدم كفايتها لسدّ احتياجاته، وتزايد الصعوبات التي تواجه عضو هيئة التدريس، لتوفير أدوات ومستلزمات إجراء البحوث العلمية. بالإضافة إلى الصعوبات القانونية التي تكمن في عدم توفر دليل للإجراءات القانونية المتبعة في بيان حقوق وواجبات عضو هيئة

التدريس، وقلة الاهتمام بالجوانب القانونية التي تضمن حصول عضو هيئة التدريس على حقوقه الوظيفية كاملة. كذلك الصعوبات الفنية التي تتمثل في روتينية وتعقيد آليات العمل، والتطبيقات الفنية المتعلقة بإجراءات الترقية الأكاديمية، وعدم وجود دليل عمل يُبيّن التطبيقات العملية والفنية الخاصة بمعاملات عضو هيئة التدريس. أمّا الصعوبات الإدارية فيتمثل أهمها في مواجهة أعضاء هيئة التدريس صعوبات إدارية تحول دون أدائهم المهني على أكمل وجه. كما أنّ معظم الإجراءات الإدارية الخاصة بعضو هيئة التدريس روتينية ومعقدة، وتأخذ الكثير من الوقت.

وتوصّل الباحثان بالاستناد إلى النتائج السابقة إلى أهم التوصيات، والتي تكمن في ضرورة تطوير نظام العمل الجامعي والأكاديمي، بما يواكب تطوّر وتنوّع وتزايد احتياجات أعضاء هيئة التدريس، ووضع حلول ومعالجات جذرية للصعوبات الشخصية والإدارية، والقانونية، والفنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، كذلك الرفع من مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، وإكسابهم مهارات تدريسية حديثة وعبر وسائل متطورة، وإجراء مراجعة شاملة للقوانين واللوائح والقرارات وتعليمات العمل المنظمة لعمل عضو هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: أعضاء هيئة التدريس، الجامعات الليبية، الصعوبات الشخصية، الصعوبات الإدارية، الصعوبات القانونية، الصعوبات الفنية، التعليم العالي.

Summary:

The research aims to identify the administrative and technical difficulties facing a faculty member from a personal or educational point of view, which represents the research problem. The number of sample members: 75 of the total number of employees in these faculties: approximately 500 faculty members, or 6.66% of the total number.

The questionnaire was divided into two parts, Personal, administrative, legal and technical difficulties, and represented in four axes: the personal, educational, administrative and societal problems faced by a faculty member in Libyan universities.

Through the statistical analysis of the responses of the research sample to the questionnaire questions, and through testing the research hypotheses, the most important results of the statistical analysis were reached, which is that the proportion of males from the study sample amounted to (56%), while the percentage of females was (44%). And that there are administrative, personal, technical and legal difficulties in varying proportions, and the administrative



difficulties were in the first place with a percentage of (97.3%). In the second place came personal difficulties with a rate of (94.6%). Technical difficulties followed with a rate of (89.3%). Finally, legal difficulties came in fourth place with a rate of (88%).

The research concluded with a set of general theoretical results, the most important of which is represented in: the personal difficulties that are embodied in the low value of the salary and allowances received by the faculty member and their insufficiency to meet his needs, and the increasing difficulties facing the faculty member to provide tools and requirements for conducting scientific research. In addition to the legal difficulties that lie in the lack of evidence of the legal procedures followed in clarifying the rights and duties of a faculty member, and the lack of attention to the legal aspects that ensure that a faculty member obtains his full employment rights. As well as the technical difficulties represented by the routine and complexity of work mechanisms and technical applications related to academic promotion procedures, and the absence of a work guide showing the practical and technical applications of the faculty member's transactions. As for the administrative difficulties, the most important of which is that the faculty members face administrative difficulties that prevent their professional performance to the fullest. Also, most of the administrative procedures for a faculty member are routine, complex, and time-consuming.

Based on the previous results, the researchers reached the most important recommendations, which lie in the need to develop the university and academic work system in line with the development, diversity and increasing needs of faculty members, and to develop solutions and radical treatments for personal, administrative, legal, and technical difficulties facing faculty members, as well as raising the level of performance of faculty members. Teaching staff members, providing them with modern teaching skills through advanced means, and conducting a comprehensive review of laws, regulations, decisions and work instructions regulating the work of a faculty member.

Keywords: faculty members, Libyan universities, personal difficulties, administrative difficulties, legal difficulties, technical difficulties, higher education.

مقدمة:

إنَّ التعليم الجامعي بأهميته وعناصره الحيوية والتنموية في المجتمعات الانسانية الحديثة يُعدُّ الركيزة الأساسية التي توليها البلدان والحكومات اهتمامًا كبيرًا عبر سياساتها العامة والنوعية ومؤسساتها التخصصية، ممَّا يتطلَّب منها التركيز على كل أركان المنظومة التعليمية التي يعتبر عضو هيئة التدريس من أهمها، بما يقوم به من دور فعَّال في المجال الأكاديمي أو المهني، وعليه يتوقف نجاح العملية التعليمية ونجاحها، في ظل ظروف ملائمة تُمكنه من أداء عمله على أكمل وجه.

ومن خلال التعرُّف على الصعوبات الإدارية والفنية التي تواجه عضو هيئة التدريس، ومن خلال هذا البحث الذي سيسهم في التعرُّف على تلك الصعوبات والحلول المُمكنة لها، للرفع من أداء عضو هيئة التدريس الجامعي الذي يُشكِّل أهم العناصر الأساسية للتنمية، حيث يتحمل المسؤولية التعليمية فيما يتعلَّق بتحقيق تكامل شخصية الطالب، وقيامه بالبحوث العلمية التي تسهم في تقدم المعرفة وتطور المجتمع. ولما كان عضو هيئة التدريس الركيزة الأساسية في تحقيق أهداف التعليم الجامعي فمن الضروري الاهتمام به، وتنمية إمكانياته، والتعرُّف على الصعوبات التي يواجهها، والسعي لوضع الحلول المناسبة حتى يتمكَّن من أداء عمله بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.

أولاً - مشكلة البحث :

تتمثَّل مشكلة البحث في الصعوبات الإدارية والفنية بجوانبها الشخصية والقانونية التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات الليبية، والتي من شأنها أن تحدَّ من أدائه لمهامه العلمية والتعليمية، ممَّا يتطلب إدراك وفهم تلك الصعوبات، ووضع الحلول المناسبة لها، وتتمثَّل أهم تلك الصعوبات في نقص اللبحوث والدراسات، وسوء العملية الإدارية بالجامعات الليبية، ونقص التجهيزات التعليمية التي تساعد على توصيل المعلومة بشكل مناسب للطالب، بالإضافة إلى ظروف مجتمعية مؤثِّرة على أدائه، مثل مشكلات الحياة اليومية، والتنقل والظروف الأمنية التي تواجهه، وخاصة في الجامعات البعيدة.

ثانياً - تساؤلات البحث :

بناءً على ما جاء في الدراسات السابقة تمَّ تحديد مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

1- التساؤل الرئيس: ما الصعوبات الإدارية والفنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية؟

2- التساؤلات الفرعية:

- 1- ما أهم المشكلات الشخصية التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات الليبية؟
- 2- المشكلات الإدارية التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات الليبية؟
- 3- المشكلات الفنية التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات الليبية؟
- 4- المشكلات القانونية التي تواجه هيئة التدريس في بعض الجامعات الليبية؟

ثالثا - أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث في تناوله لأحد ركائز العملية التعليمية الأربعة، التي تتضمن الجامعة وتجهيزاتها وإدارتها بالإضافة إلى المنهج (المادة التعليمية)، وعضو هيئة التدريس والطالب، ولنجاح عضو هيئة التدريس في أداء مهمته على أكمل وجه لا بدّ من معرفة جميع الصعوبات الإدارية والفنية التي تواجهه من الناحية الشخصية أو التعليمية، سوى كانت هذه الصعوبات فنية أو إدارية، والسعي من أجل وضع الحلول اللازمة لتذليل هذه الصعوبات.

رابعا - أهداف البحث :

التعرّف على الصعوبات الإدارية والفنية التي تواجه عضو هيئة التدريس من الناحية الشخصية أو التعليمية، سوى كانت هذه الصعوبات فنية أو إدارية. كما يهدف البحث إلى التعرف على الصعوبات الإدارية والفنية التي تواجه عضو هيئة التدريس حسب الجنس أو المؤهل العلمي. ويهدف البحث إلى تزويد صانعي القرار في وزارة التعليم العالي وإدارات الجامعات الليبية بنتائج تساعد على معالجة جميع الصعوبات الإدارية والفنية، التي تواجه عضو هيئة التدريس من الناحية الشخصية، أو التعليمية ووضع الحلول العاجلة والمناسبة لها.

خامسا - منهجية البحث :

انطلاقاً من طبيعة البحث والأهداف، وكذلك الإجابة على تساؤلاته، فقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري والجانب العملي، حيث تمّ الحصول على البيانات والمعلومات في هذا البحث من الكتب والدراسات والمراجع العلمية المتوفرة في المكتبات بالإضافة إلى بعض البحوث العلمية المتعلقة بموضوع البحث. أمّا في الجانب العملي فقد تمّ جمع البيانات والمعلومات من خلال قائمة الاستبانة لعينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، حيث قمنا بالاعتماد على جمع البيانات وتبويبها وتحليلها، والربط بين مدلولاتها للوصول إلى النتائج المستهدفة.

سادساً - حدود البحث ونطاقه :

الحدود المكائنية: كليات جامعية مختلفة بمدينة طرابلس وهي: كلية التربية، وكلية الاقتصاد، والعلوم السياسية، وكلية التقنية الهندسية جنزور، وجامعة طرابلس الأهلية الخاصة.

الحدود الزمنية: تقتصر على الفترة الزمنية من 2021/03/01م إلى 2021/09/30م.

سابعاً - الدراسات السابقة :

(1): دراسة خليل الخليلي 1991

وكان هدفها تحديد أبرز المشكلات التدريسية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك، ومعرفة ما إذا كانت هذه المشكلات تختلف باختلاف الكليات الجامعية التي يدرّسون فيها، وما إذا كانت هذه المشكلات متصلة بأبعاد العملية التدريسية في التعليم العالي.

وأسفرت الدراسة عن أنّ أبرز المشكلات التعليمية التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس هي مشكلة التدريس باللغة الأجنبية، وضعف التأهيل التربوي، وانخفاض نسبة المدرسين إلى عدد الطلاب، والضغط المالية والبيئية، وزيادة العبء التدريسي، وضيق الوقت لإجراء البحوث العلمية، وعدم وجود استراتيجية للتعليم الجامعي تنسجم مع حاجات المجتمع، ونقص التجهيزات الفنية والمخبرية والوسائل التعليمية، وقصور الإرشاد الأكاديمي وتساهل المسؤولين في الجامعة مع الطلبة المخالفين للتعليمات، وعدم تلبية حاجات المعاقين.

(2): دراسة محمد الشطلاوي 1991

عنوانها " بعض مشكلات هيئة التدريس بكليات التربية بجمهورية مصر العربية التي تحوّل دون تحقيقهم لبعض وظائف الجامعة". وقد أسفرت الدراسة عن أهم المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس: نقص المراجع وعدم العناية بالمكتبة، وندرة المجالات العلمية لنشر البحوث وارتفاع تكاليف النشر فيها، ونقص الاستفادة من البحوث وتطبيق نتائجها في المجتمع، وعدم وجود الاتصال المتبادل بين الجامعات العربية لتبادل الخبرات والبيروقراطية وآثارها على عضو هيئة التدريس.

(3): دراسة إجلال سري 1992

عنوانها «مشكلات المعلم الجامعي في جامعات مصر العربية». وقد شملت العينة (230) معلماً جامعياً من الجنسين (ذكور 115، إناث 115)، وكان نصف عدد أفراد العينة من المعيديين والمدرسين المساعدين، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: يعاني

المعلم الجامعي من مشكلات عامة ومشكلات شخصية، وأخرى تعليمية وإدارية ومجتمعية. تظهر المشكلات بصفة عامة بدرجة أكبر لدى المعيدين والمدرسين المساعدين، ولدى الإناث. تظهر المشكلات الشخصية بدرجة أكبر لدى المعيدين والمدرسي المساعدين، ولدى الإناث. وتأتي في المرتبة الثالثة لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والمعيدين والمدرسين المساعدين، ولدى كل من الذكور والإناث. تظهر المشكلات التعليمية بدرجة أكبر لدى المعيدين والمدرسين المعيدين، ولدى الإناث. وتأتي في المرتبة الرابعة لدى كل هيئة التدريس والمعيدين والمدرسين المعيدين ولدى كل من الذكور والإناث. تظهر المشكلات الإدارية بدرجة أكبر لدى أعضاء هيئة التدريس، ولدى الذكور. وتأتي في المرتبة الأولى لدى أعضاء هيئة التدريس، وفي المرتبة الثانية لدى المعيدين والمدرسين المساعدين، ولدى كل من الذكور والإناث. تظهر المشكلات المجتمعية بدرجة متساوية لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والمعيدين والمدرسين المعيدين، ولدى كل من الذكور والإناث. وتأتي في المرتبة الأولى لدى المعيدين والمدرسين المعيدين، ولدى كل من الذكور والإناث، بينما تأتي في المرتبة الثانية لدى أعضاء هيئة التدريس. يعاني المعيدون والمدرسون المساعدون بدرجة أكبر ممّا يعاني أعضاء هيئة التدريس من المشكلات بصفة عامة، ومن المشكلات الشخصية والتعليمية بصفة خاصة، بينما يعاني المعيدون والمدرسون المساعدون والمدرسون المساعدون، ويتساوى الجميع في المعاناة من المشكلات المجتمعية. وتأتي معاناة أعضاء هيئة التدريس من المشكلات حسب أهميتها على الترتيب الآتي: الإدارية، المجتمعية، الشخصية، التعليمية. وتأتي معاناة المعيدين والمدرسين المعيدين من المشكلات حسب أهميتها على الترتيب الآتي: المجتمعية، الإدارية، الشخصية، التعليمية. تعاني الإناث بدرجة أكبر ممّا يعاني الذكور من المشكلات بصفة عامة من المشكلات الإدارية فقط بدرجة أكبر ممّا تعاني الإناث، ويتساوى الجنسان في المعاناة من المشكلات المجتمعية ويتساوى الجنسان بالنسبة للترتيب النسبي لأهمية المشكلات على الترتيب الآتي: المجتمعية، الإدارية، الشخصية، التعليمية. تُؤثّر المشكلات في عمل المعلم الجامعي، وتحتاج إلى حلول حتى يتمكّن من القيام بعمله على أكمل وجه.

(4): دراسة عنتر لطفى 1994

عنوانها: "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، ومعرفة مدى وجود هذه المشكلات في كل كلية من كليات الدراسة". وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

فيما يتعلّق بالمشكلات الأكاديمية:

عدم وجود مجلة بكل كلية تسهم في نشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس. وعدم تهيئة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية بالخارج والداخل. وقلة توفير المعامل اللازمة للبحث العلمي.

عدم صلاحية المبنى الجامعي وملاءمته للدراسة الجامعية. وتزايد إعداد الطلاب بما لا يتناسب مع مساحة قاعات التدريس. وضعف أسلوب ونظام الإعارة المتبع في المكتبة الجامعية. وعدم توفر المراجع اللازمة بالمكتبة الجامعية.

أمّا فيما يتعلّق بالمشكلات الإدارية فقد أوضحت الدراسة ما يأتي:

عدم وجود تفسير دقيق ومحدد للوائح الجامعية. وأنّ الجهاز الإداري لا يتسم بالكفاءة والمرونة في تطبيق اللوائح والقوانين. وسوء معاملة بعض موظفي الإدارة لأعضاء هيئة التدريس.

أمّا فيما يتعلّق بالمشكلات الاجتماعية والثقافية، فقد أوضحت الدراسة:

قلة الرعاية الصحية التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس.

أمّا عن المشكلات المادية فقد أسفرت الدراسة عن الآتي:

ضآلة المرتبات بما لا يتناسب مع الجهد الذي يبذله أعضاء هيئة التدريس، والعمل خارج الجامعة للوفاء بمستلزمات الحياة. والمكافآت التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس نظير الأعمال الإضافية غير مرضية.

(5): دراسة عدنان إبراهيم 1994

عنوانها: "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ الجامعات الأردنية الحكومية".

وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: عدم رغبة الطلبة في الرجوع إلى المصادر والمراجع. وانخفاض مستوى الطلبة لغويًا وفكريًا وثقافيًا. وكثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة. والمركزية في عمل الجامعة وانفراد المسؤولية في اتخاذ القرارات. والروتين المملّ في سير المعاملات الرسمية. وعدم توفر حوافز للمعيدين من أعضاء هيئة التدريس.

(6): دراسة مروة أحمد 1994

عنوانها: "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية". وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: عدم تلبية الجامعات حاجات أعضاء هيئة التدريس. وعدم منح الصلاحيات الكافية لكل متخصص من الإداريين. وعدم مساعدة الجامعة عضو هيئة التدريس؛ لكي ينمو مهنيًا. وعدم اشتراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة. وتكليف الجامعة لعضو هيئة التدريس بأعمال كثيرة إضافة إلى نصابه التدريسي. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدة الشعور بكل مشكلة من المشكلات تُعزى إلى المؤسسة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس. ووجود فوارق ذات دلالة إحصائية تُعزى للرتبة الأكاديمية حول مدى الشعور بكل مشكلة من المشكلات. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى الخبرة التدريسية إلا في القليل من المشكلات.

(7): دراسة كاموكه 2002

عنوانها: "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية» وقد شملت عينة الدراسة جامعة قاريونس، وجامعة الفاتح، وجامعة السابع من أبريل. وأسفرت الدراسة عن الآتي:

وجود عدد من المشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الليبية، وهي المشكلات المتعلقة بالبعد الأكاديمي: عدم اشتراك الجامعة في الدورات والمجالات العلمية المتخصصة. وعدم تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الندوات والمؤتمرات. ونقص المختبرات والأجهزة والوسائل التعليمية. واهتمام الطلبة بالحصول على درجة أكبر من أهتمامهم بالمادة العلمية. وعدم كفاية محتويات المكتبة الجامعية كتب ومراجع ودوريات. وصعوبة الاستفادة من خدمات الحاسب الآلي بالجامعة. وعدم توفير الخدمات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس. وكثرة أعداد الطلبة داخل القاعات الدراسية. وتدني المستوى التحصيلي العلمي عند الطلبة. وعدم مساعدة الجامعة عضو هيئة التدريس في إعداد البحوث العلمية ونشرها. واعتماد الطلبة بشكل أساسي على ما يلقيه الأستاذ في المحاضرات دون الرجوع إلى المراجع والكتب.

أمّا المشكلات المتعلقة بالبعد الإداري فتتلخص في: عدم صرف مكافآت أعضاء هيئة التدريس في موعدها. وغلبة الروتين والبيروقراطية على العمل الإداري في الجامعة. وضعف إنجاز بعض المعاملات الإدارية التي تخص أعضاء هيئة التدريس. أمّا

المشكلات المتعلقة بالأبعاد الأخرى (اقتصادية، اجتماعية، نفسية) فهي: انخفاض دخل عضو هيئة التدريس. وارتفاع تكلفة الحصول على المنشورات العلمية التي لا توفرها الجامعة. وضعف المساعدات التي تقدمها النقابة لأعضاء هيئة التدريس. وعدم وجود مناشط اجتماعية وثقافية خاصة، وقلة الرعاية الصحية من أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية.

(8): دراسة صمامه، الحاجي 2007

عنوانها: "مشكلات أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الليبية» وقد شملت عينة الدراسة كلية الآداب، وكلية التربية البدنية بجامعة طرابلس، وكلية الآداب والعلوم بهون، وكلية القانون والمحاسبة ودان، وكلية الآداب والعلوم ترهونة، وكلية الآداب والعلوم بني وليد، وكلية الآداب الاصابة، وكلية العلوم غريان. وأسفرت الدراسة عن الآتي: جاءت المشكلات الإدارية في مقدمة المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس تليها المشكلات التعليمية، ثم الشخصية، ثم المجتمعية. كذلك أنّ عضو هيئة التدريس يعاني من المركزية في الجامعة، وعدم إشراكه في صنع القرار، وانفراد المسؤولين في اتخاذ القرارات، وأكدت الدراسة على قلّة الحوافز المالية، ونقص الامكانيات المادية لعضو هيئة التدريس، وكثرة الضغوط عليه التي قد ترجع إلى الأعباء المالية، وقلّة الاعتمادات التي تعاني منها بعض الجامعات الليبية. كما توصلت الدراسة إلى ضعف المستوى التحصيلي للطلاب من أبرز المشكلات التعليمية، تلتها مشكلة نقص الإرشاد الأكاديمي، تلتها باقي المشكلات التعليمية الأخرى، مثل اعتماد الطالب على الطالب على الحفظ والتلقين، أمّا أهم المشكلات الإدارية فتمثلت في نقص المراجع والبحوث والمعامل والمكتبات المتخصصة، والروتين في العمل وسوء التقدير الإداري لعضو هيئة التدريس، أمّا عن أهم المشكلات المجتمعية فتمثلت في قلّة الانفتاح على الجامعات العربية والدولية، كذلك قلّة الاستفادة من البحوث في التغلب على مشكلات الحياة اليومية، وسيطرة القيم المادية على القيم العلمية، وقلّة التفاعل بين المعلم الجامعي والمجتمع. كما اختتمت الدراسة بعدم وجود اختلاف في ترتيب هذه المشكلات عند الذكور والإناث على حدّ سواء، وجاء ترتيب المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس الذكور عنها عند الإناث تكمن في المشكلات الإدارية، يليها المشكلات التعليمية ثم الشخصية ثم المجتمعية.

(9): دراسة القاسم، لطفي 2019

عنوانها: "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأمة الحكومية في القدس وسُبل معالجتها"، وقد شملت عينة الدراسة كلية الأمة الحكومية في القدس، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: ضعف الحوافز المقدمة لغايات تطوير الكادر الأكاديمي في مجال البحث العلمي والبعثات الدراسية. كذلك معاناة محاضري التخصصات العملية من عدم احتساب المحاضرة العملية كمحاضرة كاملة. والمنهاج الدراسي المعتمد قديم ولم يتم تطويره ليجاري التطورات العلمية. وعدم توفير التقنيات الحديثة والعمل على تحديثها بشكل مستمر. ولا يتم توفير دورات تدريبية في المجالات المختلفة في الإدارة. ولا يتم توفير حوافز مختلفة للموظف الإداري. ولا يتم إشراك الإداريين في المعارض والندوات. ووقف العمل الإضافي للموظف الإداري. وحرمان الموظف الإداري من علاوة التعليم العالي. وعطلة الإداري أقل بكثير من زميله الأكاديمي. وعدم حوسبة الأقسام الإدارية. وعدم فعالية موقع الكلية على الإنترنت. ولا توجد ميزانية واضحة للكلية. ولا يوجد هيكل تنظيمي إداري واضح وفعال. وقلة توفير ما تحتاجه الكلية من موظفين إداريين. وتوفير المخصصات المالية الكافية لغايات تطوير وتأهيل الكادر الأكاديمي. وحصول الكلية على نصيبها من فرص الابتعاث. ومعاملة الكادر الأكاديمي إسوة بزملائه في الجامعات والكليات الأخرى، من ناحية العلاوات وخاصة العلاوة التطويرية. وتشجيع ودعم البحث العلمي من خلال اعتماد الترقيات للكادر الأكاديمي. وتطوير المناهج الدراسية لانتناسب مع التطورات العلمية. والعمل على إعطاء دورات تدريبية للموظفين الإداريين كل في مجاله. ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب الذي يناسب تخصصه ومهارته ومؤهله العلمي.

إعطاء الموظف الإداري الحق في المشاركة في الندوات والمؤتمرات والمعارض التي تعقد في الخارج.

وتوفير أعداد الموظفين الإداريين، وملئ الشواغر بالسرعة الممكنة وفق الهيكلية للإداريين. وتطوير الهيكل التنظيمي الإداري بما يتوافق مع احتياجات الكلية، وإسوة بمؤسسات التعليم العالي الأخرى. وتطبيق الكادر الإداري إسوة بباقي مؤسسات التعليم العالي لضمان آليه عادلة بالاجازات والعلاوات المالية. وقلة التخصصات العلمية والتي تتناسب مع احتياجات سوق العمل. والإشراف على الكلية من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الفلسطينية ووزارة الأوقاف الأردنية، ممّا أوجد صعوبة في تلبية احتياجات الكلية. ولا يوجد مجلس علمي وكوادر علمية مؤهلة لاعتماد الترقيات

العلمية. ولا يتوفر البنيات اللازمة لتتناسب مع النمو الطبيعي لأعداد الطلبة. وقلة توفر الاحتياجات والمؤهلات البشرية المناسبة لقلّة الاعتمادات المالية، نتيجة الظروف العامة. ووجود الكلية في منطقة حساسة وهي منطقة القدس، ممّا جعلها مستهدفة من قبل الاحتلال الإسرائيلي.

ومن خلال النتائج السابقة للدراسة توصلت الدراسة إلى التوصيات الآتية: تطوير الكادر الإداري للكلية إسوة بباقي مؤسسات التعليم العالي من كليات مجتمع وجامعات. والعمل على تطوير قدرات الكادر الأكاديمي في البحث العلمي، والعمل على إشراكه بالمؤتمرات والبعثات العلمية. والعمل على توفير الكوادر الأكاديمية والإدارية المناسبة لسدّ احتياجات الكلية. والعمل على توفير التقنيات والوسائل التكنولوجية المناسبة للكادر الأكاديمي والإداري لتيسير العمل في الكلية. واعتماد نظام الترقّيات الخاصة للكادر الأكاديمي، وكذلك الإداري إسوة بباقي الكليات والجامعات في فلسطين وتقديم الحوافز اللازمة للعاملين في الكلية. وإشراك العاملين في القرارات الصادرة عن الوزارة. ورفد الكلية في العديد من التخصصات المناسبة لسوق العمل. وتحويل الكلية لكلية جامعية متوسطة لتطوير قدراتها المختلفة والحصول على التخصصات المناسبة. وتطوير المناهج والمراكز العلمية المختلفة من مختبرات ومكتبة للتناسب مع الاحتياجات العلمية للطلبة. وتوفير التقنيات والوسائل التكنولوجية الحديثة في العمل الإداري. وتوفير المختبرات اللازمة لتتناسب مع التخصصات العلمية المتوفرة في الكلية. وتحديد ميزانية سنوية لتنفيذ الأنشطة المختلفة للكلية. والعمل على توفير مراكز لتدريب الكادر الإداري. والاستعانة بخبرات مؤسسات التعليم الأخرى لتطوير هيكل تنظيمي إداري مناسب للكلية. والعمل على تطوير قدرات الكادر الأكاديمي البحثية والعلمية. والعمل على معاملة الكادر الأكاديمي من الناحية المالية إسوة بالكادر الموحد للعاملين في الكليات والجامعات. وتوفير التقنيات والمناهج والأدوات المعينة للتدريس. وتوفير الميزانية المناسبة للابتعاث والمشاركة في المؤتمرات العلمية، والتي تواكب التطور العلمي. وتوفير الكوادر العلمية المؤهلة للعمل في الكلية.

ثامناً: مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من (75) فرداً من أعضاء هيئة التدريس في كليات مختلفة وهي: كلية التربية، وكلية الاقتصاد، والعلوم السياسية، وكلية التقنية الهندسية جنزور، وجامعة طرابلس الأهلية الخاصة، في الفترة الزمنية من 2021/03/01

إلى 2021/09/30م، تمّ توزيع عدد (100) استبانة كعينة للبحث، وتمّ استرجاع عدد (75) استبانة بنسبة قدرها 75%.

تاسعاً - المصطلحات المستخدمة في البحث :

الصعوبة: يشير مفهوم الصعوبة إلى المشكلة أو الفجوة أو القيد الذي ينشأ عندما يحاول الشخص تحقيق شيء ما. وبالتالي، فإن الصعوبات هي مضايقات أو حواجز يجب التغلب عليها من أجل تحقيق هدف معين.

المشكلة: حالة من التوثر أو عدم الرضا تنشأ عن إدراك وجود عائق يحول دون الوصول إلى الهدف، أو عجز وقصور في الحصول على النتائج المتوقعة من العمليات أو الأنشطة المألوفة. (معروف، 2012، 34)

الصعوبات الأكاديمية: هي مجموعة من صعوبات تواجه أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات في جميع الاختصاصات من صعوبات وتحديات تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة بكفاية وفاعلية (الروقي، 2016: 126).

ويعرفها الباحثان إجرائياً: بأنها المعوقات التي تعيق أعضاء هيئة التدريس في أداء واجباتهم الجوانب الأكاديمية والتي تعتبر معالجتها مهمة لتطوير العمل الأكاديمي ضمن مخرجات مهمة.

الصعوبات الإدارية: مجموعة صعوبات تواجه أعضاء هيئة التدريس في المشكلات المتعلقة بالجوانب الإدارية والمادية (الروقي، 2016: 126).

ويعرفها الباحثان إجرائياً: بأنها المعوقات التي تخص العمل الإداري من حيث التقنيات والعوامل الفيزيائية والمادية والتي تحد من قدرات تسيير العمل داخل الكلية.

عضو هيئة التدريس: يقصد به في البحث الحالي كل من يحمل مؤهلاً عالياً ابتداءً من مساعد محاضر إلى محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ من كلا الجنسين.

(المطوع، 2011، 21)

الصعوبات الشخصية: يقصد بها المعوقات النفسية والمادية التي يعاني منها عضو هيئة التدريس كفرد في حد ذاته، وتحول دون أداء عمله على أكمل وجه. (معروف،

2012، 36)

الصعوبات التعليمية: يقصد بها المعوقات الدراسية والمنهجية التي تحول دون تحقيق عضو هيئة التدريس أهداف العملية التعليمية بالجامعة. (النوح، 2006، 83)

الصعوبات الإدارية: يقصد بها معوقات عمل عضو هيئة التدريس التي تتعلق بالإدارة والتي تحول دون أدائه للعملية التعليمية. (النوح، 2006، 84)

الصعوبات المجتمعية: وهي مشكلات الحياة اليومية التي يعاني منها عضو هيئة التدريس، والتي مصدرها المجتمع خارج الجامعة. (النوح، 2006، 85)

عاشراً - الأطار النظري :

تلعب البيئة التربوية دوراً كبيراً في مساعدة عضو هيئة التدريس في أداء واجبه على أكمل وجه، إنَّ تواجد عضو هيئة التدريس في بيئة تربوية غير ملائمة تكثر فيها المعوقات والمشكلات يُعدُّ من أسباب قتل الإبداع، وإضعاف الإنتاج، وإعاقة تحقيق الأهداف، وربما تدفع بعض أساتذة الجامعات للبحث عن جامعات أخرى، سعياً وراء تحسين الظروف المادية، وتوفير البيئة الأكثر ملائمة للتدريس والبحث، وإجراء التجارب". (قراعين، 2000)

كما تلعب البيئة المادية دوراً مهماً يؤثر على الكفاءة الإنتاجية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، مثل الأبنية والمعدات والتجهيزات، حيث إنَّ " توفير بيئة مادية مناسبة للعمل والإنتاج أمرًا في غاية الأهمية بالنسبة لعضو هيئة التدريس؛ لأنَّ أعضاء هيئة التدريس يتأثرون مثلهم مثل الطلاب بمدى وفرة أو قلة مثل هذه المكونات، والتي من الممكن أن يؤدي قلتها إلى مواجهة العديد من المشكلات من جانب أعضاء هيئة التدريس". (اليوسف، 2012: 3)

لذا فقد "توجهت العديد من مؤسسات التعليم العالي نحو الجودة، من خلال استحداث برامج وتخصصات جديدة حيث أصبحت الجودة من أهم متطلبات التعليم العالي والذي يسعى إلى تطوير الكفاءة الداخلية والخارجية بما يحقق أهداف التنمية في المجتمع". (عبد العال، 1430هـ).

وتؤثر الصعوبات والمشكلات التي تعترض عضو هيئة التدريس بشكل سلبي ينعكس على أداءه وإبداعه في عمله مثل: "ضعف التواصل العلمي بينهم ونظرائهم في الجامعات العربية، وقلة توفير الدورات العلمية المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس، وقلة تزويد مكتبات الجامعة بالجديد لمساعدة عضو هيئة التدريس في متابعة ما يستجد في اختصاصه، وغياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وغياب الرحلات الإطلاعية العلمية" (المجيدل، 1999: 9)

كذلك: "ضعف الإرشاد الأكاديمي للطلاب يضاعف جهود عضو هيئة التدريس، وغياب الجدية لدى الطلبة في عملية التعليم والتعلم، وتعدُّ مهام عضو هيئة التدريس بين مهام إدارية وأكاديمية، وقلة تجاوب الجامعة لتطوير برامجها بما يتوافق وبرامج الجودة" (اليوسف، 2012: 23)

أما المشكلات الإدارية فتشمل : "ندرة تعديل سلم رواتب أعضاء هيئة التدريس، وتدني التكيف والإضاءة والنظافة في قاعات الدراسة، وبطء سير المعاملات الرسمية الإدارية، قلّة توافر المراجع اللازمة للمقررات الدراسية، وعدم الانسجام بين الإداريين والأكاديميين، وقلّة تقديم تعويضات لهم، وعدم أخذ الكفاءات العلمية في الحسبان عند التعيين في المناصب الإدارية، وتفشي روتين العمل الإداري، وعدم إشراكهم في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة، وعدم توفر غرف مناسبة لهم، وعدم تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية" (اليوسف، 2012: 23)

تجارب عربية عالمية ناجحة لتخريج أعضاء هيئة تدريس أكفاء بكلّيات المجتمع: تجربة اليابان:

" تهدف كليّات المجتمع في اليابان إلى تطوير مهارات الدارسين بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، ويتطلب الالتحاق بهذه الكليّات الحصول على الثانوية العامة. ومدة الدراسة فيها يتراوح بين سنتين وثلاث سنوات، وتقدم العديد من التخصصات في العلوم الإنسانية والاقتصاد والعلوم الهندسية والتقنية والزراعة وفي العلوم الأساسية " (الرويلي، 2012)

" ومن خصائص كليّات المجتمع في اليابان تقديم برامج مسائية للطلاب، بالإضافة إلى الدراسات الصباحية، وفلسفة هذه الكليّات في اليابان تجعل برامجها ذات صبغة ختامية، حيث لا يستطيع إلا عدد قليل من المتخرجين التحول إلى مؤسسات تعليمية أعلى لمواصلة الدراسة، وذلك ضمناً لتوطينهم في وظائفهم المختلفة، ولتأمين الأطر الوسطى في مختلف قطاعات المجتمع، في إطار استراتيجية التوازن في أنواع التعليم وجودة مخرجاته، ومما سبق يتضح مدى إعطاء الفرص للدراسة للطلبة في كليّات المجتمع في اليابان من خلال توفير التعليم المسائي، وتطوير قدراتهم المختلفة من خلال زجهم في برامج يحتاج إليها سوق العمل" (الأغبري، 2002)

تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:

" أشارت مؤسسة كارنيجي للنهوض بالتعليم العالي أنّ التنمية الهيكلية الأكثر لفتاً للنظر في التعليم كان ظاهرة النمو الهائل لكليّات المجتمع، فيما وصف آخرون كلية المجتمع بأنّها أعظم قصص نجاح التعليم في القرن العشرين، وتؤدي هذه الكليّات دوراً محورياً في التنمية الاقتصادية، وتوفير خدمات التعليم المستمر وفرص التدريب للناشئين، ولشركات القطاع الخاص والصناعة والمهاجرين والعمال الحاليين في مؤسسات المجتمع" (أبودلال، 2010، 45).

وتلقى " كليات المجتمع في الولايات المتحدة الأمريكية قبولاً كبيراً من الكثير من متخري التعليم الثانوي، مثل انخفاض الرسوم الدراسية، وصغر حجم الفصول، وإتاحة الفرصة للتدريب العملي، ومناسبة برامجها لمتطلبات سوق العمل" (العبسي، 2017، 61)

وتعمل "كليات المجتمع الأمريكية على دراسة احتياجات المجتمعات المحلية من القوى العاملة، وإعداد طلابها بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، وتأهيلهم للالتحاق بسوق العمل عن طريق مراكز المشورة، ومكاتب المتخرجين، وتختلف أنشطة كليات المجتمع الأمريكية والبرامج المقدمة بها اختلافاً كبيراً في جميع أنحاء البلاد تبعاً لاحتياجات المجتمعات المحلية التي تخدمها، أنّ دور كليات المجتمع الأمريكية تتميز بمدى قبولها من قبل جموع الطلبة لتمييزها عن التعليم الجامعي، وتوفير البرامج المقبولة في سوق العمل، وكذلك تطوير قدرات الطلبة العملية " (القحطاني، 2015، 73)

تجربة الأردن:

" تشير البيانات والوثائق إلى أنّ الهدف الأساسي لكليات المجتمع في الأردن حتى منتصف السبعينات إعداد المعلمين والمعلمات، وكانت هذه الكليات تسمى معاهد المعلمين والمعلمات، وقد أسهمت وبشكل كبير في تلبية الحاجة من المعلمين والمعلمات التي تحتاجها وزارة التربية والتعليم الأردنية، بل أسهمت في تزويد مختلف البلدان العربية، لا سيما دول الخليج بحاجتها من المعلمين والمعلمات " (شطانوي، 2006: 667).

"استجابة للتطورات السريعة في الأردن في الستينات والسبعينات، اتخذت وزارة التربية الأردنية عام 1980م قراراً بتحويل معاهد المعلمين والمعلمات إلى كليات مجتمع، واتسع مجال عملها وأهدافها ليشمل خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من أجل تزويد البلد بكوادر متخصصة، من خلال تقديم برامج دراسية لمدة عامين بعد الثانوية العامة في تخصصات هندسية، وتجارية، وطبية، وزراعية، واجتماعية، وتقديم برامج التعليم المستمر " (الحسون وآخرون، 2000: 615).

وقد " تمّ إنشاء كليات المجتمع في الأردن انطلاقاً من فلسفة تقوم على أساس توفير فرص التعليم الجامعي المتوسط للمواطنين في المجتمعات المحلية، بحيث تقدّم هذه الكليات برامج دراسية تلبي احتياجات التنمية للمجتمع الأردني " (شطانوي، 2006: 667).

تجربة فلسطين:

يهدف التعليم في كليات المجتمع إلى تحقيق هدفين وهي: " إعداد القوى البشرية المدربة في المستوى التقني في مجالات الصناعة والزراعة والخدمات لتلبية حاجات المجتمع والتنمية، والإسهام في خدمة المجتمعات المحلية على نحو يؤدي إلى تنميتها، وتشمل برامج التعليم في كليات المجتمع على اثني عشر برنامجًا، يمكن تصنيفها إلى ثلاث مجموعات وهي: برامج إعداد التقنيين، والبرنامج الأكاديمي، وبرنامج التأهيل التربوي، ويقبل في كليات المجتمع حملة الثانوية العامة الفلسطينية أو ما يعادلها، ويتم القبول في حقول التخصصات المختلفة في ضوء فرع الدراسة الثانوية العامة، ورغبة الطلبة وعدد الطلبة المسموح به وتسلسل علاماتهم، ومدة الدراسة في كليات المجتمع سنتان دراسيتان أو أربعة فصول في حدها الأدنى وسبعة فصول في حدها الأعلى، ويتراوح عدد الساعات المعتمدة للتخصصات المختلفة ما بين 66 و 78 ساعة معتمدة، ويخضع الطالب نهاية دراسته للامتحان الشامل والذي يعقد في الأول من أغسطس من كل عام، ويمنح الطالب شهادة دبلوم كليات المجتمع " (أبو جراد، 2000)

تجربة ليبيا في مجال التعليم الفني والتعليم التقني:

أولاً- التعليم الفني ويقصد به التعليم المتوسط، ويلتحق به الطالب الحاصل على الشهادة الإعدادية، وهذه الدراسة به (3) سنوات، ويهتم هذا النوع من التعليم بتنمية المهارات اللازمة للمهنة، وإعداد الطلاب إعدادًا مهنيًا، وحرقيًا متخصصًا، وتنمية الاتجاهات والعادات السليمة نحو المهنة. ويهدف هذا النوع من التعليم الفني إلى إعداد الطلاب مهنيًا وحرقيًا إعدادًا متخصصًا حسب احتياجات قطاع الإنتاج، وإيجاد برامج متنوعة من التعليم الفني بما يتوافق مع قدرات الطلاب ورغباتهم، ويتناسب مع متطلبات البيئة الاقتصادية، وتوفير برامج تأهيلية مهنية ماسية للطلاب الذين لا تمكنهم ظروفهم الخاصة، أو استعداداتهم التحصيلية من مواصلة دراستهم بالمجالات الأخرى من التعليم الثانوي، وتزويد الطلاب بحد أدنى من الثقافة العامة، والمعارف العلمية المرتبطة بالمهنة عما يساعد على توسيع مداركهم وقدراتهم على مواجهة مشكلات المهنة، إكساب الطلاب العادات السلوكية السليمة المرتبطة بالمهن المختلفة، وتنمية الاتجاهات والعادات السليمة لدى الطلاب مثل احترام العمل اليدوي، وتحمل المسؤولية والتعاون وتهيئتهم للاندماج في محيط الإنتاج.

ثانيًا- التعليم التقني: ويقصد به التعليم العالي، ويلتحق به الطالب الحاصل على الشهادة الثانوية وهو نوعان: (أ) معهد عال: ومدة الدراسة به (3) ثلاث سنوات. أي ما

يعادل ستة فصول دراسية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، ويمنح الطالب دبلوم معهد عالٍ، ويحق للطالب مواصلة دراسته الجامعية للحصول على درجة البكالوريوس.

(ب) تعليم جامعي: مدة الدراسة به (4) سنوات، أي ما يعادل ثمانية فصول دراسية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، ويمنح الطالب مؤهل درجة بكالوريوس بعد تخرجه من إحدى الكليات التقنية، وقد أدت التطورات التكنولوجية والعلمية، والثورة المعلوماتية إلى تحديث لوسائل الإنتاج. والخدمات إلى الحاجة لتخريج تقنيين بمستوى متقدم يتمتعون بالكفاءة (معارف ومهارات) أعلى من تلك التي يتصف بها خريجا المعاهد المتوسطة، فتم إنشاء ما يسمى بالكليات التقنية أو التكنولوجية ومدة الدراسة فيها أربع سنوات بعد المرحلة الثانوية، ويهتم هذا النوع من التعليم بتوفير تعليم وظيفي يساير التطور العلمي، والتقدم التكنولوجي ويربط بين مخرجات التعليم الثانوي ومتطلبات التنمية، ويهدف إلى توفير فرصة لتعدد البدائل، وحرية الاختيار في التعليم، وإكساب المعرفة المتخصصة في الجانبين العملي والتطري بشكل متوازن: كما أنه يتيح للطالب إمكانية مزاوله مهنة منتجة يمكنه أيضاً من مزاوله تعليمه العالي في نفس مجال تخصصه إذا أنهى دراسته في ثلاث سنوات بعد حصوله على الشهادة الثانوية، ويهدف التعليم التقني إلى ما يأتي:

توفر فرص التعليم وإكساب المعرفة للجميع، والاهتمام بالجانبين النظري والعملي بشكل متوازن، والإعداد التخصصي لمزاوله مهنة منتجة ومرضية، مع توفير أساس من المهارات والمعارف والاتجاهات التي تتيح للطالب أن يواصل تعليمه للحصول على شهادات عليا، ومواصلة العمل على التنمية المتكاملة لشخصية الفرد، ودعم القيم الروحية الإنسانية، والقدرة على الفهم والحكم والتفكير النقدي والتعبير، وتنوع المجالات العلمية والفنية بما يتفق وتنوع البيئات المعنية، مع مراعاة تحقيق الربط والتنسيق بينها وبين الأنشطة اللازمة لتنمية هذه البيئات، وحسن استثمار الطاقات والقدرات الفردية. والعمل على تطويرها بشكل جيد في مختلف المجالات العلمية والعملية، والإسهام في تلبية احتياجات المجتمع من القوى الفنية والمدربة في المجالات الفنية والتقنية المختلفة، أمّا بالنسبة للأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المعاهد العليا بصفة عامة، والمنصوص عليها في اللوائح المنظمة لها الصادرة بالقانون رقم السنة 1976 فإنها تنص على الآتي:

توفير الدراسة النظرية والعلمية اللازمة لإعداد الفنيين المؤهلين علمياً، وفنياً على المستوى العالي، وتخريج الأخصائيين الفنيين لخلق قاعدة بشرية قادرة على الإيفاء بمتطلبات خطط التحول والبناء، وخلق إطارات قيادية في مجال العمل التقني، وإجراء البحوث والدراسات العلمية، والتقنية في مجال تخصص كل معهد، وتخريج المدرسين الفنيين للثانويات الفنية المتخصصة. هذا وقد أصدرت اللجنة الشعبية العامة سابقاً القرار رقم (20) لسنة 2011م باعتماد الهيكل التنظيمي للهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني، وأن تتبع وزارة التربية والتعليم. وقد حدّد القرار اختصاصات الإدارات التي تتكون منها الهيئة، ومن بينها إدارة الكليات التقنية والمعاهد العليا، وتختص بما يأتي:

تنفيذ الخطط الخاصة بتطوير التعليم التقني في الكليات التقنية في إطار الأهداف والسياسات العامة للهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني، اقتراح اللوائح الداخلية الخاصة بالكليات التقنية والمتضمنة تنظيمها من النواحي العلمية والإدارية والمالية، وتقديم التوصيات اللازمة لها بالخصوص، الإشراف على إعداد وتطوير المناهج حسب التخصصات الموجودة بالكليات التقنية، بما يضمن جودة مخرجاتها وفقاً للمعايير الدولية، وبما يتماشى مع متطلبات سوق العمل، وتشكل اللجان الخاصة بذلك، وتقييم أداء الكليات بشكل دوري ومستمر، وتشكيل لجان متابعة وتفويض للتأكد من تنفيذ الخطط والبرامج والمناهج التعليمية المعتمدة، والإشراف على وضع التقديرات المالية اللازمة لتحديد ميزانيات الكليات التقنية، وجمع وتحديد البيانات والمعلومات المتعلقة بالكليات التقنية، وتنظيمها، وحفظها بشكل يساعد على سهولة وسرعة الوصول إليها، وإعداد تقارير دورية عن نشاطات الإدارة، وإنجازاتها، واقتراح تطوير الأداء فيها، والقيام بأية مهام أخرى تكلف بها الإدارة في مجال تخصصها، ومتابعة شؤون أعضاء هيئة التدريس، والمدرسين، ومساعدتي المدرسين الوطنيين بالكليات التقنية في كل ما يتعلق بأمورهم الوظيفية بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة، وفي ما تنص عليه الجهات النافذة، اقتراح البرامج الكفيلة بتطوير، وتأهيل أعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية، متابعة الإجراءات المتعلقة بإجازات التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية، واقتراح آليات تنفيذ هذه الإجراءات، واقتراح عمداء الكليات التقنية، وإعداد التقارير السنوية لتقييم الأداء الإداري لهذه الكليات التقنية، وإعداد التقارير السنوية عن حاجة الكليات التقنية من أعضاء هيئة التدريس، ومدرسين ومساعدتي مدرسين في التخصصات المختلفة، ودراسة الطلبات المقدمة من الكليات بفتح الأقسام العلمية،

وأقسام الدراسات العليا بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة، ومتابعة شؤون الطلبة بالكليات في مختلف المجالات، ومراجعة عقود أعضاء هيئة التدريس غير الوطنيين واقتراح تعديلها، واقتراح التنازح الخاصة بالرسوم الدراسية، وكيفية أدائها وشروط الإعفاء منها. (الهيئة الوطنية للتعليم الفني والتقني، 2017)

جدول رقم (1)

إحصائية بعدد طلاب وكليات وأعضاء هيئة التدريس لكليات التقنية بليبيا لعام 2016/2017م

عدد الطلاب	عدد أعضاء هيئة التدريس			عدد الكليات التقنية	السنة الدراسية
	المجموع	دكتوراه	ماجستير		
14957	894	281	613	22	2016/2017م

المصدر: إدارة الكليات التقنية بالوزارة

جدول رقم (2)

إحصائية بعدد المعاهد العليا وأعضاء هيئة التدريس والطلاب بالمعاهد التقنية العليا بليبيا للعام الدراسي 2017 / 16م

عدد الطلاب	المجموع	عدد أعضاء هيئة التدريس		عدد المعاهد العليا	السنة الدراسية
		دكتوراه	ماجستير		
700000	2617	151	2466	106	16/2017م

المصدر: إدارة المعاهد العليا بوزارة التربية والتعليم

إحدى عشر- الأطار العملي :

التحليل الإحصائي للاستبانة: نتائج الدراسة ومناقشتها
أولاً: محور خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (3) وصف أفراد العينة التكرار والنسب المئوية.

ن	ك	المتغير		ن	ك	المتغير	
18.7%	14	سنوات العمل	أقل من 10	56%	42	الجنس	ذكر
32%	24		11 – 20	44%	33		أنثى
30.6%	23		21 – 30	1.3%	1	العمر	أقل من 30 سنة
18.7%	14		31 – فأكثر	16%	12		31 – 40
100%	75		المجموع				

00.0	15	محاضر مساعد	الدرجة الأكاديمية	%34.6	26	50 – 41	
00.0	23	محاضر		%37.3	28	60 – 51	
00.0	14	أستاذ مساعد		%10.6	8	61 – فأكثر	
00.0	10	أستاذ مشارك		%100	75	المجموع	
00.0	13	أستاذ		%33.3	25	ماجستير	
%100	75	المجموع					
00.0	1	950 فأقل	قيمة المرتب	%66.7	50	دكتوراه	المؤهل العلمي
00	19	– 951 1350					
00.0	15	– 1351 1750					
00.0	19	– 1751 2150					
0	21	2151 فأكثر					
%100	75	المجموع					
—	—	مكافأة	القيمة الإضافية	%41.3	31	علوم تطبيقية	التخصص
%6.6	5	تعاون		%1.3	1	علوم الطب	
%89.3	67	علاوة		%36	27	علوم سياسية واقتصاد	
—	—	أخرى		%10.6	8	أخرى	
10.6	8	لا يوجد		%100	75	المجموع	

توضح بيانات الجدول رقم (1) وصف أفراد العينة التكرار والنسب، حيث تبين أن نسبة الذكور من عينة الدراسة بلغت (56%) بينما بلغت نسبة الإناث (44%). أما متغير العمر فكانت الغالبية من الفئة العمرية ما بين (51 سنة إلى 60 سنة)، حيث بلغت نسبتهم (37.3%)، تلتها الفئة العمرية ما بين (41 سنة إلى 50 سنة)، حيث بلغت نسبة

(34.6%)، تلتها الفئة العمرية ما بين (31 سنة إلى 40 سنة)، بنسبة بلغت (16%)، تلتها الفئة العمرية ما بين (61 سنة فأكثر)، بنسبة بلغت (10.6%)، وأخيراً جاءت الفئة العمرية ما بين (30 سنة فأقل) بنسبة بلغت (1.3%). ومن حيث متغير المؤهل العلمي كانت أعلى نسبة لفئة حملت مؤهل الدكتوراه، حيث بلغت النسبة (66.7%)، تلتها فئة حملت مؤهل الماجستير بنسبة بلغت (33.3%). أمّا من حيث التخصص العلمي فكانت أعلى نسبة لتخصص العلوم التطبيقية، حيث بلغت (41.3%)، تلاها تخصص العلوم السياسية والاقتصاد بنسبة بلغت (36%)، تلاها تخصصات العلوم الإنسانية، وعلوم أخرى بنسبة متساوية بلغت (10.6%)، تلاها تخصص علوم إنسانية بنسبة بلغت (00%)، وأخيراً جاء تخصص علوم الطب بنسبة بلغت (1.3%). ومن حيث متغير سنوات عمل الباحثين فكانت أعلى نسبة فئة سنوات العمل (11- 20)، حيث بلغت (32%)، تلتها فئة سنوات العمل (21- 30)، حيث بلغت نسبة (30.6%)، وأخيراً جاءت الفئتين سنوات العمل (10 سنوات فأقل) و(31 سنة فأكثر)، بنسب متساوية بلغت (18.7%). ومن حيث الدرجة الأكاديمية فكانت أعلى نسبة درجة محاضر، حيث بلغت (30.6%)، تلتها درجة محاضر مساعد بنسبة بلغت (20%)، تلتها درجة أستاذ مساعد بنسبة بلغت (18.6%)، جاءت بعدها درجة أستاذ بنسبة بلغت (17.3%)، وأخيراً جاءت درجة أستاذ مشارك بنسبة بلغت (13.3%). ومن حيث متغير قيمة المرتب، فكانت أعلى نسبة فئة قيمة المرتب (2151 فأكثر)، حيث بلغت نسبة (28%)، تلتها الفئتين، فئة قيمة المرتب ما بين (951- 1350)، وفئة قيمة المرتب ما بين (1751- 2150)، وبنسب متساوية بلغت (25.3%)، تلتها فئة قيمة المرتب ما بين (1351- 1750)، وبنسبة بلغت (20%)، وأخيراً جاءت فئة قيمة المرتب (951 فأقل)، وبنسبة بلغت (1.3%). أما القيمة الإضافية للمرتب فكانت أعلى نسبة ممن يتقاضون علاوة بنسبة بلغت (89.3%)، تلتها فئة ممن يتقاضون مقابل التعاون بنسبة بلغت (10.6%)، في حين لا نسبة لمن يتقاضون مكافآت أو قيمة إضافية أخرى.

ثانياً - محور الصعوبات:

1- الإجابة عن التساؤل الرئيس: ما الصعوبات الإدارية والفنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية؟

جدول رقم (4) ترتيب الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية.

ت	الصعوبة	ك	ن %
1	يواجه أعضاء هيئة التدريس صعوبات إدارية تحول دون أدائهم العمل على أكمل وجه	73	97.3 %
2	يواجه أعضاء هيئة التدريس صعوبات شخصية تحول دون أدائهم العمل على أكمل وجه	71	94.6 %
3	يواجه أعضاء هيئة التدريس صعوبات فنية تحول دون أدائهم العمل على أكمل وجه	67	89.3 %
4	يواجه أعضاء هيئة التدريس صعوبات قانونية تحول دون أدائهم العمل على أكمل وجه	66	88 %

تشير بيانات الجدول رقم (2) إلى ترتيب الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، حيث توصلت الدراسة في إجابات المبحوثين على العبارات التي وضعتها إلى نتيجة عامة، مفادها أن هناك صعوبات إدارية وشخصية وفنية وقانونية وبنسب متفاوتة، وكانت الصعوبات الإدارية في المرتبة الأولى بنسبة بلغت (97.3%)، وفي المرتبة الثانية جاءت الصعوبات الشخصية بنسبة بلغت (94.6%)، تلتها في المرتبة الثالثة الصعوبات الفنية بنسبة بلغت (89.3%)، وأخيراً في المرتبة الرابعة جاءت الصعوبات القانونية بنسبة بلغت (88%).

يُلاحظ من هذا الترتيب أن أهم الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية الصعوبات الإدارية، وربما يعود ذلك إلى الروتين وبيروقراطية الإدارة لدى بعض الإدارات في الجامعات، وخاصة من حيث الإجراءات ذات العلاقة بالجوانب الإدارية التي تخص عضو هيئة التدريس، وإغفال الاهتمام بها وتدني مستوى الخدمات المقدمة، ولعل ذلك يرتبط بالجوانب الشخصية لأعضاء هيئة التدريس التأخر في إنهاء المعاملات اليومية واستمرار العمل وفق الأسلوب التقليدي، كما أن تغيير ذلك يحتاج إلى وضع إستراتيجية وخطة عمل شاملة يتم من خلالها إحداث نقلة نوعية في طريقة التعامل متطلبات العمل والاحتياجات الشخصية والإدارية والفنية والقانونية، التي تمكن عضو هيئة التدريس من أداء الأدوار والمهام والأعمال الأكاديمية العلمية والتدريسية والتعليمية على أكمل وجه، وتمكنه من المساهمة في إنجاح العملية التعليمية على النحو المطلوب.

2- الإجابة عن التساؤلات الفرعية:

أ- الإجابة عن التساؤل الأول: ما الصعوبات الشخصية التي تواجه أعضاء هيئة

التدريس في الجامعات الليبية؟

جدول رقم (5) الصعوبات الشخصية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية.

ت	الصعوبة	نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	% ن	ك	% ن	ك	% ن
1	التأخر في إتمام إجراءات الطلبات الشخصية المقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس.	75	100	-	-	-	-
2	تدني قيمة المرتب والعلاوات التي يتقاضاها ع. ه. ت، وعدم كفايتها لسد احتياجاته.	40	53.3	25	53.3	10	33.3
3	عدم تحمل الجامعة تكاليف إجراء ونشر البحوث العلمية التي يقوم بها ع. ه. ت.	75	100	-	-	-	-
4	تزايد الصعوبات التي تواجه ع. ه. ت، لتوفير أدوات ومستلزمات إجراء البحوث.	75	100	-	-	-	-
5	التأخر في صرف مرتبات أ. ه. ت، سبب لهم ضغوط اقتصادية واجتماعية ونفسية.	75	100	-	-	-	-
6	عدم الاهتمام بتلبية الاحتياجات الشخصية التدريبية والتأهيلية ورفع كفاءة ع. ه. ت.	75	100	-	-	-	-

تشير بيانات الجدول رقم (3) إلى وجود صعوبات شخصية تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، وتوصلت الدراسة إلى ترتيب إجابات المبحوثين على العبارات التي وضعتها، ودلت على ارتفاع نسب من أجاب بنعم وبنسب متساوية، وكانت في المرتبة الأولى العبارات، التأخر في إتمام إجراءات الطلبات الشخصية المقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس، وعبارة عدم تحمل الجامعة تكاليف إجراء ونشر البحوث العلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، وعبارة تزايد الصعوبات التي تواجه عضو هيئة التدريس لتوفير أدوات ومستلزمات إجراء البحوث العلمية، وعبارة التأخر في صرف مرتبات أعضاء هيئة التدريس سبب لهم ضغوط اقتصادية واجتماعية ونفسية، وعبارة عدم الاهتمام بتلبية الاحتياجات الشخصية التدريبية والتأهيلية ورفع كفاءة عضو هيئة التدريس، حيث بلغت نسبة (100%)، وجاءت في المرتبة الثانية عبارة تدني قيمة المرتب والعلاوات التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس وعدم كفايتها لسد احتياجاته،

حيث بلغت نسبة من أجاب بنعم (53.3%)، ونسبة من أجاب إلى حد ما (33.3%)، أمّا نسبة من أجاب لا بلغت (13.3%). ومن ذلك يلاحظ أنّ معظم أعضاء هيئة التدريس لديهم صعوبات شخصية تتركز في عدم إشباع عدد من الاحتياجات والمتطلبات الشخصية، وكذلك عدم توفر أدوات ومستلزمات أساسية، لإجراء البحوث العلمية المطلوبة وتحمله التكاليف اللازمة لإجراء البحوث ونشرها على نفقته الخاصة، بما يؤثر على مصروفاته الحياتية والإيفاء بالتزاماته.

ب- الإجابة عن التساؤل الثاني: ما الصعوبات الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية؟

جدول رقم (6) الصعوبات الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية.

ت	الصعوبة	نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	ن %	ك	ن %	ك	ن %
1	تأخر إتمام الإجراءات الإدارية المتعلقة بتسوية الوضع الوظيفي والأكاديمي ع. هـ. ت.	73	97.3	2	2.7	-	-
2	عدم حفظ وثائق ومستندات ع. هـ. ت، بطرق حديثة عبر أجهزة الحاسب الآلي.	72	96	3	4	-	-
3	كثرة وثائق ومستندات إجراءات تسوية الأوضاع الإدارية الوظيفية والأكاديمية.	73	97.3	2	2.7	-	-
4	عدم وجود مندوبين بالأقسام أو الكليات للعمل على متابعة واستكمال إجراءات ع. هـ. ت.	74	98.7	1	1.3	-	-
5	معظم الإجراءات الإدارية الخاصة ع. هـ. ت، روتينية ومعقدة وتأخذ الكثير من الوقت.	75	100	-	-	-	-
6	ضعف الاتصال الإداري بين أ. هـ. ت، وإدارات الكليات ورئاسة الجامعة.	71	94.7	4	5.3	-	-

تشير بيانات الجدول رقم (4) إلى وجود صعوبات إدارية تواجه أعضاء هيئة التدريس، حيث توصلت الدراسة إلى ترتيب إجابات المبحوثين على العبارات التي وضعتها ويدل على ارتفاع نسب من أجاب بنعم، حيث جاءت في المرتبة الأولى عبارة معظم الإجراءات الإدارية الخاصة عضو هيئة التدريس روتينية ومعقدة وتأخذ الكثير من الوقت، حيث بلغت نسبة (100%)، تلتها في المرتبة الثانية عبارة عدم وجود

مندوبين بالأقسام أو الكليات للعمل على متابعة واستكمال إجراءات عضو هيئة التدريس، حيث بلغت نسبة من أجاب بنعم (98.7%)، ونسبة من أجاب إلى حد ما (1.3%)، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارتين بنسبٍ متساويةٍ، عبارة تأخر إتمام الإجراءات الإدارية المتعلقة بتسوية الوضع الوظيفي والأكاديمي لعضو هيئة التدريس، وعبارة كثرة الوثائق والمستندات المطلوبة لاستكمال إجراءات تسوية الأوضاع الإدارية الوظيفية والأكاديمية حيث بلغت نسبة من أجاب بنعم (97.3%)، ونسبة من أجاب إلى حد ما (2.7%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت عبارة عدم حفظ وثائق ومستندات عضو هيئة التدريس بطرق حديثة عبر أجهزة الحاسب الآلي، حيث بلغت نسبة من أجاب بنعم (96%)، ونسبة من أجاب إلى حد ما (4%)، وأخيراً في المرتبة الخامسة جاءت عبارة ضعف الاتصال الإداري بين أعضاء هيئة التدريس وإدارات الكليات ورئاسة الجامعة، حيث بلغت نسبة من أجاب بنعم (94.7%)، ونسبة من أجاب إلى حد ما (5.3%).

ج- الإجابة عن التساؤل الثالث: ما الصعوبات الفنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية؟

جدول رقم (7) الصعوبات الفنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية.

ت	الصعوبة	نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	ن %	ك	ن %	ك	ن %
1	عدم تطوير النماذج تسوية الحقوق الوظيفية والأكاديمية وفق اللوائح المعمول بها.	3	97.3	2	2.7	-	-
2	بعض إجراءات التطبيقات الفنية الخاصة ع. هـ. ت، تأخذ وقت طويل للانتهاء منها.	3	97.3	2	2.7	-	-
3	آليات العمل والتطبيقات الفنية المتعلقة بإجراءات الترقية الأكاديمية روتينية ومعقدة وتحتاج للتعديل.	2	96	3	4	-	-
4	تأخر منح ترقيات ع. هـ. ت، يعود إلى تداخل اختصاصات العمل الفني بين إدارات الجامعة.	0	93.3	5	6.7	-	-
5	اختلاف الإجراءات والنماذج المستخدمة في الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بين الكليات.	6	88	9	12	-	-
6	عدم وجود دليل عمل يبين التطبيقات العملية والفنية الخاصة بمعاملات ع. هـ. ت.	2	96	3	4	-	-

تشير بيانات الجدول رقم (5) إلى وجود صعوبات فنية تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، حيث توصلت الدراسة إلى ترتيب إجابات المبحوثين على العبارات التي وضعتها ويدل على ارتفاع نسب من أجاب نعم، أو إلى حد ما أو لا حيث جاء في المرتبة الأولى العبارتين عدم تطوير النماذج تسوية الحقوق الوظيفية والأكاديمية وفق اللوائح المعمول بها، وعبارة بعض إجراءات التطبيقات الفنية الخاصة بعضو هيئة التدريس تأخذ وقت طويل للانتهاء منها، بنسبة متساوية بلغت (97.3%)، ونسبة من أجاب إلى حد ما (2.7%)، وجاء في المرتبة الثانية العبارتين، ألياً العمل والتطبيقات الفنية المتعلقة بإجراءات الترقية الأكاديمية روتينية ومعقدة وتحتاج للتعديل، وعبارة عدم وجود دليل عمل يبين التطبيقات العملية والفنية الخاصة بمعاملات أعضاء هيئة التدريس، بنسبة بلغت (96%)، ونسبة من أجاب إلى حد ما (4%)، وفي المرتبة الثالثة عبارة تأخر منح ترقيات عضو هيئة التدريس يعود إلى تداخل اختصاصات العمل الفني بين إدارات الجامعة، بنسبة بلغت (93.3%). أما نسبة من أجاب إلى حد ما (6.7%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة عبارة اختلاف الإجراءات والنماذج المستخدمة في الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بين الكليات، بنسبة بلغت (88%)، ونسبة من أجاب إلى حد ما (12%).

الإجابة عن التساؤل الرابع: ما الصعوبات القانونية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية؟

جدول رقم (8) الصعوبات القانونية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية.

ت	الصعوبة	نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	ن %	ك	ن %	ك	ن %
1	وجود بعض النصوص القانونية المتعلقة بعمل عضو هيئة التدريس تحتاج إلى إجراء تعديلات.	72	96	3	4	-	-
2	إن اللوائح التنظيمية الخاصة بعمل عضو هيئة التدريس يشوبها القصور في بعض المواد.	70	93.3	5	6.7	-	-
3	عدم توفر دليل الإجراءات القانونية المتبعة في بيان حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس.	72	96	3	4	-	-
4	هناك بعض الآراء القانونية تحول دون حصول عضو هيئة التدريس على حقوقه كالتترقيات وغيرها.	71	94.7	4	5.3	-	-

-	-	-	-	100	75	عدم إشراك أعضاء هيئة التدريس في صياغة القوانين واللوائح التي تخصهم وظيفياً وأكاديمياً ومالياً..	5
-	-	4	3	96	72	قلة الاهتمام بالجوانب القانونية التي تتضمن حصول عضو هيئة التدريس على حقوقه الوظيفية كاملة.	6

تشير بيانات الجدول رقم (6) إلى وجود صعوبات قانونية تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، حيث توصلت الدراسة إلى ترتيب إجابات الباحثين على العبارات التي وضعتها ودلت على ارتفاع نسبة من أجاب بنعم، وجاءت في المرتبة الأولى عبارة عدم إشراك أعضاء هيئة التدريس في صياغة القوانين واللوائح التي تخصهم وظيفياً وأكاديمياً ومالياً، حيث بلغت النسبة (100%)، تلتها في المرتبة الثانية ثلاث عبارات بنسب متساوية، وهي عبارة وجود بعض النصوص القانونية المتعلقة بعمل عضو هيئة التدريس تحتج إلى إجراء التعديلات، وعبارة عدم توفر دليل الإجراءات القانونية المتبعة في بيان حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس، وعبارة قلة الاهتمام بالجوانب القانونية التي تتضمن حصول عضو هيئة التدريس على حقوقه الوظيفية كاملة، حيث بلغت نسبة (96%)، ونسبة من أجاب إلى حد ما (4%)، وجاءت في المرتبة الثالثة عبارة هناك بعض الآراء القانونية تحول دون حصول عضو هيئة التدريس على حقوقه كالترقيات وغيرها، بنسبة بلغت (94.7%)، أما نسبة من أجاب إلى حد ما، بنسبة بلغت (5.3%)، وأخيراً جاء في المرتبة الرابعة عبارة أنّ اللوائح التنظيمية الخاصة بعمل عضو هيئة التدريس يشوبها القصور في بعض المواد، حيث بلغت نسبة (93.3%)، وكانت نسبة من أجاب إلى حد ما (6.7%).

ثالثاً - محور الآراء والمقترحات:

- الإجابة عن التساؤل: ما آراء ومقترحات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية للتغلب على الصعوبات التي تواجههم في أداء العمل؟

جدول رقم (9) آراء ومقترحات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية للتغلب على الصعوبات مرتبة حسب النسب

ت	المقترح	ك	ن %
1	تطوير نظام العمل الجامعي والأكاديمي بما يواكب تطور وتنوع وتزايد احتياجات ع. ه. ت.	74	98.7
2	دعم وتحفيز عضو هيئة التدريس بما يمكنه من التغلب على الصعوبات التي تعرقل أداءه لعمله.	74	98.7

98.7	74	وضع حلول ومعالجات جذرية للصعوبات الشخصية والإدارية والقانونية والفنية التي تواجه ع. هـ ت.	3
98.7	74	الرفع من مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس وإكسابهم مهارات تدريسية حديثة وعبر وسائل متطورة.	4
98.7	74	تشجيع عضو هيئة التدريس مادياً ومعنوياً بما ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء التعليمي والأكاديمي.	5
98.7	74	تسهيل الإجراءات الإدارية والفنية الخاصة بتسوية الحقوق الوظيفية والمالية المقررة لـ ع. هـ ت.	6
98.7	74	استحداث إجراءات إدارية جديدة تضمن حصول ع. هـ ت، على حقوقه الأكاديمية والوظيفية والمالية.	7
98.7	74	إجراء مراجعة شاملة للقوانين واللوائح والقرارات وتعليمات العمل المنظمة لعمل ع. هـ ت.	8
98.7	74	طباعة كتيب يحتوي على كافة حقوق ع. هـ ت وواجباته، والإجراءات الإدارية والفنية المتبعة في ذلك.	9
98.7	74	إعداد التقارير والإحصائيات وبيان المؤشرات اللازمة لتطوير التعليم العالي والعمل الجامعي الأكاديمي.	10

يتضح من الجدول أنّ أهم الآراء والمقترحات للتغلب على الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، حيث جاء في المرتبة الأولى عبارة تطوير نظام العمل الجامعي والأكاديمي بما يواكب تطور وتنوع وتزايد احتياجات عضو هيئة التدريس، حيث بلغت بنسبة من أجاب بنعم (98.7%)، وبلغت نسبة من أجاب إلى حد ما (1.3%)، أمّا في المرتبة الثانية جاءت نسب العبارات، دعم وتحفيز عضو هيئة التدريس بما يمكنه من التغلب على الصعوبات التي تعرقل أداءه لعمله، وعبارة وضع حلول ومعالجات جذرية للصعوبات الشخصية والإدارية والقانونية والفنية التي تواجه عضو هيئة التدريس، وعبارة الرفع من مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس وإكسابهم مهارات تدريسية حديثة وعبر وسائل متطورة، وعبارة تشجيع عضو هيئة التدريس مادياً ومعنوياً بما ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء التعليمي والأكاديمي، وعبارة تسهيل الإجراءات الإدارية والفنية الخاصة بتسوية الحقوق الوظيفية والمالية المقررة لعضو هيئة التدريس، وعبارة استحداث إجراءات إدارية جديدة تضمن حصول عضو هيئة التدريس على حقوقه الأكاديمية والوظيفية والمالية، وعبارة إجراء مراجعة شاملة للقوانين واللوائح والقرارات وتعليمات العمل المنظمة لعمل عضو هيئة التدريس، وعبارة طباعة كتيب يحتوي على كافة حقوق عضو هيئة التدريس وواجباته، والإجراءات الإدارية والفنية المتبعة في ذلك، وعبارة إعداد التقارير والإحصائيات

وبيان المؤشرات اللازمة لتطوير التعليم العالي والعمل الجامعي الأكاديمي، حيث بلغت نسبة من أجاب بنعم (98.7%)، في حين بلغت نسبة من أجاب لا (1.3%).

نستنتج من النتائج السابقة أنّ غالبية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية يواجهون العديد من الصعوبات الشخصية والإدارية والفنية والقانونية، وأنّ لديهم الرغبة في البحث عن معالجات وحلول لهذه الصعوبات والتغلب عليها، وأنّ على الجهات المختصة بمختلف مستويات العمل في الوزارة والجامعات والكليات والأقسام العلمية إعطاء قضايا أعضاء هيئة التدريس الأهمية والاهتمام اللازم من خلال الكشف عن الصعوبات التي تواجههم، وبيان ذلك للمسؤولين وأصحاب القرار لاتخاذ الإجراءات اللازمة ووضع الخطط والاستراتيجيات التي تضمن تحسين الظروف الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، والعمل على تمكينهم من أداء الأدوار والمهام والأعمال المكلفين بها في الجوانب العلمية والتعليمية والأكاديمية، وأداء رسالتهم العلمية على أكمل وجه.

إثنى عشر - النتائج والتوصيات :

1. نتائج البحث:

من خلال ماسبق عرضه في هذه الورقة توصل الباحثان إلى النتائج الآتية:

- يواجه أعضاء هيئة التدريس صعوبات شخصية تحول دون أدائهم المهني على أكمل وجه.
- التأخر في إتمام إجراءات الطلبات الشخصية المقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس.
- تدني قيمة المرتب والعلاوات التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس وعدم كفايتها لسد احتياجاته.
- عدم تحمل الجامعة لتكاليف إجراء ونشر البحوث العلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس.
- تزايد الصعوبات التي تواجه عضو هيئة التدريس لتوفير مستلزمات إجراء البحوث العلمية.
- التأخر في صرف مرتبات أعضاء هيئة التدريس سبب لهم ضغوط اقتصادية واجتماعية ونفسية.
- عدم الاهتمام بتلبية الاحتياجات التدريبية والتأهيلية ورفع الكفاءة لأعضاء هيئة التدريس.
- يواجه أعضاء هيئة التدريس صعوبات قانونية تحول دون أدائهم المهني على أكمل وجه.

- وجود بعض النصوص القانونية المتعلقة بعمل عضو هيئة التدريس تحتاج إلى إجراء تعديلات.
- إنَّ اللوائح التنظيمية الخاصة بعمل عضو هيئة التدريس يشوبها القصور في بعض المواد.
- عدم توفر دليل للإجراءات القانونية المتبعة في بيان حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس.
- هناك بعض الآراء القانونية تحول دون حصول عضو هيئة التدريس على حقوقه كالترقيات وغيرها.
- عدم إشراك أعضاء هيئة التدريس في صياغة القوانين واللوائح التي تخصهم وظيفيًا وأكاديميًا وماليًا.
- قلة الاهتمام بالجوانب القانونية التي تضمن حصول عضو هيئة التدريس على حقوقه الوظيفية.
- يواجه أعضاء هيئة التدريس صعوبات فنية تحول دون أدائهم المهني على أكمل وجه.
- عدم تطوير النماذج الخاصة بتسوية الحقوق الوظيفية والأكاديمية وفق اللوائح المعمول بها.
- بعض الإجراءات والتطبيقات الفنية الخاصة بعضو هيئة التدريس تأخذ وقت طويل للانتهاج منها.
- آليات العمل والتطبيقات الفنية المتعلقة بإجراءات الترقية الأكاديمية روتينية ومعقدة وتحتاج للتعديل.
- تأخر منح ترقيات ع. ه. ت يعود إلى تداخل في اختصاصات العمل الفني بين إدارات الجامعة.
- اختلاف الإجراءات والنماذج المستخدمة في الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بين الكليات.
- عدم وجود دليل عمل يبين التطبيقات العملية والفنية الخاصة بمعاملات عضو هيئة التدريس.
- يواجه أعضاء هيئة التدريس صعوبات إدارية تحول دون أدائهم المهني على أكمل وجه.

- تأخر إتمام الإجراءات الإدارية المتعلقة بتسوية الوضع الوظيفي والأكاديمي لعضو هيئة التدريس.
- عدم حفظ الوثائق والمستندات الخاصة بعضو هيئة التدريس بطرق حديثة عبر أجهزة الحاسوب.
- كثرة الوثائق والمستندات المطلوبة لاستكمال إجراءات تسوية الأوضاع الإدارية والأكاديمية.
- عدم وجود مندوبين بالكليات للعمل على متابعة واستكمال إجراءات عضو هيئة التدريس.
- معظم الإجراءات الإدارية الخاصة بعضو هيئة التدريس روتينية، ومعقدة وتأخذ الكثير من الوقت.
- ضعف الاتصال الإداري بين أعضاء هيئة التدريس وإدارات الكليات ورئاسة الجامعة.

2. توصيات البحث:

- بالاستناد إلى نتائج البحث يوصي الباحثان بما يأتي:
 - تطوير نظام العمل الجامعي والأكاديمي بما يواكب تطور وتنوع وتزايد احتياجات ع. ه. ت.
 - دعم وتحفيز عضو هيئة التدريس بما يمكنه من التغلب على الصعوبات التي تعرقل أداءه لعمله.
 - وضع حلول ومعالجات جذرية للصعوبات الشخصية والإدارية، والقانونية، والفنية لـ ع. ه. ت.
 - الرفع من مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس وإكسابهم مهارات تدريسية عبر وسائل متطورة.
 - تشجيع ع. ه. ت. مادياً ومعنوياً بما ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء التعليمي والأكاديمي.
 - تسهيل الإجراءات الإدارية والفنية الخاصة بتسوية الحقوق الوظيفية والمالية المقررة لـ ع. ه. ت.
 - استحداث إجراءات إدارية تضمن حصول ع. ه. ت. على حقوقه الأكاديمية والوظيفية والمالية.

- إجراء مراجعة شاملة للقوانين واللوائح والقرارات وتعليمات العمل المنظمة لـ ع.ه.ت.
- طباعة كتيب يحتوي على كل حقوق ع.ه.ت وواجباته والإجراءات الإدارية والفنية المتبعة في ذلك.
- إعداد التقارير والإحصائيات وبيان المؤشرات اللازمة لتطوير التعليم العالي الأكاديمي.

الخاتمة:

يحتاج قطاع التعليم العالي من وقفةٍ جادةٍ من كافة الأطراف المؤسسية ذات العلاقة ابتداءً من وزارة التعليم العالي والحكومة بكافة مؤسساتها ذات العلاقة، وذلك في كل ما يتعلق بالتعليم العالي من مباني وتجهيزات ومناهج وكوادر كفؤة من أعضاء هيئة التدريس، حتى تتمكن هذه المؤسسات التعليمية الجامعية من تخريج كوادر طلابية مميزة قادرة على النهوض بالمجتمع وتغييره للأفضل.

ولكي يتم ذلك لا بدُّ من الأهتمام في البداية من اختيار العناصر التي تمتلك الخبرة والكفاءة والمعرفة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي، للقيام بواجباتهم العلمية والتعليمية على أكمل وجه، وهذا يتطلب توفير المناخ المناسب لهم من كافة المتطلبات الشخصية والإدارية والأكاديمية التي سبق ذكرها، كذلك إعطاء حقوقهم كاملة من مرتبات جيدة وعلاوات ومستحقات مختلفة وبطريقة إدارية حديثة ومنظمة، حتى لا تجعلهم يضيعون أوقاتهم في الحصول عليها بطريق بيروقراطية معقدة، ممَّا يعود بنتائج سلبية على المؤسسة التعليمية والطالب، وتخلق تشتت وفوضى وعدم التزام من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

لذا تأتي أهمية هذه الورقة التي تستعرض هذه الصعوبات الإدارية والفنية التي تعوق عمل أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وكيفية تلافئها ووضع الحلول المناسبة للتغلب عليها، لكي تنهض هذه المؤسسات التعليمية بمستوى طلابها وتصل بهم إلى مصاف الجامعات المتقدمة.

المراجع:

- أبو دلال، حسام، (2010). "النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- الأغبري، عبد الصمد، (2002)، "استراتيجية تطوير كليات المجتمع في المملكة العربية السعودية"، مجلة التربية المعاصرة، السعودية.
- أبو جراد، محمد، (2000)، "دراسة تحليلية للكفاية الداخلية للتعليم التقني في فلسطين" رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الحسون، عدنان وعبيدات، نواف وبركات، لطيفة، (2000)، "التجسير بين كليات المجتمع والجامعت الأردنية"، مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح، جامعة الزرقاء الأهلية، عمان، الأردن.
- الروقي، مطنق، (2016)، "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة"، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، السعودية.
- الرويلي، سعود، (2013)، "الكفاءة الداخلية الكمية لكليات المجتمع في الجامعات السعودية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية.
- شنطاوي، نواف، (2006)، "كليات المجتمع المتوسطة في الأردن: الواقع وآفاق التغيير والتطوير المستقبلي"، المؤتمر الدولي العلمي السابع بكلية التربية جامعة الفيوم، مصر.
- عبد العال، عنتر، (1430هـ)، "الكفاءة الداخلية للسنة التحضيرية بجامعة حائل في المملكة العربية السعودية"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، السعودية.
- العبيسي، رهيّب، (2017)، "تصور مقترح لمواءمة مخرجات كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية مع متطلبات سوق العمل في ضوء الواقع الحالي لها"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، اليمن.
- قراعين، خليل، (2000)، "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات"، سلسلة العلوم التربوية، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، الأردن.
- الفحطاني، مبارك، (2015)، "أبرز المشكلات التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر.
- المطوع، نابف، (2011)، "معوقات قيام كليات المجتمع في جامعة شقراء بدورها المأمول من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، مجلة دراسات نفسية وتربوية، السعودية.
- معروف، حسام، (2012)، "دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، كلية التربية، غزة، فلسطين.
- المجيدل، عبدالله، (1999)، "المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق"، مجلة جامعة دمشق، المجلد(15)، العدد (1)، سوريا.
- النوح، مساعد، (2006)، "مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية"، مجلة رسالة الخليج العربي، السعودية.

- اليوسف، جواهر، (2012)، "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبدالعزيز"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، السعودية.
- إجلال، سري، (1990)، علم النفس العلاجي، الناشر الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- الخليلي، خليل، (1991)، العلوم في مراحل التعليم العام، دار القلم، الشارقة، الإمارات.
- الشطلاوي، محمد، (1991)، السياسات التعليمية في الوطن العربي، جامعة المنصورة، كلية التربية، مصر.
- عنتر، لطفي، (1994)، المشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، مجلة دراسات تربوية، مجلد 10، الجزء 73، جامعة الاسكندرية، مصر.
- أبراهيم، عدنان، (1994)، المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ بالجامعات الأردنية الحكومية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- كاموكه، عبدالحكيم، (2002)، المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، مجلة رواق الحكمة، جامعة الزاوية، ليبيا.
- صمامة، يعقوب والحاجي، أسماء، (2007)، مشكلات أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الليبية، جامعة طرابلس، ليبيا.
- القاسم، حسام ولطفي، ربيع، (2007)، المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأمة الحكومية في القدس وسُبل معالجته، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر.
- الهيئة الوطنية للتعليم الفني والتقني، إحصائية 2017/2016م إدارة الكليات التقنية، طرابلس، ليبيا.
